

PROVINCIA DI ANCONA

DECRETO DELLA PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

n. 145 del 19/05/2015

Oggetto: Approvazione Piano Triennale 2015/2017 delle azioni positive della Provincia di Ancona per le Pari Opportunità.

L'anno 2015, il giorno diciannove del mese di maggio alle ore 16.45, nella sede della Provincia, la Presidente, dott.ssa LIANA SERRANI, con la partecipazione del Segretario Generale, dott. PASQUALE BITONTO, ai sensi dell'art. 97, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, richiamato dall' art. 13, comma 4, del regolamento sul "Sistema dei controlli interni" della Provincia di Ancona

ADOTTA

il decreto di seguito riportato.

Alla Sig.ra Presidente

Oggetto: Approvazione Piano Triennale 2015/2017 delle azioni positive della Provincia di Ancona per le Pari Opportunità.

VISTO lo Statuto della Provincia di Ancona (adeguato alla legge 7 aprile 2014, n. 56) adottato dall'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 3 del 2/02/2015;

PREMESSO che l'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006, "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;*
- *uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;*
- *valorizzazione delle caratteristiche di genere;*

VISTI gli artt. 1 e 57, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, la Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con i quali si descrivono i compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze spettanti al CUG, tra i quali la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, e la Direttiva del 23 maggio 2007 con la quale si descrivono misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

VISTI i Decreti del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri spettanti al Presidente della Provincia:

- n. 32 del 04/10/2013, con il quale si procede alla "*Nomina componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*"
- n. 15 del 15/05/2014, con il quale si procede alla sostituzione di un componente e del Presidente del Cug;
- n. 57 del 5/12/2014, con il quale si procede alla sostituzione di un componente del Cug;

VISTO il verbale n. 2/2015 della riunione del Cug tenutasi in data 23/04/2015, in cui è stato approvato all'unanimità il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015/2017, allegato al presente documento di cui fa parte integrante;

VISTO il parere positivo della Consigliera di parità di cui alla comunicazione del 7/05/2015, prot. n. 64315 del 11/05/2015;

PRESO ATTO che sulla presente proposta non necessita acquisire il parere di regolarità contabile, non rivestendo la proposta alcun aspetto che direttamente o indirettamente presenti profili finanziari, economici o contabili;

si propone quanto segue

1. di approvare il “Piano Triennale 2015/2017 delle azioni positive della Provincia di Ancona per le Pari Opportunità” (Allegato A);
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta per sua natura impegno di spesa;
3. di dare atto che responsabile del procedimento è la Dott.ssa Laura Lampa;
4. di pubblicare il presente decreto all’Albo Pretorio on line per 15 giorni consecutivi (per il combinato disposto degli artt. 124, comma 1, e 134, comma 3, del T.U.E.L. e dell’art. 12 del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità della Provincia di Ancona (P.T.T.I.) – Anni 2014-2016);
5. di dare atto che il presente decreto è dichiarato immediatamente esecutivo ai sensi dell’art. 21 quater, comma 1, della Legge n. 241/1990.

Ancona, 15/05/2015

La Responsabile del Procedimento
Dott.sa Laura Lampa

Il Dirigente del Settore I *ad interim*
Per il parere favorevole di regolarità tecnica
Dott. Fabrizio Basso

LA PRESIDENTE

Vista la seguente proposta del Dirigente del Settore *I ad interim* in data 15/05/2015:

“ “ “ “ “ “ “ “ “ “ “ “

Alla Sig.ra Presidente

Oggetto: Approvazione Piano Triennale 2015/2017 delle azioni positive della Provincia di Ancona per le Pari Opportunità.

VISTO lo Statuto della Provincia di Ancona (adeguato alla legge 7 aprile 2014, n. 56) adottato dall'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 3 del 2/02/2015;

PREMESSO che l'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006, "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;*
- *uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;*
- *valorizzazione delle caratteristiche di genere;*

VISTI gli artt. 1 e 57, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, la Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con i quali si descrivono i compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze spettanti al CUG, tra i quali la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, e la Direttiva del 23 maggio 2007 con la quale si descrivono misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

VISTI i Decreti del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri spettanti al Presidente della Provincia:

- n. 32 del 04/10/2013, con il quale si procede alla "*Nomina componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*"
- n. 15 del 15/05/2014, con il quale si procede alla sostituzione di un componente e del Presidente del Cug;
- n. 57 del 5/12/2014, con il quale si procede alla sostituzione di un componente del Cug;

VISTO il verbale n. 2/2015 della riunione del Cug tenutasi in data 23/04/2015, in cui è stato approvato all'unanimità il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015/2017, allegato al presente documento di cui fa parte integrante;

VISTO il parere positivo della Consigliera di parità di cui alla comunicazione del 7/05/2015, prot. n. 64315 del 11/05/2015;

PRESO ATTO che sulla presente proposta non necessita acquisire il parere di regolarità contabile, non rivestendo la proposta alcun aspetto che direttamente o indirettamente presenti profili finanziari, economici o contabili;

si propone quanto segue

1. di approvare il "Piano Triennale 2015/2017 delle azioni positive della Provincia di Ancona per le Pari Opportunità" (Allegato A);
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta per sua natura impegno di spesa;
3. di dare atto che responsabile del procedimento è la Dott.ssa Laura Lampa;

4. di pubblicare il presente decreto all'Albo Pretorio on line per 15 giorni consecutivi (per il combinato disposto degli artt. 124, comma 1, e 134, comma 3, del T.U.E.L. e dell'art. 12 del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità della Provincia di Ancona (P.T.T.I.) – Anni 2014-2016);
5. di dare atto che il presente decreto è dichiarato immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 21 quater, comma 1, della Legge n. 241/1990.

Ancona, 15/05/2015

La Responsabile del procedimento
f.to Dott.ssa Laura Lampa

Il Dirigente del Settore I *ad interim*
per il parere favorevole di regolarità tecnica

f.to Dott. Fabrizio Basso

=====

“ “ “ “ “ “ “ “ “ “

Ritenuto di condividere il documento per le motivazioni riportate e pertanto di poter far propria la proposta presentata;

Visto che la proposta riporta il parere favorevole di regolarità tecnica dell'Ufficio interessato;

DECRETA

1. di approvare il “Piano Triennale 2015/2017 delle azioni positive della Provincia di Ancona per le Pari Opportunità” (Allegato A);
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta per sua natura impegno di spesa;
3. di dare atto che responsabile del procedimento è la Dott.ssa Laura Lampa;
4. di pubblicare il presente decreto all'Albo Pretorio on line per 15 giorni consecutivi (per il combinato disposto degli artt. 124, comma 1, e 134, comma 3, del T.U.E.L. e dell'art. 12 del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità della Provincia di Ancona (P.T.T.I.) – Anni 2014-2016);
5. di dare atto che il presente decreto è dichiarato immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 21 quater, comma 1, della Legge n. 241/1990.

Ancona, 19/05/2015

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. Pasquale Bitonto

LA PRESIDENTE
f.to Dott.ssa Liana Serrani

Allegato A

al Decreto presidenziale n. 145 del 19/05/2015



**Provincia
di Ancona**

**PIANO TRIENNALE 2015/2017
DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

(Seduta del Comitato unico di garanzia della Provincia di Ancona del 23/04/2015)

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 dal decreto legislativo 198/2006.

Questo Piano Triennale 2015-2017, è strutturato in due parti:

Prima parte: Situazione occupazionale con dati 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, è tornato a prevedere 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 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.

In tempi più recenti, si inserisce anche l'art. 11 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. *“Collegato lavoro”*) che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 163 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”*.

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”, ma è in corso di elaborazione una proposta di Testo unico delle pari opportunità.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello dell'1.4.1999, 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. Il trattato si propone di prevenire la violenza, favorire la protezione delle vittime ed impedire l'impunità dei colpevoli. Il 19 giugno 2013, dopo l'approvazione unanime del testo alla Camera dei Deputati, il Senato ha votato il documento anch'esso all'unanimità.

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 in ordine al riordino delle funzioni amministrative non fondamentali.

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.

Al 31/12/2014 la Provincia di Ancona ha 504 dipendenti (480 a tempo indeterminato e 24 a tempo determinato), di cui 242 sono donne e 262 sono uomini. Le donne rappresentano quindi il 48,02 % del totale dei dipendenti della Provincia di Ancona.

Si ritiene utile evidenziare il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale: dei 42 dipendenti con contratto part-time le donne sono 33 (pari al 79%) e gli uomini sono 9. Per l'orario del part-time si forniscono i seguenti dati:

<i>Categoria B e C</i>						
	Donne		Uomini		Totale	
Uguale o più di 30 ore	13	100,00%	0	0,00%	13	100,00%
Meno di 30 ore	7	87,60%	1	12,40%	8	100,00%
<i>Categoria D</i>						
	Donne		Uomini		Totale	
Uguale o più di 30 ore	11	73,33%	4	26,67%	15	100,00%
Meno di 30 ore	2	33,33%	4	66,67%	6	100,00%

Particolarmente interessante si rivelano le analisi dei dati relativi all'età, alla categoria professionale, alla scolarizzazione e al genere.

A tal fine si forniscono i seguenti dati:

<i>Età e Categoria professionale</i>						
<i>Categoria B e C</i>	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	19	43,18%	25	56,82%	44	100,00%
41-50	47	39,83%	71	60,17%	118	100,00%
Oltre 50 anni	56	45,16%	68	54,84%	124	100,00%
Totale	122	42,65%	164	57,35%	286	100,00%

<i>Categoria D</i>	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	13	68,42%	6	31,58%	19	100,00%
41-50	30	57,69%	22	42,31%	52	100,00%
Oltre 50 anni	39	43,33%	51	56,67%	90	100,00%
Totale	82	50,93%	79	49,07%	161	100,00%

<i>Posizioni organizzative</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	10	52,63%	9	47,37%	19	100,00%
Oltre 50 anni	5	41,66%	7	58,34%	12	100,00%
Totale	15	48,38%	16	51,62%	31	100,00%

<i>Dirigenti</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	100,00%	2	100,00%
Totale	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%

<i>Scolarizzazione</i>						
	Donne		Uomini		Totale	
<i>Licenza Media</i>	29	48,33%	40	51,67%	60	100,00%
<i>Diploma</i>	101	42,43%	137	57,57%	238	100,00%
<i>Laurea</i>	93	55,03%	76	44,97%	169	100,00%

Seconda parte. Il Piano operativo

In osservanza delle finalità previste dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, gli obiettivi generali del Piano Triennale 2015-2017 possono essere così individuati:

- ✓ Stimolare lo sviluppo di una cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente dando impulso ai processi di trasformazione nella P.A. 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;
- ✓ Favorire il principio della centralità della persona e le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente ed organicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- ✓ Introdurre una rilevazione del benessere organizzativo, in base all'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n.33/2013 *“Le pubbliche amministrazioni pubblicano, altresì, i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo”*, sulla base delle indicazioni dell'Anac (ex Avcp) del 29/05/2013 ed inoltre anche sulla base della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4/3/2011 contenente *“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’ (Art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183)”*;
- ✓ Promuovere delle azioni di informazione e formazione sullo sviluppo del *gender mainstreaming* all'interno dell'ente;
- ✓ Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere;
- ✓ Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG.

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
I. Stimolare lo sviluppo di una cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente dando impulso ai processi di trasformazione nella P.A. 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.	1. Investire, riconoscere e valorizzare la presenza femminile nell'Ente in tutti i ruoli organizzativi.	A. Promozione e sostegno di progetti d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per la valorizzazione professionale per le categorie dove le donne sono maggiormente rappresentate, così come per le posizioni ove sono sottorappresentate; B. Il rafforzamento (<i>empowerment</i>) per le donne collocate in ruoli di responsabilità; C. Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i responsabili di risorse umane finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza; D. Facilitazione nella partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna (master, stages, ecc.).
	2. Intervenire sulla cultura organizzativa e sui sistemi operativi di gestione del personale.	A. Realizzazione di interventi di sensibilizzazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone; B. Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di

		<p>gestione del personale in ottica di genere per i responsabili di risorse umane finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza (Consigliera di parità);</p> <p>C. Esame in ottica di genere dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione, assegnazione incarichi, sistemi incentivanti, ecc.) per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini e rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori;</p> <p>D. Predisposizione di indicazioni per finalizzare gli strumenti di sviluppo professionale, (posizioni organizzative / corso concorso / incarichi di responsabilità / mobilità interna) al riequilibrio di genere.</p>
	<p>3. Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro, alla lettura di genere dei bilanci e al loro effettivo inserimento nell'ambito dello sviluppo delle politiche organizzative dell'Ente.</p>	<p>A. Predisposizione della Relazione annuale sulla consistenza di genere del personale e sulla attuazione delle norme di pari opportunità nell'Ente alla Funzione Pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità;</p> <p>B. Monitoraggio dei bandi di concorso e delle procedure selettive con riferimento ai contenuti e al linguaggio;</p> <p>C. Introduzione linee guida per la corretta applicazione dei criteri previsti dall'art. 48 c. 1 D. Lgs. 198/06 e adeguamento del T.U. uffici e servizi dell'Ente nelle procedure di assunzione, progressione, mobilità e assegnazione degli incarichi alle/ai dipendenti;</p> <p>D. Monitoraggio, nell'ambito degli incarichi conferiti al personale dirigenziale e non, dell'attribuzione di indennità varie al fine di individuare eventuali differenziali retributivi di genere;</p> <p>E. Monitoraggio e verifica dei percorsi di reinserimento dalla maternità.</p>
OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>II. Favorire il principio della centralità della persona e le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente ed organicamente le differenze le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.</p>	<p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time.</p> <p>2. Consolidare e potenziare il servizio per la conciliazione casa / lavoro.</p>	<p>A. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro;</p> <p>B. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time e dell'e-work, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro.</p> <p>A. Consolidamento delle iniziative di accoglienza e riorientamento professionale – counselling organizzativo e per l'orientamento - per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo;</p> <p>B. Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.</p>
<p>III. Promuovere delle azioni di informazione e formazione sullo sviluppo del <i>gender mainstreaming</i> all'interno dell'ente.</p>	<p>1. Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</p>	<p>A. Presentazione nuovo Piano Azioni Positive in sede di contrattazione decentrata integrativa;</p> <p>B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione;</p> <p>C. Utilizzo del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del CUG;</p> <p>D. Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità (ad es. giornata internazionale della donna – ricorrenze particolari).</p>

	2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione della molestie sessuali nel luogo di lavoro.	A. Adozione e diffusione del Codice di comportamento nei corsi di formazione di base e ai nuovi assunti e campagna informativa periodica sul Servizio dedicato; B. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione manageriale sul Codice di comportamento e sulla gestione dei casi per mettere in grado i responsabili di “saper prevenire” e “saper gestire”.
	3. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere.	A. Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale provinciale (Centro Antiviolenza “Donne & Giustizia” della Provincia di Ancona).
OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
IV. Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere.	1. Supportare i Comuni nello sviluppo di interventi innovativi a favore delle pari opportunità nelle organizzazioni pubbliche.	A. Supporto nelle azioni di sensibilizzazione e formazione delle strutture interne per lo sviluppo delle pari opportunità nelle politiche di valorizzazione del personale; B. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici.
	2. Attuare lo scambio e la condivisione delle buone prassi ed esperienze a livello territoriale con altri soggetti istituzionali e non istituzionali.	A. Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche; B. Collaborazione nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici e i lavoratori dell’ente; C. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici.
V. Monitorare l’attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG.	1. Definizione di presidi operativi per l’attuazione del Piano e la diffusione dei risultati.	A. Pubblicazione di una relazione annuale sull’attuazione del Piano e sull’attività del CUG.



CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE ED ESECUTIVITA'

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia del presente decreto è affisso all'Albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi dal

Ancona, _____

**IL RESPONSABILE
(LAMPA LAURA)**

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

Si certifica che il presente decreto è stato dichiarato immediatamente eseguibile (art. 21-quater della Legge n. 241/1990) il

Ancona, _____

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE
(BASSO FABRIZIO)**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Su conforme attestazione del funzionario incaricato, si certifica che il presente decreto è divenuto esecutivo, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 il

Ancona, _____

**IL SEGRETARIO GENERALE
(BITONTO PASQUALE)**

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia del presente decreto è stato affisso all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____

Ancona, _____

**IL RESPONSABILE
(LAMPA LAURA)**