

**PIANO DI AZIONI POSITIVE  
PER IL TRIENNIO 2010 - 2012**

(D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 art. 57 e art. 7 e D. Lgs. 11.4.2006 N. 198 art. 48)

CGP

## 1. PRESENTAZIONE

Da tempo il Comune di Ancona ha avviato la realizzazione delle politiche di Pari Opportunità con azioni volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni, in piena conformità alla normativa nazionale e comunitaria che vuole la parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica.

L'organizzazione del Comune di Ancona vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come piano strategico, prevedendo azioni che possano produrre effetti significativi a favore della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere quindi sul benessere lavorativo generale delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Ancona.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di Azioni Positive.

Nel Piano trovano spazio diverse aree di intervento:

- benessere e promozione della qualità del lavoro, per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobizzanti;
- cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne ,
- azioni di sensibilizzazione rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori sui diritti di parità;
- conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, tema rilevante nell'affrontare il diritto alla carriera delle donne anche attraverso la sperimentazione di forme di telelavoro;
- adozione di un codice etico per evitare discriminazioni, molestie, anche sessuali, soprusi per tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori;
- rafforzamento del Comitato Pari Opportunità, per potenziarne il ruolo e promuovere un'azione positiva volta a concretizzare azioni di pari opportunità nell'Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano delle Azioni Positive (triennio 2010-2012) saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale per verificare lo stato di attuazione del Piano e segnalare eventuali iniziative correttive, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Si delinea attraverso tutti gli interventi del Piano un doppio filo conduttore: la difesa dei diritti fondamentali ed il contrasto ad ogni forma di violenza e di discriminazione.

Siamo certi che senza effettiva parità non c'è inclusione e che l'esercizio dei diritti fondamentali sia lo strumento necessario per l'evoluzione di ogni società.

Di fronte a società sempre più complesse, la sfida delle Pari Opportunità diventa più impegnativa e richiede un nuovo sviluppo, teso alla realizzazione di Pari Opportunità per tutti, nessuno escluso.

L'Assessore alle Risorse Umane  
Andrea Biekar

L'Assessore alle Pari Opportunità  
Romana Mataloni

## 2. PREMESSA

Si sintetizza lo scenario normativo all'interno del qual sono definite le norme nazionali in materia di diritti e di pari opportunità.

- L'Art. 1, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le disposizioni dello stesso decreto legislativo disciplinino l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato.

- L'Art. 7, comma 1, dello stesso D. Lgs. 165/2001 stabilisce inoltre che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

- L'Art. 57 del D.Lgs. 165/2001 dispone che:

“1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.”

- L'art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, prevede che:

“1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono

65

dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile”.

• L' Art. 43 “Promozione delle azioni positive “del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 dispone che:

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

• L'Art. 46 “Rapporto sulla situazione del personale” del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, stabilisce che: “ 1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio di Ministri.

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.”

• L' Art. 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, prevede che, ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, i comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, sentito inoltre, il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

I piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165.

• La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. ed il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” infine indica l'importanza rivestita dalle P.A. nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

### **3. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ANCONA IN UN'OTTICA DI GENERE**

#### ***3.1. Lo sviluppo delle azioni positive nel Comune di Ancona: costituzione e funzionamento del C.P.O. e principali attività svolte dal C.P.O. e dall'Amministrazione.***

Lo sviluppo delle azioni volte a promuovere le pari opportunità all'interno del Comune di Ancona è avvenuto, nell'arco dell'ultimo decennio, attraverso diverse fasi che sono sintetizzate di seguito.

Con Determina Dirigenziale n. 999 del 24.04.2002 è stato costituito il Comitato Pari Opportunità del Comune di Ancona.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 592 del 05.11.2002 ne è stato approvato il Regolamento, predisposto e approvato all'unanimità dal Comitato stesso. Il suddetto Regolamento assicura le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato: ne stabilisce i compiti, individua le risorse, disciplina le modalità di funzionamento e i rapporti con l'Ente e con i soggetti preposti alla contrattazione decentrata.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 593 del 05.11.2002 sono stati designati i componenti titolari e supplenti di parte pubblica e di parte sindacale per il Comitato.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 673 del 07.12.2004 è stato approvato il Piano di Azioni positive per gli anni 2004-2007.

Nello stesso triennio 2004-2007 si sono concretizzate azioni positive individuate nei Piani e si è proceduto allo sviluppo del programma di interventi, realizzando azioni di particolare rilievo, individuando alcuni fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro e proponendo iniziative dirette al loro superamento.

Di seguito sinteticamente sono elencate le principali attività svolte dal 2004 ad oggi dall'Amministrazione Comunale e dal Comitato Pari Opportunità in collaborazione con i Servizi dell'Ente e con l'Assessorato alle Pari Opportunità:

- Creazione pagine dedicate nel sito Web del Comune di Ancona;
- Relazione sul personale aggiornata al mese di febbraio 2003;
- Seminario informativo su Permessi tenuto dalla Dott.ssa Bianca Maria Orciani, Consigliera Regionale di Parità supplente;
- Corso di formazione autostima al femminile;
- Proposte per la redazione del Piano Azioni Positive per il triennio 2010/2012;
- Avvio di relazioni con altri Enti territoriali (Regione Marche, Provincia di Ancona) per messa in rete e realizzazione di progetti in partenariato;
- Avvio attività Comitato Paritetico contro il fenomeno del mobbing per quanto concernente la redazione di una proposta di Regolamento da proporre all'Amministrazione;

- Realizzazione di seminari di prevenzione sulla salute femminile: "Prevenzione diagnosi e cura dei tumori della mammella", "Analisi delle malattie trasmissibili per via aerea e del rischio biologico" e "Menopausa: nuova fase della vita?".

### 3.2. Descrizione dei dati relativi al personale elaborati in un'ottica di genere

I dati di seguito riportati, elaborate dal Settore Organizzazione e Personale, rispecchiano la situazione dei dipendenti a tutto il 31.12.2009 ed evidenziano in che modo essi sono rappresentati nelle diverse categorie di inquadramento e come le donne sono rappresentate nelle posizioni di responsabilità dell'Amministrazione Comunale di Ancona.

Nella Tabella 1 sotto riportata vengono indicati i dati relativi ai dipendenti in servizio al 31.12.2009 distinti per Categoria.

Tabella 1: Dipendenti in servizio distinti per categoria

CATEGORIA	Totale	Presenti al 31/12/2009	
		Uomini	Donne
QUALIF. DIRIGENZIALE T. INDET.	15	9	6
QUALIF. DIRIGENZIALE T. DETER.	8	5	3
D3	76	34	42
D1	165	73	92
C	321	146	175
B3	129	76	53
B1	153	67	86
A	56	24	32
TOTALE	923	434	489

Il totale del personale dipendente delle categorie è di 900 unità di cui 420 uomini (46,67%) e 480 donne (53,33%) come rappresentati in percentuale nella Figura 1.

Figura 1: Percentuale dei dipendenti per genere

% uomini e % donne



Come evidenziato nella Tabella 1 il **personale dirigenziale** è rappresentato complessivamente da 23 unità:

- n. 15 a tempo indeterminato, di cui 6 sono donne;
- n. 8 a tempo determinato, di cui 3 sono donne.

Le percentuali del personale dirigenziale suddiviso per genere - uomini (60,87%) e donne (39,13%) – sono rappresentate nella figura n. 2: le donne presenti nella qualifica dirigenziale rappresentano poco più di un terzo del personale dirigenziale.

Figura 2: Percentuale dei dirigenti suddivisa per genere

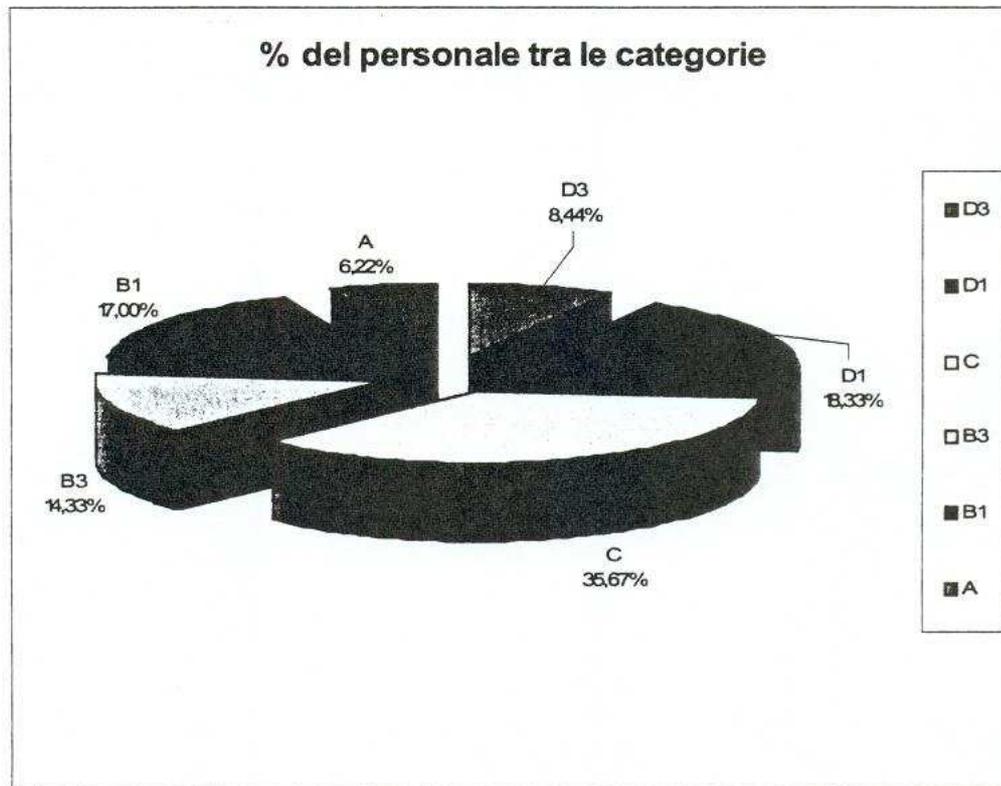


Nella Figura 3 sono rappresentate le percentuali del personale delle categorie: si evidenzia che la maggioranza del personale è inquadrato nella Cat. C (321 dipendenti in totale) che

Q3

rappresenta il 35,67% del totale dei dipendenti; nell'ambito di tale categoria la maggioranza del personale è rappresentata dalle donne (175 donne e 146 uomini).

Figura 3: Percentuale del personale delle categorie suddiviso nell'ambito delle stesse



La Categoria D, alla quale appartengono 241 dipendenti, rappresenta invece il 26,77% del totale del personale.

Si evidenzia che nella categoria D la maggioranza del personale è rappresentato da donne:

A) nella Categoria D1 (n. 165 dipendenti) le donne sono n. 92 e rappresentano il 55,76 % del personale mentre gli uomini sono n. 73 e rappresentano il 44,24% del personale;

B) nella Categoria D3 (n. 76 dipendenti) le donne sono n. 42 e rappresentano il 55,26% del personale mentre gli uomini sono n. 34 e rappresentano il 44,74% del personale.

### ➤ **Funzioni Superiori**

Il Personale cui sono state attribuite **funzioni superiori** (dati riferiti agli anni 2007, 2008 e 2009), suddiviso in relazione al genere, risulta ripartito tra le diverse Categorie come evidenziato nella Tabella 2.

Tabella 2: Funzioni superiori per categorie e genere

Funzioni superiori attribuite	Totale	2007	2008	2009	Totale
Categoria D	Uomini	3	8	6	17
	Donne	3	1	1	5
Categoria C	Uomini	2	1	0	3
	Donne	3	3	3	9
Categoria B	Uomini	5	4	4	13
	Donne	15	10	12	37
Categoria A	Uomini	0	0	0	0
	Donne	3	0	0	3
		34	27	26	87

La maggioranza delle funzioni superiori, con riferimento a tutte le categorie di inquadramento prese nel loro insieme, sono state attribuite a donne (24 funzioni superiori attribuite a donne nel 2007 contro 10 attribuite a uomini; 14 funzioni superiori attribuite a donne nel 2008 contro 13 attribuite a uomini; 16 funzioni superiori attribuite a donne nel 2009 contro 10 attribuite a uomini). Il dato tuttavia cambia se si ha riguardo al dato della sola Cat. D dove la maggioranza delle funzioni superiori sono state attribuite a uomini (3 funzioni superiori attribuite a uomini nell'anno 2007 contro 3 attribuite a donne; 8 attribuite a uomini nel 2008 contro 1 a donne; 6 attribuite a uomini nel 2009 contro 1 a donne).

> **Posizioni organizzative**

Il Personale cui è stata attribuita la titolarità della **Posizione Organizzativa** risulta rappresentato per genere, all'interno della categoria D, come evidenziato nella Tabella 3.

Tabella 3: Personale titolare di P.O. per genere

P.O. attribuite	Totale	2007	2008	2009	Totale

Categoria D	Uomini	11	10	10	31
	Donne	10	10	8	28
		21	20	18	59

Si rileva che nonostante la maggioranza dei dipendenti presenti nella categoria D sia rappresentata da donne, la titolarità di P.O. è stata attribuita in misura maggiore a uomini, sebbene per poche unità.

Ciò che si evidenzia è che nell'anno 2009 le donne titolari di p.o. sono scese dalle 10 unità degli anni 2007 e 2008 a 8 unità, subendo quindi un trend negativo, anziché essere positivo in ragione della loro prevalenza numerica all'interno della categoria.

#### ➤ **Part-time**

Nella Tabella 4 sotto riportata sono indicati i dati relativi al personale in regime di orario di lavoro **part-time** con la distinzione a seconda se sia inferiore o superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, ripartiti a seconda del genere.

Tabella 4: Dipendenti in orario part-time > o < al 50% distinti per genere

CATEGORIA	Part-time fino al 50%		Part-time oltre al 50%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
D3	4	3	2	2
D1	1	3	2	18
C	2	6	3	12
B3			1	8
B1	1	2	2	11
A		9	1	2
TOT	8	23	11	53

Si sottolinea che osservano un orario di lavoro part time soprattutto le dipendenti donne e in percentuale molto superiore rispetto agli uomini (23 donne e 6 uomini in part-time fino al 50% contro 8 uomini e 53 donne in part-time oltre il 50% contro 11 uomini).

*Det*

### ➤ **Produttività per ruolo svolto**

Si rileva che la produttività per ruolo svolto negli anni 2007 e 2008 è stata attribuita a n. 247 donne contro n. 215 uomini e che solo nella categoria B la produttività è stata corrisposta in prevalenza a uomini (uomini n. 61 – donne n. 50).

CATEGORIA	Anno 2007		Anno 2008	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
D	56	70	47	65
C	24	30	27	32
B	30	25	31	25
TOTALE	110	125	105	122

### **3.3. I Permessi per studio**

L'art. 15 del 14.09.2000 prevede che una quota pari al 3% del personale possa usufruire di permessi di studio.

Nel 2007 il 3% del personale corrispondeva a n. 30 dipendenti i quali, dunque, avrebbero potuto usufruire di permessi per studio. In detto anno i permessi sono stati usufruiti complessivamente da n. 16 dipendenti, di cui 7 uomini e 9 donne.

Nel 2008 il numero massimo di permessi per studio usufruibili dal personale era pari a 28 e ne hanno usufruito complessivamente 17 dipendenti, di cui 8 uomini e 9 donne.

Nel 2009 il 3% del personale corrispondeva a n. 27 dipendenti i quali avrebbero potuto usufruire di permessi studio. In tale anno i permessi sono stati usufruiti complessivamente da n. 11 dipendenti di cui 7 uomini e 4 donne.

Nella tabella 5 si evidenziano i permessi per studio concessi a uomini e donne.

Tabella 5: permessi per studio

Anni	Totale permessi studio concedibili	uomini	donne
2007	30	7	9
2008	28	8	9

2009	27	7	4
------	----	---	---

### **3.4 La formazione del personale**

I piani di formazione del personale tengono conto dei fabbisogni formativi di tutti i settori della struttura organizzativa e consentono alle donne e agli uomini le stesse opportunità di partecipare agli interventi di formazione e di aggiornamento organizzati in sede o promossi da scuole formative esterne.

In riferimento alle iniziative formative organizzate internamente si tiene sempre conto, nell'organizzazione dei corsi, delle diverse articolazioni dell'orario lavorativo del personale, per rendere i corsi massimamente accessibili anche a coloro che osservano un orario di lavoro part-time. Si cerca inoltre di favorire i recuperi delle assenze nelle edizioni successive, dandone avviso anche al personale in maternità per una eventuale partecipazione volontaria. Al personale assente per maternità viene garantito il recupero dei corsi di formazione professionale ove utile per l'espletamento di procedure selettive.

L'art. 39 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 12 luglio 2007, disciplina specificamente le attività di formazione, la riqualificazione e aggiornamento del personale e l'art. 7 "pari opportunità" dispone che, in occasione dell'espletamento di procedure selettive per il passaggio interno di categoria (c.d. verticalizzazioni), l'Amministrazione si impegna ad organizzare, per i dipendenti interni all'ente che vi partecipino, appositi corsi di formazione per la preparazione alle prove.

## 4. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure che si traducono in azioni finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le Pubbliche Amministrazioni redigono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani in particolare hanno le seguenti finalità:

- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.

L' Art. 7 del CCIA del 12.7.2007 "Pari opportunità" dispone che vengano definiti interventi che si concretizzino in "azioni positive" consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, a favorire pari condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, realizzando l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Il sopra citato articolo dispone inoltre che:

- l'applicazione pratica dei nuovi meccanismi per lo sviluppo di carriera, per la distribuzione degli incentivi, per la formazione professionale e per la gestione della mobilità, più in particolare quella degli istituti della progressione economica orizzontale, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità, delle progressioni verticali, del compenso di responsabilità e dei progetti di produttività, debba garantire il rispetto rigoroso delle regole sulle pari opportunità tra uomini e donne e tra tutti i dipendenti;
- la valutazione del personale dipendente vada misurata nell'ambito dell'orario di lavoro previsto dai contratti e dalle leggi, senza penalizzare in alcun modo il personale che, a domanda motivata, sia stato esentato dall'effettuazione di prestazioni aggiuntive o che usufruisca di riduzioni di orario.

Queste le aree di intervento individuate e concretizzate in azioni del Piano di azioni positive per il triennio 2010-2012:

1	RUOLO DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
2	MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA
3	CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO
4	FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SULLE PARI OPPORTUNITA'
5	TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Per ciascuna area di intervento sono stati considerati ed analizzati i seguenti aspetti:

- a) Criticità che hanno indotto a proporre l'intervento;
- b) Obiettivi che con l'intervento si intendono perseguire;
- c) Azioni che concretamente consentano di perseguire gli obiettivi individuati.

#### **4.1 AREA DI INTERVENTO N. 1**

##### **RUOLO DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA'**

Relativamente al ruolo del Comitato Pari Opportunità sono state evidenziate le seguenti criticità:

- scarsa capacità di incidere sulle politiche del personale;
- carenza di risorse finanziarie;
- scarsa sensibilità dell'organizzazione sulle tematiche di genere e del benessere organizzativo.

Gli obiettivi che l'intervento in quest'area intende perseguire sono:

- inserire l'ottica di genere nelle politiche del personale e dell'organizzazione;
- assegnare formalmente al CPO le seguenti competenze in materia di pari opportunità: monitorare, promuovere e verificare l'attuazione delle azioni del Piano delle Azioni positive;
- destinare una quota di risorse economiche per la realizzazione delle iniziative del Comitato delle Pari Opportunità;
- reperire fondi per le attività del Comitato e per l'attuazione delle azioni positive attraverso la partecipazione dell'Ente a bandi regionali, nazionali ed europei;
- diffondere e migliorare la cultura dell'organizzazione sulle tematiche di genere e del benessere organizzativo;
- creare le premesse per un bilancio di genere.

Le azioni che concretamente consentono di perseguire gli obiettivi sopra elencati sono:

- 1.1 Trasmettere al CPO l'ipotesi di CCIA, la proposta del Piano del fabbisogno triennale di personale e del piano annuale e la proposta del Piano di formazione del personale;
- 1.2 Integrare e modificare il regolamento del C.P.O. con l'assegnazione delle seguenti competenze in materia di pari opportunità: monitorare, promuovere e verificare l'attuazione delle azioni del Piano delle Azioni positive;
- 1.3 promuovere la partecipazione dell'Ente a bandi regionali, nazionali ed europei al fine di reperire fondi per le attività del Comitato e per l'attuazione delle azioni positive;
- 1.4 attivare un monitoraggio costante sui differenziali salariali;
- 1.5 istituire uno sportello di ascolto delle P.O..

## **4.2 AREA DI INTERVENTO N. 2**

### **MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA**

Relativamente al miglioramento della comunicazione interna sono state evidenziate le seguenti criticità:

- comunicazione scarsa ed inefficace su compiti, funzioni, obiettivi individuali ed organizzativi;
- mancata diffusione di buone prassi lavorative;
- inadeguata formazione sulle tematiche della comunicazione, dell'ascolto e del lavoro in team.

Gli obiettivi che l'intervento in quest'area intende perseguire sono:

- facilitare la circolazione delle informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue regole;
- migliorare la conoscenza da parte dei dipendenti di informazioni sulla mobilità interna, la formazione professionale, i passaggi di categoria e la progressione economica;
- promuovere l'istituzionalizzazione e/o il miglioramento dei flussi informativi tra Amministrazione e personale assente dal lavoro per lunghi periodi;
- promuovere lo sviluppo di modalità di lavoro "in team" e l'attuazione di buone prassi lavorative.

Le azioni che concretamente consentono di perseguire gli obiettivi sopra elencati sono:

2.1 Individuare strumenti e modalità più opportune per favorire la circolazione delle informazioni e fornire ai dipendenti informazioni sulla mobilità interna, la formazione professionale, i passaggi di categoria e la progressione economica;

2.2 istituzionalizzare flussi informativi tra Amministrazione e personale assente dal lavoro per lunghi periodi;

2.3 Attivazione di percorsi formativi sulle tematiche della comunicazione, dell'ascolto e del lavoro in team e sullo sviluppo ed attuazione di buone prassi lavorative.

## **4.3 AREA DI INTERVENTO N. 3**

### **CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

Relativamente al miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro sono state evidenziate le seguenti criticità:

- difficoltà di accesso alla mobilità per difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro;
- scarso accesso alle informazioni sulla relativa normativa;
- scarsa attenzione alle esigenze familiari ( ad es. assistenza agli anziani e ai minori).

Gli obiettivi che l'intervento in quest'area intende perseguire sono:

- migliorare l'organizzazione e le condizioni di lavoro nell'ottica della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- valutare la fattibilità di attivare progetti di telelavoro.

Le azioni che concretamente consentono di perseguire gli obiettivi sopra elencati sono:

- 3.1 sensibilizzare il management sulle tematiche della conciliazione;
- 3.2 verificare l'impatto dell'istituzione delle fasce di compresenza sulla conciliazione dei tempi di vita/lavoro e attivare apposite valutazioni;
- 3.3 procedere allo studio dell'istituto del telelavoro individuando i settori e gli ambiti in cui sarebbe possibile la sua attivazione e relazionare sulle concrete utilità, possibilità e capacità di attivazione.

#### **4.4 AREA DI INTERVENTO N. 4**

##### **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SULLE PARI OPPORTUNITA'**

Relativamente alla formazione e aggiornamento sulle pari opportunità sono state evidenziate le seguenti criticità:

- scarsa efficacia delle attività di monitoraggio, promozione e verifica delle azioni del Piano delle Azioni positive;
- scarsa formazione e aggiornamento sulla normativa relativa alle pari opportunità e sui bandi regionali, nazionali ed europei per reperire fondi per le attività del Comitato e per le azioni positive;
- scarsa conoscenza da parte del personale dirigenziale e delle categorie su congedi, permessi e aspettative.

Gli obiettivi che l'intervento in quest'area intende perseguire sono:

- favorire la formazione e l'aggiornamento del CPO e della struttura addetta al monitoraggio, alla promozione e alla verifica dell'attuazione delle azioni del Piano delle Azioni positive, sulla normativa relativa alle pari opportunità e sui bandi regionali, nazionali ed europei per reperire fondi per le attività del Comitato e per le azioni positive;
- favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale dirigenziale e delle categorie su congedi, permessi e aspettative.

Le azioni che concretamente consentono di perseguire gli obiettivi sopra elencati sono:

- 4.1 organizzare iniziative di formazione e aggiornamento del CPO e della struttura addetta al monitoraggio, alla promozione e alla verifica dell'attuazione delle azioni del Piano delle Azioni

positive, sulla normativa relativa alle pari opportunità e sui bandi regionali, nazionali ed europei per reperire fondi per le attività del Comitato e per le azioni positive;

4.2 organizzare iniziative di formazione e aggiornamento di tutto il personale dirigenziale e delle categorie su congedi, permessi e aspettative.

#### **4.5 AREA DI INTERVENTO N. 5**

##### **TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI**

Relativamente alla tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sono state evidenziate le seguenti criticità:

- mancanza di azioni mirate all'emersione nell'ambiente di lavoro di fenomeni di molestie morali e sessuali e di discriminazione;
- assenza di procedure formalizzate per la valutazione e la risoluzione delle criticità sopra evidenziate.

Gli obiettivi che l'intervento in quest'area intende perseguire sono:

- evidenziare fenomeni critici esistenti all'interno dell'Ente;
- individuare procedure formali ed informali per la soluzione di fenomeni di discriminazioni, molestie ed in generale di fenomeni critici emersi;
- individuare procedure per favorire il reinserimento al lavoro dopo lunga assenza;
- organizzare uno sportello di ascolto su discriminazioni e molestie;
- creare flussi informativi fra Comitati (Mobbing e PO) e l'Amministrazione;
- predisporre ed adottare un Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori strutturato secondo i seguenti punti:
  - definizioni di molestie, discriminazioni ecc...;
  - ambito di applicazione;
  - responsabilità dei soggetti coinvolti;
  - procedure informali e formali di intervento su iniziativa di parte;
  - nomina, compiti e doveri del consulente di fiducia;
  - livelli di responsabilità degli organi dell'Amministrazione;
  - diritti e doveri dei dipendenti;
  - norme di garanzia.

Le azioni che concretamente consentono di perseguire gli obiettivi sopra elencati sono:

5.1 costituzione di un team di referenti interni all'Amministrazione sulle tematiche delle discriminazioni e delle molestie. Il team assumerà una serie di compiti per l'attuazione di

misure idonee a prevenire, diagnosticare, facilitare soluzioni e monitorare i casi di discriminazioni e di molestie;

5.2 elaborazione del codice etico e sua diffusione attraverso incontri informativi programmati con il personale e i dirigenti organizzati con modalità atte, in particolare, alla sensibilizzazione sulle problematiche delle molestie e sulle forme di discriminazione;

5.3 istituzione di uno sportello di ascolto per i fenomeni di discriminazioni e di molestie.

## 5. MODALITA' DI REALIZZAZIONE DEI PROGETTI DI AZIONI

### POSITIVE

Di seguito viene riportato un prospetto che evidenzia:

- le azioni che consentono il perseguimento degli obiettivi relativi alle quattro aree di intervento individuate al precedente Capitolo 5;
- il Settore a cui l'azione viene attribuita e cui spetta la responsabilità della realizzazione dell'azione stessa;
- l'arco temporale di riferimento necessario alla realizzazione dell'azione o nel quale l'azione viene realizzata.

AZIONE	SETTORE TITOLARE DELL'AZIONE	ARCO TEMPORALE DI RIFERIMENTO
1.1 trasmissione al CPO dell'ipotesi di CCIA, della proposta di Piano del fabbisogno triennale del personale e del piano annuale e della proposta del Piano di formazione del personale	Settore Organizzazione e Personale	Triennio 2010-2012
1.2 integrazione e modificazione del regolamento del C.P.O. con l'assegnazione delle seguenti competenze in materia di pari opportunità: monitorare, promuovere e verificare l'attuazione delle azioni del Piano delle Azioni positive. 1.3 Promozione della partecipazione dell'Ente a bandi regionali, nazionali ed europei al fine di reperire fondi per le attività del Comitato e per l'attuazione delle azioni positive	Settore Organizzazione e Personale su proposta del Comitato Pari Opportunità  Area Finanze	Assegnazione competenze: anno 2010  Gestione piano e reperimento risorse: Triennio 2010- 2012 Triennio 2010- 2012
1.4 Attivazione di un monitoraggio costante sui differenziali salariali	Comitato Pari Opportunità sulla base dei dati forniti dal settore Personale (Dotazioni Organiche)	Triennio 2010-2012
1. 5 Istituzione sportello di ascolto sui temi delle P.O.	Comitato Pari Opportunità	Triennio 2010-2012
2.1 Individuazione di strumenti e modalità più opportuni per favorire	Gabinetto del Sindaco - Ufficio Comunicazione e	Triennio 2010-2012

<p>la circolazione delle informazioni e fornire ai dipendenti informazioni sulla mobilità interna, la formazione professionale, i passaggi di categoria e la progressione economica</p>	<p>rapporti con il cittadino con il supporto del Comitato Pari Opportunità ed eventuale gruppo di lavoro individuato dalla Direzione o Segreteria Generale</p>	
<p>2. 2 Istituzionalizzazione di flussi formativi tra Amministrazione e personale assente da lavoro per lunghi periodi</p>	<p>Gabinetto del Sindaco - Ufficio Comunicazione e rapporti con il cittadino con il supporto del Comitato Pari Opportunità.</p>	<p>Triennio 2010 - 2012</p>
<p>2.3 Attivazione di percorsi formativi sulle tematiche della comunicazione, dell'ascolto e del lavoro in team e sullo sviluppo ed attuazione di buone prassi lavorative.</p>	<p>Ufficio formazione e sviluppo organizzativo, Direzione o Segreteria Generale con il supporto del comitato pari opportunità</p>	<p>Triennio 2010 - 2012</p>
<p>3.1 Sensibilizzazione del management sulle tematiche della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro</p>	<p>Direzione/Segreteria Generale – ufficio formazione del personale e sviluppo organizzativo con il supporto del Comitato pari opportunità</p>	<p>Triennio 2010 - 2012</p>
<p>3.2 Verifica dell'impatto dell'istituzione delle fasce di compresenza sulla conciliazione dei tempi di vita/lavoro e attivazione di apposite valutazioni</p>	<p>Direzione/ Segreteria Generale – ufficio formazione del personale e sviluppo organizzativo settore organizzazione e personale con il supporto del Comitato pari opportunità</p>	<p>Triennio 2010-2012</p>
<p>3.3 Studio dell'istituto del telelavoro per individuazione dei settori e degli ambiti in cui sarebbe possibile la</p>	<p>Comitato Pari Opportunità</p>	<p>Triennio 2010-2012</p>

sua attivazione e relazione sulle concrete utilità, possibilità e capacità di attivazione		
4.1 Organizzazione di iniziative di formazione e aggiornamento del CPO e della struttura addetta al monitoraggio, alla promozione e alla verifica dell'attuazione delle azioni del Piano delle Azioni positive, sulla normativa relativa alle pari opportunità e sui bandi regionali, nazionali ed europei per reperire fondi per le attività del Comitato e per le azioni positive	Direzione/ Segreteria Generale – ufficio formazione del personale e sviluppo organizzativo con il supporto del Comitato Pari Opportunità	Triennio 2010-2012
4.2 Organizzazione di iniziative di formazione e aggiornamento di tutto il personale dirigenziale e delle categorie su congedi, permessi e aspettative	Direzione/ Segreteria Generale – ufficio formazione del personale e sviluppo organizzativo	Triennio 2010-2012
5.1 Costituzione di un team di referenti interni all'Amministrazione sulle tematiche delle discriminazioni, delle molestie sessuali. Il team assumerà una serie di compiti per l'attuazione di misure idonee a prevenire, diagnosticare, facilitare soluzioni e monitorare i casi di discriminazioni e molestie sessuali	Direzione/ Segreteria generale con il supporto del Comitato Pari Opportunità	Triennio 2010 -2012
5.2 Elaborazione e diffusione del codice etico attraverso incontri informativi programmati con il personale e i dirigenti organizzati con modalità atte in particolare alla sensibilizzazione sulle problematiche delle molestie sessuali e morali e sulle forme di discriminazione	Settore organizzazione e personale su proposta del Comitato sul mobbing e CPO	Triennio 2010 -2012
5.3 Istituzione di uno sportello di	Settore Organizzazione e	Triennio 2010- 2012

ascolto per i fenomeni di discriminazioni e molestie	Personale su proposta del Comitato Pari Opportunità	
--	---	--

## **6. RISORSE FINANZIARIE**

Per la realizzazione dei progetti di azioni positive previste dal presente piano l'eventuale impegno di spesa, qualora necessario, verrà assunto di volta in volta dai dirigenti di servizio individuati come titolari della realizzazione della specifica azione positiva come risulta dal prospetto di cui al precedente Capitolo 5.

Resta inteso che l'amministrazione in qualunque momento potrà chiedere l'accesso a eventuali finanziamenti regionali, nazionali ed europei, con la predisposizione di appositi progetti o quanto altro previsto dalle specifiche norme.

## **7. AGGIORNAMENTI ED INTEGRAZIONI**

Al fine di dare continuità al cammino già intrapreso il Comune di Ancona intende impegnarsi nell'attuazione del "programma di azioni positive" così come disposto dall'art. 57, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 7 del D. Lgs. 196/2000, riservandosi la possibilità di procedere ad aggiornare ed integrare il Piano stesso nel corso del triennio e operando annualmente una verifica sullo stato di attuazione tramite gli Assessorati competenti, avvalendosi del Comitato per le Pari Opportunità.

All'uopo ed anche al fine di individuare nuove criticità e la necessità di operare nuovi interventi l'Amministrazione può condurre indagini volte ad una migliore comprensione e conoscenza delle esigenze dei dipendenti in materia di pari opportunità e organizzazione del lavoro.