



*Comune di Falconara Marittima*  
(Provincia di Ancona)

COPIA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Nr. 24 del 21/02/2012

Oggetto:

**PARI OPPORTUNITA' - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE TRIENNIO 2012/2014 E SINTESI DELLE AZIONI DELL'ANNO 2011.**

L'anno duemiladodici, il giorno ventuno del mese di febbraio, alle ore 16:00 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	ROSSI	CLEMENTE	Vicesindaco	Presente
3	BALDASSARRI	GILBERTO	Assessore	Presente
4	ASTOLFI	MATTEO	Assessore	Assente
5	MARCATILI	FABIO	Assessore	Presente
6	MONDAINI	RAIMONDO	Assessore	Presente
7	SIGNORINI	STEFANIA	Assessore	Presente

-----  
Presenti: 6 Assenti: 1

Partecipa il Vice Segretario Generale Dott.Ssa Del Fiasco Daniela.

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: PARI OPPORTUNITA' - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE TRIENNIO 2012/2014.**

## 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;

- che, in particolare, il combinato disposto degli artt. 3 e 51 della Costituzione sancisce il principio della uguaglianza non solo formale ma anche sostanziale tra uomini e donne, da raggiungere tramite la rimozione degli ostacoli, di ordine economico e sociale, che limitano "di fatto" la libertà e l'uguaglianza dei cittadini;

- che, proprio per eliminare le disuguaglianze di fatto, a fronte di una legislazione, come quella italiana, formalmente garantista della parità tra i generi, sono state emanate numerose norme di legge e atti ministeriali, 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. 30/3/2001 n. 165 (cd. Testo Unico del Pubblico Impiego), art. 7 ("Gestione delle risorse umane") co. 1 e art. 57 ("Pari Opportunità");

- 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" e, in particolare, l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"), che, al co. 1 stabilisce, tra l'altro, che in caso di mancata adozione dei piani delle azioni positive, le amministrazioni pubbliche - tra cui i Comuni - non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

- 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";

- la delibera della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) n. 22/2011 del 22/12/2011 "Indicazioni - sottoposte a consultazione - relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance";

considerato che gli atti sopra richiamati ed in particolare, il citato art. 48 del Codice delle Pari Opportunità prevedono che le pubbliche amministrazioni, anche comunali, predispongano "piani di azioni positive", di durata triennale, 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;



# *Comune di Falconara Marittima*

*(Provincia di Ancona)*

- a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, garantendo il reale accesso ai diritti;

preso atto che la citata direttiva ministeriale 23/05/2007, benchè abbia come destinatarie le sole Amministrazioni Centrali, prevede anche che venga annualmente redatta una relazione sulle azioni positive per le donne, effettuate nell'anno precedente;

ritenuto che anche il Comune di Falconara M.ma debba assumere ogni iniziativa per favorire il diffondersi della cultura delle pari opportunità, anche perchè l'ente locale, che è l'ambito di governo più vicino al cittadino, rappresenta il livello di intervento più idoneo a combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa;

vista la delibera G.C. n. 23 del 22/02/2011 "*Adempimenti in materia di pari opportunità - Piano delle azioni positive per le donne - triennio 2011/2013*";

visto il "*Rapporto di sintesi per l'anno 2010 sull'attuazione della Direttiva emanata in data 23 maggio 2007 - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" redatto, nell'anno 2011, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e dipartimento per le Pari Opportunità;

visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Dirigente del I° Settore Affari Generali, Gestione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, Innovazione Tecnologica e Servizi Demografici, 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;

## **DELIBERA**

1) di approvare le premesse che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) di adottare il Piano di Azioni Positive per le donne - Triennio 2012/2014 (allegato 1);

3) di prendere atto della relazione sulle azioni positive per le donne, effettuate nell'anno 2011 (allegato 2);

4) di dare atto che il Responsabile del procedimento ai sensi della Legge n. 241/90 è Stampati Gabriella.



# Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

## ALLEGATO 1

### PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE DONNE - TRIENNIO 2012/2014 (art. 48 Codice delle Pari Opportunità - D.Lgs. 198/2006)

Premessa.

Il presente Piano delle Azioni Positive intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

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.

Il presente Piano, inoltre, si rivolge anche al di fuori dell'ambito strettamente lavorativo al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e la generale sensibilizzazione della cittadinanza, per incoraggiare l'evoluzione sociale e civile in tal senso.

Si elencano, quindi, i vari obiettivi che, come si vede, consistono sia in interventi di prosecuzione e/o completamento delle iniziative degli anni precedenti, in attuazione del Piano 2011/2013 (ad esempio in tema di formazione e orario di lavoro), sia in iniziative di nuova realizzazione (ad esempio per quanto riguarda l'aspetto della informazione o della nuova istituzione dell'organismo interno per le pari opportunità).

#### OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

##### 1.FORMAZIONE.

Come per gli anni precedenti, verranno programmati corsi di formazione "in house", allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti e delle dipendenti e garantire l'aggiornamento del personale ad ampio raggio.

Anche l'organizzazione dei corsi di formazione potrà fornire l'occasione di dedicare attenzione alla tematica delle pari opportunità.

Gli argomenti oggetto dei corsi, infatti, verranno scelti tra quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano e i percorsi formativi saranno organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part - time (costituiti per oltre l'87% da donne), allo scopo di non ostacolare la partecipazione.

##### 2.ORARI DI LAVORO e CONGEDI PARENTALI.

Continueranno ad essere oggetto di attenzione eventuali richieste di poter effettuare un orario oltre la flessibilità concessa dal disciplinare comunale (richieste, queste, avanzate nella stragrande maggioranza dei casi, da dipendenti di sesso femminile).

Pari attenzione verrà data anche alle richieste di congedi parentali che, per consuetudine, vengono presentate dalle donne in misura molto maggiore e con maggiore durata (dal rapporto ministeriale dell'anno 2011, citato nelle premesse della presente delibera, risulta che i congedi femminili sono tre



# Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

volte più lunghi di quelli maschili).

### 3. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'.

A partire dall'anno 2012 e per gli anni successivi, troverà applicazione il nuovo sistema premiante introdotto con il D.Lgs. 150/09 e disciplinato, nel Comune di Falconara M.ma, dal regolamento del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", che verrà applicato sul raggiungimento degli obiettivi contenuti nel "Piano della Performance" 2011/2013.

Si ritiene che detto "Sistema" possa offrire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia. Tra l'altro, sia il sistema premiante, sia gli obiettivi su cui si basa il Piano della Performance sono stati individuati secondo le logiche meritocratiche senza discriminazioni di genere e, soprattutto, senza collegamenti con la presenza in servizio, al fine di non ostacolare in alcun modo la valutazione delle dipendenti con carico familiare (che usufruiscono, in maggior misura, della flessibilità oraria e di congedi parentali più numerosi e più prolungati).

### 4. INFORMAZIONE.

E' prevista la realizzazione, nel sito istituzionale, di una sezione apposita, denominata "pari opportunità", contenente informazioni su iniziative dell'amministrazione in tema di pari opportunità, nonché l'indicazione di link attinenti alla tematica, ovvero altre notizie utili, volte a diffondere la cultura della sostanziale uguaglianza di genere.

Questa iniziativa mira ad aumentare la consapevolezza della cittadinanza sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Ovviamente l'8 marzo, Giornata Mondiale della Donna, costituirà un appuntamento importante per sviluppare la tematica. A tal fine, i servizi culturali del Comune hanno contattato diverse associazioni culturali locali, che si occupano di teatro, musica, arte, poesia e storia, con la proposta di aderire alle iniziative che essi intenderanno intraprendere.

### 5. ASILO NIDO.

Come già avvenuto nell'anno precedente, anche per il 2012 l'iscrizione dei figli delle dipendenti comunali non residenti godrà della applicazione della tariffa parificata a quella dei residenti (in base all'ISEE), in modo da agevolare la fase del rientro al lavoro delle colleghe, dopo la maternità.

### 6. BENESSERE LAVORATIVO.

E' previsto il perfezionamento della indagine sul benessere lavorativo, iniziata nel 2011. Si procederà, infatti, alla analisi delle risposte al questionario, con particolare attenzione al quelle relative al benessere psicofisico ed alla eventuale presenza di violenze psicologiche e/o molestie sessuali, in osservanza di quanto disposto dall'art. 1 co. 1 lett. c) del D.Lgs. 165/2001 che, tra l'altro, impone anche l'obbligo, alle pubbliche amministrazioni, di garantire "pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica". Ovviamente, verranno attivate misure correttive, se necessarie.

### 7. C.U.G..



# Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

Si prevede che, nell'anno 2012, venga completata la procedura di costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (cd. C.U.G.) che avrà funzioni propositive, consultive e di verifica nelle suddette materie e, pertanto, una volta a regime, costituirà un motore propulsivo anche sulle iniziative concernenti le pari opportunità. Alla nomina del C.U.G. seguirà anche l'adozione del relativo regolamento interno, al fine di rendere l'organismo pienamente operativo.

## 8. ADESIONE INIZIATIVE EUROPEE.

Verrà deferita all'esame del C.U.G., di imminente istituzione, la proposta pervenuta da parte della Associazione Italiana del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (A.I.C.C.R.E.) di adesione alla Carta Europea dell'uguaglianza e della parità delle donne e degli uomini, che prevede l'adozione (anche a livello politico) di numerose e svariate iniziative per la realizzazione della effettiva parità fra i generi.

## 9. DIFFUSIONE DELL'UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO.

Verrà sottoposta anche, alla attenzione del C.U.G., la predisposizione di un documento (ad es. una circolare interna) che incoraggi il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti ecc.) un linguaggio non discriminatorio (ad esempio, usando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi - come "persone" anziché "uomini", "lavoratori e lavoratrici" anziché "lavoratori" o evitando, ad esempio, il titolo di "signora" quando può essere sostituito dal titolo professionale, soprattutto quando i nomi maschili copresenti sono accompagnati dal titolo. Il lavoro potrà essere supportato dai suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"- note a piè pagina relative al punto V lett. e).

\*\*\*\*\*



# Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

## ALLEGATO N. 2

### Sintesi delle azioni effettuate nell'anno 2011

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

Nel corso dell'anno 2011, i dati relativi al personale comunale non sono variati di molto. Il Comune di Falconara Marittima, alla data del 31/12/2010, aveva nel proprio organico n. 176 dipendenti, di cui n. 92 donne e n. 84 uomini, con una presenza femminile del 52%. Pertanto, rispetto al riscontro effettuato l'anno precedente, risultano in servizio n. 7 dipendenti in meno (alla data del 31/12/2010 i dipendenti erano n. 183), mentre la percentuale di donne dipendenti risulta costante.

Per quanto riguarda il titolo di studio, rispetto alla situazione di un anno fa (31/12/2010), si nota, un abbassamento generale della percentuale di lavoratori laureati sul totale dei dipendenti, che comunque rimane sempre a favore delle dipendenti di sesso femminile. Infatti, la percentuale di lavoratrici laureate è del 30,43%, mentre la percentuale di lavoratori maschi laureati è del 21,43% (alla data del 31/12/2010 era del 32,6% per le dipendenti di sesso femminile e del 22% per i dipendenti di sesso maschile).

Si riportano, di seguito, le percentuali di presenza delle donne in posizioni apicali e nell'ambito della politica attiva, nell'anno 2011.

Dirigenti e Direttore Generale = 83,33% (nel 2010 percentuale identica)  
Posizioni organizzative = 58,8% (nel 2010 percentuale identica)  
Giunta Comunale (deleghe assessorili) = 14,29% (nel 2010 percentuale del 33,33%)  
Consiglio Comunale = 14,29% (nel 2010 percentuale del 10%).

I dati sopra riportati, mentre evidenziano il perdurare di una situazione di criticità nella partecipazione di figure femminili alla gestione della politica attiva, invece, per quanto riguarda l'organico, non segnalano situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne (definito, dall'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità, come "*divario fra generi non inferiore a due terzi*").

Pertanto anche il piano delle azioni positive 2011, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, è stato orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

#### B) Azioni positive per le donne effettuate nell'anno 2011.

##### 1. FORMAZIONE.

Poiché la formazione rappresenta una attività fondamentale per consentire ai dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, nel corso dell'anno 2011, 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, la frequenza dei dipendenti



# Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

portatori di handicap, nonchè l'accesso ai corsi delle lavoratrici part time.

A tal fine, come è ormai prassi consolidata nell'Ente, 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/AGEVOLAZIONI PER CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA.

La novità del 2011 ha riguardato l'Asilo Nido, con l'applicazione, in via sperimentale, della tariffa per l'iscrizione dei figli delle dipendenti comunali non residenti, parificata a quella dei residenti, in modo da agevolare la fase del rientro al lavoro delle colleghe, dopo la maternità. Nel corso dell'anno, non sono pervenute richieste, da parte di lavoratrici, di poter prestare servizio con una maggiore flessibilità di orario, rispetto all'orario regolamentare.

Ai sensi dell'art. 13 del disciplinare degli orari dei servizi comunali, si è continuato a dare applicazione alla "banca delle ore", che si conferma come istituto fondamentale per consentire alle donne di ottimizzare la gestione casa-lavoro, tramite l'utilizzo di permessi compensativi alle ore di straordinario effettuate.

Sono, inoltre, proseguite le autorizzazioni allo svolgimento del part-time, che sono state usufruite da dipendenti di sesso femminile per una percentuale pari all'87,5%.

In applicazione della normativa, sono state pure accolte le richieste di dipendenti di sesso femminile di poter usufruire a ore (anzichè a giorni) dei permessi retribuiti riconosciuti dalla L. 104/1992 per l'assistenza di familiari disabili (la percentuale di donne che usufruisce della L. 104 è del 77,78%) .

## 3. CARRIERA.

Nel corso dell'anno 2011 sono stati adottati il "Piano della Performance 2011/2013" ed il "Regolamento di dettaglio del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

Sono, questi, due strumenti di gestione complessi e delicati al tempo stesso, in quanto possono incidere, anche in modo pesante, sul sensibile equilibrio di genere, con una mal ponderata individuazione degli obiettivi di performance da raggiungere, ovvero con un sistema di valutazione non abbastanza sintonizzato sulle differenze di genere.

Nel caso dei due atti adottati, si può affermare, allo stato, che essi sono stati elaborati nella maggiore consapevolezza possibile delle differenze di genere e dell'uguaglianza sostanziale, anche in considerazione del fatto che la premialità e la "pesatura" degli obiettivi non sono mai collegate alla presenza in servizio (le donne, infatti, prendono congedi parentali e ferie più numerosi e più lunghi rispetto agli uomini, per la loro tradizionale funzione di *caregiver* (o "carico di cura") familiare, cioè di addetti alla cura e assistenza dei componenti della famiglia).

## 4. INFORMAZIONE.

Nel corso dell'anno si è cercato di svolgere una attività di sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive per le Donne, adottato nel 2011, è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.





# *Comune di Falconara Marittima*

*(Provincia di Ancona)*

Numerose, poi, sono state le iniziative culturali, con la installazione di opere d'arte presso il Centro Culturale Pergoli, l'organizzazione di serate musicali, l'adesione alle iniziative regionali del 1 ottobre, in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne (maratona di lettura e presentazione di un libro sullo stalking).

## 5. ALTRE INIZIATIVE.

Un'altra importante iniziativa, nei confronti dei dipendenti, con particolare attenzione alle dipendenti di sesso femminile, è stato, nel 2011, l'avvio dell'indagine sul benessere lavorativo, tramite distribuzione e ritiro di questionario che contiene anche una parte sul benessere psicofisico, con domande specifiche su isolamento, violenze psicologiche e molestie sessuali, al fine di far emergere eventuali situazioni di disagio. A questa iniziativa si è aggiunto anche un secondo progetto significativo, costituito dall'avvio della procedura di costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, al quale spetterà di svolgere importanti compiti propositivi, consultivi e di verifica sul tema delle pari opportunità.

A conclusione di quanto sopra riportato, può desumersi:

- il permanere di un maggiore impegno familiare, da parte del personale dipendente femminile rispetto a quello maschile;
- il permanere di una maggiore difficoltà delle donne a partecipare alla politica attiva;
- la tendenza, per le donne, a seguire un corso di studi più lungo, a fronte, in genere, di una maggiore difficoltà ad affermarsi nel mondo del lavoro e nella vita politica.

A fronte di ciò e alla luce delle iniziative intraprese nell'anno 2011, si può riconoscere un buon livello di attenzione, da parte delle figure di vertice (politiche e dirigenziali), alla eliminazione dei fattori di potenziale squilibrio di genere, dal punto di vista professionale e sociale delle dipendenti ed, in generale, delle cittadine.

\*\*\*\*\*



*Comune di Falconara Marittima*  
*(Provincia di Ancona)*

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

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

**IL SINDACO**  
F.to Brandoni Goffredo

---

Per estratto conforme al suo originale e per uso amministrativo.

lì, 01-03-2012

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

---

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 13-03-2012

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

lì, \_\_\_\_\_

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

---

**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 01-03-2012 al 17-03-2012

lì, \_\_\_\_\_

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