



Comune di Ancona



Piano triennale delle Azioni Positive – triennio 2020 /2022, Aggiornamento 2022



INDICE

PREMESSE	PAG. 3
RILEVAZIONE DATI SUL PERSONALE	PAG. 3
DATI SULL'UTILIZZO DELLO SMART WORKING	PAG. 6
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 E SVILUPPI	PAG. 9
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 – AZIONI	PAG.10



PREMESSE

Il presente Piano di Azioni Positive (di seguito Piano) costituisce l'aggiornamento annualità 2022 del Piano triennale delle azioni positive 2020/2022 adottato con DG n.ro 15 il 14/01/2020.

Il presente Piano in una visione di continuità sia programmatica che strategica con il precedente, è rivolto a promuovere all'interno del Comune di Ancona l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. L'Amministrazione, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, aggiorna il presente Piano avente durata triennale che si pone in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori. Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Ancona. Tale fotografia, per una miglior fruibilità è limitata a sottolineare qualche dato.

RILEVAZIONE DATI SUL PERSONALE

La situazione del personale al 31/12/2019 in servizio a tempo indeterminato, presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

PERSONALE COMPLESSIVO N. 726
PERSONALE A TEMPO PIENO N. 670
DI CUI UOMINI N. 320
DONNE N. 350
PERSONALE A TEMPO PARZIALE N. 56
DI CUI DONNE N. 17
UOMINI N. 39

Così suddivisi per Categorie:

**Comune di Ancona**

Piano delle Azioni Positive – triennio 2020 / 2022, aggiornamento 2022



Mansione/Pos.Economica/Profilo	A tempo pieno		Tot. Dip. al 31/12/2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGRETARIO A	1		1	
SEGRETARIO B				
SEGRETARIO C				
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	1		1	
DIRETTORE GENERALE				
DIRIGENTE FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	1	1	1	2
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.ART.110 C.2 TUEL	2	3	2	3
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	2	3	2	3
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TUEL				
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART.110 C.1 TUEL	5	6	6	7
POSIZIONE ECONOMICA D7	7	12	7	14
POSIZIONE ECONOMICA D6	10	15	10	15
POSIZIONE ECONOMICA D5	14	18	14	20
POSIZIONE ECONOMICA D4	7	12	9	14
POSIZIONE ECONOMICA D3	8	13	8	18
POSIZIONE ECONOMICA D2	21	45	23	45
POSIZIONE ECONOMICA D1	18	38	19	41
POSIZIONE ECONOMICA C6	41	25	43	29
POSIZIONE ECONOMICA C5	8	8	9	11
POSIZIONE ECONOMICA C4	12	9	12	9
POSIZIONE ECONOMICA C3	13	21	14	24
POSIZIONE ECONOMICA C2	35	29	37	30
POSIZIONE ECONOMICA C1	11	9	11	10
POSIZIONE ECONOMICA B8	16	8	17	8
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	1		1	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	8		8	
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	5	3	7	3
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	3	3	3	3
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3 -	7	20	7	21
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	5	5	5	6
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	12	6	13	8
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	4	1	4	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	7	10	8	12
POSIZIONE ECONOMICA B3	10	5	10	7
POSIZIONE ECONOMICA B2	8	2	8	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	6	3	6	3
POSIZIONE ECONOMICA A6	7	1	7	2
POSIZIONE ECONOMICA A5	2	6	2	6
POSIZIONE ECONOMICA A4	1	9	1	10
POSIZIONE ECONOMICA A3		1		2
POSIZIONE ECONOMICA A2				
POSIZIONE ECONOMICA A1				
4 CONTRATTISTI (a)	1		1	
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)				
TOTALE	320	350	337	389



il ricorso al part-time presentava la seguente situazione:

Mansione/Pos.Economica/Profilo	In part time fino al 50%		In part time oltre al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGRETARIO A				
SEGRETARIO B				
SEGRETARIO C				
SEGRETARIO GENERALE CCIAA				
DIRETTORE GENERALE				
DIRIGENTE FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL		1		
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.ART.110 C.2 TUEL				
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO				
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TUEL				
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART.110 C.1 TUEL			1	1
POSIZIONE ECONOMICA D7				2
POSIZIONE ECONOMICA D6				
POSIZIONE ECONOMICA D5				2
POSIZIONE ECONOMICA D4			2	2
POSIZIONE ECONOMICA D3				5
POSIZIONE ECONOMICA D2	2			
POSIZIONE ECONOMICA D1	1	2		1
POSIZIONE ECONOMICA C6	2			4
POSIZIONE ECONOMICA C5	1			3
POSIZIONE ECONOMICA C4				
POSIZIONE ECONOMICA C3			1	3
POSIZIONE ECONOMICA C2	1		1	1
POSIZIONE ECONOMICA C1				1
POSIZIONE ECONOMICA B8	1			
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1				
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	1		1	
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1				
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3 -				1
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1				1
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3		1	1	1
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1				
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3		1	1	1
POSIZIONE ECONOMICA B3				2
POSIZIONE ECONOMICA B2				
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1				
POSIZIONE ECONOMICA A6				1
POSIZIONE ECONOMICA A5				
POSIZIONE ECONOMICA A4				1
POSIZIONE ECONOMICA A3				1
POSIZIONE ECONOMICA A2				
POSIZIONE ECONOMICA A1				
CONTRATTISTI (a)				
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)				
TOTALE	9	5	8	34



Le tabelle di cui sopra evidenziano che al 31/12/2020 il numero di dipendenti subiva un leggerissimo aumento nella percentuale di presenze femminili che da 331 unità passavano a 350.

La situazione relativa ai contratti part-time conferma ancora una superiore richiesta per le donne, del tempo di lavoro parziale evidenziato da un 10,04% di richieste a fronte del 5,04% di richieste maschili. Il dato conferma il trend nazionale che secondo il rilevamento Istat 2020 conferma che le donne vengono maggiormente investite dalla rimodulazione dei tempi di vita dedicati al lavoro riflettendosi sulla sua partecipazione al mercato del lavoro.

DATI SULL'UTILIZZO DEL LAVORO AGILE ANNUALITA' 2020 E 2021

I dati esposti in sintesi, sul versante dell'occupazione part-time il 2020 mostrano il sostanziale squilibrio di part-time fra Uomini e donne, ma dato ancora più evidente ai fini dei pesanti effetti della pandemia da Covid-19, rispetto alla richiesta di lavoro agile fra i 2 generi è ancora più evidente:

1	SW ANNO 2020			
2				
3	<u>Descr. CdG Attuale</u>	<u>Ses</u>	<u>Descr. Sesso</u>	<u>N. dip.</u>
4	Corpo di Polizia Locale	M	Maschio	2
5	Dir Politiche Sociali, Servizi Scolastici Educativi	M	Maschio	20
6	Dir Politiche Sociali, Servizi Scolastici Educativi	F	Femmina	125
7	Dir. Gabinetto del Sindaco, Turismo, G.E.	M	Maschio	4
8	Dir. Gabinetto del Sindaco, Turismo, G.E.	F	Femmina	19
9	Direttore Generale	M	Maschio	3
10	Direttore Generale	F	Femmina	8
11	Direzione Ambiente, Verde Pubblico	M	Maschio	9
12	Direzione Ambiente, Verde Pubblico	F	Femmina	10
13	Direzione Avvocatura	M	Maschio	3
14	Direzione Avvocatura	F	Femmina	8
15	Direzione Cultura	M	Maschio	4
16	Direzione Cultura	F	Femmina	18
17	Direzione Finanze	M	Maschio	7
18	Direzione Finanze	F	Femmina	21
19	Direzione Gare e Appalti	M	Maschio	4
20	Direzione Gare e Appalti	F	Femmina	14
21	Direzione Informatica	F	Femmina	5
22	Direzione Informatica	M	Maschio	13
23	Direzione Lavori Pubblici, Sport	F	Femmina	19
24	Direzione Lavori Pubblici, Sport	M	Maschio	36
25	Direzione Manutenzioni	F	Femmina	5
26	Direzione Manutenzioni	M	Maschio	11
27	Direzione Risorse Umane	M	Maschio	2
28	Direzione Risorse Umane	F	Femmina	24
29	Direzione Servizi Demografici ed Elettorali	M	Maschio	6
30	Direzione Servizi Demografici ed Elettorali	F	Femmina	15
31	Direzione SUI, Ed. Res. Privata, Patrimonio	F	Femmina	23
32	Direzione SUI, Ed. Res. Privata, Patrimonio	M	Maschio	24
33	Direzione Urbanistica, Ed. Pubblica, Porto, Mob.	F	Femmina	5
34	Direzione Urbanistica, Ed. Pubblica, Porto, Mob.	M	Maschio	9
35	Segretario Generale	M	Maschio	8
36	Segretario Generale	F	Femmina	25
37				
38	totale			509



sul totale dei dipendenti pari a 726 unità, il lavoro agile è stato fruito da 509 persone di cui il 67,5 % erano donne. Per l'annualità 2021 il dato aumenta per il genere femminile arrivando al 78% di utilizzo di lavoro agile per i primi 6 mesi (gen-giu) decrescendo poi nel secondo semestre al 70,10% come da tabelle riportate sotto:

1	SW GENNAIO – GIUGNO 2021			
2				
3	Descr. CdG Attuale	Sesso	Descr. Sesso	
4	DIREZIONE POLITICHE SOCIALI	F	Femmina	111
5	DIREZIONE POLITICHE SOCIALI	M	Maschio	13
6	Dir. Gabinetto del Sindaco, Turismo, G.E.	F	Femmina	17
7	Dir. Gabinetto del Sindaco, Turismo, G.E.	M	Maschio	3
8	Direttore Generale	F	Femmina	6
9	Direttore Generale	M	Maschio	3
10	Direzione Ambiente, Verde Pubblico	F	Femmina	7
11	Direzione Ambiente, Verde Pubblico	M	Maschio	4
12	Direzione Avvocatura	F	Femmina	6
13	Direzione Avvocatura	M	Maschio	2
14	Direzione Cultura	F	Femmina	17
15	Direzione Cultura	M	Maschio	4
16	Direzione Finanze	F	Femmina	19
17	Direzione Finanze	M	Maschio	5
18	Direzione Gare e Appalti	F	Femmina	13
19	Direzione Gare e Appalti	M	Maschio	3
20	Direzione Informatica	F	Femmina	3
21	Direzione Informatica	M	Maschio	11
22	Direzione Lavori Pubblici, Sport	F	Femmina	15
23	Direzione Lavori Pubblici, Sport	M	Maschio	32
24	Direzione Manutenzioni	F	Femmina	1
25	Direzione Manutenzioni	M	Maschio	2
26	Direzione Risorse Umane	F	Femmina	20
27	Direzione Risorse Umane	M	Maschio	2
28	Direzione Servizi Demografici ed Elettorali	F	Femmina	12
29	Direzione Servizi Demografici ed Elettorali	M	Maschio	5
30	Direzione SUI, Ed. Res. Privata, Patrimonio	F	Femmina	19
31	Direzione SUI, Ed. Res. Privata, Patrimonio	M	Maschio	21
32	Direzione Urbanistica, Ed. Pubblica, Porto, Mob.	F	Femmina	3
33	Direzione Urbanistica, Ed. Pubblica, Porto, Mob.	M	Maschio	6
34	Segretario Generale	F	Femmina	20
35	Segretario Generale	M	Maschio	7
36				
37	totale			412



1	SW GIUGNO – DICEMBRE 2021			
2	DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI	F	FEMMINA	7
3	DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI	M	MASCHIO	2
4	DIREZIONE AMBIENTE, VERDE PUBBLICO	F	FEMMINA	8
5	DIREZIONE AMBIENTE, VERDE PUBBLICO	M	MASCHIO	3
6	DIREZIONE AVVOCATURA	F	FEMMINA	7
7	DIREZIONE AVVOCATURA	M	MASCHIO	2
8	DIREZIONE CULTURA, POLITICHE SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	F	FEMMINA	46
9	DIREZIONE CULTURA, POLITICHE SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	M	MASCHIO	7
10	DIREZIONE DIREZIONE GENERALE	F	FEMMINA	4
11	DIREZIONE DIREZIONE GENERALE	M	MASCHIO	2
12	DIREZIONE FINANZE	F	FEMMINA	20
13	DIREZIONE FINANZE	M	MASCHIO	4
14	DIREZIONE GABINETTO SINDACO, TURISMO, EVENTI, PARTECIPAZIONE	F	FEMMINA	15
15	DIREZIONE GABINETTO SINDACO, TURISMO, EVENTI, PARTECIPAZIONE	M	MASCHIO	3
16	DIREZIONE GARE E APPALTI	F	FEMMINA	9
17	DIREZIONE GARE E APPALTI	M	MASCHIO	2
18	DIREZIONE INFORMATICA	F	FEMMINA	6
19	DIREZIONE INFORMATICA	M	MASCHIO	9
20	DIREZIONE LAVORI PUBBLICI SPORT	F	FEMMINA	5
21	DIREZIONE LAVORI PUBBLICI SPORT	M	MASCHIO	9
22	DIREZIONE POLITICHE SOCIALI	F	FEMMINA	68
23	DIREZIONE POLITICHE SOCIALI	M	MASCHIO	8
24	DIREZIONE RISORSE UMANE	F	FEMMINA	3
25	DIREZIONE SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI	F	FEMMINA	1
26	DIREZIONE SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI	M	MASCHIO	1
27	DIREZIONE SUI, EDILIZIA PRIVATA, PATRIMONIO	F	FEMMINA	10
28	DIREZIONE SUI, EDILIZIA PRIVATA, PATRIMONIO	M	MASCHIO	5
29	DIREZIONE URBANISTICA, EDILIZIA PUBBLICA, PORTO, MOBILITA'	F	FEMMINA	3
30	DIREZIONE URBANISTICA, EDILIZIA PUBBLICA, PORTO, MOBILITA'	M	MASCHIO	3
31	TOT			272



Lo smart working per le donne lavoratrici italiane è stato indubbiamente utile nell'ultimo biennio, ma al tempo stesso la sua applicazione emergenziale ha contribuito a sottolineare le differenze di genere nel mondo del lavoro. Le donne sono state forse l'unico collante per il nucleo familiare, facendosi carico in maniera maggiore della chiusura dei servizi, scuola in primis, sopperendo anche al fatto che non sempre i nonni sono potuti essere d'aiuto, in quanto si sono dovuti proteggere loro stessi dal contagio stando lontano da figli e nipoti. Se da un lato questo strumento quindi si è rilevato indispensabile al fine del proseguimento della vita lavorativa delle donne, dall'altro si è rilevato essere un'arma a doppio taglio a discapito a volte dell'impossibilità di conciliare vita lavorativa e vita familiare e registrando un aumento importante delle donne che hanno perso il lavoro.

A conferma della doppia pandemia per le donne - lavorare da casa e badare ai figli -, rileva l'Istat che il 79% delle madri lavoratrici risulta beneficiaria dei congedi Covid erogati da Inps per 300 mila minori interessati, contro il 21% dei padri. Questi dati nazionali si riflettono sul trend dell'Ente comunale per cui il Cug propone che il lavoro agile quale strumento di conciliazione di tempi vita lavorativa vita familiare venga messo a sistema per essere davvero uno strumento facilitante e di armonizzazione della parità fra uomo e donna con attenzione all'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale per la azioni positive 2020-2022, adottato con DG n.ro 50 del 14/01/2019, viene aggiornato rispetto alle azioni conseguite e quelle in fase di svolgimento/attuazione.

Vale la pena sottolineare in questa sede che per le annualità 2020/2021, a seguito dell'emergenza sanitaria globale da pandemia Sars Covid-19 alcune azioni previste nel piano sono state temporaneamente sospese, altre sono state rimodulate sulla base del nuovo contesto organizzativo e lavorativo dell'Ente comunale.

Prime fra tutte lo sviluppo di corsi di formazione mirati, vedi azioni 6 e 7 così come la costituzione del Cral aziendale, azione 5, sono azioni interrotte.

L'anno 2021 sulla scia del precedente non ha visto lo sviluppo di azioni significative rispetto al Piano, questo in virtù della instabile situazione dal punto di vista socio-sanitario; tuttavia **è stata portata a termine la stesura del Codice etico di condotta contro le discriminazioni** e presentato in Giunta al fine della sua approvazione da parte dell'organo decisionale. Il documento è stato sospeso per approfondimenti che verranno presto forniti al fine di promuovere l'adozione del Codice.

Contestualmente si sono imposte sulle altre, nuove riflessioni; come riportato nella sezione precedente di analisi dei dati e a seguito della emanazione del nuovo Regolamento per il lavoro agile, si è imposto un ragionamento più articolato rispetto all'utilizzo dello **strumento del lavoro agile** quale fattore di innovazione per lo svolgimento del lavoro nell'Ente.

La proposta per il 2022 prevede che venga nuovamente somministrato un questionario sul benessere lavorativo a tutto il personale dipendente del Comune il cui focus sul lavoro agile rilevi gli aspetti organizzativi, le valutazioni (positive e negative), il gradimento, le aspettative e gli orientamenti futuri al fine di individuare cosa ha funzionato e cosa no e su quali fattori investire al fine di rendere questa modalità di lavoro ancora più efficiente anche in via ordinaria. Il fine è quello di proporre un modello in grado di efficientare il lavoro dei servizi e produrre maggior qualità del benessere organizzativo in funzione della conciliazione dei tempi vita-lavoro, permettendo un minor accesso all'utilizzo di permessi, congedi e part time volontario.

Inoltre nel 2021 come nel precedente anno, si sono confermate le misure volte alla tutela del personale dipendente al rischio di contagio da Covid-19, il cui monitoraggio è stato pedissequamente seguito:

- divulgazione delle linee guida promosse dall'Istituto Superiore di Sanità per contenere la diffusione del Covid-19;



- la messa a punto di protocolli di sicurezza per l'utilizzo di sale riunioni, mezzi comunali;
- la pianificazione del lavoro in presenza da parte delle Direzioni in linea con le disposizioni normative emanate, tesa a favorire l'utilizzo dello strumento del lavoro agile in via prioritaria a favore dei dipendenti più fragili e dei genitori con figli di età inferiore ai 14 anni;
- l'implementazione di strumenti digitali, device, per rendere accessibili i sistemi operativi al personale in lavoro agile. A tale proposito si segnalano: il supporto costante in help desk per la risoluzione di eventuali problematiche inerenti l'accesso in Vpn e la predisposizione di stanze virtuali per effettuare convegni e riunioni;
- la fornitura sistematica e reiterata nel tempo per ogni dipendente di dispositivi di protezione individuale (DPI filtranti facciali FFP2 e mascherine chirurgiche lavabili), la predisposizione di pannelli separatori e di tutte le misure di distanziamento sociale per la salvaguardia della salute negli uffici di maggiore affluenza del pubblico;
- termo-scanner agli ingressi per rilevare la temperatura, con la previsione di protocolli di sicurezza in caso di personale o utenti con temperatura superiore ai 37,5°, e l'installazione di dispenser di gel igienizzante;
- la predisposizione di protocolli per la gestione del personale venuto a contatto con persone risultate positive al Covid-19.

Nell'anno 2022 come proposto nel precedente documento, si rileva la necessità di sviluppare una nuova mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in uno scenario nel quale il processo di digitalizzazione è ormai centrale e le skill sono sempre più preziose. Si richiede quindi all'Amministrazione di implementare l'azione 8 relativa alla formazione del personale di ulteriori contenuti sul digitale allo scopo di facilitarne l'utilizzo di nuove tecnologie finalizzate alla lavoro e colmare il gap di competenze informatiche che inevitabilmente incorre fra il personale più giovane rispetto a quello più maturo. Per le restanti aree di intervento si ritiene, in continuità con il precedente Piano triennale dell'Ente di riconfermarne le stesse proponendo quindi alcune integrazioni alle azioni con carattere di innovatività.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 - AZIONI

BENESSERE LAVORATIVO:

	PAP 2020/2022	AGGIORNAMENTO 2022
Numero azione	Azione 1	Da realizzare
Titolo	Indagine sul benessere lavorativo- focus Smart working	Da realizzare
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	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. In particolare per l'annualità 2022 è stato previsto che venga effettuato il questionario considerando l'aspetto legato alla modalità di lavoro agile sviluppata nell'Ente.	
Descrizione interventi	Azione 1.a - 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. Azione 1.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. Azione 1.c - Progettazione e implementazione dei Percorsi formativi e informativi strutturati sulla base delle informazioni raccolte (in collegamento con l'azione 2.2)	
Strutture coinvolte nell'intervento	CUG – servizio informatica - Direttore Generale – tutti i dirigenti - Nucleo Valutazione	
Costi	No	
Monitoraggio	Monitoraggio annuale ufficio proponente/informatica	

Numero azione	Azione 2	Avviata, i via di approvazione da parte dell'Amministrazione
Titolo	Istituzione della figura della/del consigliera/e di fiducia ed attivazione di uno sportello di ascolto	
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	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.	
Descrizione interventi	Azione 2.1 - Verifica risorse economiche ed eventuale stanziamento delle stesse Azione 2.2 – Individuazione della/del consigliera/e di fiducia ed attivazione di uno sportello di ascolto rivolto ai dipendenti dell'Ente Azione 2.3 – Adozione di un codice etico in materia di discriminazioni, mobbing, straining e molestie	Approvato dal Cug, stanno seguendo le attività e le consultazioni propedeutiche da parte dell'organo decisore.
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Risorse Umane – Servizio Pari Opportunità – Direttore Generale - CUG	
Costi	Si da quantificare	
Monitoraggio	Direttore Generale e CUG	

Numero azione	Azione 3	Da realizzare
Titolo	Valorizzazione dell'importanza del linguaggio di genere	



Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	Utilizzo di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere e superamento di un linguaggio sessista.	
Descrizione interventi	<p>Azione 3.1 - 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.</p> <p>Azione 3.2 – 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).</p> <p>Azione 3.3 – Verifica ed eventuale modifica di tutta la modulistica utilizzata dall'Ente sia interna che rivolta all'utenza esterna.</p>	
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Pari Opportunità – Direttore Generale – CUG – Tutti i dirigenti – Ufficio Comunicazione Istituzionale	
Costi	No	
Monitoraggio	Servizio Pari Opportunità e CUG	

CONCILIAZIONE TRA ATTIVITÀ FAMILIARE E LAVORATIVA:

Numero azione	Azione 4	Avviata, da completare
Titolo	Organizzazione del lavoro	
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.	
	<p>Azione 4.1 – 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 dai 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).</p> <p>Azione 4.2 – Avvio di percorsi di sperimentazione del telelavoro</p>	Telelavoro sviluppato in lavoro agile; approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile



		del Comune di Ancona. Avviato come da tabelle.
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Risorse Umane - Direttore Generale – Dirigenti - CUG	
Costi	No	
Monitoraggio	Direzione Generale	

Numero azione	Azione 5	Avviato da completare.
Titolo	Istituzione del CRAL aziendale ed attivazione di agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti	
Destinatari	Tutto il personale dipendente	
Obiettivi	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)	
Descrizione interventi	Azione 5.1 - Istituzione del CRAL aziendale a seguito di assemblea del personale, costituzione di un comitato direttivo, nomina di un presidente ed istituzione della natura giuridica. Azione 5.2 – 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. Azione 5.3 – Attivazione di uno specifico canale informativo dedicato alla pubblicizzazione delle varie opportunità disponibili	Avviato a seguito dell'Assemblea del personale.
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Risorse Umane - Direttore Generale - Cug	
Costi	No	
Monitoraggio	Direttore Generale, CUG e Servizio Risorse Umane	

Numero azione	Azione 6	Da realizzare
Titolo	Formazione della dirigenza sulle normative in tema di pari opportunità e parità di genere per una più diffusa e agevolata applicazione delle stesse	
Destinatari	Dirigenti e funzionari	
Obiettivi	Favorire ed agevolare l'applicazione delle normative e	



	delle buone prassi in tema di pari opportunità e parità di genere attraverso l'incentivazione di una specifica formazione dei dirigenti	
Descrizione interventi	Azione 6.1 – istituzione di specifici percorsi formativi periodici sulle normative in tema di pari opportunità e parità di genere dedicate ai dirigenti e funzionari	
Strutture coinvolte nell'intervento	Direttore Generale – Ufficio Formazione – Servizio Risorse Umane	
Costi	Si da quantificare	
Monitoraggio	Direttore Generale e Ufficio Formazione	

FORMAZIONE - INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI:

Numero azione	Azione 7	Da realizzare
Titolo	Programmazione di interventi informativi/formativi per tutto il personale dipendente	
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	Accelerare nel personale dipendente il processo di consapevolezza relativo alla parità, al contrasto alle discriminazioni al fine di partecipare dell'obiettivo 5.5 dell'Agenda 2030 per l'OSS	
	Azione 7.1 – Istituzione di uno specifico percorso di formazione effettuato da esperti della materia, su pari opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro ; Azione 7.2 - Istituzione di uno specifico percorso di formazione effettuato da esperti della materia, su prevenzione dello stress da lavoro correlato Azione 7.3 - Istituzione di uno specifico percorso di formazione effettuato da esperti della materia, su mobbing e straining (collegato all'azione 3).	
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Risorse Umane – Servizio Pari Opportunità – Direttore Generale - CUG	

Numero azione	Azione 8	Avviato
Titolo	Formazione del personale	
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	Rendere possibile l'accesso ai percorsi di formazione al maggior numero di personale	
Descrizione interventi	Azione 8.1 – potenziamento delle possibilità di formazione Azione 8.2 – Dedicare un apposito spazio sulla intranet, costantemente aggiornato, nel quale ciascuno potrà essere informato sui percorsi formativi, previsti per la sua figura professionale, ai quali poter partecipare	



Comune di Ancona

Piano delle Azioni Positive – triennio 2020 / 2022, aggiornamento 2022



Strutture coinvolte nell'intervento	Direttore Generale – Formazione - Servizio Risorse Umane	
Costi	Si da quantificare	
Monitoraggio	Direttore Generale – Servizio Risorse Umane - CUG	