

al Decreto presidenziale n. 154 del 10/12/2020



**Provincia
di Ancona**

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

(Seduta del Comitato unico di garanzia della Provincia di Ancona del 28/10/2020)

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive 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 è strutturato in due parti:

Prima parte: Situazione occupazionale con dati articolati per genere nella Provincia di Ancona;

Seconda parte: Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento.

Il 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.

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, in ordine al riordino delle funzioni amministrative non fondamentali.

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”;*

Prima parte. 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.

VISTO che con prot. n. 23359 del 17/07/2020 è stata trasmessa la Relazione sullo stato del personale al Dipartimento della Funzione pubblica, al Dipartimento delle pari opportunità, al Presidente della Provincia e all'OIV;

Al 31/12/2019 la Provincia di Ancona ha 180 dipendenti, compreso il Segretario Generale e il Dirigente, dei quali n. 65 sono donne e 115 sono uomini. I dipendenti sono tutti a tempo indeterminato.

Le donne rappresentano quindi il **36,11%** e gli uomini il **63,89%** del totale dei dipendenti della Provincia di Ancona.

Si ritiene utile evidenziare il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale: dei 16 dipendenti con contratto part-time (pari al 8,89% del totale dei dipendenti) le donne sono 10 (pari al 5,56% del totale dei dipendenti%) e gli uomini sono 6 (pari al 3,33% del totale dei dipendenti). Per l'orario del **part-time** si forniscono i seguenti dati:

	Donne	Uomini	Totale
	<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 180</i>		
Più del 50% di ore	9 5,00%	3 1,67%	12 6,67%
Uguale o Meno del 50% di ore	1 0,56%	3 1,67%	4 2,22%
Totale	10 5,56%	6 3,34%	16 8,89%

***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. 180</i>		
	Donne	Uomini	Totale
Meno di 30 anni	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
31-40	2 1,11%	3 1,67%	5 2,78%
41-50	18 10,00%	30 16,67%	48 26,67%
51-60	14 7,78%	38 21,11%	52 28,89%
Più di 60 anni	3 1,67%	11 6,11%	14 7,78%
Totale	37 20,56%	82 45,55%	119 66,11%

<i>Categoria D</i>	<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 180</i>		
	Donne	Uomini	Totale
Meno di 30 anni	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
31-40	1 0,56%	0 0,00%	1 0,56%
41-50	9 5,00%	11 6,11%	20 11,11%
51-60	16 8,89%	13 7,22%	29 16,11%
Più di 60 anni	2 1,11%	7 3,89%	9 5,00%
Totale	28 15,56%	31 17,22%	59 32,78%

<i>Di cui Posizioni Organizzative</i>	<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 180</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	1	0,56%	2	1,11%	3	1,67%
Oltre 50 anni	8	4,44%	4	2,22%	12	6,67%
Totale	9	5,00%	6	3,33%	15	8,33%

<i>Segretario Generale e Dirigente</i>	<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 180</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	1,11%	2	1,11%
Totale	0	0,00%	2	1,11%	2	1,11%

<i>Scolarizzazione</i>						
<i>Le % sono in rapporto al totale dei dipendenti n. 180</i>						
	Donne		Uomini		Totale	
<i>Licenza Media</i>	4	2,22%	25	13,89%	29	16,11%
<i>Diploma</i>	34	18,89%	65	36,11%	99	55,00%
<i>Laurea</i>	27	15,00%	25	13,89%	52	28,89%
TOTALE	65	36,11 %	115	63,89%	180	100,00%

Seconda parte. Il Piano operativo

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 con 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. Monitorare l'attuazione del **Piano delle azioni positive** e rafforzare il ruolo del CUG.

LINEE GUIDA	AZIONI
1. Valorizzazione cultura di genere	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione del linguaggio di genere nell'intranet <i>Stamira</i> e sul sito istituzionale www.provincia.ancona.it
	<ul style="list-style-type: none"> - 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 dipendenti della Provincia di Ancona prevedendo, laddove possibile, la partecipazione anche dei dipendenti dei Comuni della Provincia di Ancona
2. Politiche di Conciliazione	<ul style="list-style-type: none"> - 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.)
3. Piano azioni Positive - CUG	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici per attività inerenti l'attuazione del Piano delle azioni positive