



*Comune di Falconara Marittima  
(Provincia di Ancona)*

COPIA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

*Nr. 33 del 07/02/2017*

Oggetto:

**PARI OPPORTUNITA' - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE TRIENNIO 2017-2019.**

L'anno duemiladiciassette, il giorno sette del mese di febbraio, alle ore 18:45 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	SIGNORINI	STEFANIA	Vicesindaco	Presente
3	ASTOLFI	MATTEO	Assessore	Presente
4	FIorentini	GIORGIA	Assessore	Assente
5	MONDAINI	RAIMONDO	Assessore	Presente
6	ROSSI	CLEMENTE	Assessore	Presente

-----  
Presenti: 5 Assenti: 1

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Graziani Angela.

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)

Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale  
ad iniziativa del Sindaco Goffredo Brandoni

**OGGETTO: PARI OPPORTUNITA' - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE TRIENNIO 2017-2019.**

## 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 gli atti sopra richiamati ed, in particolare, il citato art. 48 del Codice delle Pari Opportunità prevedono:

- 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" quelle misure temporanee speciali che, in deroga al principio di



# Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

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"); - che l'inosservanza di detto adempimento determini automaticamente l'applicazione dell'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001, vale a dire il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette; - che, tra l'altro, secondo la costante giurisprudenza contabile (da ultimo C.d.C. Sez. contr. Piemonte 13/3/2015 n. 33 e C.d.C. Sez. contr. Liguria 22/9/2016 n. 82) la mancata adozione del piano di azioni positive per le pari opportunità deve essere comunque rilevata a prescindere dalla sanzione formalmente prevista del divieto di assunzione di nuovo personale;

**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;

**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 zioni 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";
- G.C. n. 262 del 26/6/2014 "Pari opportunità - Piano delle Azioni Positive per le Donne triennio 2014/2016";
- G.C. 327 del 15/09/2015 "Piano delle azioni positive per le donne 2014/2016: azioni per l'anno 2015 - atto di indirizzo";
- G.C. 244 del 28/06/2016 "Piano delle azioni positive per le donne 2014/2016: azioni per l'anno 2016 - atto di indirizzo";

**PRESO ATTO** delle proposte e dei suggerimenti emersi ad esito della riunione del C.U.G. ("Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni") del Comune di Falconara M.ma tenutasi in data 25/11/2016;

**DATO ATTO** che, anche sulla base dei suggerimenti sopra indicati, è stata elaborata la proposta di delibera relativa al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019, inviata per il previsto parere alla Consigliera di Parità della Provincia di Ancona con nota prot. 44102 del 06/12/2016;

**ACQUISITO** con nota assunta al protocollo generale dell'Ente con n. 3897 del 1 febbraio 2017 il parere della Consigliera di Parità territorialmente competente, ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006;

**RECEPITE** le osservazioni ivi indicate;



# Comune di Falconara Marittima

(Provincia di Ancona)

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;

## **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 2014/2016 (allegato);
- 3) DI DARE ATTO che il responsabile del procedimento, ai sensi e per gli effetti della L. 241/1990, è STAMPATI GABRIELLA.

= ° = ° = ° = ° = ° = ° = ° = ° = ° = ° =

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la sopra estesa proposta di deliberazione;

Visti gli allegati 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;

con voti unanimi dei presenti;

## **DELIBERA**

**di approvare la sopra estesa proposta di deliberazione;**

**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 SINDACO**

F.to Brandoni Goffredo

---

Per estratto conforme al suo originale e per uso amministrativo.

lì,

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

---

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

- 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,

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 al .

lì, \_\_\_\_\_

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

**ALLEGATO**

**AZIONI DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DONNE TRIENNIO 2017/2019**

ai sensi dell'art. 48 Codice delle Pari Opportunità - D.Lgs. 198/2006

approvato con delibera G.C. n. 33 del 9/2/2017

<b><u>1) FORMAZIONE</u></b>	
A) Contenuto	Svolgimento di corsi di formazione <i>in house</i> rivolta a tutti i dipendenti sulle tematiche attinenti alle Pari Opportunità e la cultura di genere secondo il programma già concordato con la Consigliera di Parità della Provincia di Ancona che prevede nel biennio 2016/2017 n. 5 incontri, da svolgersi tra novembre 2016 e febbraio 2017, a cui potranno partecipare 30/35 dipendenti ciascuno, oltre ad un incontro conclusivo generale, che interesserà tutto il personale dipendente, con una esperta in materia (psicologa del lavoro) da svolgersi nel marzo 2017. Tale ultimo incontro sarà utile anche al fine della valutazione dello stress lavoro-correlato. Tutta la formazione appena richiamata rientra nell'ambito dei doveri formativi del datore di lavoro finalizzati alla garanzia del benessere organizzativo e alla tutela del raggiungimento delle reali e sostanziali pari opportunità nel luogo di lavoro.
Modalità	Interventi formativi periodici della Consigliera di Parità Provinciale che da alcuni anni ha dato la propria disponibilità in tal senso. Per i corsi attuati nel periodo da novembre 2016 a marzo 2017 è prevista anche la partecipazione di una psicologa del lavoro.
Tempistica	ANNO 2017 (come prosieguo dell'iniziativa formativa iniziata nell'anno 2016).
Risorse economiche	A carico del bilancio comunale (rimborso spese).
B) Contenuto	Agevolazione della partecipazione ai corsi di formazione a tutti i dipendenti e le dipendenti, anche con carico familiare o con rapporto di lavoro <i>part time</i> . A tale fine oltre alla partecipazione a corsi esterni, sono previsti anche frequenti occasioni di formazione interna, in modo da agevolare il più possibile la partecipazione delle/dei dipendenti legate/i a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi, ecc.
Modalità	Scelta mirata e concordata con i docenti circa gli orari delle lezioni ed eventuale possibilità di riedizione dei corsi in orari diversi.
Tempistica	In concomitanza con i singoli eventi formativi
Risorse economiche	Senza risorse economiche aggiuntive oltre al costo degli interventi formativi.

<b><u>2) ORARI DI LAVORO e CONGEDI PARENTALI</u></b>	
A) Contenuto	Agevolazione nelle richieste di dipendenti di poter effettuare un orario oltre la flessibilità concessa dal disciplinare comunale, al fine del superamento di specifiche situazioni di disagio, spesso legate alla cura della famiglia. Dette autorizzazioni saranno soggette ad un limite temporale in modo da rivalutare le esigenze espresse dai dipendenti e consentire anche ad altri colleghi/colleghe di usufruire delle stesse opportunità, senza pregiudicare la funzionalità dei servizi.
Modalità	Esame delle singole richieste pervenute da parte dei dipendenti, verifica delle situazioni di necessità ed acquisizione nel parere del dirigente di riferimento.
Tempistica	Adeguata alle richieste dei singoli dipendenti.
Risorse economiche	Tale azione positiva non richiede risorse economiche specifiche.
B) Contenuto	Agevolazione nelle richieste di fruizione di congedi parentali che, per consuetudine, vengono presentate dalle donne per periodi di maggiore durata, ma che nel Comune di Falconara M.ma iniziano ad essere utilizzati anche da parte dei lavoratori di sesso maschile (pur se, per il momento, di durata molto inferiore). E' evidente, in ogni caso, come il congedo parentale sia una misura di conciliazione famiglia-lavoro molto efficace per tutti i lavoratori.
Modalità	Atto autorizzativo previa verifica delle effettive condizioni familiari .
Tempistica	Adeguata alle richieste dei singoli dipendenti.
Risorse economiche	Tale azione positiva non richiede risorse economiche specifiche.
C) Contenuto	Agevolazione nelle richieste di fruizione di <i>part-time</i> (compatibilmente con esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi)
Modalità	Atto autorizzativo previo parere favorevole del dirigente di riferimento in ordine alla compatibilità organizzativa.
Tempistica	Adeguata alle richieste dei singoli dipendenti.
Risorse economiche	Tale azione positiva non richiede risorse economiche specifiche.
<b><u>3) PROFESSIONALITA'</u></b>	
A) Contenuto	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.

Modalità	Applicazione del suddetto atto di natura regolamentare.
Tempistica	Annuale.
Risorse economiche	Tale azione positiva non richiede risorse economiche specifiche.
B) Contenuto	Mantenimento del sistema premiante di cui al punto precedente che prevede, tra i comportamenti organizzativi valutabili, la capacità di relazione (per i dirigenti) e la collaborazione (per gli altri dipendenti) che sono qualità di importanza basilare nel contesto lavorativo, nel quale invece tali comportamenti sono troppo spesso sottovalutati.
Modalità	Applicazione del suddetto atto di natura regolamentare.
Tempistica	Annuale.
Risorse economiche	Tale azione positiva non richiede risorse economiche specifiche.

#### 4) RINNOVO DEL C.U.G.

**(“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”).**

Contenuto	Completamento della procedura, già avviata nell’anno 2016, per il rinnovo del C.U.G. e la ripresa delle riunioni periodiche per lo svolgimento della sua attività.
Modalità	Provvedimento di costituzione del Comitato ad esito di procedimento amministrativo, pubblicazione della nuova composizione sul sito istituzionale dell’Ente e comunicazione alla Consigliera di parità provinciale.
Tempistica	ANNO 2017
Risorse economiche	Tale azione positiva non richiede risorse economiche specifiche.

#### 5) BENESSERE ORGANIZZATIVO

Contenuto	Monitoraggio sulla attuazione delle misure correttive di carattere organizzativo adottate con delibera G.C. n. 419 del 1/12/2015, nei suoi vari aspetti: A) Ambiente di lavoro; B) Valutazione del personale; C) Valorizzazione del capitale umano; D) Benessere generale e motivazione dei dipendenti; E) Formazione.
Modalità	A seconda del tipo di misura correttiva: verifiche e controlli, note di sensibilizzazione ai dirigenti, segnalazioni all’Amministrazione.
Tempistica	Triennio 2017-2019
Risorse economiche	Di per sé tale azione positiva non richiede risorse economiche specifiche in quanto, se necessario, le singole azioni correttive saranno finanziate con i fondi a bilancio del dirigente competente.

## **6) PARTECIPAZIONE AI MONITORAGGI**

Contenuto	Partecipazione ai monitoraggi periodici proposti dagli uffici di Consigliera di parità provinciale e Regionale e dagli Organismi ministeriali sullo stato di attuazione delle pari opportunità, al fine di far emergere eventuali problematiche e porre in essere azioni correttive e migliorative
Modalità	Adesione alle iniziative con compilazione dei questionari di rilevamento che di volta in volta vengono proposti, nei tempi richiesti.
Tempistica	In genere annuali.
Risorse economiche	Tale azione positiva non richiede risorse economiche specifiche.