

Allegato n. 1

al Decreto Presidenziale n. 14 del 03/02/2022



Provincia
di Ancona

**PIANO TRIENNALE ANNI 2021/2023 DELLE AZIONI POSITIVE
DELLA PROVINCIA DI ANCONA**

AGGIORNAMENTO ANNO 2022

Premessa

Il Piano di Azioni Positive anni 2021/2023 anno 2022 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Ancona per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla Legge n. 56/2014 e s.m.i. all'art. 1, comma 85, lett. f) e dal D. Lgs. n. 198/2006, art. 48.

Il Piano Triennale 2021-2023, Aggiornamento anno 2022 è strutturato in tre parti:

Prima parte: Quadro normativo; Contesto; Situazione occupazionale con dati articolati per genere nella Provincia di Ancona (dati Area Risorse Umane);

Seconda parte: Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento- Monitoraggio (CUG – Area Affari Generali).

Terza parte: Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento - Aggiornamento anno 2022 (CUG – Area Affari Generali).

Prima Parte. 1. Evoluzione del quadro normativo

Il D. Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, all'art. 48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, di predisporre “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.” Tale adempimento era già stato previsto da alcune normative di settore, quali l'art. 2, comma 6 della legge 10/4/1991 n. 125, e dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/5/2000 n. 196. Le amministrazioni sono state inoltre richiamate a dare attuazione a tale previsione nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Appare, inoltre, opportuno richiamare le previsioni in materia di pari opportunità contenute nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente agli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57.

Va ricordata, inoltre, la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguarda "l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". In particolare, l'articolo 19 prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di occupazione e impiego.

L'art. 11 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. La legge n. 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze, in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing" (art. 57, comma 1).

All'introduzione del CUG ha fatto seguito la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità in materia di "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" del 04/03/2011.

In ambito normativo nella Regione Marche è vigente in materia la legge regionale 23 luglio 2012 n. 23 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione. Modifiche alla legge regionale 5 agosto 1996 n. 34 "Norme per le nomine e designazioni di spettanza della regione"" e alla legge regionale 11 novembre 2008 n. 32 "Interventi contro la violenza sulle donne".

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello dell'1/04/1999, prevede, inoltre, all'art. 19 Pari opportunità: "1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D. Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici...".

E' stata poi firmata la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 ed aperta alla firma l'11 maggio 2011 a Istanbul da 32 paesi, tra cui l'Italia. Il trattato si propone di prevenire la violenza, favorire la protezione delle vittime ed impedire l'impunità dei colpevoli.

Il quadro normativo è stato rinnovato in particolare dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario per le pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che prevede al 3.2. Piani triennali di azioni positive: "... In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance".

Da ultimo, con il Decreto Legge n.80/2021, convertito nella legge n. 113/2021, nell'ottica della semplificazione amministrativa, è stato approvato il Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) che ogni amministrazione dovrà adottare nel 2022 (con provvedimento della Conferenza Unificata delle Regioni datato 2/12/2021, il termine per l'approvazione è stato posticipato dal 31/1/2022 al 31/03/2022). Si tratta di un documento di durata triennale che, assorbendo i piani di programmazione che ogni amministrazione è tenuta ad approvare annualmente, si pone come strumento unico che, tramite l'individuazione di misure organizzative, percorsi formativi del personale e strumenti di rilevazione dei risultati raggiunti, misure per la trasparenza e la lotta alla

corruzione, si pone come obiettivo il miglioramento della qualità dei servizi e la progressiva semplificazione dei processi, e comprende anche il Piano delle azioni positive per la parità di genere.

L'art. 6 del DL 80/2021 prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica adotti un Piano tipo al quale le amministrazioni dovranno uniformarsi. All'atto della redazione del presente documento il Piano tipo non è ancora stato approvato.

Prima parte. 2. Contesto

Per quanto riguarda il contesto istituzionale della Provincia di Ancona successivamente alla riforma in ente di area vasta ad opera della Legge Delrio n. 56/2014, è intervenuta la legge regionale n. 13 del 2/4/2015, e successive modifiche ed integrazioni, che ha comportato il trasferimento alla Regione Marche delle funzioni amministrative non fondamentali ed il riordino di quelle fondamentali.

Prima parte.3. La situazione occupazionale nella Provincia di Ancona

Per poter procedere nell'individuazione delle azioni da intraprendere è necessario raccogliere una serie di dati, quantitativi e qualitativi sul personale dell'Ente, forniti dall'Area Risorse Umane.

Al 31/12/2021 la Provincia di Ancona ha n. 186 dipendenti, compreso il Segretario Generale e il Dirigente, dei quali n. 76 sono donne e 110 sono uomini; n. 184 dipendenti sono a tempo indeterminato, n. 2 dipendenti sono a tempo determinato.

Le donne rappresentano quindi il 40,86% e gli uomini il 59,14% del totale dei dipendenti della Provincia di Ancona.

Si ritiene utile evidenziare il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale: dei 14 dipendenti con contratto part-time (pari al 7,53% del totale dei dipendenti) le donne sono 8 (pari al 4,30% del totale dei dipendenti) e gli uomini sono 6 (pari al 3,23% del totale dei dipendenti).

Per l'orario del part-time si forniscono i seguenti dati:

	Donne	Uomini	Totale
	Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 186		
Più del 50% di ore	7 3,76%	3 1,62%	10 5,38%
Uguale o Meno del 50% di ore	1 0,54%	3 1,62%	4 2,16 %
Totale	8 4,30%	6 3,23%	14 7,53%

Dotazione organica della provincia di Ancona:
Analisi dei dati relativi all'età, alla categoria professionale, alla scolarizzazione e al genere

<i>Età e Categoria professionale</i>						
<i>Categoria B e C</i>	<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 186</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	1	0,54%	2	1,08%	3	1,62%
41-50	13	6,99%	30	16,13%	43	23,12%
51-60	19	10,22%	36	19,37%	55	29,58%
Più di 60 anni	4	2,15%	9	4,84%	13	6,99%
Totale	37	19,90%	77	41,41%	114	61,30%

<i>Categoria D</i>	<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 186</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	2	1,08%	2	1,08%	4	2,16%
31-40	5	2,69%	0	0,00%	5	2,69%
41-50	12	6,46%	7	3,76%	19	10,22%
51-60	17	9,14%	14	7,53%	31	16,67%
Più di 60 anni	3	1,62%	8	4,30%	11	5,92%
Totale	39	20,97%	31	16,67%	70	37,64%

<i>Posizioni Organizzative comprese nella Cat. D</i>	<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 186</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Totale	11	5,92%	6	3,22%	17	9,14%

<i>Segretario Generale e Dirigente</i>	<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 186</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	2	1,08%	2	1,08%
Totale	0	0,00%	2	1,08%	2	1,08%

Scolarizzazione						
<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 186</i>						
	Donne		Uomini		Totale	
Licenza Media	4	2,16%	18	9,67%	22	11,83%
Diploma	30	16,12%	63	33,88%	93	50,00%
Laurea	44	23,65%	27	14,52%	71	38,17%
TOTALE	78	41,94%	108	58,06%	186	100,00%

Seconda parte. Il Piano operativo: Monitoraggio

In osservanza delle finalità previste dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, le linee guida delle attività e della mission del Piano Triennale 2021-2023 della Provincia di Ancona sono:

1. La **valorizzazione di genere**, nell'ambito più generale della cultura di gestione delle risorse umane anche mediante la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. Le **politiche di conciliazione**: conoscerle e favorirne il ricorso per il contemperamento delle responsabilità familiari, personali e professionali;
3. Il monitoraggio dell'attuazione del **Piano delle azioni positive** e il rafforzamento del ruolo del CUG.

LINEE GUIDA	<u>PIANO AZIONI POSITIVE</u> <u>P.A.P. 2021/2023</u>	ATTUAZIONE AL 31/12/2021
	AZIONI	
1. Valorizzazione cultura di genere	Adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul sito istituzionale www.provincia.ancona.it	Adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira.
	Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere, di lavoro agile In particolare, anche con il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale effettiva, si prevedono incontri di formazione/informazione su: pari opportunità, parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, nonché benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro correlato, per tutti i	Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere, di lavoro agile: 1) il 02/12/2021 webinar con la Rete dei Cug della Regione Marche "Disconnessione, come cambia la concezione del benessere durante lo smart working"; 2) il 26/03/2021 webinar con la Rete dei Cug della Regione Marche "Violenza di genere, parliamone per dire basta". 3) il 22-29/10 e 19-26/11/2021 con la rete delle Consigliere provinciali di

	<p>dipendenti della Provincia di Ancona prevedendo, laddove possibile, la partecipazione anche dei dipendenti dei Comuni della Provincia di Ancona</p>	<p>parità della Regione Marche: “A colloquio con le P.A.: Seminari formativi online per promuovere la parità di genere sul territorio”.</p>
<p>2. Politiche di Conciliazione</p>	<p>Attivazione dello smart working. Invito al personale INPS o esperti per la promozione e diffusione delle iniziative a favore dei dipendenti degli enti pubblici Partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione interna ed esterna (master, stage, ecc.)</p>	<p>- Attivazione del Lavoro Agile in Emergenza; - Invio del Questionario sul Lavoro Agile alla Rete Nazionale dei CUG.</p>
<p>3. Piano Azioni Positive - CUG</p>	<p>Presentazione nuovo Piano Azioni Positive da parte dei soggetti sindacali del CUG, in sede di contrattazione decentrata integrativa. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione. Implementazione del sito Intranet ed Internet per la divulgazione dell’attività del CUG. Partecipare alla Rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche denominata MarCUG</p>	<p>- Presentazione nuovo Piano Azioni Positive da parte dei soggetti sindacali del CUG, in sede di contrattazione decentrata integrativa; - Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione; - Implementazione del sito Intranet ed Internet per la divulgazione dell’attività del CUG; - Partecipazione alla rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche denominata MarCUG, con la formalizzazione del Protocollo d’Intesa; - Adesione volontaria alla Rete Nazionale dei CUG tramite portale: https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug e conseguente adesione al Protocollo d’Intesa tra Ministero della Pubblica Amministrazione/Ministero Pari opportunità e famiglia/Ministero dell’Istruzione e la Rete Nazionale dei Comitati unici di garanzia.</p>

	Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici per attività inerenti l'attuazione del Piano delle Azioni Positive	- Proposte alle modifiche del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente.
--	--	---

Terza parte. Il Piano operativo: Aggiornamento anno 2022

LINEE GUIDA	Azioni	P.A.P. 2022
1. Valorizzazione cultura di genere	A	Prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul sito istituzionale www.provincia.ancona.it
	B	Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di gestione del personale. In particolare, anche con il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale, si prevedono incontri di formazione/informazione per tutti i dipendenti della Provincia di Ancona prevedendo, laddove possibile, la partecipazione anche dei dipendenti dei Comuni della Provincia di Ancona nei seguenti ambiti tematici: <ul style="list-style-type: none"> • pari opportunità • parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro • benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro correlato • soft skills comunicazione relazionale nei luoghi di lavoro e prevenzione dei conflitti • lavoro agile • accessibilità dei documenti sul sito istituzionale • Codice di comportamento del Personale Dipendente della Provincia di Ancona”, approvato con Decreto n. 117/2021 Prevedere un indicatore che quantifichi l'effettiva partecipazione del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale, espresso come percentuale tra risorse umane formate e risorse umane in servizio presso la Provincia
2. Politiche di conciliazione	A	Attivazione del lavoro agile: Prevedere un indicatore volto a quantificare il personale che ne ha beneficiato anche al di fuori del periodo emergenziale
	B	Convenzione per il rinnovo degli abbonamenti ai trasporti pubblici del personale dipendente (in assenza di una previsione normativa, si può finanziare solo con welfare integrativo a carico del fondo decentrato)
	C	Contribuire al benessere lavorativo con l'istituzione di una banca dati con le richieste/disponibilità di mobilità interna volontaria del personale dipendente
3. Piano Azioni Positive - CUG	A	Presentazione nuovo Piano Azioni Positive da parte dei soggetti sindacali del CUG, in sede di contrattazione decentrata integrativa
	B	Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione
	C	Implementazione del sito Intranet ed Internet per la divulgazione dell'attività del CUG

	D	Partecipazione alla rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche denominata MarCUG, formalizzata con la firma del Protocollo d'Intesa
	E	Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG, formalizzata con la firma tramite portale: https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug , conseguente adesione al Protocollo d'Intesa tra Ministero della Pubblica Amministrazione/Ministero Pari opportunità e famiglia/Ministero dell'Istruzione e la Rete Nazionale dei Comitati unici di garanzia.