

**al Decreto presidenziale n. 9 del 18/01/2018**



**Provincia  
di Ancona**

**PIANO TRIENNALE 2018/2020  
DELLE AZIONI POSITIVE  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

(Seduta del Comitato unico di garanzia della Provincia di Ancona del 17/01/2018)

## *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 2018-2020 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 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 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.

### ***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 31/12/2017 la Provincia di Ancona ha 300 dipendenti (281 a tempo indeterminato e 19 a tempo determinato), di cui 146 sono donne e 154 sono uomini.

Le donne rappresentano quindi il 48,67 % del totale dei dipendenti della Provincia di Ancona.

Il riordino della Provincia di Ancona ha determinato il trasferimento alla Regione Marche di n. 130 unità.

Alla data del 31/12/2017 risultano ancora n. 107 dipendenti dei Centri per l'Impiego dislocati in comando presso la Regione Marche.

Si ritiene utile evidenziare il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale: dei 23 dipendenti con contratto part-time le donne sono 19 (pari al 82,61%) e gli uomini sono 4. Per l'orario del **part-time** si forniscono i seguenti dati:

<b><i>Categoria B e C</i></b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Uguale o più di 30 ore	9 100,00%	0 0,00%	9 100,00%
Meno di 30 ore	3 100,00%	0 0,00%	3 100,00%
<b><i>Categoria D</i></b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Uguale o più di 30 ore	6 85,71%	1 14,29%	7 100,00%
Meno di 30 ore	1 25,00%	3 75,00%	4 100,00%

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

<b>Età e Categoria professionale</b>						
<b>Categoria B e C</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>	
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	13	50,00%	13	50,00%	26	100,00%
41-50	33	49,25%	34	50,75%	67	100,00%
Oltre 50 anni	44	44,00%	56	56,00%	100	100,00%
<b>Totale</b>	<b>90</b>	<b>46,63%</b>	<b>103</b>	<b>53,37%</b>	<b>193</b>	<b>100,00%</b>

<b>Categoria D</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>	
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	5	83,33%	1	16,67%	6	100,00%
41-50	17	54,84%	14	45,16%	31	100,00%
Oltre 50 anni	34	48,57%	36	50,70%	70	100,00%
<b>Totale</b>	<b>56</b>	<b>52,34%</b>	<b>51</b>	<b>47,66%</b>	<b>107</b>	<b>100,00%</b>

<b>Posizioni organizzative</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>	
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	4	66,67%	2	33,33%	6	100,00%
Oltre 50 anni	8	57,14%	6	42,86%	14	100,00%
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>60,00%</b>	<b>8</b>	<b>40,00%</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>

<b>Dirigenti</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>	
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%	1	100,00%	1	100,00%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

<b>Scolarizzazione</b>						
	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>	
<b>Licenza Media</b>	12	30,77%	27	69,23%	39	100,00%
<b>Diploma</b>	83	47,98%	90	52,02%	173	100,00%
<b>Laurea</b>	51	57,95%	37	42,05%	88	100,00%
<b>TOTALE</b>	<b>146</b>	<b>48,67%</b>	<b>154</b>	<b>51,33%</b>	<b>300</b>	<b>100,00%</b>

## *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 2018-2020 della provincia di Ancona sono:

- ✓ 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;
- ✓ Le **politiche di conciliazione**: conoscerle e favorirne il ricorso per il contemperamento delle responsabilità familiari, personali e professionali;
- ✓ Monitorare l'attuazione del **Piano delle azioni positive** e rafforzare il ruolo del CUG;
- ✓ Le **politiche per la salute e per l'incentivazione del turismo e cultura**: ricercando convenzioni per favorirne lo sviluppo.

LINEE GUIDA	AZIONI
<b>1. Valorizzazione cultura di genere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere</li> <li>- In particolare, su proposta 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</li> </ul>
<b>2. Politiche di conciliazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percorsi formativi nuova normativa (lavoro agile)</li> <li>- Somministrazione di questionari al personale circa le esigenze più diffuse in materia di conciliazione</li> <li>- Invito al personale INPS per la promozione e diffusione delle iniziative a favore dei dipendenti degli enti pubblici</li> <li>- Partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione interna ed esterna (master, stages, ecc.)</li> </ul>
<b>3. Piano azioni positive - CUG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentazione nuovo Piano Azioni Positive in sede di contrattazione decentrata integrativa</li> <li>- Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione;</li> <li>- Implementazione del sito Intranet ed Internet per la divulgazione dell'attività del CUG;</li> <li>- Partecipare alla Rete di buone prassi dei CUG</li> <li>- Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici per attività inerenti l'attuazione del Piano delle azioni positive</li> </ul>
<b>4. Politiche per la salute</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricerca convenzioni con strutture sanitarie per screening medico (prestazioni sanitarie specialistiche)</li> </ul>
<b>5. Politiche incentivazione turismo e cultura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricerca convenzione per CRAL Regione Marche e similari (Circolo Ricreativo Aziendale Lavoratori)</li> </ul>

