

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI FABRIANO 2018-2020

Il Piano delle Azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione del personale dipendenti.

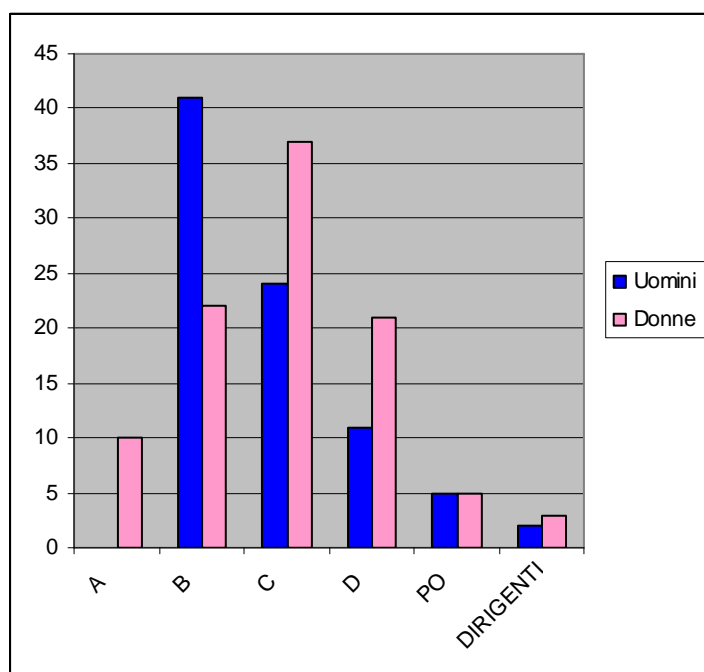
Sulla base dei dati attualmente disponibili (salvo cessazioni e/o variazioni al momento non prevedibili) l' 01/01/2018 risulteranno presenti 181 dipendenti a tempo indeterminato (compresi quelli comandati e distaccati a qualsiasi titolo) così suddivisi:

Uomini	83
Donne	98

Categoria	Femmine		Maschi		Totale
	n.	%	n.	%	
Dirigenti (compresi anche quelli a T.D.)	<b>3</b>	60%	<b>2</b>	40%	<b>5</b>
Posizione Organizzativa	<b>5</b>	50%	<b>5</b>	50%	<b>10</b>
D	<b>21</b>	65,63%	<b>11</b>	34,37%	<b>32</b>
C	<b>37</b>	60,66%	<b>24</b>	39,34%	<b>61</b>
B	<b>22</b>	34,92%	<b>41</b>	65,08%	<b>63</b>
A	<b>10</b>	100%	<b>0</b>	0%	<b>10</b>
<b>TOTALE</b>	<b>98</b>		<b>83</b>		<b>181</b>

La presenza femminile è assolutamente preponderante nella categoria A e superiore nelle categorie C e D.

La presenza maschile è superiore nella categoria B.



In particolare, nelle posizioni apicali ( Dirigenti e posizioni organizzative) si registra una sostanziale parità tra uomini e donne, con una leggera prevalenza delle donne:

Categoria	Femmine		Maschi		Totale
	N.	%			
<b>Dirigenti</b> (compresi anche quelli a T.D.)	<b>3</b>	60%	<b>2</b>	40%	<b>5</b>
<b>Incaricati di Posizioni Organizzative</b>	<b>5</b>	50%	<b>5</b>	50%	<b>10</b>

L'organico del Comune di Fabriano non presenta situazioni di squilibrio di genere, sussistendo una sostanziale uguaglianza di opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, tanto è vero che le posizioni apicali (posizioni dirigenziali e posizioni organizzative) risultano parimenti ricoperte da uomini e donne, con una leggera prevalenza delle donne nelle posizioni dirigenziali.

Pertanto non necessitano azioni volte a presidiare la presenza femminile nell'ambito lavorativo.

Inoltre, da una breve analisi dei dati sopra riportati, in comparazione con quelli relativi all'anno 2015 di cui al precedente piano, emerge immediatamente un costante trend in diminuzione del numero dei dipendenti a tempo indeterminato nel loro complesso, dovuto alle stringenti normative che negli ultimi anni hanno limitato notevolmente le possibilità non solo di nuove assunzioni, ma anche lo stesso turn-over per la sostituzione dei dipendenti collocati a riposo.

Le azioni previste nel presente Piano si pongono in continuità con quanto già stabilito nei precedenti Piani.

Data la complessità e l'impatto organizzativo e culturali di taluni interventi previsti in questa sede, pur prevedendosi l'avvio delle singole azioni nel triennio 2018-2020, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

### **Azione n. 1: Favorire il rispetto del linguaggio di genere**

Obiettivo	Garantire le pari opportunità anche mediante un utilizzo del linguaggio di genere negli atti amministrativi del Comune di Fabriano
Finalità	Promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'ente
Azioni positive	1) Sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere mediante la predisposizione di direttive interne che diano indicazione circa un uso non sessista della lingua italiana  2) valutare la possibilità di rivedere i modelli di delibere, determine e principali atti/documenti dell'Ente;  3) Verificare, a campione, l'uso del linguaggio di genere nelle varie tipologie di atti/documenti amministrativi (delibere,determine ecc...)
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Soggetti coinvolti	Segretario Generale, Servizi informativi, Dirigenti servizi interessati
Tempi di realizzazione	2018

## Azione n. 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare

Obiettivo	Continuare a favorire i bisogni di conciliazione del personale mediante l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro.
Finalità	Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici
Azioni positive	1) Valutare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro, ulteriori e/o diverse rispetto a quelle attuali, e verificare la fattibilità del loro utilizzo nell'organizzazione dell'Ente; 2) valutare la possibilità di applicazione del telelavoro ( L. 7 agosto 2015 n. 124) nella realtà lavorativa del Comune di Fabriano individuando gli eventuali ambiti in cui è possibile inserire il telelavoro, la strumentazione tecnologica necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tale modalità di lavoro.
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori (azione positiva 1) Una percentuale da definire di lavoratori/lavoratrici (azione 2)
Soggetti coinvolti	Dirigenti, Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane
Tempi di realizzazione	Triennio

## Azione n.3: Informazione e comunicazione sulle pari opportunità

Obiettivo	Condivisione di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere anche attraverso i vari canali informativi dell'Ente
Finalità	Sviluppo della consapevolezza in tema di pari opportunità e parità di genere, mediante pubblicazione di informazioni circa la presenza femminile nel tessuto economico del territorio fabrianese, al fine di far rilevare eventuali criticità/disparità
Azioni positive	1) diffusione e pubblicazione sui canali dell'Ente (sito internet, pagina face book ecc...) di approfondimenti sulla realtà delle imprese a titolarità femminile nel territorio fabrianese, acquisite internamente e da altri soggetti (CCIAA, Centro per l'impiego ecc...) 2) diffusione di dati circa la presenza femminile nel territorio fabrianese acquisiti internamente
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa
Destinatari	Cittadini
Soggetti coinvolti	Ufficio Comunicazione, Servizi Informativi, Servizi Demografici e ISTAT, altri enti pubblici (quali Centro per l'impiego, CCIAA ecc...)
Tempi di realizzazione	Tutti gli anni, sulla base del materiale disponibile, da pubblicare sui canali dell'Ente

## Azione n.4: consolidamento e valorizzazione del ruolo del CUG

Obiettivo	Consolidamento e valorizzare del ruolo CUG mediante la formazione dei suoi membri e mediante la condivisione delle buone prassi con i CUG di altri soggetti istituzionali del territorio
Finalità	Incrementare il ruolo del CUG all'interno dell'Ente, attraverso la formazione dei suoi membri mediante seminari/corsi di formazione sui temi delle pari opportunità e contrasto ad ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro
Azioni positive	1) Partecipazione a corsi, seminari ed eventi in materia di discriminazioni e di mobbing

	2) incontri con i CUG di altri soggetti pubblici del territorio per condivisione delle rispettive esperienze
Finanziamenti	Fondi a carico dell'Ente
Destinatari	Membri effettivi e supplenti del CUG
Soggetti coinvolti	CUG e Servizio Organizzazione e sviluppo Risorse Umane
Tempi di realizzazione	Triennio

### **Azione n. 5: Formazione e aggiornamento professionale delle/i lavoratrici/tori che rientrano da lunghe assenze**

Obiettivo	Continuare a favorire l'aggiornamento professionale soprattutto delle/i lavoratrici/tori che rientrano in servizio dopo un periodo di assenza per maternità, congedi, aspettative
Finalità	Continuare a favorire l'aggiornamento professionale delle lavoratrici/tori dopo lunghe assenze dal lavoro
Azioni positive	1) Nell'organizzazione dei corsi di formazione avere particolare riguardo all'aggiornamento professionale delle lavoratrici/tori che rientrano dopo lunghe assenze dal luogo di lavoro
Finanziamenti	Fondi a carico dell'Ente
Destinatari	Tutte/i i le/i lavoratrici/tori
Soggetti coinvolti	Servizio Organizzazione e sviluppo Risorse Umane, Dirigenti
Tempi di realizzazione	Triennio

### **Azione n. 6: Collaborazione con la Consigliera di Parità per la Provincia di Ancona**

Obiettivo	Formare tutto il personale, ivi compreso quello di qualifica dirigenziale, sui temi della Pari Opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo e prevenzione dello stress correlato;
Finalità	Promuovere l'aggiornamento professionale delle/i lavoratrici/tori sulle tematiche Pari Opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo e prevenzione dello stress correlato.
Azioni positive	1) organizzazione di almeno 3 incontri di formazione/informazione realizzati con la collaborazione della Consigliera di Parità per la Provincia di Ancona sui seguenti temi: Pari Opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo e prevenzione dello stress correlato.
Finanziamenti	Fondi a carico dell'Ente
Destinatari	Tutte/i i le/i lavoratrici/tori, di qualsiasi profilo
Soggetti coinvolti	Servizio Organizzazione e sviluppo Risorse Umane, Dirigenti, tutte/i i le/i lavoratrici/tori
Tempi di realizzazione	Triennio