



Città Metropolitana  
di Genova

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2026-2028

# Allegato 5

## Gender Equality Plan (GEP)

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA  
sotto lo stesso cielo



# Sommario

<b>1 INTRODUZIONE .....</b>	4
<b>2 PIANIFICAZIONE – AREE DI INTERVENTO E OBIETTIVI .....</b>	4
2.1 Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa .....	5
2.2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. ....	5
2.3 Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera. ....	5
2.4 Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle Direzioni della Città Metropolitana.....	6
2.5 Contrast alle molestie e alla violenza di genere.....	6
<b>3 MONITORAGGIO DELLE AZIONI PREVISTE .....</b>	7
3.1 AREA 1 - Cultura di genere nell'organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa ...	7
Ricerca sulla percezione dell'equità di genere all'interno dell'ente e in relazione ai servizi erogati da parte dei dipendenti .....	7
Utilizzo linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura della documentazione dell'ente .	8
Campagna informativa GEP .....	9
Elaborazione e aggiornamento set di dati per analisi di genere del personale .....	10
Campagna informativa diritti e congedi previsti per tutte le famiglie .....	11
Campagna informativa sui servizi a cui può accedere il dipendente.....	12
Agevolare l'abbonamento al servizio di trasporto pubblico .....	13
Elaborazione Piano spostamenti casa lavoro con sviluppo delle politiche di supporto alla parità di genere .....	14
Realizzazione punto consegna e ritiro pacchi presso Uffici centrali e Se.Di.....	15
Attivare collaborazioni al fine di esaminare i modelli organizzativi nazionali ed europei con un focus specifico sulla promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa, al fine di identificare pratiche inclusive che sostengano l'uguaglianza di genere .....	16
3.2 AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	18
Monitoraggio del gap di genere per area e categoria di personale nelle società partecipate ....	18
Monitoraggio composizione commissioni, tavoli ed organismi analoghi.....	18
3.3 AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	19
Studio delle componenti legate all'equilibrio tra lavoro e vita privata all'interno dei bandi di concorso e delle opportunità lavorative a livello nazionale, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere .....	19
3.4 Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle direzioni della città metropolitana.....	21
Creazione e implementazione di strumenti per la valutazione degli effetti ed impatti delle politiche, della programmazione e delle performance dell'ente sugli obiettivi di sostenibilità anche in ottica di valorizzazione della dimensione di genere attraverso la raccolta di dati sulla popolazione beneficiaria dei servizi.....	21

3.5	AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere .....	23
	Formazione finalizzata al contrasto alla violenza di genere.....	23
	Definizione di una Policy sulle pari opportunità .....	23
4	<b>CRONOPROGRAMMA E RISORSE DEDICATE</b> .....	25

# 1 INTRODUZIONE

Nel solco dei principi sanciti dall'Unione Europea in materia di parità tra donne e uomini e in coerenza con la Strategia europea per la parità di genere, il Gender Equality Plan (GEP) rappresenta uno strumento strategico e strutturale di programmazione, orientato a promuovere un cambiamento culturale e organizzativo duraturo. Il GEP si fonda sull'approccio del gender mainstreaming, volto a integrare sistematicamente la prospettiva di genere nei processi decisionali, nelle politiche interne e nelle funzioni esercitate dall'Ente, riconoscendo come le disuguaglianze di genere attraversino trasversalmente tutti gli ambiti dell'azione pubblica.

L'adozione del GEP costituisce, inoltre, un requisito indispensabile per l'accesso ai finanziamenti del programma Horizon Europe e si inserisce in un quadro più ampio di politiche e strumenti già attivati dalla Città Metropolitana in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, conciliazione vita privata e lavorativa e inclusione. In tale prospettiva, il Piano si configura come un documento di natura programmatica e operativa, strettamente connesso agli strumenti di pianificazione strategica e della performance dell'Ente, tra cui il Piano Strategico Metropolitano e il PIAO.

# 2 PIANIFICAZIONE – AREE DI INTERVENTO E OBIETTIVI

Il GEP propone un insieme strutturato di obiettivi e, a cascata, di azioni tra loro integrate, riconducibili a un'unica visione strategica coerente con le linee strategiche dell'Ente focalizzandosi su cinque aree di intervento considerate prioritarie:

- 1 Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa.
- 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.
- 3 Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
- 4 Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle Direzioni della Città Metropolitana.
- 5 Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.

Ciascuna area di intervento è stata associata a obiettivi specifici e ad azioni concrete, monitorabili e valutabili nel tempo. Complessivamente, il Piano individua sette obiettivi strategici:

- 1 Promozione della cultura di genere
- 2 Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
- 3 Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali
- 4 Promuovere l'uguaglianza di genere attraverso strategie volte a garantire una rappresentanza equa e sostenibile di entrambi i generi nel reclutamento del personale dipendente
- 5 Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente
- 6 Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere
- 7 Sviluppo di politiche contro la violenza di genere

## **2.1 Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa.**

Attraverso il Gender Equality Plan, la Città Metropolitana di Genova si impegna a creare un ambiente lavorativo inclusivo, sostenibile e orientato al benessere complessivo dei dipendenti. La parità di genere e la conciliazione vita privata e lavorativa sono al centro della missione per garantire un futuro lavorativo più equo e prospero per tutti.

### **OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE**

### **OBIETTIVO 2: FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA**

## **2.2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.**

La Città Metropolitana di Genova riconosce l'importanza cruciale di promuovere attivamente la parità di genere nel processo decisionale, sottolineando la necessità di favorire la partecipazione equa delle donne alla leadership e di facilitarne l'accesso alle posizioni apicali caratterizzate da una maggiore capacità decisionale. Questo impegno contribuirà a creare un contesto lavorativo più inclusivo, riflettendo l'obiettivo di costruire una società equa e rispettosa delle differenze di genere.

### **OBIETTIVO 3: FAVORIRE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEI RUOLI DECISIONALI.**

## **2.3 Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.**

Nel contesto della parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, emerge la necessità di miglioramenti. In Città Metropolitana il rapporto uomo/donna è 56/44, in linea con il dato nazionale registrato da Istat a dicembre 2024 (su una popolazione complessiva di 23.932.000 di occupati 13.765.000, pari al 58% sono uomini a fronte di 10.168.000 donne pari a 42%) L'Ente si propone di intensificare gli sforzi per garantire una maggiore parità di genere nel processo di reclutamento del personale dipendente. Questo impegno comprende l'adozione di politiche e pratiche che eliminino eventuali barriere di genere nel processo di selezione, garantendo una rappresentanza più equa di uomini e donne in tutte le posizioni lavorative, anche apicali. In particolare, saranno promosse iniziative volte a incentivare la candidatura femminile per ruoli apicali, inclusi programmi di sviluppo professionale mirati e misure per favorire la progressione di carriera delle donne all'interno dell'Ente.

### **OBIETTIVO 4: PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE ATTRAVERSO STRATEGIE VOLTE A GARANTIRE**

### **UNA RAPPRESENTANZA EQUA E SOSTENIBILE DI ENTRAMBI I GENERI NEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

### **DIPENDENTE**

## **2.4 Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle Direzioni della Città Metropolitana**

La normativa assegna agli enti metropolitani funzioni di pianificazione strategica rispetto al territorio e l'erogazione diretta di alcuni servizi<sup>1</sup>.

Il dossier Città metropolitana di Genova, che viene aggiornato ogni semestre, si arricchisce sempre di ulteriori dati che dimostrano che la popolazione dell'area interna del territorio metropolitano è quella più anziana, con una componente femminile prevalente.

L'azione di propone di approfondire i contenuti del dossier raccogliendo i dati in ottica di genere e tenendo conto anche di aspetti quali la segmentazione anagrafica, l'incidenza della disabilità e la segmentazione economica per attuare politiche di genere nei vari ambiti territoriali sulla base delle strategie volte a diminuire il divario costa entroterra contenute nei documenti di pianificazione (PSM e PTG) e programmazione (DUP, bilancio ecc.).

### **OBIETTIVO 5: ATTENZIONE ALLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RACCOLTA DATI DELL'ENTE**

## **2.5 Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.**

La violenza di genere è un fenomeno presente in tutto il Paese che travalica i confini di età, cultura, classe ed istruzione; essa costituisce inoltre un serio ostacolo alla piena realizzazione delle pari opportunità. In continuità con le azioni già avviate sul territorio, la Città metropolitana ritiene indispensabile impegnarsi in una campagna di sensibilizzazione rivolta al proprio personale. Le azioni previste in questa area di intervento mirano sia ad accrescere la consapevolezza rispetto al fenomeno della violenza degli uomini contro le donne sia a garantire la presenza di una figura terza a cui il personale possa rivolgersi per chiedere informazioni, consulenza o assistenza gratuita qualora siano oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o mobbing.

Si prefigurano i seguenti obiettivi:

### **OBIETTIVO 6: SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE SU MOLESTIE E VIOLENZA DI GENERE**

### **OBIETTIVO 7: SVILUPPO DI POLITICHE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE**

---

<sup>1</sup> vedi la descrizione di dettaglio nel portale del Piano Strategico di Città Metropolitana di Genova – Dossier GenovaMetropoli <https://pianostrategico.cittametropolitana.genova.it/content/dossier-di-genova-metropoli>

### 3 MONITORAGGIO DELLE AZIONI PREVISTE

L'aggiornamento 2026 delle azioni del GEP si pone l'obiettivo di consolidare e rafforzare il percorso intrapreso, valorizzando il coinvolgimento del personale, migliorando la qualità dei dati e degli strumenti di monitoraggio e rendendo sempre più efficace l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche e nelle pratiche organizzative della Città Metropolitana di Genova.

#### 3.1 AREA 1 - Cultura di genere nell'organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa

Obiettivo	Promozione della cultura di genere
Azione:	Ricerca sulla percezione dell'equità di genere all'interno dell'ente e in relazione ai servizi erogati da parte dei dipendenti
Target	Tutti i dipendenti dell'ente
Descrizione primo livello di attuazione	Realizzare in collaborazione con esperti qualificati (dipartimento dell'Università di Genova) un'indagine che misuri la percezione di equità di genere dei dipendenti tenendo conto del genere di appartenenza. Nella prima annualità si procederà anche con un lavoro in focus group per arrivare a costruire un questionario di ricerca da riproporre annualmente. L'università fornirà un'analisi di senso del dato raccolto
Indicatori	Misurazione della percezione dell'equità di genere all'interno dell'organizzazione e in relazione ai servizi erogati
Responsabile	Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale (ref. Marta Guglielmi)
Strutture coinvolte	Tutte le Direzioni
Commento	Il progetto necessita del supporto di ricercatori qualificati in analisi sociale che supportino l'ente sia nella costruzione di uno strumento di ricerca sia nella definizione di linee guida per l'interpretazione del dato raccolto che possano portare ad individuare le linee di azione da attuare
Anno 2025	Azione effettuata: Analisi dei risultati dell'indagine somministrata nel 2024 e Ritorno dell'informazione ai dipendenti da parte del Prof. Mauro Palumbo Prof. Emerito di Sociologia Università di Genova e approfondimento della Consigliera di parità Avv. Alessandra Volpe, caricamento dei dati nella sezione della intranet
Anno 2026	Analisi dei risultati con interlocuzione con piccoli gruppi di dipendenti, costituzione e reiterazione della somministrazione del questionario e misurazione della variazione in esito alle misure adottate
Anno 2027	Analisi dei dati e Ritorno dell'informazione ai dipendenti
Anno 2028	Anno di pausa sulla ricerca mentre vengono attuati gli interventi sugli ambiti individuati come più critici

<b>Obiettivo</b>	<b>Promozione della cultura di genere</b>
<b>Azione:</b>	Utilizzo linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura della documentazione dell'ente
Target	Dirigenti e titolari di posizioni organizzative
Descrizione primo livello di attuazione	Migliorare la stesura dei documenti dell'ente utilizzando un linguaggio corretto e inclusivo
Indicatori	Numero di ore di formazione Elenco documenti da analizzare (target 5) Percentuale atti con modifiche rispetto a modifiche suggerite
Responsabile	Ogni Dirigente e titolare di posizione organizzativa per i documenti di propria competenza
Strutture coinvolte	Tutte le Direzioni
Commento	Il progetto necessita di una formazione propedeutica e l'individuazione dei documenti da sottoporre ad analisi e modifica sia quelli rivolti all'esterno che quelli elaborati per l'interno.
Anno 2025	Nessuna attività
Anno 2026	Formazione specifica e definizione dell'elenco dei documenti da sottoporre ad analisi
Anno 2027	Adozione atti con nuovi contenuti e aggiornamento elenco documenti Verifica dei risultati
Anno 2028	In base agli esiti della verifica eventuale nuova formazione

<b>Obiettivo</b>	<b>Promozione della cultura di genere Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente</b>
<b>Azione:</b>	Campagna informativa GEP
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	<p>Creazione di un nuovo argomento (gruppo) sulla intranet aziendale.</p> <p>Nel gruppo saranno presenti sezioni e sottosezioni organizzate per descrivere le seguenti tematiche: (i) normativa di settore; (ii) il GEP approvato e gli stati di avanzamento dei progetti; (iii) i dati di Ente divisi per genere come elaborati per il CUG, (iv) ecc.</p>
Indicatori	Fatto/non fatto
Responsabile	Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale (ref. Marta Guglielmi)
Strutture coinvolte	<p>Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale</p> <p>Servizio Strategie digitali, ICT e finanziamenti europei</p> <p>Servizio Personale e relazioni sindacali</p>
Commento	La documentazione è inserita nel gruppo con attivazione di cruscotti e link tematici
Anno 2025	Azione effettuata: Aggiornamento dei dati sulla intranet aziendale nella pagina dedicata al GEP
Anno 2026	Aggiornamento costante coincidente con eventuali raggiungimenti di risultati previsti dal piano ovvero semestrale ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2027	Aggiornamento costante coincidente con eventuali raggiungimenti di risultati previsti dal piano ovvero semestrale ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2028	Aggiornamento costante coincidente con eventuali raggiungimenti di risultati previsti dal piano ovvero semestrale ovvero annuale con dati al 31/12

<b>Obiettivo</b>	<b>Promozione della cultura di genere Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente</b>
<b>Azione:</b>	Elaborazione e aggiornamento set di dati per analisi di genere del personale
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Elaborazione dei dati relativi all'analisi del personale in ottica di genere in modo efficace per rappresentazione grafica nelle sezioni dedicate della intranet
Indicatori	Data: entro il 31/12
Responsabile	Servizio Personale e relazioni sindacali (ref. Silvia Alitta)
Strutture coinvolte	Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale Servizio Strategie digitali, ICT e finanziamenti europei Servizio Personale e relazioni sindacali
Commento	I dati relativi al 31/12 di ogni anno sono già raccolti ed elaborati per la comunicazione al CUG o per il Conto annuale, l'obiettivo dell'azione è quello di renderli di facile lettura per tutti i dipendenti presentando anche la serie storica ed un eventuale commento consentendo di monitorarne l'evoluzione e l'impatto delle politiche di genere attuate.
Anno 2025	Aggiornamento annuale effettuato del set di dati resi disponibili sulla intranet nella sotto sezione dell'argomento GEP
Anno 2026	Verifica ed eventuale integrazione ridefinizione di quanto pubblicato. Aggiornamento annuale con dati al 31/12 ovvero in concomitanza con eventi rilevanti ai fini del monitoraggio
Anno 2027	Verifica ed eventuale integrazione ridefinizione di quanto pubblicato. Aggiornamento annuale con dati al 31/12 ovvero in concomitanza con eventi rilevanti ai fini del monitoraggio
Anno 2028	Verifica ed eventuale integrazione ridefinizione di quanto pubblicato. Aggiornamento annuale con dati al 31/12 ovvero in concomitanza con eventi rilevanti ai fini del monitoraggio

<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa</b>
<b>Azione:</b>	Campagna informativa diritti e congedi previsti per tutte le famiglie
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Creazione di canali tematici sulla intranet aziendale. I canali saranno formati da un titolo, da un'immagine rappresentativa, da una descrizione che illustra la tematica e una serie di collegamenti che raggruppano i vari argomenti presenti sulla intranet specifici per il canale. Esempi di canali: Nuove assunzioni, Sono un neo genitore, Sono genitore, Sono o accudisco una persona disabile, I diritti dei malati oncologici, Scriviamo con linguaggio inclusivo, Ecc.
Indicatori	Fatto/non fatto
Responsabile	Servizio Personale e relazioni sindacali (ref. Silvia Alitta)
Strutture coinvolte	Servizio Personale e relazioni sindacali Servizio Strategie digitali, ICT e finanziamenti europei
Commento	La documentazione è inserita nelle singole sezioni intranet e raccolta dal canale. Per gli strumenti più complessi si può realizzare un breve webinar
Anno 2025	Azione effettuata: aggiornamento informazioni sui canali della intranet che hanno recepito i mutamenti normativi e previdenziali <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diventare genitore</li> <li>• Essere o accudire una persona con disabilità</li> <li>• I diritti della persona con malattia oncologica</li> </ul>
Anno 2026	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2027	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2028	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12

<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa</b>
<b>Azione:</b>	Campagna informativa sui servizi a cui può accedere il dipendente
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Creazione di canali tematici sulla intranet aziendale. I canali saranno formati da un titolo, da un'immagine rappresentativa, da una descrizione che illustra la tematica e una serie di collegamenti che raggruppano i vari argomenti presenti sulla intranet specifici per il canale. Esempi di canali: voglio comprare casa, mi serve un piccolo prestito, voglio studiare per ottenere un titolo di studio, Ecc.
Indicatori	Fatto/non fatto
Responsabile	Servizio Personale e relazioni sindacali (ref. Silvia Alitta)
Strutture coinvolte	Servizio Personale e relazioni sindacali Servizio Strategie digitali, ICT e finanziamenti europei
Commento	La documentazione è inserita nelle singole sezioni intranet e raccolta dal canale. Per gli strumenti più complessi si può realizzare un breve webinar
Anno 2025	Nel corso del 2025 si è provveduto all'aggiornamento delle sezioni e sottosezioni della intranet dedicate alla maggior parte degli istituti previsti dalla normativa e dalla contrattazione nazionale prevalentemente inserite nelle sezioni dedicate al <b>“Rapporto di lavoro”</b> e ai <b>“Servizi ai dipendenti”</b> facilmente consultabili per i dipendenti in base alle loro necessità. Si è ritenuta invece necessaria l'attivazione del canale <b>“Diritto allo studio”</b> , perché trasversale a più servizi.
Anno 2026	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2027	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12
Anno 2028	Aggiornamento costante coincidente con eventuali novità rilevanti ovvero annuale con dati al 31/12

<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa</b>
<b>Azione:</b>	Agevolare l'abbonamento al servizio di trasporto pubblico
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	In aggiunta alla politica dell'Amministrazione relativa alle nuove tariffe del trasporto pubblico che hanno determinato un consistente abbattimento del costo degli abbonamenti al trasporto pubblico, si conferma la possibilità, già esistente, di sottoscrivere abbonamenti aziendali e si aggiunge la possibilità di rateizzare le trattenute in busta paga per un minore impatto economico
Indicatori	Attivazione nuovi abbonamenti Rateizzazione trattenute
Responsabile	Servizio Personale e relazioni sindacali (ref. Silvia Alitta)
Strutture coinvolte	Servizio Personale e relazioni sindacali
Commento	Il numero di rate possibili non potrà superare il numero delle mensilità residue a fine anno
Anno 2025	Azione effettuata: Mantenimento rateizzazione attivata nel 2024 e attivazione delle possibilità di ottenere il rimborso di abbonamenti a mezzi pubblici attraverso la piattaforma welfare
Anno 2026	Mantenimento rateizzazione, valutazione eventuali miglioramenti
Anno 2027	Mantenimento rateizzazione, valutazione eventuali miglioramenti
Anno 2028	Mantenimento rateizzazione, valutazione eventuali miglioramenti

<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa</b>
<b>Azione:</b>	Elaborazione Piano spostamenti casa lavoro con sviluppo delle politiche di supporto alla parità di genere
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Realizzare un questionario per la raccolta dei dati sulle modalità di spostamento finalizzato alla elaborazione del Piano Spostamenti Casa Lavoro
Indicatori	Aggiornamento piano entro il 31/12
Responsabile	Direzione Territorio e mobilità (ref. Gianni Marchini coadiuvato da Raffaella Dagnino)
Strutture coinvolte	Direzione Territorio e mobilità Servizio Strategie digitali, ICT e finanziamenti europei Servizio Personale e relazioni sindacali
Commento	Le risposte al questionario potranno essere analizzate anche nell'ottica di individuare possibili soluzioni di supporto alla genitorialità e al lavoro di cura oltreché per mobilità sostenibile
Anno 2025	Azione effettuata: a seguito della somministrazione del questionario, è stata effettuata l'analisi dati Predisposizione del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), elaborato in ottemperanza agli obblighi stabiliti dal Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021 e s.m.i.,
Anno 2026	Aggiornamento Piano spostamenti casa lavoro ed eventuale revisione del questionario e somministrazione
Anno 2027	Aggiornamento Piano spostamenti casa lavoro
Anno 2028	Aggiornamento Piano spostamenti casa lavoro

<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa</b>
<b>Azione:</b>	Realizzazione punto consegna e ritiro pacchi presso Uffici centrali e Se.Di.
Target	Le dipendenti e i dipendenti della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Migliorare la conciliazione vita/lavoro offrendo ai dipendenti la possibilità di utilizzare le sedi di lavoro di Piazzale Mazzini e Largo Cattanei come punto di consegna e ritiro piccoli pacchi. Valutare la possibilità di installare locker nelle vicinanze delle due principali sedi di lavoro
Indicatori	Fatto non fatto
Responsabile	Servizio Patrimonio (ref. Giovanna Lonati)
Strutture coinvolte	Servizio Personale e relazioni sindacali Ufficio gestione Patrimonio e Ufficio Provveditorato Servizio Stazione Unica appaltante
Commento	Si tratta di formalizzare un servizio che in parte viene già effettuato rendendolo disponibile per la totalità dei dipendenti. Da valutare le ricadute sull'attività degli addetti al servizio. Per l'installazione di locker studio di fattibilità
Anno 2025	A seguito di verifiche, si è valutata come non praticabile l'installazione di locker (devono essere posizionati su suolo pubblico e non vi è disponibilità di spazi idonei) Per quanto riguarda gli Uffici Centrali di Piazzale Mazzini è stata individuata una postazione di ricevimento e consegna, situata nell'atrio dell'ingresso di Piazzale Mazzini e dotata di un mobile dedicato. La postazione è presidiata e curata dal personale di portineria/commessi, Per i Se.di. è stata individuata la postazione della portineria per il solo ricevimento dei corrieri. Per quanto riguarda la consegna invece, considerate le problematiche organizzative e viste le limitazioni per l'accesso dettate dalla normativa sulla Cyber Sicurezza, sarà data indicazione ai portieri/commessi di contattare i destinatari affinché si rechino di persona presso la portineria per ritirare i pacchi direttamente dal corriere.
Anno 2026	Monitoraggio servizio, mantenimento ed eventuale miglioramento
Anno 2027	Monitoraggio servizio, mantenimento ed eventuale miglioramento
Anno 2028	Monitoraggio servizio, mantenimento ed eventuale miglioramento

<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa</b>
<b>Azione:</b>	Attivare collaborazioni al fine di esaminare i modelli organizzativi nazionali ed europei con un focus specifico sulla promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa, al fine di identificare pratiche inclusive che sostengano l'uguaglianza di genere
Target	Il personale della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	<p>L'obiettivo primario consiste nell'eseguire un'analisi approfondita dei modelli organizzativi a livello nazionale ed europeo, orientata verso pratiche che promuovano l'uguaglianza di genere e le pari opportunità. La ricerca si concentrerà sulle strategie adottate dagli enti pubblici per favorire una conciliazione efficace tra vita privata e lavorativa, esaminando dettagliatamente la struttura organizzativa, le politiche di gestione del tempo, il sostegno fornito ai dipendenti genitori e care-giver, nonché altre iniziative, comprese quelle di welfare, tese a creare un ambiente di lavoro caratterizzato da un equilibrio effettivo e inclusivo. L'obiettivo è identificare best practices e suggerire miglioramenti per garantire un contesto lavorativo inclusivo.</p> <p>Dopo aver individuato un insieme di enti pubblici nazionali ed europei, comparabili in dimensione a CMGe, l'obiettivo è esaminare approfonditamente la dimensione di genere all'interno di queste organizzazioni. L'analisi si concentrerà su diversi aspetti significativi.</p> <p>Innanzitutto, si esploreranno i modelli organizzativi adottati dalle aziende, mettendo a fuoco gli approcci alle strutture gerarchiche e alle organizzazioni orizzontali. Successivamente, si indagherà sulle politiche aziendali riguardanti la flessibilità del lavoro, considerando aspetti come orari flessibili, lavoro da remoto e modelli di lavoro compressi. In parallelo, si esaminerà la gestione del tempo, valutando amministrazioni che offrono soluzioni di gestione del tempo. Un ulteriore punto di analisi riguarderà le politiche aziendali che forniscono specifico supporto a genitori e care-giver, con l'obiettivo di esplorare iniziative mirate a garantire un ambiente di lavoro più inclusivo per tutti i dipendenti.</p> <p>Inoltre, ci si soffermerà sull'esplorazione di benefit aziendali, come asili aziendali, permessi retribuiti per emergenze familiari, e polizze sanitarie, al fine di valutare la loro efficacia nel promuovere un ambiente lavorativo equilibrato e rispettoso delle differenze di genere. Si identificheranno anche elementi innovativi e sarà verificata l'adozione di best practices a livello europeo.</p> <p>Un aspetto chiave sarà anche l'analisi del coinvolgimento dei dipendenti nella definizione delle politiche a favore della conciliazione, assicurando una partecipazione equa e inclusiva.</p> <p>Infine, si esploreranno pratiche partecipative e si raccoglierà feedback dai dipendenti per valutare l'efficacia delle politiche esistenti e identificare eventuali aree di miglioramento. Questo approccio complessivo mira a fornire una visione completa e dettagliata, evidenziando le aree di successo e suggerendo possibili interventi volti a promuovere una cultura organizzativa improntata all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità.</p>

Indicatori	Target enti pubblici a livello EU: almeno 10 Identificazione degli indicatori: fatto/non fatto (fatto) Report finalizzato: fatto/non fatto (fatto) Questionario soddisfazione dipendenti: fatto/non fatto (fatto)
Responsabile	Servizio Strategie digitali, ICT e finanziamenti europei (ref. Laura Papaleo)
Strutture coinvolte	Ufficio Europa e finanziamenti strategici Ufficio Pianificazione Strategica e Performance Servizio Personale e Relazioni Sindacali
Anno 2025	Azione realizzata: conduzione di un'analisi su modelli organizzativi nazionali ed europei con focus sulla promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa
Anno 2026	Alla luce dei risultati dell'analisi condotta, definizione di un set di indicatori
Anno 2027	Formulazione di proposte di innovamento a seguito di eventuale questionario ai dipendenti e/o focus group
Anno 2028	Studio di fattibilità

### 3.2 AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire l'equilibrio di genere negli organi decisionali</b>
<b>Azione:</b>	Monitoraggio del gap di genere per area e categoria di personale nelle società partecipate
Target	Società partecipate
Descrizione primo livello di attuazione	Realizzazione di un monitoraggio triennale della distribuzione del personale dei soggetti partecipati con un'ottica di genere. Definizione del set di dati.
Indicatori	Fatto/non fatto
Responsabile	Direzione Affari Generali e Gestione del Servizio Idrico (ref. Sivia Suriano Ufficio Controlli)
Strutture coinvolte	Direzione Affari Generali e Gestione del Servizio Idrico
Commento	Il set di dati verrà condiviso con il Comune di Genova per le strutture partecipate entrambi gli enti
Anno 2025	Azione realizzata: Monitoraggio
Anno 2026	Report dei dati valutazione del trend e raffronto con realtà analoghe
Anno 2026	Report dei dati valutazione del trend e raffronto con realtà analoghe
Anno 2027	Report dei dati valutazione del trend e raffronto con realtà analoghe
Anno 2028	Report dei dati valutazione del trend e raffronto con realtà analoghe

<b>Obiettivo</b>	<b>Favorire l'equilibrio di genere negli organi decisionali</b>
<b>Azione:</b>	Monitoraggio composizione commissioni, tavoli ed organismi analoghi
Target	Tutte le Direzioni della Città Metropolitana di Genova
Descrizione primo livello di attuazione	Raccolta dati presso le Direzioni che hanno la competenza nelle nomine di organi collegiali. Elaborazione documento di riepilogo e analisi
Indicatori	Fatto/Non fatto
Responsabile	Direzione Affari Generali e Gestione del Servizio Idrico (ref. Sivia Suriano Ufficio Controlli)
Strutture coinvolte	Direzione Affari Generali e Gestione del Servizio Idrico Servizio Personale e relazioni sindacali
Anno 2025	Azione effettuata: Aggiornamento dati raccolti nel 2024 e elaborazione documento di sintesi
Anno 2026	Aggiornamento dati e Verifica applicazione criteri
Anno 2027	Aggiornamento dati e Verifica applicazione criteri
Anno 2028	Aggiornamento dati e Verifica applicazione criteri

### 3.3 AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

<b>Obiettivo</b>	<b>Promuovere l'uguaglianza di genere attraverso strategie volte a garantire una rappresentanza equa e sostenibile di entrambi i generi nel reclutamento del personale dipendente</b>
<b>Azione:</b>	Studio delle componenti legate all'equilibrio tra lavoro e vita privata all'interno dei bandi di concorso e delle opportunità lavorative a livello nazionale, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere
Target	Cittadinanza / Dipendenti
Descrizione primo livello di attuazione	L'obiettivo primario consiste nell'eseguire un'analisi approfondita dei bandi di concorso e delle offerte di lavoro a livello nazionale bandi con particolare riferimento agli Enti locali (es. Comuni capoluogo, CM, eventualmente Regioni ed enti di ricerca). e un particolare focus sugli aspetti di attrattività relativi alla conciliazione tra lavoro e vita privata. La ricerca si propone di indagare dettagliatamente le politiche aziendali concernenti la flessibilità oraria, le agevolazioni per il lavoro agile, il supporto rivolto a genitori e care-giver, nonché altre iniziative che contribuiscono a promuovere un equilibrato rapporto tra vita professionale e personale. L'obiettivo è fornire una panoramica esaustiva di tali elementi, al fine di identificare best practices e aree di miglioramento, favorendo così la creazione di ambienti lavorativi più inclusivi e orientati all'uguaglianza di genere. Identificato un gruppo di enti pubblici nazionali ed europei analoghi a CMGe, si procederà all'analisi dei bandi di concorso e delle offerte di lavoro, focalizzandosi su diversi indicatori chiave. Tra questi, si intende valutare la percentuale di annunci di lavoro che esplicitamente menzionano politiche di flessibilità oraria, esaminando approfonditamente i vari tipi di flessibilità proposti, quali orari flessibili, lavoro da remoto, e impieghi part-time. Inoltre, la ricerca mira a individuare la presenza di bandi o offerte che promuovono attivamente il lavoro agile, con particolare attenzione alla descrizione delle agevolazioni fornite per sostenere tale modalità lavorativa. Ciò includerà una valutazione degli strumenti tecnologici offerti e del supporto logistico fornito. Ulteriormente, l'analisi esplorerà la presenza di politiche specifiche a sostegno di genitori e care-giver, includendo la descrizione di benefit quali asili aziendali, orari flessibili dedicati ai genitori, polizze sanitarie, e altri incentivi. Infine si potranno ove possibile valutare eventuali differenze significative nelle politiche di conciliazione tra le offerte di lavoro nazionali ed europee, al fine di ottenere una visione completa e dettagliata delle pratiche adottate, identificando sia le buone pratiche che le possibili aree di miglioramento.
Indicatori	Analisi situazioni esistenti: almeno 10 Identificazione degli indicatori: fatto/non fatto (fatto) Report finalizzato: fatto/non fatto (fatto)
Responsabile	Servizio Strategie digitali, ICT e finanziamenti europei (ref. Laura Papaleo)

Strutture coinvolte	Ufficio Europa e finanziamenti strategici Ufficio Pianificazione Strategica e Performance Servizio Personale e Relazioni Sindacali
Anno 2025	Nessuna azione prevista
Anno 2026	Conduzione analisi
Anno 2027	Definizione del set di indicatori
Anno 2028	Analisi e report dei dati raccolti

### 3.4 Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni delle direzioni della città metropolitana

<b>Obiettivo</b>	<b>Pianificazione e programmazione delle attività di Città metropolitana di Genova per diminuire il divario costa entroterra rafforzando la politica di genere Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dei dati dell'Ente</b>
<b>Azione:</b>	Creazione e implementazione di strumenti per la valutazione degli effetti ed impatti delle politiche, della programmazione e delle performance dell'ente sugli obiettivi di sostenibilità anche in ottica di valorizzazione della dimensione di genere attraverso la raccolta di dati sulla popolazione beneficiaria dei servizi
<b>Target</b>	I Comuni della Città Metropolitana e i cittadini
Descrizione primo livello di attuazione	<p>Attraverso il dossier Città metropolitana di Genova si aggiornano, ogni semestre, i dati di contesto dell'intera area metropolitana; questi dimostrano che la popolazione dell'area interna del territorio metropolitano è quella più anziana, con una componente femminile prevalente.</p> <p>L'azione si propone di: (i) approfondire i contenuti del dossier in ottica di genere; (ii) individuare progetti per attuare le politiche di genere nei vari ambiti territoriali sulla base delle strategie volte a diminuire il divario costa entroterra contenute nei documenti di pianificazione (PSM e PTG) e programmazione (DUP, bilancio ecc).</p> <p>Il Datalab di Città metropolitana di Genova è un cruscotto di analisi e monitoraggio integrato degli indicatori dei Sustainable Development Goals legati agli obiettivi e target dall'Agenda Metropolitana urbana per lo sviluppo Sostenibile che declina e specifica a livello di territorio gli obiettivi definiti dalla Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile e attuando le raccomandazioni della PCSD "Coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile".</p> <p>Lo strumento Datalab è stato selezionato tra le buone pratiche nazionali dal cluster Smart Communities Tech perché utilizza i dati in modo innovativo, supportando lo sviluppo di politiche data-driven.</p> <p>CM Genova, in sinergia con CM Milano, intende dunque implementare lo strumento Datalab con le nuove funzionalità della lettura di genere del territorio nell'ottica della costruzione e della valutazione delle politiche di CM e dei Comuni;</p>
Indicatori	Definizione di un set di indicatori significativi per una lettura di genere - Attivazione, all'interno del datalab, della sezione specifica "parità di genere" (obiettivo 5)
Responsabile	Direzione e Segreteria Generale (ref. Cristiana Arzà, Ufficio Pianificazione Strategica e Performance)
Strutture coinvolte	Ufficio Pianificazione Strategica e Performance Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale Servizio Strategie digitali, ICT e finanziamenti europei
Commento	La documentazione è inserita sui portali dedicati <a href="#">Piano strategico</a> e <a href="#">DataLab Città Metropolitana di Genova</a>
Anno 2025	Monitoraggio: definito il set di indicatori significativi per una lettura di genere
Anno 2026	Consolidamento degli indicatori già individuati, implementazione nella dashboard con attivazione della sezione specifica "Parità di genere – GOAL 5" e relativo popolamento dei dati

Anno 2027	Aggiornamento dei dati
Anno 2028	Aggiornamento dei dati e verifica nuovi indicatori
Risorse	<b>25.000,00 euro</b> finanziamento MASE ex-art. 15 Legge del 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. per collaborazione per attività di supporto alla realizzazione degli adempimenti previsti dall'art. 34 del D.Lgs. n. 152/2006 e ss.mm.ii. in relazione all'attuazione territoriale della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (bando anno 2024)

### 3.5 AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

<b>Obiettivo</b>	<b>Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere</b>
<b>Azione:</b>	Formazione finalizzata al contrasto alla violenza di genere
Target	Le dipendenti e i dipendenti della Città Metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	Diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e orientato all'inclusione e al rispetto, attraverso percorsi di formazione che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione per sensibilizzare sul tema. Sensibilizzazione sui vari tipi di violenza (fisica, morale, economica) Interventi di sviluppo personale e di educazione finanziaria
Indicatori	Fatto/non fatto
Responsabile	Servizio Istruzione, pari opportunità e sviluppo sociale (ref. Marta Guglielmi)
Strutture Coinvolte	Tutte le Direzioni
Anno 2025	Azione realizzata: Progettazione dei moduli formativi, individuazione dei target ed erogazione
Anno 2026	Progettazione dei moduli formativi, individuazione dei target ed erogazione
Anno 2027	Progettazione dei moduli formativi, individuazione dei target ed erogazione
Anno 2028	Progettazione dei moduli formativi, individuazione dei target ed erogazione

<b>Obiettivo</b>	<b>Sviluppo di politiche contro la violenza di genere</b>
<b>Azione:</b>	Definizione di una Policy sulle pari opportunità
Target	Il personale dell'ente e la popolazione metropolitana
Descrizione primo livello di attuazione	La policy definisce gli obiettivi, i principi e le procedure che l'organizzazione adotta per garantire che tutti i gli interlocutori e tutti i componenti dell'organizzazione abbiano accesso equo alle stesse opportunità, indipendentemente da fattori come genere, età, razza, orientamento sessuale, religione, disabilità o altre caratteristiche personali. La policy esplicita i valori promossi dall'ente rispetto ai comportamenti attesi dai dipendenti in materia di pari opportunità, e le azioni attuate in caso di violazione di questa policy.
Indicatori	Fatto/non fatto
Responsabile	Direzione Affari Generali e Gestione del Servizio Idrico (ref. Sivia Suriano Ufficio Controlli)
Strutture coinvolte	Direzione Affari Generali e Gestione del Servizio Idrico Servizio Personale e relazioni sindacali
Anno 2025	Nessuna attività
Anno 2026	Analisi di esperienze già presenti in enti pubblici ed aziende private
Anno 2027	Costruzione di uno strumento dell'ente prevedendo metodologie partecipate dai dipendenti

Anno 2028

Integrazione della policy negli strumenti aziendali (regolamenti interni, codici di disciplina, rapporti con l'utenza ed i fornitori)

## 4 CRONOPROGRAMMA E RISORSE DEDICATE

Obb	Azione	2025	2026	2027	2028	NOTE	costi	note su costi
1 <sup>1</sup>	Ricerca sulla percezione dell'equità di genere all'interno dell'ente e in relazione ai servizi erogati da parte dei dipendenti	X	X		X			
	Utilizzo linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura della documentazione dell'ente		X	X	X			<i>Valutare consulenza</i>
	Campagna informativa GEP	X	X	X	X			
	Elaborazione e aggiornamento set di dati per analisi di genere del personale	X	X	X	X			
2 <sup>2</sup>	Campagna informativa diritti e congedi previsti per tutte le famiglie	X	X	X	X			
	Campagna informativa sui servizi a cui può accedere il dipendente	X	X	X	X			
	Agevolare l'abbonamento al servizio di trasporto pubblico	X	X	X	X			
	Elaborazione Piano spostamenti casa lavoro con sviluppo delle politiche di supporto alla parità di genere	X	X	X	X			<i>Valutare consulenza</i>
	Realizzazione punto consegna e ritiro pacchi presso Uffici centrali e Se.Di.	X	X	X	X			
	Attivare collaborazioni al fine di esaminare i modelli organizzativi nazionali ed europei con un focus specifico sulla promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa, al fine di identificare pratiche inclusive che sostengano l'uguaglianza di genere	X	X	X	X			<i>Valutare consulenza</i>

<sup>1</sup> Promozione della cultura di genere

<sup>2</sup> Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa

<b>Obb</b>	<b>Azione</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>NOTE</b>	<b>costi</b>	<b>note su costi</b>
3 <sup>3</sup>	Monitoraggio composizione di genere nelle società partecipate	X	X	X	X	<i>Attivato anno I e mantenuto per verifica trend</i>		
	Monitoraggio composizione commissioni, tavoli e organismi analoghi	X	X	X	X	<i>Attivato anno I e mantenuto per verifica trend</i>		
4 <sup>4</sup>	Studio delle componenti legate all'equilibrio tra lavoro e vita privata all'interno dei bandi di concorso e delle opportunità lavorative a livello nazionale, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere		X		X			<i>Valutare consulenza</i>
5 <sup>5</sup>	Creazione e implementazione di strumenti per la valutazione degli effetti ed impatti delle politiche, della programmazione e delle performance dell'ente sugli obiettivi di sostenibilità anche in ottica di valorizzazione della dimensione di genere attraverso la raccolta di dati sulla popolazione beneficiaria dei servizi	X	X	X	X		25.000€	
6 <sup>6</sup>	Formazione finalizzata al contrasto alla violenza di genere	X	X	X	X		5.000€	<i>annui</i>
7 <sup>7</sup>	Definizione di una Policy sulle pari opportunità		X	X	X			<i>Valutare consulenza</i>

<sup>3</sup> Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali.

<sup>4</sup> Promuovere l'uguaglianza di genere attraverso strategie volte a garantire una rappresentanza equa e sostenibile di entrambi i generi nel reclutamento del personale dipendente

<sup>5</sup> Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente

<sup>6</sup> Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere

<sup>7</sup> Sviluppo di politiche contro la violenza di genere