



Comune di Ancona



Comune di Ancona  
Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora  
e contro le discriminazioni

## **Piano delle Azioni Positive Triennio 2020/2022**

### **Normativa di riferimento**

- Dlgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”; ● Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n. 81/2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183)

### **Premessa**

L’art.48 del dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A seguito dell’istituzione dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (L. n.183/2010, art.21), il compito di redigere tali piani spetta ai C.U.G.

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce l’aggiornamento del precedente, relativo al triennio 2017-2019, del quale si presenta di seguito una breve sintesi di quanto è stato realizzato

### **Sintesi situazione del personale**

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare brevemente la situazione del personale al 31.12.2019.

Al 12/12/2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (esclusi i dirigenti), presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 720
DONNE	N. 377 (52.36%)
UOMINI	N. 343 (47.64%)



Comune di Ancona



Così suddivisi per Categorie:

qualifica / posiz.economica/profilo	cat. giur.	A tempo pieno	
		Uomini	Donne
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.art.110 c.2 TUEL		1	1
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	D3	11	10
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	D3		2
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	D1	7	12
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	D3	1	7
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	D1	12	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	D3	8	6
POSIZIONE ECONOMICA D3	D1	5	15
POSIZIONE ECONOMICA D2	D1	2	14
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	D1	12	24
POSIZIONE ECONOMICA C5	C	57	56
POSIZIONE ECONOMICA C4	C	18	22
POSIZIONE ECONOMICA C3	C	5	3
POSIZIONE ECONOMICA C2	C	18	17
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	C	40	35
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	B3	22	19
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	B3	10	
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	B1	4	2
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	B3	6	
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	B1	7	4
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	B3	3	5
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	B1	14	23
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	B3	9	4
POSIZIONE ECONOMICA B3	B1	8	7
POSIZIONE ECONOMICA B2	B1	10	10
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	B1	12	4
POSIZIONE ECONOMICA A5	A	9	4
POSIZIONE ECONOMICA A4	A	6	
POSIZIONE ECONOMICA A3	A	2	8
POSIZIONE ECONOMICA A2	A		6
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)		1	
<b>TOTALE</b>		<b>326</b>	<b>330</b>

A cui vanno aggiunti i dirigenti così suddivisi:

		Uomini	Donne
DIRETTORE GENERALE		1	
SEGRETARIO GENERALE			1
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	DIR	3	3
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	DIR	2	1
DIRIGENTE COMANDO IN ENTRATA			
Totali dirigenti 11		6	5
<b>% dirigenti donne/tot. dirigenti</b>		<b>45.45%</b>	

Per il personale non dirigente, il ricorso al part-time presentava la seguente situazione:



Comune di Ancona



<i>qualifica / posiz.economica/profilo</i>	<i>cat. giur.</i>	<b>In part-time fino al 50%</b>		<b>In part-time oltre il 50%</b>	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	D3			1	1



Comune di Ancona



POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	D3				1
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	D1				1
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	D3				
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	D1				
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	D3	2			1
POSIZIONE ECONOMICA D3	D1				7
POSIZIONE ECONOMICA D2	D1				1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	D1				3
POSIZIONE ECONOMICA C5	C	2	2		7
POSIZIONE ECONOMICA C4	C	2			2
POSIZIONE ECONOMICA C3	C				
POSIZIONE ECONOMICA C2	C			1	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	C			1	2
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	B3	1			2
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	B3				
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	B1				
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	B3				
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	B1	1		1	
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	B3				
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	B1		1		2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	B3				1
POSIZIONE ECONOMICA B3	B1			2	
POSIZIONE ECONOMICA B2	B1		1		1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	B1				3
POSIZIONE ECONOMICA A5	A				1
POSIZIONE ECONOMICA A4	A			1	
POSIZIONE ECONOMICA A3	A				1
POSIZIONE ECONOMICA A2	A				3
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)				1	
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>42</b>

**Principali risultati raggiunti con il Piano delle Azioni Positive 2017-2019**

**BENESSERE LAVORATIVO:**

<b>Azioni</b>	<b>Target</b>	<b>Soggetti Titolari</b>	<b>Strumenti</b>	<b>Tempi previsti</b>	<b>Verifica e risultati</b>
---------------	---------------	--------------------------	------------------	-----------------------	-----------------------------



Comune di Ancona



Indagini sul clima organizzativo	Campione	CUG Personale Direttore Generale Nucleo Valutazione	Redazione e distribuzione di questionari	Dicembre 2019	effettuato
Analisi dei dati relativi ai questionari/interviste	Campione	CUG Personale Direttore Generale Nucleo Valutazione	Dati raccolti	Dicembre 2019	effettuato
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Progettazione e implementazione dei Percorsi formativi e informativi strutturati sulla base delle informazioni ricevute.</li> <li>○ Formazione sul mobbing</li> </ul>		CUG Direttore Generale Formazione	Elaborazione progetti percorsi formativi	Dicembre 2019	Non ancora effettuato
Proposte riorganizzazione sul lavoro	Settori eventualmente individuati	Direttore Generale	Incontri di approfondimento		Non ancora effettuato
Attivazione di uno sportello di ascolto per il disagio lavorativo	Tutto il personale	Direttore Generale Personale			Non ancora attivato

#### CONCILIAZIONE TRA ATTIVITA' FAMILIARE E LAVORATIVA:

Azioni	Target	Soggetti Titolari	Strumenti	Tempi previsti	Verifica e risultati
Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da periodi di lunga assenza	Personale rientrante da lunghe assenze	Settore Personale	Previsione di un tutor per favorire l'accompagnamento e mantenimento dei contatti	Quando necessario	
Agevolazioni tariffarie	Tutto il personale	Settore Personale Servizi Sociale	Convenzioni (es. Servizi Baby sitter)		Non ancora effettuato
CRAL – Circolo Ricreativo Aziendale		Pari Opportunità	Assistenza domiciliare, attività culturali e ricreative, mensa, ecc.		Non ancora effettuato
Valorizzazione dei Dirigenti che promuovono buone prassi	Dirigenti e Posizioni Organizzative	Direttore Generale Nucleo valutazione	Soluzioni innovative finalizzate ad ampliare gli strumenti di conciliazione		Non ancora effettuato



Comune di Ancona



			lavoro- famiglia e, al contrario, chi ostacola la conciliazione inciderà sulla valutazione dei medesimi in senso negativo		
--	--	--	---	--	--

#### FORMAZIONE - INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI:

Azioni	Target	Soggetti Titolari	Strumenti	Tempi previsti	Verifica e risultati
Comunicazione mensile / periodica	Dipendenti non forniti di pc	Settore Personale URP	Foglio giornalino Sms	2017/2019	Non ancora effettuato
Formazione sul fenomeno mobbing stalking e violenza di genere	Personale dell'ente	Direttore Generale Settore Personale CUG	Corsi di formazione Gruppi di lavoro	2017/2019	Non ancora effettuato

#### CONTATTI CON I VERTICI DELL'AMMINISTRAZIONE E ORGANISMI ESTERNI:

Azioni	Target	Soggetti Titolari	Strumenti	Tempi previsti	
Incontri di presentazione del Comitato Unico di Garanzia e del Piano di Azioni Positive Obiettivo: formalizzare strategie e modalità operative condivise per l'attenuazione ed eliminazione di eventuali disagi lavorativi presenti.	Direttore Generale, Settore Personale, tutto il personale	CUG Direttore Generale Settore Personale Informatica	Incontri Riunioni Assemblee	2017/2019	Non ancora effettuato
Progetti diretti all'eliminazione delle situazioni di criticità rilevate attraverso le indagini promosse dal CUG	Tutto il personale	Consigliera di parità e Organismi di pari opportunità CUG	Elaborazione progetti	2017/2019	Non ancora effettuato
Richieste di finanziamenti per le attività di competenza del CUG	GUG				Non ancora effettuato



Comune di Ancona



Incontri o studi operativi per eventuali convenzioni con Università					Non ancora effettuato
Realizzazione e aggiornamento della pagina web dedicata al CUG	Tutto il personale	CUG			effettuato
Monitoraggio azioni positive Indagine e verifica di tutto quanto posto in essere dal presente Piano di Azioni Positive		CUG		Dicembre 2017 Dicembre 2018 Dicembre 2019	effettuato

### **Obiettivi ed azioni del Piano 2020-2022**

Nel corso del triennio 2020 - 2022 il piano delle azioni positive dell'Ente si pone come obiettivi l'attuazione degli obiettivi del piano relativo al triennio 2017 - 2019 non ancora attuati, ed il raggiungimento di nuovi obiettivi per ciascuno dei quali ci si propone diverse azioni.

### **BENESSERE LAVORATIVO:**



Comune di Ancona



<b>Numero azione</b>	<b>Azione 1</b>
<b>Titolo</b>	<b>Indagine sul benessere lavorativo</b>
<b>Destinatari</b>	Tutto il personale dipendente
<b>Obiettivi</b>	Somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo da ripetere annualmente al fine di garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente
<b>Descrizione interventi</b>	<b>Azione 1.a</b> - Attraverso la piattaforma intranet aziendale e in forma anonima verrà resa disponibile, annualmente, la possibilità di compilazione di un questionario sul benessere lavorativo che consentirà di tenere monitorati alcuni aspetti fondamentali della vita ed esperienza lavorativa del personale. <b>Azione 1.b</b> - Analisi dei dati relativi ai questionari e pubblicazione degli stessi nel sito internet aziendale nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione "personale" nonché inserimento degli stessi nella relazione sulla performance. <b>Azione 1.c</b> - Progettazione e implementazione dei Percorsi formativi e informativi strutturati sulla base delle informazioni raccolte (in collegamento con l'azione 2.2)
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	CUG – Servizio Risorse Umane - Direttore Generale – tutti i dirigenti - Nucleo Valutazione

<b>Numero azione</b>	<b>Azione 2</b>
<b>Titolo</b>	<b>Istituzione della figura della/del consigliera/e di fiducia ed attivazione di uno sportello di ascolto</b>
<b>Destinatari</b>	Tutto il personale dipendente
<b>Obiettivi</b>	Deputata a raccogliere segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione.
<b>Descrizione interventi</b>	<b>Azione 2.1</b> - Verifica risorse economiche ed eventuale stanziamento delle stesse <b>Azione 2.2</b> – Individuazione della/del consigliera/e di fiducia ed attivazione di uno sportello di ascolto rivolto ai dipendenti dell'Ente <b>Azione 2.3</b> – Adozione di un codice etico in materia di discriminazioni, mobbing, straining e molestie
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane – Servizio Pari Opportunità – Direttore Generale - CUG

<b>Numero azione</b>	<b>Azione 3</b>
<b>Titolo</b>	<b>Valorizzazione dell'importanza del linguaggio di genere</b>
<b>Destinatari</b>	Tutto il personale dipendente
<b>Obiettivi</b>	Utilizzo di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere e superamento di un linguaggio sessista.
<b>Descrizione interventi</b>	<b>Azione 3.1</b> - Approvare delle 'linee guida' per un uso consapevole del genere nella lingua italiana partendo dall'assunto che il linguaggio è uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere. Il linguaggio può essere strumento potente per scardinare antichi pregiudizi, sostenere il cambiamento e, nel caso specifico, promuovere una cultura più equa e meno asimmetrica, che riconosca e valorizzi in pari misura la presenza e i ruoli di donne e uomini in ciascun ambito, sia verso l'esterno che verso l'interno, dell'Ente. <b>Azione 3.2</b> – Prevedere un momento dedicato al personale di presentazione delle suddette linee guida, di sensibilizzazione del personale e di formazione sul loro utilizzo (collegata all'azione 7).





Comune di Ancona



	<b>Azione 3.3</b> – Verifica ed eventuale modifica di tutta la modulistica utilizzata dall'Ente sia interna che rivolta all'utenza esterna.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Pari Opportunità – Direttore Generale – CUG – Tutti i dirigenti – Ufficio Comunicazione Istituzionale

#### CONCILIAZIONE TRA ATTIVITA' FAMILIARE E LAVORATIVA:

<b>Numero azione</b>	<b>Azione 4</b>
<b>Titolo</b>	<b>Organizzazione del lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	Tutto il personale dipendente
<b>Obiettivi</b>	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.
<b>Descrizione interventi</b>	<b>Azione 4.1</b> – Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da periodi di lunga assenza. Formazione/informazione da parte del/della dirigente o suo/a incaricato/a rispetto alle macro-modifiche intervenute (cambiamenti normativi, regolamentari sia rispetto al rapporto di lavoro che alle tematiche affrontate dal Servizi ed affiancamento durante l'attività lavorativa da parte dei/delle colleghi/e specificatamente individuati ed incaricati dalla/dal dirigente di riferimento impiegati/e nelle stesse mansioni. <b>Azione 4.2</b> – Avvio di percorsi di sperimentazione del telelavoro
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane - Direttore Generale – Dirigenti - CUG

<b>Numero azione</b>	<b>Azione 5</b>
<b>Titolo</b>	<b>Istituzione del CRAL aziendale ed attivazione di agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti</b>
<b>Destinatari</b>	Tutto il personale dipendente
<b>Obiettivi</b>	Istituzione del Circolo Ricreativo Aziendale e, in particolare, attivazione di convenzioni, senza oneri per l'amministrazione, di promozione della salute e benessere psicofisico dei dipendenti (esami, visite, check up completi, attività sportive)
<b>Descrizione interventi</b>	<b>Azione 5.1</b> - Istituzione del CRAL aziendale a seguito di assemblea del personale, costituzione di un comitato direttivo, nomina di un presidente ed istituzione della natura giuridica. <b>Azione 5.2</b> – Attivazione di convenzioni orientate a favorire il benessere personale e familiare dei dipendenti ed a consentire agevolazioni tariffarie nei vari ambiti: culturale, ricreativo, sportivo, ecc.. Verificare la possibilità di incentivare la fruizione dei servizi comunali, a titolo d'esempio: permettere l'utilizzo agevolato delle piscine comunali in alcuni orari della giornata, promuovere l'attività fisica presso o nelle vicinanze della sede dell'ente. <b>Azione 5.3</b> – Attivazione di uno specifico canale informativo dedicato alla pubblicizzazione delle varie opportunità disponibili
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane - Direttore Generale - Cug

<b>Numero azione</b>	<b>Azione 6</b>
<b>Titolo</b>	<b>Valorizzazione dei Dirigenti che promuovono buone prassi</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Obiettivi</b>	Individuare soluzioni finalizzate ad ampliare gli strumenti di conciliazione lavoro- famiglia prevedendo una specifica modalità di valutazione del dirigente che favorirà e promuoverà buone prassi



Comune di Ancona



<b>Descrizione interventi</b>	<b>Azione 6.1</b> – inserimento di apposito punteggio da assegnare ai dirigenti per la promozione di buone prassi per la conciliazione lavoro – famiglia (collegata all'azione 4)
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Direttore Generale – Nucleo valutazione

#### FORMAZIONE - INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI:

<b>Numero azione</b>	<b>Azione 7</b>
<b>Titolo</b>	<b>Programmazione di interventi informativi/formativi su mobbing, violenza di genere, discriminazione e stalking</b>
<b>Destinatari</b>	Tutto il personale
<b>Obiettivi</b>	Continuare a proporre azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti nei temi sopra citati anche in collaborazione con la Consiliera provinciale di parità;
<b>Descrizione interventi</b>	<b>Azione 7.1</b> – Istituzione di specifici corsi di formazione effettuati da esperti della materia, sulle diverse manifestazioni della mobbing, violenza di genere, discriminazione e stalking; <b>Azione 7.2</b> - Promozione della cultura contro ogni forma di mobbing, violenza di genere, discriminazione e stalking (collegato all'azione 3).
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane – Servizio Pari Opportunità – Direttore Generale - CUG

<b>Numero azione</b>	<b>Azione 8</b>
<b>Titolo</b>	<b>Formazione del personale</b>
<b>Destinatari</b>	Tutto il personale
<b>Obiettivi</b>	Rendere possibile l'accesso ai percorsi di formazione al maggior numero di dipendenti
<b>Descrizione interventi</b>	<b>Azione 8.1</b> – potenziamento delle possibilità di formazione <b>Azione 8.2</b> – Dedicare un apposito spazio sulla intranet, costantemente aggiornato, nel quale ciascun dipendente potrà essere informato sui percorsi formativi, previsti per la sua figura professionale, ai quali poter partecipare
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Direttore Generale – Formazione - Servizio Risorse Umane

#### Durata e monitoraggio del piano

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2020-2022) e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione dedicata al CUG.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dello stato di attuazione e dell'efficacia delle azioni adottate ed eventuale integrazione dello stesso se valutata necessaria.