



Comune di Falconara Marittima
(Provincia di Ancona)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Nr. 262 del 26/06/2014

Oggetto:

PARI OPPORTUNITA' - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE TRIENNIO 2014/2016.

L'anno duemilaquattordici, il giorno ventisei del mese di giugno, alle ore 15,00 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	Assente
2	ROSSI	CLEMENTE	Vicesindaco	Presente
3	ASTOLFI	MATTEO	Assessore	Presente
4	MARCATILI	FABIO	Assessore	Assente
5	MONDAINI	RAIMONDO	Assessore	Presente
6	SIGNORINI	STEFANIA	Assessore	Assente

Presenti: 3 Assenti: 3

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Graziani Angela.

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



Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale
ad iniziativa dell'Assessore Matteo Astolfi

**OGGETTO: PARI OPPORTUNITA' - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE
TRIENNIO 2014/2016.**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che fra i principi fondamentali costituzionalmente garantiti, il nostro ordinamento include quello della parità tra i sessi, intesa come parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, che deve essere sostenuta 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 il citato art. 48 del Codice delle Pari Opportunità prevede che le pubbliche amministrazioni, anche comunali, predispongano previo parere della Consigliera di Parità territorialmente competente, "piani di azioni positive", di durata triennale, intendendo per "azioni positive"



Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

quelle misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e intendendo come "squilibrio di genere" il "divario fra generi non inferiore a due terzi");

CONSIDERATO altresì che il citato art. 48 D.Lgs. 198/2006 dispone che in caso di mancato adempimento al suddetto obbligo le amministrazioni pubbliche non possano assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTE le "Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato 2013-2018" approvate con delibera del Consiglio Comunale del Comune di Falconara Marittima n. 52 del 13/9/2013, paragrafo "Pari Opportunità";

VISTE le delibere:

- G.C. n. 23 del 22/02/2011 "Adempimenti in materia di pari opportunità - Piano delle azioni positive per le donne - triennio 2011/2013";
- G.C. n. 24 del 21/02/2012 "Pari Opportunità - Piano delle azioni positive per le donne triennio 2012/2014 e sintesi delle azioni dell'anno 2011";
- G.C. n. 13 del 28/8/2013 "Pari opportunità - Piano delle azioni positive per le donne e sintesi azioni anno 2012";

VISTI:

- 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;
- il "Rapporto di sintesi per l'anno 2011 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 2012, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e dipartimento per le Pari Opportunità;
- il "Rapporto di sintesi per l'anno 2012 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 2013, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e dipartimento per le Pari Opportunità;

DATO ATTO:

- che ai sensi dell'art. 10 co. 2 lett. a) del regolamento del C.U.G. ("Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), approvato con delibera G.C. n. 172 del 4/2/2012 la bozza della presente delibera è stata sottoposta all'esame del Comitato, per lo svolgimento dell'azione propositiva, nella seduta del 3/3/2014 e nella seduta del 10/6/2014;
- che nella seduta del 10/6/2014 la proposta di Piano delle Azioni Positive è stata esaminata unitamente alla consigliera di parità della Provincia di Ancona, intervenuta appositamente alla riunione, al fine di addivenire alla predisposizione di un P.A.P. condiviso;
- che nel corso di tale ultima riunione sono emersi suggerimenti e proposte che sono stati recepiti nel presente atto programmatico;



Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

- che con nota prot. 24390 del 18/06/2014 la bozza del P.A.P. di cui della presente delibera è stato inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Ancona per l'acquisizione del parere di cui all'art. 48 D.Lgs. 198/2006;

- che in data 24/06/2014 è stato acquisito il parere positivo della Consigliera di Parità sulla presente proposta di delibera;

RITENUTO, pertanto, di adottare il Piano delle azioni positive per il triennio 2014/2016;

Dato atto che l'adozione della presente delibera non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione finanziaria e patrimoniale dell'Ente;

DELIBERA

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

2) di adottare l'allegato Piano di Azioni Positive per le donne - Triennio 2014/2016;

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

=°=°=°=°=°=°=°=°=°=°=

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la sopra estesa proposta di deliberazione;

Visti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art.49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n.267/2000;

Ritenuta la suddetta proposta meritevole di accoglimento, così come presentata;

Ad unanimità di voti;

DELIBERA

di approvare la sopra estesa proposta di deliberazione, il cui dispositivo è da ritenersi qui integralmente trascritto;

di dichiarare la presente deliberazione, con votazione separata ed unanime, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n.267/2000.



Comune di Falconara Marittima
(Provincia di Ancona)

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Graziani Angela

IL VICESINDACO
F.to Dott. Rossi Clemente

Per estratto conforme al suo originale e per uso amministrativo.

lì, 04-07-2014

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

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 26-06-2014

- 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)

lì, 04-07-2014

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Graziani Angela)

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 04-07-2014 al 19-07-2014.

lì, _____

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

ALLEGATO

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE DONNE TRIENNIO 2014/2016 (art. 48 Codice delle Pari Opportunità - D.Lgs. 198/2006)

Come è noto, le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure *speciali* in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta e *temporanee* in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Comune di Falconara Marittima, da anni, è attento a promuovere azioni idonee a sensibilizzare il tema delle pari opportunità sia nell'ambiente di lavoro che nei confronti della cittadinanza.

Tale attività è fortemente supportata dall'impulso dato dalla normativa nazionale che da tempo incentiva l'evoluzione della pubblica amministrazione verso la realizzazione di una più autentica parità di genere.

In questo contesto il presente Piano delle Azioni Positive è stato predisposto in modo condiviso dal C.U.G. ("*Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*") insieme alla Consigliera di Parità della Provincia di Ancona, intervenuta come supporto nei lavori di stesura.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

1) FORMAZIONE:

a) Svolgimento di una giornata di formazione rivolta a tutti i dipendenti sulle tematiche attinenti alle pari opportunità, al fine di diffondere le informazioni circa i compiti del C.U.G. e la figura della consigliera di parità. La formazione, da svolgersi *in house* e senza oneri per l'ente, verrà tenuta dalla consigliera di parità della Provincia di Ancona, Dott.ssa Pina Ferraro, che ha dato la propria disponibilità ad intervenire nell'iniziativa;

b) Articolazione dei corsi di formazione *in house*, già previsti nel Piano della Formazione del Personale di cui alla delibera G.C. n. 160 del 29/4/2014, in orari compatibili con quelli dei lavoratori part - time (costituiti per oltre l'87% da donne), allo scopo di non ostacolarne la partecipazione e garantire l'aggiornamento del personale ad ampio raggio.

2) ORARI DI LAVORO e CONGEDI PARENTALI:

a) Agevolazione nelle richieste di dipendenti di poter effettuare un orario oltre la flessibilità concessa dal disciplinare comunale (richieste, queste, avanzate in maggioranza da dipendenti di sesso femminile).

b) Agevolazione nelle richieste di fruizione di congedi parentali che, per consuetudine, vengono presentate dalle donne in misura molto maggiore e con maggiore durata. Dal rapporto annuale, infatti risulta che nel 2013 nel Comune di Falconara M.ma i congedi parentali (usufruibili dai

genitori fino all'età di 8 anni del bambino) sono stati chiesti da n. 3 dipendenti di sesso femminile per una durata media di n. 48 giorni e da n. 1 dipendente di sesso maschile per la durata di n. 3 giorni. E' evidente, quindi, come il congedo parentale sia una misura di conciliazione famiglia-lavoro molto efficace per le donne lavoratrici.

3) PROFESSIONALITA':

a) Mantenimento dell'attuale sistema di misurazione della performance, vigente dall'anno 2012 e disciplinato dal regolamento comunale del "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", che non collega in alcun modo il sistema premiante con la presenza in servizio dei dipendenti, al fine di non ostacolare in alcun modo la valutazione delle dipendenti con carico familiare.

b) Mantenimento del suddetto sistema premiante che prevede, tra i comportamenti organizzativi valutabili, la capacità di relazione (per i dirigenti) e la collaborazione (per gli altri dipendenti) che sono qualità tradizionalmente proprie della cultura femminile e di importanza basilare nel contesto lavorativo, nel quale invece tali comportamenti sono troppo spesso sottovalutati.

4) "SPORTELLO FRIDA" E CONSIGLIERA DI PARITA':

Creazione di reti di collegamento e supporto tra il personale che gestisce lo "Sportello Frida" (punto di informazione per tutte le donne in relazione a problematiche inerenti forme di violenza subite e come orientamento tra i servizi offerti nel territorio) e la Consigliera di Parità della Provincia di Ancona, Dott.ssa Pina Ferraro, che ha offerto, in tal senso, il proprio supporto.

5) C.U.G. E CONSIGLIERA DI PARITA'

Pubblicazione nel sito istituzionale del Comune di Falconara M.ma, alla Sezione "Pari Opportunità", del link di collegamento internet con l'ufficio provinciale di Ancona della consigliera di parità (che ha espresso la propria disponibilità in tal senso), dove è anche indicato il suo indirizzo mail istituzionale, dandone comunicazione a tutti i dipendenti dell'Ente.

Tale iniziativa può costituire un valido supporto al C.U.G. nelle sue funzioni propositive, consultive e di verifica.
