



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

GENDER EQUALITY PLAN 2023-2025

A cura di:

Dirigente Servizio Risorse Umane
Dott.ssa Marta Bassi

Presidente Comitato Unico Garanzia
Dott.ssa Maura Meschi



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

INDICE

INTRODUZIONE

1. RIFERIMENTI NORMATIVI STATUTARI e REGOLAMENTARI

2. GRAFICI E TABELLE SUL GENERE

3. OBIETTIVI PROGRAMMATICI E AZIONI FUTURE: COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030

4. CONCLUSIONI

INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (da qui in poi sarà utilizzato l'acronimo GEP) è un documento di natura programmatica che, in linea con le indicazioni fornite dalla Commissione Europea, pone le basi di un insieme di azioni integrate volte a raggiungere i seguenti scopi:

- identificare distorsioni e diseguaglianze di genere nella gestione delle risorse umane, implementando strategie innovative per correggerle;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Il GEP rappresenta tra l'altro la formalizzazione di una vera e propria cultura del lavoro, improntata alla parità di genere e adottata dai vertici dell'amministrazione, nonché integrata nell'organizzazione delle attività. Per la Commissione Europea il GEP corrisponde infatti a *"un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale"*.

In tale ottica, il GEP del Comune di Chiavari pianifica per il triennio 2023-2025 azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione delle diversità legate a variabili quali l'età, l'orientamento sessuale, la cultura, ecc.

L'adozione del GEP, che quindi identifica la strategia dell'Ente per l'uguaglianza di genere, costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.

L'adozione del GEP, oltre ad essere un'importante azione di programmazione e di recepimento, è altresì obbligatoria per gli enti pubblici che intendono partecipare al programma per il finanziamento della ricerca in Europa. Per questa ragione, nella



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

redazione del presente documento, l'Ente si avvale delle indicazioni fornite dalla Commissione Europea nell'apposita guida esplicativa, per chiarire i contenuti del documento, le modalità di definizione e attuazione di un GEP.

Nello specifico, il GEP deve svilupparsi secondo quattro cosiddetti "*building blocks*":

1. Essere un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul sito;
2. Disporre di risorse ed expertise dedicati per la sua implementazione;
3. Includere un sistema di raccolta dati separati per genere e utilizzati ai fini del Piano;
4. Includere formazioni e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Inoltre, il GEP deve considerare quattro aree tematiche, al fine di assicurare una programmazione efficiente e in linea con gli standard richiesti. Deve prendere in considerazione infatti:

1. **Equilibrio lavoro-vita privata;**
2. **Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione;**
3. **Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera;**
4. **Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro.**

La procedura consigliata, pertanto, consiste nelle seguenti quattro fasi:

1. **Audit** - raccolta dei dati separati per genere, individuazione dei problemi, carrellata della legislazione esistente e delle risorse disponibili;
2. **Planning** - definizione degli obiettivi e delle azioni e policies (con relative tempistiche) per la loro realizzazione;
3. **Implementazione** - implementazione delle attività, che devono includere formazioni, azioni di capacity-building, nonché campagne per aumentare la visibilità del GEP all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
4. **Valutazione** - revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo.

Ogni GEP può liberamente ispirarsi ad analoghi documenti previsti in altre Amministrazioni Pubbliche, però la Commissione Europea sottolinea l'importanza che esso sia sviluppato in linea con le specificità della propria organizzazione, quali le dimensioni, la struttura organizzativa, i settori di attività; pertanto, avere una considerazione delle



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

specificità dei contesti locali nel rispetto delle differenze e delle diversità, è fondamentale per progettare e costruire il GEP del Comune di Chiavari.

Infine, per chiudere la prefazione del documento, è opportuno descrivere qual e' stata la schiera di soggetti che hanno costituito il gruppo di lavoro operante nella predisposizione del documento, sulla base delle peculiarità dell'Ente, con la prerogativa di istruire uno strumento facilmente consultabile ed aggiornabile in qualsiasi momento, con obiettivi monitorati costantemente e una natura trasversale. Pertanto, è stato scelto di avviare una sinergia operativa tra la il Servizio Risorse umane e il CUG. Il gruppo di lavoro così costituito, con le rispettive competenze, ha dato avvio all'attività istruttoria culminata con la redazione del presente atto di programmazione.

1. RIFERIMENTI NORMATIVI STATUTARI e REGOLAMENTARI

I primi ed attuali spunti in termini di parità di genere, che costituiscono la base di partenza del presente atto programmatico, non possono che essere quelli contenuti all'interno dello Statuto Comunale, adottato con Deliberazione Consiliare n. 57 del 2007, ove si prevede che:

- **Art. 6 - comma 4:** *"Il Comune assicura condizioni di pari opportunità tra donne e uomini, anche promuovendo la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli organi collegiali, nonché negli organi collegiali degli Enti, delle Aziende e delle Istituzioni da esso dipendenti" [...]*
- **Art. 21 in tema di "Commissione consiliare per le pari opportunità"**, il quale stabilisce che il Comune può istituire la Commissione consiliare per le pari opportunità, con le modalità stabilite dal Regolamento.
- **Art. 39 - comma 2:** *"Il Sindaco nel procedere alle nomine e designazioni di cui al precedente comma assicura, per quanto possibile, condizioni di pari opportunità fra uomini e donne".*

Anche sulla base delle suddette indicazioni, l'Ente ha nel corso degli anni predisposto, approvato, modificato e, eventualmente, integrato, i propri Regolamenti Comunali. In questa sede, vale la pena citare le seguenti disposizioni:

- **Art. 16 - comma 1 del ROUS:** *"La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità [...]"*.



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

- **Art. 12 – comma 3 del Regolamento per la disciplina delle procedure di assunzione:**
“Almeno 1/3 dei posti di componente delle Commissioni è riservato a donne ai sensi delle vigenti normative”.
Nb. Nell’ambito del medesimo Regolamento troviamo anche il principio della parità di genere quale criterio oggettivo per la valutazione delle eventuali mobilità interne di personale.

Si noti quindi come l’Ente stia già attuando politiche in tema di pari opportunità, in ottemperanza con la normativa vigente di riferimento, riassunta principalmente nel “Codice” di cui al D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, alla L. 162 del 2021 recante “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”, alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

Ma, soprattutto, le politiche attuate presso il Comune di Chiavari sono riassunte sulla base dell’ormai ex “Piano delle Azioni Positive (PAP)”, documento oggi confluito nella sottosezione 2.2 di programmazione performance, sezione 2 – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, un contenuto comunque finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Circa il contenuto dell’attuale pianificazione in tema di “azioni positive”, verrà dato atto successivamente nel documento.

2. GRAFICO E TABELLE SUL GENERE

Per predisporre un documento di programmazione volto a realizzare quanto ut supra definito, si rende necessario in prima battuta fornire una sorta di “fotografia” della situazione in un preciso e dato momento (che nel caso di specie coincide con il 1° gennaio 2023).

Si riportano pertanto di seguito una serie di tabelle che chiariscono peraltro come il tema della parità di genere sia già comunque un elemento di grande rilievo nel nostro Ente e che le politiche adottate finora siano soltanto eventualmente da oggetto di miglioramento e sviluppo, più che modifica o correzione.



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

Grafico A - N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1.1.2023 SUDDIVISI PER GENERE

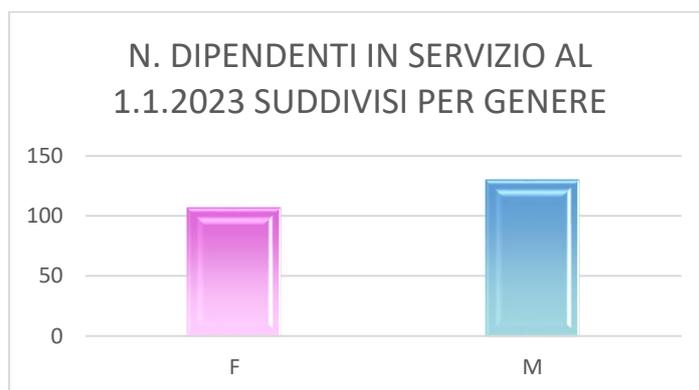


Tabella A - N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1.1.2023 SUDDIVISI PER GENERE E FASCE DI ETA'

FASCE ETA'	M	F	TOT
23-28	5	5	10
29-34	9	11	20
35-40	7	16	23
41-46	8	11	19
47-52	29	16	45
53-58	41	22	63
59-64	31	25	56
65-70	1	1	2
-	131	107	238

Tabella B - N. DIPENDENTI IN SERVIZIO IN POSIZIONE DI VERTICE AL 1.1.2023 SUDDIVISI PER GENERE

POSIZIONE DI VERTICE	M	F	TOT
DIRIGENTI	4	2	6
INCARICHI DI EQ	4	0	4
TOTALE	8	2	10



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

Tabella C - N. DIPENDENTI IN SERVIZIO IN PART-TIME AL 1.1.2023 SUDDIVISI PER GENERE

TIPOLOGIA	M	F	TOT
<i>PART-TIME ORIZZONTALE</i>	0	5	5
<i>PART-TIME VERTICALE</i>	2	2	4
<i>PART-TIME MISTO</i>	0	0	0
<i>TOTALE</i>	2	7	9

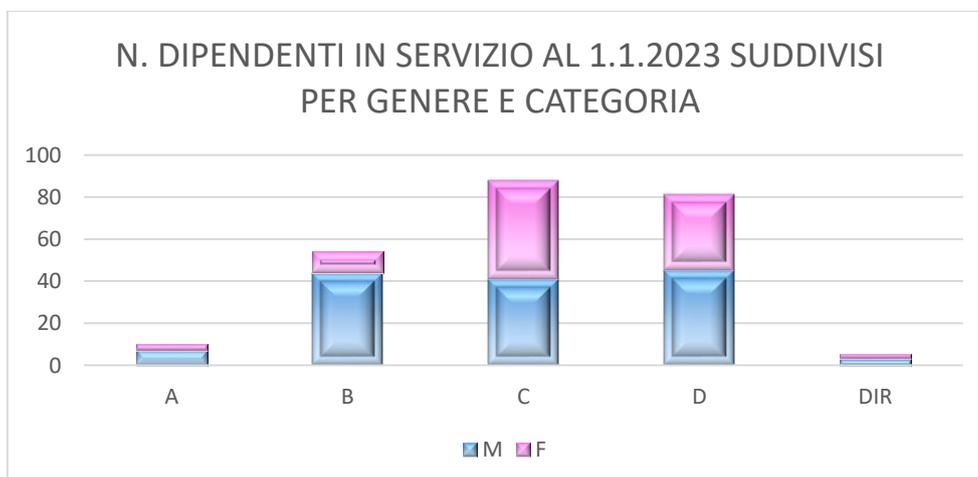
Tabella D - N. DIPENDENTI IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO AL 1.1.2023 SUDDIVISI PER GENERE

TIPOLOGIA	M	F	TOT
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	1	5	6

Tabella E – N. DIPENDENTI CHE HANNO STIPULATO ACCORDI DI SMART WORKING A REGIME AL 1.1.2023 SUDDIVISI PER GENERE

TIPOLOGIA	M	F	TOT
<i>ACCORDO INDIVIDUALE DI SMART WORKING STIPULATO O IN ESSERE</i>	32	49	81

Grafico B – N. DIPENDENTI IN SERVIZIO SUDDIVISI PER GENERE E PER CATEGORIA PROFESSIONALE AL 1.1.2023





COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

3. OBIETTIVI PROGRAMMATICI E AZIONI FUTURE: COLLEGAMENTO CON “SDG AGENDA 2030”

Sulla base delle indicazioni fornite mediante i grafici e le tabelle sopracitate, dopo un'analisi effettuata Settore per Settore circa criticità e correttivi da attuare, questo gruppo di lavoro ha potuto individuare una serie di interventi da realizzarsi nel triennio 2023-2025 che mirino alla piena attuazione del presente documento.

Di seguito pertanto si riportano le schede riepilogative dei suddetti interventi, basati su una determinata area di intervento, ovvero laddove possibile trasversalmente su una o più aree. La scheda contiene in primis l'obiettivo da raggiungere e le azioni individuate come maggiormente idonee al raggiungimento del medesimo. Infine, nella scheda, vengono inserite indicazioni inerenti ai target, le responsabilità, il timing, gli indicatori per il monitoraggio successivo ed eventuali note di riferimento.

Inoltre, per ciascun obiettivo dell'Ente, si crea un collegamento appositamente rivolto ad uno o più dei 17 “Sustainable Development Goals” dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile:





COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

Area 1: Equilibrio lavoro-vita privata;

Obiettivo 1: Mantenimento dello Smart Working a regime quale principale strumento di conciliazione vita-lavoro.

Azione	Responsabili e Destinatari	Indicatori	Note
<p>L'Ente si pone l'obiettivo di verificare la funzionalità del sistema di smart working a regime, non soltanto in relazione alla performance del personale, ma altresì nell'ottica generale del benessere organizzativo, della gestione degli spazi e della conciliazione vita-lavoro, prevedendo di mantenere un'accessibilità alla fruizione dello strumento liberale e democratica.</p>	<p>Dirigenti di ciascun Settore/Dipendenti in servizio capaci di svolgere attività c.d. "smartizzabili.</p>	<p>Monitoraggio dell'attività svolta in SW in rapporto al numero di personale che svolge attività in modalità agile</p>	<p>SDG N. 3 SDG N. 5 SDG N. 9</p>



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

Area 2: Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione;

Obiettivo 1: Garantire sempre un'eguaglianza di genere all'interno delle Commissioni Concorsuali, nelle quali almeno 1/3 dei membri sono Donne.

Azione	Responsabili e Destinatari	Indicatori	Note
<p>Ai sensi della vigente normativa in materia di parità di genere ma soprattutto come descritto dal nostro Regolamento per la disciplina delle procedure di assunzione, art. 12 comma 3 garantire sempre almeno 1/3 dei membri delle commissioni concorsuali donne.</p>	<p>Dirigente Settore Risorse Umane con destinatario il personale interno e/o esterno che, a rotazione, sia in grado di ricoprire l'incarico di commissario concorsuale, secondo le competenze richieste dalla procedura di specie.</p>	<p>100% delle commissioni concorsuali che rispettino la disciplina che garantisca la parità di genere.</p>	<p>SDG N. 5</p>



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

Area 3: Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera;

Obiettivo 1: Garantire la parità di genere in tutte le procedure selettive o di progressione carriera, specie per quanto concerne l'accesso alla posizione dirigenziale

Azione	Responsabili e Destinatari	Indicatori	Note
<p>In linea con la DIR. n. 2/2019 del Ministero della PA e delle pari opportunità, nella quale si invitano le PA a monitorare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne, consultando previamente il CUG; nonché in base al TUPI (commi 4-bis e 5-ter dell'art. 19) che impongono di garantire pari opportunità circa l'accesso agli incarichi dirigenziali e invitano i datori di lavoro pubblici ad essere proattivi nell'ipotesi in cui sussista un divario fra i generi non inferiore a 2/3 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, adoperando un riequilibrio.</p>	<p>Organi politici dell'amministrazione Dirigente Risorse Umane Comitato Unico Garanzia.</p>	<p>Mantenimento della suddivisione attuale del genere nelle figure apicali dell'Ente (n. 3 dirigenti M-n. 2 dirigenti F).</p>	<p>SDG N. 5</p>



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

Area 4: Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro.

Obiettivo 1: Predisposizione di appositi percorsi formativi nel triennio a venire sul tema della violenza di genere, mobbing, uguaglianza e altre tematiche rilevanti sotto il profilo del benessere lavorativo

Azione	Responsabili e Destinatari	Indicatori	Note
<p>Nell'ambito del "Progetto Chiavari Studio 2023" prevedere uno o più percorsi formativi in materia indicata nell'obiettivo 1 con lo scopo di informare il personale in servizio dell'importanza di dare notizia e peso ai comportamenti per qualsivoglia ragione discriminatori e/o pericolosi, soprattutto con il supporto attivo del CUG quale organismo per la raccolta delle eventuali segnalazioni in tal senso e del servizio Risorse Umane per l'eventuale istruttoria di procedimento disciplinare</p>	<p>Dirigente del Settore Risorse Umane e CUG, con destinatari la totalità del personale in servizio.</p>	<p>Monitoraggio dei procedimenti disciplinari. Partecipazione di almeno 80% dei dipendenti in servizio ai percorsi formativi</p>	<p>SDG N. 5</p>



COMUNE DI CHIAVARI

~ Città metropolitana di Genova ~

CONCLUSIONI

Le suddette schede riepilogano quelli che attualmente rappresentano un elenco esemplificativo e non esaustivo di tutte le operazioni che questo Ente intende adoperare nel prossimo triennio.

Caratteristica principale di questo documento è e sarà quella di essere flessibile e modificabile in qualunque momento.

IL PRESENTE PROVVEDIMENTO VIENE SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DAI VERTICI INDICATI IN COPERTINA E APPROVATO, NONCHE PUBBLICATO ATTRAVERSO APPOSITA D.G.C.