



## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020 – 2022 AGGIORNAMENTO ANNO 2022

### 1. PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2020 – 2022 si pone in linea di continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2017 – 2019, frutto del contributo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Jesi (di seguito CUG) ed in coerenza con la normativa di riferimento.

L'Ente, tenendo conto delle azioni positive programmate e realizzate nel corso del triennio 2017 - 2019, con la stesura e l'adozione del presente Piano delle Azioni Positive 2020 – 2022 intende dare continuità al proprio impegno nel miglioramento continuo in termini di promozione delle pari opportunità e prevenzione di ogni forma di discriminazione di genere e del benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso, in quanto le azioni che si impegna a realizzare interessano tutto il personale dipendente, e, quindi, non soltanto le donne, sulle quali, tuttavia, gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

Il D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una funzione propositiva e propulsiva ai fini

Roberto  
Alparovine  
B. B.

della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo linee di azione.

La recente Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretariato di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, ha sostituito la precedente Direttiva 23 maggio 2007 ed ha aggiornato alcuni indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

La direttiva, in particolare, definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, sopra menzionato, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Jesi armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano delle Azioni Positive, dopo l'esame preventivo della Consigliera di Parità e il recepimento delle osservazioni e proposte di integrazioni dalla stessa formulate è stato sottoposto all'approvazione del Comitato Unico di Garanzia.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 dell'11.02.2020, il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 è stato approvato e trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Piano approvato viene aggiornato per l'annualità 2022 con riferimento al contesto interno alla data del 31.12.2021, tenendo conto delle nuove assunzioni di personale, dei pensionamenti e delle cessazioni intervenute a vario titolo.

Viene, inoltre, implementato con l'introduzione dell'ulteriore obiettivo "Promozione del lavoro agile" al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, realizzando in tal modo un incremento della produttività del lavoro.

## 2. IL CONTESTO INTERNO DEL COMUNE DI JESI

L'elaborazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Alla data del **31.12.2021** il personale di ruolo del Comune di Jesi è pari a **n. 235** unità, di cui **n. 127** donne e **n. 108** uomini

Le donne rappresentano, pertanto, il **54,3%** del totale del **personale dipendente**.

I dati relativi alla **qualifica, all'età e al genere** sono i seguenti:

Roberto Carr  
Daniela Gradici

B. Amr

D. De 2

RS

[Signature]

Categorie B e C	DONNE		UOMINI		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Fascia d'età					n.
Meno di 30 anni	2	2,4	4	4,9	6
Da 31 a 40 anni	9	11	11	13,6	20
Da 41 a 50 anni	21	25,6	17	21	38
Oltre i 50 anni	50	61	49	60,5	99
TOTALE	82	100	81	100	163
Categoria D	DONNE		UOMINI		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Fascia d'età					
Meno di 30 anni	2	5,3	-	-	2
Da 31 a 40 anni	6	15,8	2	12,5	8
Da 41 a 50 anni	15	39,5	5	31,3	20
Oltre i 50 anni	15	39,5	9	56,3	24
TOTALE	38	100	16	100	54

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità	DONNE		UOMINI		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Fascia d'età					
Meno di 30 anni	-	-	-	-	-
Da 31 a 40 anni	-	-	-	-	-
Da 41 a 50 anni	2	33,3	1	14,3	3
Oltre i 50 anni	4	67,7	6	85,7	10
TOTALE	6	100	7	100	13

Dirigenti	DONNE		UOMINI		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Fascia d'età					
Meno di 30 anni	-	-			
Da 31 a 40 anni	-	-	1*	25	1
Da 41 a 50 anni	-	-	-	-	-
Oltre i 50 anni	1*	100	3	75	4
TOTALE	1	100	4	100	5

\*Dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1 D. Lgs. n. 267/2000

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

*Roberto Cener*  
*Stefano Pandini*  
*B. Amm*

*[Signature]* 3

*Re*

*[Signature]*

Età media del personale non dirigente

ANNO 2021	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	50,1	50,3
di cui < = 40 anni	19	17
di cui tra 41 - 50 anni	36	22
di cui > 50 anni	65	58
TOTALE	120	97

Età media del personale con incarico di Alta Professionalità e Posizione Organizzativa

ANNO 2021	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	51,5	54,9
di cui < = 40 anni	-	-
di cui tra 41 - 50 anni	2	1
di cui > 50 anni	4	6
TOTALE	6	7

Età media del personale dirigente

(compresa n. 1 unità a tempo determinato ex art. 110, comma 1 D. Lgs. n. 267/2000)

ANNO 2021	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	57	52,5
di cui < = 40 anni	-	1*
di cui tra 41 - 50 anni	-	-
di cui > 50 anni	1*	3
TOTALE	1	4

Personale in possesso di laurea  
(situazione al 31.12.2021)

SITUAZIONE AL 31.12.2021	DONNE	UOMINI
PERSONALE DIRIGENTE	1 (100%)	4 (100%)
PERSONALE CON INCARICO DI ALTA PROFESSIONALITA' E POSIZIONE ORGANIZZATIVA	5	4
PERSONALE NON DIRIGENTE	25	49
TOTALE	31	57

*Renzo Cerri*  
*Daniela Fontana*  
*B. Rossi*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Personale Flessibile

Alla data del **31.12.2021** sussistono i seguenti rapporti di lavoro flessibili:

ANNO 2021	TEMPO DETERMINATO	LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI	LAVORATORI DI PUBBLICA UTILITA'
UOMINI	1	-	-
DONNE	2	-	-
ETA' MEDIA	52,6	-	-

### 3. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

In un'ottica di continuità con gli obiettivi e le azioni promosse con il precedente Piano, nel corso del prossimo triennio 2020 – 2022 il Comune di Jesi intende realizzare un Piano di Azioni Positive costantemente teso a:

1. Continuare a favorire la partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento, indistintamente a tutto il personale dipendente, dedicando la dovuta attenzione a due importanti tematiche, rappresentate dalle *“pari opportunità”* (con il supporto del CUG ed anche con la collaborazione della Consigliera di Parità) ed anche dalle *“corrette relazioni umane/professionali nell’ambiente di lavoro e la prevenzione dello stress lavoro correlato”* (con il supporto del CUG ed anche con la collaborazione della Consigliera di Parità); programmare incontri di informazione/formazione su tali tematiche su proposta della Consigliera di Parità;
2. Continuare a favorire articolazioni orarie che consentano la migliore conciliazione delle responsabilità familiari e professionali, nel rispetto delle esigenze di servizio;
3. Continuare a promuovere concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, compatibilmente alle risorse disponibili e nel rispetto delle norme di legge e contrattuali.

Pertanto, tenendo conto delle esigenze di servizio e nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali che disciplinano la formazione, l'orario di lavoro, gli incentivi e le progressioni economiche, la gestione delle risorse umane e le misure organizzative continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, anche in considerazione di particolari situazioni personali, sociali o familiari.

Con riferimento alle linee d'intervento appena descritte ed in continuità con gli obiettivi strategici del Piano di Azioni Positive del precedente triennio, si individuano, pertanto, i seguenti principali obiettivi, con le rispettive finalità strategiche ed azioni:

OBIETTIVO	FINALITA' STRATEGICA	AZIONE, COSTI E MONITORAGGIO
<b>1. FORMAZIONE PROFESSIONALE</b> Proseguire nell’attività di pianificazione di percorsi formativi per consentire a tutti i	Migliorare la qualità del lavoro e la gestione delle risorse umane attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità	1. Ricognizione dei fabbisogni formativi da parte di ciascun Dirigente di Area, con il supporto dei rispettivi Responsabili di Servizio, al fine di individuare

Roberto Or  
Daniela Fardine  
B. M.

5

Re

<p>dipendenti, donne e uomini, una crescita professionale mediante lo sviluppo delle competenze e del potenziale professionale, che favorisca lo svolgimento sempre più adeguato del proprio ruolo e di ruoli e di posizioni di più elevata responsabilità.</p>	<p>professionali del personale dipendente</p>	<p>interventi formativi corrispondenti ai reali e specifici bisogni dei diversi ambiti lavorativi. Tali percorsi formativi dovranno essere condivisi in seno alla Conferenza dei Dirigenti.</p> <p>2. Organizzazione di percorsi formativi d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali, prioritariamente in house ed in orari compatibili con quelli dei lavoratori e delle lavoratrici part-time e con l'orario di servizio.</p> <p>3. Predisposizione di un piano annuale della formazione del personale, previo confronto, se richiesto, con la rappresentanza sindacale e con il CUG, che tenga conto delle esigenze dell'ente e di tutto il personale dipendente. Nell'ambito della programmazione, inserire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un intervento formativo specifico sulle <i>pari opportunità</i>, con il coinvolgimento della Consigliera provinciale di Parità;</li> <li>- un intervento formativo specifico sulla tematica delle <i>"corrette relazioni umane/professionali nell'ambiente di lavoro e la prevenzione dello stress lavoro correlato"</i>, a cura di esperti/e in materia ed in collaborazione con l'ufficio della consigliera di parità da realizzare nel corso del triennio.</li> </ul> <p>Tale intervento è fondamentale per migliorare il clima organizzativo, nella consapevolezza della centralità della persona (risorsa umana) e della sua valorizzazione.</p> <p>Saranno programmati anche incontri di informazione/formazione su tali tematiche su proposta della Consigliera di Parità.</p> <p>4. Monitoraggio sulle competenze apprese, anche mediante verifica delle modalità</p>
---	---	--

Roberto Cavan  
Daniela Spadolini  
B. M...

 6





		<p>di lavoro, dei processi e delle attività intraprese da parte del personale coinvolto a cura del Dirigente di ciascuna area.</p> <p>Il monitoraggio generale sulla attuazione del Piano della formazione è effettuato semestralmente dal Dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione, che lo ha approvato.</p> <p>COSTI: il budget stanziato a Bilancio per il triennio 2020 - 2022 è € 30.000 per ciascun anno</p>
<p><b>2. ORARI DI LAVORO</b>  Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.  Utilizzo dell'art. 27 CCNL 21.05.2018 con particolare riguardo al comma 4</p>	<p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso l'utilizzo di tempi più flessibili e di articolazioni orarie più rispondenti a particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio.</p>	<p>1. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, su richiesta del dipendente, prevedere forme di flessibilità oraria ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio. Tali articolazioni orarie, a carattere temporaneo, sono legate alla necessità di conciliare la vita familiare con quella professionale.</p> <p>A tal riguardo, verrà applicato l'art. 7, comma 4 lett. p) del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, che prevede la contrattazione integrativa <i>"dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare."</i></p> <p>2. Valutare le richieste di fruizione di orario part-time, compatibilmente con le esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi, nel rispetto della normativa vigente, con particolare riguardo alle domande dettate da problematiche familiari o personali.</p> <p>3. Il monitoraggio generale sulla concreta attuazione dell'obiettivo è effettuato semestralmente dal</p>

*Roberto...*  
*Assistente Sociale*  
*P. M...*

*[Signature]* 7

*[Signature]*

		Dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione. COSTI: l'obiettivo è a costo 0
<p><b>3. SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'</b> Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p>	Garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all'esperienza maturata, nell'Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate e alle potenzialità individuali espresse, tenendo conto del profilo professionale e della categoria di appartenenza.	<p>1. Implementare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, che valorizzino il personale dipendente meritevole attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</p> <p>2. Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere. In particolare, nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, dare maggior peso valutativo alle capacità e alle attitudini relazionali, indipendentemente dal genere.</p> <p>3. Il monitoraggio generale sulla concreta attuazione dell'obiettivo è effettuato semestralmente dal Dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione.</p> <p>COSTI PEO: - previsione nel CCI triennio 2019 - 2021 per l'anno 2020 € 50.000,00 - previsione nel CCI triennio 2019 - 2021 per l'anno 2021 € 55.000,00</p>
<p><b>4. PROMOZIONE DEL LAVORO AGILE</b> Si intende promuovere il ricorso al lavoro agile con funzioni conciliative</p>	Dare attuazione alle disposizioni contenute nel Capo II della Legge n. 81 del 22.05.2017 intitolato "Lavoro Agile" <i>quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza vincoli di tempo e di luogo, entro i soli limiti di durata massima</i>	<p>1. Approvazione indirizzi generali in materia di organizzazione del lavoro con la modalità agile di esecuzione della prestazione (DGC n. 7 del 19.01.2022)</p> <p>2. Presentazione del documento approvato con DGC n. 7/2022 alle OO.SS. per il necessario confronto e per acquisire proposte o osservazioni.</p> <p>3. Presentazione al CUG degli indirizzi in materia di lavoro agile approvati dalla Giunta con DGC</p>

*D. Scuderi*  
Daniela Scuderi

*[Signature]*

*[Signature]*

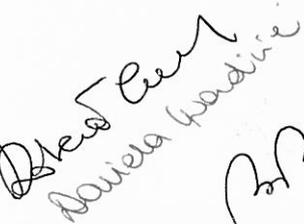
*[Signature]*

	<p>dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva". Finalità: conciliare i tempi di vita e di lavoro del dipendente realizzando, in tal modo, anche un incremento della produttività del lavoro</p>	<p>n. 7/2022.  <b>4.</b> Approvazione da parte della Giunta Comunale della disciplina per l'accesso al lavoro agile.  <b>5.</b> Attuazione delle concrete modalità di organizzazione ed esecuzione della prestazione in modalità agile definite mediante accordo tra le parti, che può avvenire:  - <b>per cicli</b> (che si ripetono periodicamente nel tempo, alternando prestazioni eseguite presso i locali aziendali con prestazioni eseguite nei luoghi diversi dai locali aziendali);  - <b>per specifici obiettivi</b>, il cui conseguimento è favorito dalla modalità agile, intesa sempre come alternanza tra lavoro in azienda e lavoro fuori dall'azienda.  <b>6. Monitoraggio</b>  L'attuazione delle disposizioni in materia di lavoro agile sarà oggetto di verifica da parte del Dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione, sentita la Conferenza dei Dirigenti, al fine di verificare l'effettivo incremento della produttività del lavoro attraverso una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.</p>
--	---	---

#### 4. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2020 - 2022) ed è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Jesi [www.comune.jesi.an.it](http://www.comune.jesi.an.it).

Nel periodo di vigenza del presente Piano le risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione e sull'efficacia delle azioni adottate saranno raccolte presso il Servizio Gestione Risorse Umane e Organizzazione e verranno illustrate al CUG, il quale potrà formulare eventuali suggerimenti, osservazioni, pareri al fine della adozione di azioni o misure correttive.

 Daniela Fardine  
