



Comune di Ancona

Piano triennale delle Azioni Positive – triennio 2025/2027



PREMESSE

Il presente Piano di Azioni Positive (di seguito Piano) è relativo alla prima annualità del triennio 2025/2027.

Il piano è adottato ai sensi di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *“le amministrazioni predispongono 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”*. Il piano ha durata triennale e individua "AZIONI POSITIVE" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il presente Piano in una visione di continuità sia programmatica che strategica con il precedente, è rivolto a promuovere all'interno del Comune di Ancona l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

L'Amministrazione, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta un Piano, avente durata triennale, che si pone in linea con i contenuti con il precedente, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori.

Il presente Piano costituisce specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione ai sensi dell'art. 6 D.L. 80/2021 e del Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132.

RILEVAZIONE DATI SUL PERSONALE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione del personale dell'Amministrazione Comunale, distinto per qualifiche e per genere.

La situazione del personale viene riportata con riferimento al 31/12/23. I dati relativi al 31/12/2024 sono in corso di elaborazione.

Si fa di seguito riferimento ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato, che presentavano alla data considerata il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

PERSONALE COMPLESSIVO N. 732
PERSONALE A TEMPO PIENO N. 690
DI CUI UOMINI N. 325
DONNE N. 365
PERSONALE A TEMPO PARZIALE N. 42
DI CUI DONNE N. 31
UOMINI N. 11



Le tabelle di cui sopra evidenziano che, rispetto al 31/12/2022 il numero di dipendenti subiva una diminuzione, sia delle donne, da 402 a 397, sia degli uomini, da 347 a 335.

La situazione relativa ai contratti part-time conferma ancora una superiore richiesta per le donne del tempo di lavoro parziale, come evidenziato dalle 31 lavoratrici in part time a fronte degli 11 lavoratori.

Il dato conferma il trend secondo cui le donne vengono maggiormente investite dalla necessità di rimodulazione dei tempi di vita dedicati al lavoro. Ciò si riflette sulla loro partecipazione al mercato del lavoro e rende evidente un differente equilibrio casa-lavoro tra uomini e donne.

Sul totale dei dipendenti pari a 732 unità, il lavoro agile è stato fruito da 111 dipendenti, di cui 79 donne (di cui una in part-time) e 32 uomini.

I numeri danno conto una diffusione largamente maggiore dello smartworking tra le donne che tra gli uomini. Il divario è in aumento rispetto all'annualità precedente, in cui il rapporto si attestava intorno al 55%.

Lo smart working è strumento di grande utilità anche al di là del periodo emergenziale, ma al tempo stesso contribuisce a sottolineare le differenze di genere non soltanto nel mondo del lavoro. Sulle donne grava maggiormente la gestione del menage familiare, e tale circostanza le tiene, laddove possibile, più lontane dal luogo di lavoro.

Nel Comune di Ancona il lavoro agile viene utilizzato quale strumento di conciliazione di tempi vita lavorativa e vita familiare, occorre tuttavia porre attenzione all'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale per la azioni positive 2025/2027, viene aggiornato rispetto alle azioni conseguite e quelle in fase di svolgimento/attuazione.

Con riferimento al precedente piano, vale la pena sottolineare in questa sede che per le annualità 2020/2021, a seguito dell'emergenza sanitaria globale da pandemia Sars Covid-19 alcune azioni previste nel piano precedente sono state temporaneamente sospese, altre sono state rimodulate sulla base del nuovo contesto organizzativo e lavorativo dell'Ente comunale.

Nell'anno 2021 è stata portata a termine la stesura del Codice etico di condotta contro le discriminazioni e presentato in Giunta al fine della sua approvazione da parte dell'organo decisionale. Il documento è stato sospeso per approfondimenti che verranno presto forniti al fine di promuovere l'adozione del Codice. E' pertanto intenzione dell'attuale Amministrazione riprendere l'esame dell'atto, ponendo attenzione alle tematiche considerate.

Nell'anno 2025, si rileva la necessità di sviluppare una nuova mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in uno scenario nel quale il processo di digitalizzazione è ormai centrale e le skill sono sempre più preziose. Si richiede quindi all'Amministrazione di implementare l'azione 7 relativa alla formazione del personale di ulteriori contenuti, anche sul digitale e la digitalizzazione dei contratti pubblici, allo scopo di facilitarlo nell'utilizzo di nuove tecnologie finalizzate alla lavoro e colmare il gap di competenze informatiche che inevitabilmente incorre fra il personale più giovane rispetto a quello più maturo. Per le restanti aree di intervento si ritiene, in continuità con il precedente Piano triennale dell'Ente di riconfermarne le stesse proponendo quindi alcune integrazioni alle azioni con carattere di innovatività.



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027 - AZIONI

BENESSERE LAVORATIVO:

Numero azione	Azione 1	Da avviare
Titolo	Istituzione della figura della/del consigliera/e di fiducia ed attivazione di uno sportello di ascolto	
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	Deputata a raccogliere segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione.	
Descrizione interventi	Azione 1.1 - Istituzione della figura con delibera di Giunta, previa verifica risorse economiche ed eventuale stanziamento delle stesse Azione 1.2 – Individuazione della/del consigliera/e di fiducia ed attivazione di uno sportello di ascolto rivolto ai dipendenti dell’Ente Azione 1.3 – Adozione di un codice etico in materia di discriminazioni, mobbing, straining e molestie	
Strutture coinvolte nell’intervento	Servizio Risorse Umane – Servizio Pari Opportunità – CUG	
Costi	Si da quantificare	
Monitoraggio	CUG	

Numero azione	Azione 2	Da realizzare
Titolo	Valorizzazione dell’importanza del linguaggio di genere	
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	Utilizzo di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere e superamento di un linguaggio sessista.	
Descrizione interventi	Azione 2.1 - Fornire indicazioni al personale per un uso consapevole del genere nella lingua italiana partendo dall’assunto che il linguaggio è uno degli ambiti in cui si producono e si perpetuano stereotipi e pregiudizi di genere. Il linguaggio può essere strumento potente per scardinare antichi pregiudizi, sostenere il cambiamento e, nel caso	



	specifico, promuovere una cultura più equa e meno asimmetrica, che riconosca e valorizzi in pari misura la presenza e i ruoli di donne e uomini in ciascun ambito, sia verso l'esterno che verso l'interno, dell'Ente. Azione 2.2 – Verifica ed eventuale modifica di tutta la modulistica utilizzata dall'Ente sia interna che rivolta all'utenza esterna.	
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Pari Opportunità – CUG – Tutti i dirigenti – Ufficio Comunicazione Istituzionale	
Costi	No	
Monitoraggio	Servizio Pari Opportunità e CUG	

CONCILIAZIONE TRA ATTIVITÀ FAMILIARE E LAVORATIVA:

Numero azione	Azione 3	Avviata, da completare
Titolo	Organizzazione del lavoro	
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.	
	Azione 3.1 – Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da periodi di lunga assenza. Formazione/informazione da parte del/della dirigente o suo/a incaricato/a rispetto alle macro-modifiche intervenute (cambiamenti normativi, regolamentari sia rispetto al rapporto di lavoro che alle tematiche affrontate dai Servizi ed affiancamento durante l'attività lavorativa da parte dei/delle colleghi/e specificatamente individuati ed incaricati dalla/dal dirigente di riferimento impiegati/e nelle stesse mansioni). Azione 3.2 – Mantenimento utilizzo lavoro agile telelavoro	Intervenuta adozione di nuovi indirizzi per la disciplina del lavoro agile del Comune di Ancona.
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Risorse Umane – Dirigenti - CUG	
Costi	No	
Monitoraggio	Segretario Generale e Coordinatori d'Area	

Numero azione	Azione 4	Avviato
Titolo	Attivazione di agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti	
Destinatari	Tutto il personale dipendente	
Obiettivi	Attivazione di convenzioni a favore del personale dipendente	
Descrizione	Azione 4.2 – Attivazione di convenzioni orientate a	



interventi	favorire il benessere dei dipendenti mediante tariffe agevolate in ordine al trasporto pubblico . Azione 4.3 – Attivazione di uno specifico canale informativo dedicato alla pubblicizzazione delle varie opportunità disponibili	
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Risorse Umane - Cug	
Costi	SI, da quantificare	
Monitoraggio	Segretario Generale, CUG e Servizio Risorse Umane	

Numero azione	Azione 5	Effettuata da ripetere
Titolo	Formazione della dirigenza sulle normative in tema di pari opportunità e parità di genere per una più diffusa e agevolata applicazione delle stesse	
Destinatari	Dirigenti e funzionari	
Obiettivi	Favorire ed agevolare l'applicazione delle normative e delle buone prassi in tema di pari opportunità e parità di genere attraverso l'incentivazione di una specifica formazione dei dirigenti	
Descrizione interventi	Azione 5.1 – Attività di sensibilizzazione sulla conoscenza della normativa in tema di pari opportunità e parità di genere dedicate ai dirigenti e funzionari	
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Formazione	
Costi	Si da quantificare	
Monitoraggio	Ufficio Formazione	

FORMAZIONE - INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI:

Numero azione	Azione 6	Da realizzare
Titolo	Programmazione di interventi informativi/formativi per tutto il personale dipendente	
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	Accelerare nel personale dipendente il processo di consapevolezza relativo alla parità, al contrasto alle discriminazioni	
	Azione 6.1 – Istituzione di uno specifico percorso di formazione su pari opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro; Azione 6.2 - Istituzione di uno specifico percorso di formazione effettuato da esperti della materia, su prevenzione dello stress da lavoro correlato; Azione 6.3 - Istituzione di uno specifico percorso di	



Comune di Ancona
Piano delle Azioni Positive – triennio 2025/2027

	formazione effettuato da esperti della materia, su mobbing e straining (collegato all'azione 3).	
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio Pari Opportunità – CUG	

Numero azione	Azione 7	Avviato
Titolo	Formazione del personale	
Destinatari	Tutto il personale	
Obiettivi	Rendere possibile l'accesso ai percorsi di formazione al maggior numero di personale	
Descrizione interventi	Azione 7.1 – potenziamento delle possibilità di formazione Azione 7.2 – Adesione a istituzioni specializzate nella formazione al fine di rendere più economica e diffusa, oltre che qualitativamente valida, la formazione in ordine alle tematiche di interesse trasversale.	
Strutture coinvolte nell'intervento	Formazione - Servizio Risorse Umane	
Costi	Si da quantificare	
Monitoraggio	Ufficio formazione – Servizio Risorse Umane (con riferimento al personale neoassunto) - CUG	