



Comune di Falconara Marittima
(Provincia di Ancona)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Nr. 23 del 22/02/2011

Oggetto:

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE DONNE - TRIENNIO 2011 - 2013.

L'anno duemilaundici, il giorno ventidue del mese di febbraio, alle ore 15,30 nella Residenza Comunale in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione del presente punto all'ordine del giorno, risultano presenti:

1	BRANDONI	GOFFREDO	SINDACO	Presente
2	BALDASSARRI	GILBERTO	Vice Sindaco	Presente
3	ASTOLFI	MATTEO	Assessore	Presente
4	MANCINI	MARINA	Assessore	Assente
5	MONDAINI	RAIMONDO	Assessore	Assente
6	SIGNORINI	STEFANIA	Assessore	Presente

Presenti: 4 Assenti: 2

Partecipa il Segretario Barberini Patrizia

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza Brandoni Goffredo nella sua qualità di SINDACO ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.



Comune di Falconara Marittima
(*Provincia di Ancona*)

OGGETTO: ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE - TRIENNIO 2011 - 2013.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che fra i principi fondamentali del nostro ordinamento, costituzionalmente garantiti, c'è quello della parità tra i sessi, intesa come parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, che deve essere garantita in tutti i campi, compresi quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione;

preso atto che, a tutela di detto principio, sono state emanate numerose norme e disposizioni di legge, tra cui principalmente:

- la L. n. 125 del 10/4/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- il D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della L. 17/05/1995 n. 144";
- il D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246";
- la Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- la L. 4/11/2010 n. 183 (cd. Collegato Lavoro), art. 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";

considerato che detta normativa si è resa necessaria in quanto le pari opportunità, benchè garantite dal punto di vista normativo, stentano a trovare riscontro nella loro effettiva realizzazione, persino nel comparto della Pubblica Amministrazione, caratterizzato da una importante presenza femminile, sia numerica che come scolarizzazione e qualificazione;

preso atto che la normativa sopra richiamata e, nello specifico, l'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità e la Direttiva Funzione Pubblica prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano "piani triennali di azioni positive", tendenti:

- ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e, nel lavoro, tra uomini e donne;
- a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, garantendo il reale accesso ai diritti;

considerato che la suddetta direttiva ministeriale prevede anche che le amministrazioni redigano una relazione sulle azioni positive per le donne, effettuate nell'anno precedente;

ritenuto di provvedere a detti adempimenti;

visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Dirigente del I Settore Affari Generali, Gestione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo e Innovazione Tecnologica espresso ai sensi dell'art. 49, co. 1, T.U. Enti Locali, approvato con D.Lgs 18/08/2000 n. 267;

ad unanimità di voti;



Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

ALLEGATO 1

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE DONNE - TRIENNIO 2011 - 2013 (art. 48 Codice delle Pari Opportunità - D.Lgs. 198/2006)

Premessa.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2011 - 2013.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici, citati in premessa, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE.

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro, attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1 : i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part - time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2 : Predispone riunioni di Settore con ciascun responsabile, al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da inserire, eventualmente, nel piano della formazione del personale.

Soggetti ed uffici coinvolti : dirigenti, direttore generale, Ufficio



Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

Personale, giunta.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO.

Obiettivo : Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1 : prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2 : Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti ed uffici coinvolti: dirigenti, direttore generale, Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part - time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'.

Obiettivo: Offrire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1 : programmare percorsi formativi specifici, rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2 : utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3 : Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti ed uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: INFORMAZIONE.

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica. Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i dirigenti, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché una attiva partecipazione alle



Comune di Falconara Marittima
(Provincia di Ancona)

ALLEGATO N. 2

Relazione ai sensi del punto 4. della Direttiva Presidenza Consiglio dei
Ministri

Dipartimento Funzione Pubblica 23/05/2007

*"Misure per attuare parità e pari opportunità
tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*
Sintesi delle azioni effettuate nell'anno 2010

A) Dati relativi al personale dipendente e agli organi politico -
amministrativi.

Il Comune di Falconara Marittima, alla data del 31/12/2010, aveva nel proprio organico n. 183 dipendenti, di cui n. 95 donne e n. 88 uomini, con una presenza femminile del 52%.

La percentuale di lavoratrici laureate è del 32,6%, mentre la percentuale di lavoratori (maschi) laureati è del 22%.

Si riportano, di seguito, le percentuali di presenza delle donne in posizioni apicali:

Dirigenti e Direttore Generale = 83,33%

Posizioni organizzative = 58,8%

Giunta Comunale (deleghe assessorili) = 33,33%

Consiglio Comunale = 10%

B) Azioni positive per le donne effettuate nell'anno 2010.

1) Formazione.

Nel corso dell'anno 2010, il Comune di Falconara M.ma, in esecuzione del piano della formazione, ha organizzato diversi corsi di aggiornamento "in house".

In tale occasione, si è inteso favorire la partecipazione di tutti i dipendenti, agevolando, in particolare, l'accesso ai corsi delle lavoratrici *part time*.

A tal fine, nell'assegnare i posti disponibili per i corsi, qualora effettuati in più edizioni del corso, con orari diversi, si è data la precedenza, nella scelta preferenziale dell'orario del corso, alle suddette lavoratrici che, in tal modo, hanno potuto frequentare tutti i corsi "in house", organizzati dall'Ente.

2) Orario.

Nel corso dell'anno, su specifica richiesta, alcune lavoratrici hanno avuto l'autorizzazione a prestare servizio, usufruendo di una maggiore flessibilità, rispetto all'orario regolamentare.

Ciò ha consentito loro di conciliare i propri impegni personali e familiari, pur garantendo all'Ente lo svolgimento quotidiano del servizio ed un regolare orario settimanale di lavoro.

3) Progressioni di carriera e concorsi.

Nel corso dell'anno 2010 si sono svolte diverse procedure selettive, finalizzate sia a progressioni orizzontali, sia verticali, sia ad assunzioni per pubblico concorso.

Si riportano, di seguito, i dati relativi al personale femminile risultato vincitore nelle suddette selezioni:



Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

Progressioni orizzontali: 50,5%.

Concorso, riservato al 50% a personale interno, per "verticalizzazioni", percentuale femminile tra i dipendenti interni verticalizzati: 75%.

Concorsi pubblici (sono comprese le assunzioni per mobilità esterna): 35%.

4) Part time

E' stato riconosciuto e riconfermato anche per l'anno 2010 il part time delle lavoratrici che ne avevano fatto richiesta. La presenza femminile nel lavoro part time costituisce oltre l'86% dei dipendenti che usufruiscono dell'orario ridotto.

5) Congedi parentali

La presenza femminile per quanto riguarda i permessi retribuiti ex L. 104/92 e successive modifiche è pari al 71% dei dipendenti che ne usufruiscono.

6) Incarichi esterni.

Nel corso dell'anno sono state date n. 16 autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni, senza discriminazioni tra i due sessi.

Come dato statistico si rileva che la percentuale di autorizzazioni agli incarichi esterni, per il personale femminile, è del 37,5%.

7) Uniformità retributive

Non si riscontrano differenziazioni retributive tra dipendenti donne e uomini, a nessun livello gerarchico, essendo determinate dalla contrattazione collettiva. In particolare, anche le retribuzioni dei dirigenti a tempo determinato, con incarico fiduciario, sono determinate sulla base di parametri standard, contenuti nei contratti collettivi di categoria e nel regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

I dati complessivi emersi, sopra riportati, può desumersi:

- dal punto di vista sociale, il permanere di un maggiore impegno familiare, da parte del personale dipendente femminile rispetto a quello maschile (maggiori richieste di congedo parentale, part time, orari flessibili, minori incarichi esterni e, per gli amministratori, minore partecipazione attiva alla vita politica);

- dal punto di vista professionale, una serie di iniziative, assunte dall'Ente con risultati positivi, che hanno consentito, a molte dipendenti di sesso femminile, la conciliazione delle esigenze di lavoro, con quelle di vita.

Nel complesso, pertanto, non sembrano emergere situazioni di sostanziale disegualianza, pur nella formale parità, né divergenze nel trattamento tra i sessi, cui si possano, fondatamente, attribuire significati discriminatori.



Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

PROPOSTA N. 75835 DEL 21/02/2011

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE - TRIENNIO 2011 - 2013.

PROPONENTE	SERVIZIO INTERESSATO
SETT. AFF. GEN./SVIL. ORG. GEST. RIS. UMANE E INN. TEC. S.DEM.	U.O.C. RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO
	DEL FIASCO DANIELA

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Ai sensi e per gli effetti della Legge 241/1990. Data <i>21-02-2011</i> Il Responsabile Del Fiasco Daniela <i>Danfieri</i>
---	--

VISTO l'art. 49, comma 1, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267;

IL RESPONSABILE TECNICO	Si esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione. Data <i>21-02-2011</i> Il Responsabile <i>[Signature]</i>
--------------------------------	---

IL RESPONSABILE CONTABILE	Si esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione. Data Il Responsabile
----------------------------------	---



Comune di Falconara Marittima
(Provincia di Ancona)

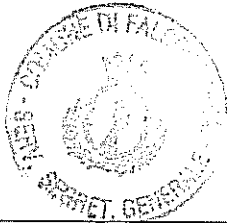
Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Barberini Patrizia

IL SINDACO
F.to Brandoni Goffredo

Per estratto conforme al suo originale e per uso amministrativo.

li, 03-03-2011



IL VICE SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Del Fiasco Daniela)

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 22-02-2011

- 1) () Per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione
(art. 134, comma 3, D.lgs 267/2000)
- 2) (X) In quanto dichiarata immediatamente eseguibile
(art. 134, comma 4, D.lgs 267/2000)

li, 03-03-2011

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Barberini Patrizia)

A T T E S T A T O D I P U B B L I C A Z I O N E

La presente deliberazione è stata pubblicata, mediante affissione all' Albo Pretorio, per i quindici giorni consecutivi previsti per legge dal 03-03-2011 al 18-03-2011.

li,

F.to IL VICE SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Del Fiasco Daniela)