



Gender Equality Plan

IT



Indice

I. L'amministrazione in cifre	4
II. Aree con Servizi – Dirigenti	6
III. Dati di Genere	9
IV. Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025	12
V. Carta Europea per l'Uguaglianza e le Parità delle Donne e degli Uomini nella Vita Locale	24

Uffici, Servizi ed Aree Responsabili

Natalia Mancini

- *Ufficio Organizzazione, Reclutamento e Formazione del Personale*
- *Servizio Gestione Risorse Umane e Organizzazione*
- *Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione*

Roberta Cecchi

- *Ufficio Economato, Provveditorato, Progetti Europei*
- *Servizio Economato, Provveditorato, Progetti Europei*
- *Area Risorse Finanziarie*

Joanna Silenzi

- *Ufficio Progetti Europei*
- *Servizio Economato, Provveditorato, Progetti Europei*
- *Area Risorse Finanziarie*



Indice ragionato

I. L'amministrazione in cifre

II. Aree con Servizi – Dirigenti

III. Dati di Genere

Relazione sulla Performance anno 2024 – Deliberazione di Giunta
Comunale n. 232 del 15/07/2025

IV. Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

Deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 24/01/2023

**V. Carta Europea per l'Uguaglianza e le Parità delle Donne e degli
Uomini nella Vita Locale**

Deliberazione di Consiglio Comunale n. 71 del 18/04/2008
Allegato: la Carta Europea per l'Uguaglianza e le Parità delle Donne e
degli Uomini nella Vita Locale

L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

DESCRIZIONE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Popolazione residente al 31/12/2020	39.593 di cui: • maschi 19.089 • femmine 20.504 e per classi di età: • 0-15 anni 5.038 • 16-21 anni 2.152 • 22-65 anni 22.430 • oltre 66 anni 9.973	39.553 di cui: • maschi 19.132 • femmine 20.421 e per classi di età: • 0-15 anni 4.971 • 16-21 anni 2.186 • 22-65 anni 22.376 • oltre 66 anni 10.020	39.740 di cui: • maschi 19.285 • femmine 20.455 e per classi di età: • 0-15 anni 4.867 • 16-21 anni 2.236 • 22-65 anni 22.543 • oltre 66 anni 10.094
Kmq di territorio	108	108	108
Km di strade gestiti	265	265	265
Mq verde pubblico a cui fare manutenzione	1.196.481	1.196.481	1.196.481
Punti Luce (pubblica illuminazione)	7.100	7.100	7.100
Impianti sportivi	29 oltre 21 aree sportive attrezzate	29 oltre 21 aree sportive attrezzate	29 oltre 21 aree sportive attrezzate
Alloggi di edilizia residenziale pubblica gestiti	39 di cui 9 edilizia resid.le pubblica e 30 alloggi di emergenza	39 di cui 9 edilizia resid.le pubblica e 30 alloggi di emergenza	34 di cui 7 edilizia resid.le pubblica e 27 alloggi di emergenza
Edifici scolastici gestiti	28	28	28
Interventi manutenzione ordinaria su immobili	1500	1500 circa	1500 circa
Pasti erogati mense scolastiche	221.749 oltre a 25.985 pasti erogati negli asili nido comunali	237.026 oltre a 32.096 pasti erogati negli asili nido comunali	239.691 oltre a 33.518 pasti erogati negli asili nido comunali
Km percorsi con Scuolabus	192.000 comprensivi dei Km percorsi dai mezzi per disabili	202.330 comprensivi dei Km percorsi dai mezzi per disabili	204.538 comprensivi dei Km percorsi dai mezzi per disabili
Bambini frequentanti i nidi	135	135	135
Certificati vari rilasciati (anagrafe, stato civile)	10797	10653	14001
Turni pattugliamenti per viabilità da parte della PM	1340	1335	1368
Km percorsi pattuglie PM	72.410 circa	77.095 circa	72962 circa
Pratiche in materia edilizia gestite	1385	1462	1352
Pratiche in materia economico produttive e commerciali	1432	1493	1554
Utenti Pinacoteca e Musei	10013	10500	11916
Utenti Biblioteca	49470	49670	49530
Testi consultabili in biblioteca	169898	170542	173000
Iniziative culturali (manifestazioni, mostre..)	45	50	63

DESCRIZIONE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Totale dipendenti di ruolo	228	220	241
Dirigenti in servizio	3 oltre al Segretario	5 di cui uno in servizio dal mese di dicembre 2023 oltre al Segretario Generale	n. 5 oltre al Segretario Generale, di cui n. 3 a tempo indeterminato (in data 29/12/2024 il Dirigente dell'Area Polizia Locale è cessato dall'incarico per dimissioni volontarie) e n. 2 a tempo determinato con incarico ex art. 110 TUEL.
Previsione spesa corrente	€. 54.397.458,69	€ 58.373.856,88	€ 57.576.045,88
NR. Determinazioni dirigenziali adottate	1836	1928	n. 1866

DESCRIZIONE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Nr delibere di Giunta Comunale	370	429	399
Nr delibere di Consiglio Comunale	159	220	193
Gare gestite dalla CUC (Centrale Unica di Committenza)	23 indette nell'anno 2022 – 2 indette nel 2021 e proseguite nel 2022	25 (avviate con determina di approvazione atti, oltre alla gestione di quelle avviate nell'anno precedente)	23 (avviate con determina di approvazione atti oltre alla gestione di quelle avviate nell'anno precedente)
atti protocollati	Entrata: 51300 Uscita: 26229 Interni: 6483 Notifiche: 3960	Entrata: 50183 Uscita: 28236 Interni: 7079 Notifiche: 2807	Entrata 49667 Uscita 28274 Interno 8716 Notifiche 2706
Nr. mandati di pagamento	11018	10557	10577
Nr. reversali di incasso	24211	21737	26021

AREE CON SERVIZI – DIRIGENTI

La struttura organizzativa dell'ente è stata elaborata sulla base del nuovo regolamento di organizzazione del Comune di Jesi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 350 del 30/12/2022, in attuazione dei criteri generali definiti con l'atto del Consiglio Comunale n. 107 del 29/09/2022, e si articola in unità organizzative di diversa entità e complessità, ordinate per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici e prevede le seguenti tipologie di unità organizzative:

Aree;

Servizi;

Uffici;

Sezioni;

Unità di progetto

Unità Organizzative Autonome

Le Aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione (1° livello), deputate alla programmazione, realizzazione e controllo di attività, servizi e progetti omogenei; le Aree operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo. Alla direzione di ogni Area è preposto un Dirigente, individuato dal Sindaco; la direzione di una o più Aree può anche essere affidata al Segretario Generale.

Ogni Area può essere articolata in una o più unità organizzative di dimensioni intermedie (2° livello) denominate Servizi.

I Servizi sono unità organizzative di dimensioni intermedie (2° livello) in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomo e compiuto di una o più attività omogenee; il coordinamento e la responsabilità del Servizio, se non mantenuti dal dirigente dell'Area di appartenenza, è affidata ad un dipendente con incarico di Posizione .

La struttura organizzativa del Comune di Jesi comprende inoltre:

l'Ufficio di supporto al Sindaco e agli organi di governo, costituito ai sensi dell'Articolo 90, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000; l'ufficio è posto alla diretta dipendenza funzionale del Sindaco o della Giunta, per supportare gli organi di governo nell'esercizio delle loro funzioni di indirizzo e controllo;

Ufficio Comune per la gestione associata:

Nell'ambito dell'esercizio associato di funzioni o servizi mediante apposita convenzione ai sensi dell'articolo 30 del D.lgs. 267 / 2000 tra i comuni di Jesi, Monsano, Santa Maria Nuova, San Paolo di Jesi, Castelbellino, Monte Roberto, Maiolati Spontini, Staffolo, San Marcello, Morro D'Alba e Castelplanio, è stato istituito un "Ufficio Comune" operante come Centrale Unica di Committenza con sede presso il Comune di Jesi.

SEGRETARIO GENERALE

Dott. Luigi Antonio Giovanni Albano nominato con decreto sindacale n. 49 del 4/07/2022

Il suindicato Segretario Generale, ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. d) del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii, esercita le seguenti ulteriori funzioni, attribuitegli dallo Statuto Comunale, dai Regolamenti comunali o conferitogli dal Sindaco:

- Responsabile comunale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, giusto decreto sindacale n. 52 del 7/07/2022;
- Sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività, attraverso la conferenza di direzione che presiede, giusto l'art. 17 del Regolamento di organizzazione approvato con Delibera GC 350/2022

- Svolge e dirige il Controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile e coordina i controlli interni, ai sensi del Regolamento comunale sui controlli interni, approvato con DGC n. 47 del 23/03/2018;
- Avoca a se, con proprio atto motivato ai sensi dell' art. 16 – punto 10 del Regolamento di Organizzazione, l'adozione di specifici atti gestionali di competenza dei Dirigenti, nei casi di inerzia degli stessi e tenuto conto dell'urgenza di provvedere in attuazione di quanto previsto dall'ex art. 9 bis della L. 241/90 e smi;
- Presiede la Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa:
 - Area personale dipendente, giusta provvedimento di GC n. 316 del 1/12/2022 con oggetto: Conferma della composizione della delegazione trattante di parte pubblica (DTPP) per la contrattazione collettiva integrativa e per le altre forme di relazione sindacali - Area del personale non dirigenziale;
 - Area dirigenza, giusta provvedimento di GC 29 del 18/02/2021 con oggetto: Costituzione della delegazione trattante di parte pubblica dell'area dirigenziale ed attuazione dell'articolo 54 comma 5 del CCNL 17 dicembre 2020 dell'area dirigenziale
- Il Segretario generale ricopre altresì l'incarico dirigenziale dell'Area Affari Generali e Legali e dell'Area Sviluppo risorse umane e organizzazione.

Aree/Servizi a dipendenza diretta del Sindaco

Al Sindaco risponde direttamente l'**Ufficio di supporto al Sindaco e agli organi di governo**.

L'Ufficio, istituito ai sensi dell'art. 90, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, s.m.i., si è avvalso di n.2 dipendenti a tempo determinato e pieno.

Area Polizia Locale

La direzione dell'Area e le funzioni di Comandante del Corpo di Polizia Locale sono state affidate al Dott. Cristian Lupidi con decreto sindacale n. 4 del 7/02/2023; successivamente in data 23/10/2024 il dott. Lupidi ha presentato dimissioni volontarie con decorrenza 29/12/2024.

Le funzioni di Vice-Comandante del Corpo, con attribuzione di Posizione Organizzativa, sono state svolte dal Commissario Filippo Peroni fino al 30/06/2024 e dal Commissario dott.ssa Marina Marchesani a partire dall'1/07/2024.

Complessivamente il Dirigente/Comandante del Corpo di Polizia Locale si è avvalso di n. **36** unità.

Area Affari Generali e Legali

La direzione dell'Area, è stata affidata al Segretario Generale Dott. Luigi Antonio Giovanni Albano, con decreti Sindacali n. 39 del 28/06/2022 e n. 82 del 21/12/22 fino al 31/12/2025.

Il Segretario si avvale delle risorse assegnate all'Area Affari Generali e Legali che è strutturata in unico Servizio denominato “Servizio Affari Generali e Legali, Organi Istituzionali, Protocollo, Archivio, Messi”, di cui è responsabile con incarico di Posizione Organizzativa la Dott.ssa Barbara Bocci.

Complessivamente il Segretario Generale si è avvalso di **16** unità (di cui 1 al 40% del tempo lavoro).

Area Risorse Finanziarie

La direzione dell'Area, è stata affidata al Dott. Gianluca Della Bella, Dirigente di ruolo nominato con decreti sindacali n. 40 del 28/06/2022 e n. 83 del 21/12/22 fino al 31/12/2025

L'Area è strutturata in 5 Servizi:

- **Servizio Ragioneria**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata

- qualificazione, la rag. Patrizia Sbarbati
- **Servizio Servizio Economato, Provveditorato e Progetti Europei**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione, la dott.ssa Roberta Cecchi
- **Servizio Sistemi Informatici**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione, l'ing. Andrea Messersì
- **Servizio Transizione Digitale di cui è responsabile il Dirigente preposto**
- **Servizio Tributi**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione, la Dott.ssa Paola Piccioni

Complessivamente il Dirigente si è avvalso di **40** unità (di cui 2 unità al 70% del tempo lavoro).

Centrale Unica di committenza

Al Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie è stata attribuita la direzione dell'Ufficio comune operante come Centrale Unica di committenza attualmente costituito tra i Comuni di Jesi, Monsano, Santa Maria Nuova, San Paolo di Jesi, Castellsellino, Monte Roberto, Maiolati Spontini, Staffolo, San Marcello, Morro D'Alba e Castelpiano

Area Servizi al Cittadino

La direzione dell'Area, è stata affidata al Dott. Mauro Torelli, Dirigente di ruolo nominato con decreti del Sindaco n. 41 del 28/06/2022 e n. 85 del 21/12/22 fino al 31/12/2025

L'Area è strutturata in 6 Servizi:

- **Servizio Attività Culturali, Biblioteca, Musei e Turismo**, di cui è responsabile con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione, la dott.ssa Romina Quarchioni.
- **Servizi di Front Office**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione il sig. Famigliani Emilio.
- **Servizio Prima Infanzia e Ludoteca di cui è responsabile il Dirigente preposto**
- **Servizio Servizi Amministrativi alle Scuole, ai Giovani, ai Quartieri e all'Area Sociale**, di cui è responsabile con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione la dott.ssa Paola Belardinelli.
- **Servizio Gestione Relazioni Esterne**, di cui è responsabile il Dirigente preposto.
- **Servizio Sport e Associazionismo**, di cui è responsabile il Dirigente preposto.

Complessivamente il Dirigente si è avvalso di **70** unità (di cui n. 1 unità al 60% del tempo lavoro).

Area Urbanistica, Edilizia, Ambiente e Sviluppo economico

La direzione dell'Area è stata assegnata all'ing. Simone Messersì con decreto sindacale n. 66 del 6/12/2023.

L'Area è strutturata in tre Servizi:

- **Servizio Assetto del Territorio e Tutela del Paesaggio**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione, l'arch. Daniela Vitali
- **Sportello unico per l'edilizia e controllo del territorio**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione, l'ing. Braconi Mara
- **Servizio Sviluppo economico e Attività produttive**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione, la Dott.ssa Matilde Sargenti
- **Servizio Tutela Ambientale** responsabile il Dirigente preposto

Complessivamente il Dirigente si è avvalso di **25** unità (di cui n. 1 unità al 30% del tempo lavoro).

Area Lavori Pubblici, Manutenzioni e Patrimonio

La direzione dell'Area è stata assegnata all'ing. Barbara Calcagni con decreto sindacale n. 31 del 14/06/2023.

L'Area è strutturata in tre Servizi:

- **Servizio Coordinamento amministrativo e patrimonio**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione, l'ing. Giampieretti Daniele
- **Servizio Lavori Pubblici**, di cui è responsabile il Dirigente preposto
- **Servizio Manutenzioni**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione di elevata qualificazione, l'ing. Samuele Olivetti.

Complessivamente il Dirigente si è avvalso di **40** unità.

Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione

La direzione dell'Area, è stata affidata al Dott. Luigi Antonio Giovanni Albano, Segretario generale nonché Dirigente dell'Area Affari generali e Legali nominato con decreti del Sindaco n. 39 del 28/06/2022 e n. 87 del 21/12/22 fino al 31/12/2025.

L'Area è strutturata in un unico Servizio, denominato **Servizio Gestione Risorse Umane e Organizzazione**, di cui è responsabile, con attribuzione di Posizione Organizzativa, il Dott. Giacomo Mengucci.

Complessivamente il Dirigente si è avvalso di **n. 10** unità (di cui n. 1 al 30% del tempo lavoro).

D A T I D I G E N E R E

In sintesi, il personale del Comune di Jesi risulta così strutturato:

Alla data del 31/12/2024 il personale del Comune di Jesi (a tempo indeterminato e determinato) è pari a **241** unità, di cui **139** donne e **102** uomini.

Le donne rappresentano, pertanto, il **57,7%** del totale del **personale dipendente**.

I dati relativi alla **qualifica, all'età e al genere** sono i seguenti:

Area degli Istruttori e Operatori esperti	DONNE		UOMINI		TOTALE
Fascia d'età	n.	%	n.	%	n.
Fino a 30 anni	6		2		8
Da 31 a 40 anni	12		8		20
Da 41 a 50 anni	26		17		43
Oltre i 50 anni	41		48		89
TOTALE	85	100,0	75	100,0	160

Area dei Funzionari (non E.Q.)	DONNE		UOMINI		TOTALE
Fascia d'età	n.	%	n.	%	n.
Fino a 30 anni	1		2		3
Da 31 a 40 anni	8		4		12
Da 41 a 50 anni	17		2		19
Oltre i 50 anni	17		10		27
TOTALE	43	100,0	18	100,0	61

Posizioni Organizzative	DONNE		UOMINI		TOTALE
Fascia d'età	n.	%	n.	%	n.
Fino a 30 anni					
Da 31 a 40 anni					
Da 41 a 50 anni	4		1		5
Oltre i 50 anni	6		4		10
TOTALE	10	100,0	5	100,0	15

Dirigenti	DONNE		UOMINI		TOTALE
Fascia d'età	n.	%	n.	%	n.
Meno di 30 anni		0,0		0,0	
Da 31 a 40 anni		0,0		0,0	
Da 41 a 50 anni		0,0	1	0,0	1
Oltre i 50 anni	1	0,0	3	100,0	4
TOTALE	1	0,0	4	100,0	5

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

Età media del personale non dirigente

ANNO 2024	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	49,01	51,16
di cui <= 40 anni	27	16
di cui tra 41 - 50 anni	43	19
di cui > 50 anni	58	58
TOTALE	128	93

Età media del personale con incarico di Posizione Organizzativa

ANNO 2024	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	52,70	55,20
di cui < = 40 anni		
di cui tra 41 - 50 anni	4	1
di cui > 50 anni	6	4
TOTALE	10	5

Età media del personale dirigente

ANNO 2024	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	54,00	56,75
di cui < = 40 anni		
di cui tra 41 - 50 anni		1
di cui > 50 anni	1	3
TOTALE	1	4

Personale in possesso di laurea

	DONNE	UOMINI
PERSONALE DIRIGENTE	1	4
PERSONALE CON INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	9	4
PERSONALE NON DIRIGENTE	61	22
TOTALE	71	30

Dati di sintesi sulla composizione e genere del personale

Età media del personale (anni)	50,27
Età media dei responsabili EQ+DIR (anni)	53,53
Età media donne	49,31
Età media donne EQ+DIR (responsabile)	52,82
% di dipendenti in possesso di laurea	42%
% di dirigenti e responsabili di servizio incaricati di EQ in possesso di laurea	90%
% di dirigenti e responsabili di servizio incaricati di EQ donne	55%
% laureate sul totale donne	51%



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 – 2025

1. PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2023 – 2025 si pone in linea di continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2020 – 2022, successivamente aggiornato per l'annualità 2022 con riferimento al contesto interno e tenuto conto delle nuove assunzioni di personale, dei pensionamenti e delle cessazioni intervenute a vario titolo, nonché con riguardo all'introduzione dell'ulteriore obiettivo "Promozione del lavoro agile" per conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti,

L'Ente, in considerazione delle azioni positive programmate e realizzate nel corso del triennio 2020 -2022, con la stesura e l'adozione del presente Piano delle Azioni Positive 2023 – 2025 intende dare continuità al proprio impegno nel miglioramento continuo in termini di promozione delle pari opportunità e prevenzione di ogni forma di discriminazione di genere e del benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso, ponendo in essere azioni che interessano tutto il personale dipendente ed in particolare le donne sulle quali spesso gravano maggiori carichi familiari.

Il D. Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. n. 196/2000 *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"* ed alla Legge n. 125/1991 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una funzione propositiva e propulsiva ai fini

[Handwritten signature]
su

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo linee di azione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 indica le linee guida per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle Pubbliche Amministrazioni e tra le misure, al cap. 3.6, indica come il CUG possa svolgere azioni di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti, affinché non venga tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

I cambiamenti che spesso interessano ciascuna organizzazione, che comportano il passaggio di competenze e di funzioni, coinvolgono direttamente le persone che ne fanno parte con conseguenti processi di integrazione tra figure aventi ruoli e profili professionali differenti e possono determinare difficoltà e malessere nel dipendente.

Il cd. "clima organizzativo" quale percezione dell'ambiente lavorativo e del livello di organizzazione di lavoro in cui si opera influisce sull'andamento delle attività lavorative, sul livello di performance individuale e sulla motivazione stessa al lavoro.

Tenuto conto che il fattore umano acquista un'importanza fondamentale, al fine di promuovere il benessere organizzativo e la salute dei propri lavoratori, accanto all'applicazione di misure volte al pari trattamento di uomini e donne in materia di lavoro, il Comune di Jesi intende avviare ed attuare un percorso finalizzato all'acquisizione di dati ed informazioni anche mediante la somministrazione di questionari sulla dimensione emozionale, sul modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione in cui si trovano a lavorare ogni giorno e sulla capacità della persona stessa di adattarsi ai mutamenti del quadro di riferimento.

L'obiettivo del percorso da avviare è quello di poter identificare possibili azioni, da intraprendere nel corso del triennio, finalizzate al miglioramento del clima organizzativo.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, non vuole quindi costituire un mero adempimento ad un obbligo di legge, ma vuole rappresentare uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e del benessere organizzativo, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

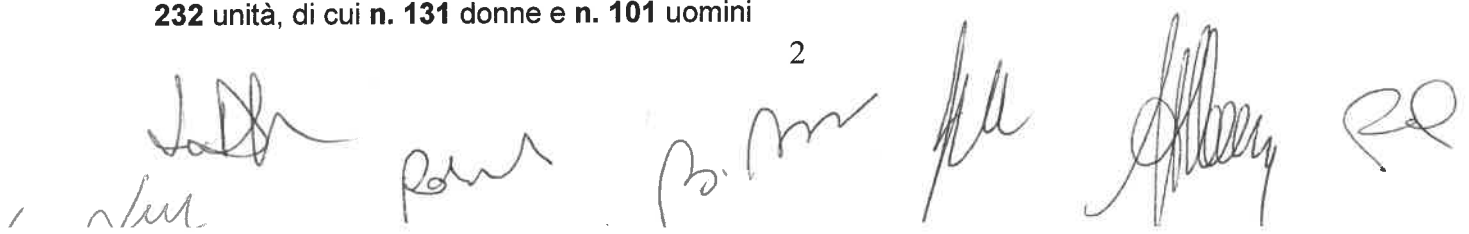
Il Piano delle Azioni Positive, è stato sottoposto all'esame preventivo del Comitato Unico di Garanzia e della Consiglieria di Parità Effettiva.

Successivamente all'acquisizione dei pareri favorevoli del Comitato Unico di Garanzia e della Consiglieria di Parità con deliberazione della Giunta Comunale n..... del.....2023, il Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025 è stato approvato e trasmesso alla Consiglieria di Parità Effettiva territorialmente competente, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

2. IL CONTESTO INTERNO DEL COMUNE DI JESI

L'elaborazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Alla data del **31.12.2022** il personale di ruolo del Comune di Jesi sarà presuntivamente pari a **n. 232** unità, di cui **n. 131** donne e **n. 101** uomini



Le donne rappresentano, pertanto, il 56,46% del totale del **personale dipendente**.

I dati relativi alla **qualifica, all'età e al genere** sono i seguenti:

Categorie B e C	DONNE		UOMINI		TOTALE
Fascia d'età	n.	%	n.	%	n.
Meno di 30 anni	1	1,2	2	4,9	3
Da 31 a 40 anni	9	10,6	13	13,6	22
Da 41 a 50 anni	23	27,1	15	21	38
Oltre i 50 anni	52	61,2	46	60,5	98
TOTALE	85	100	76	100	161
Categoria D	DONNE		UOMINI		TOTALE
Fascia d'età	n.	%	n.	%	
Meno di 30 anni	1	2,7	-	-	1
Da 31 a 40 anni	6	16,2	2	12,5	8
Da 41 a 50 anni	18	48,6	5	31,3	23
Oltre i 50 anni	12	32,4	9	56,3	21
TOTALE	37	100	16	100	53

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità	DONNE		UOMINI		TOTALE
Fascia d'età	n.	%	n.	%	
Meno di 30 anni	-	-	-	-	-
Da 31 a 40 anni	-	-	-	-	-
Da 41 a 50 anni	3	37,5	1	16,7	4
Oltre i 50 anni	5	62,5	5	83,3	10
TOTALE	8	100	6	100	14

Dirigenti	DONNE		UOMINI		TOTALE
Fascia d'età	n.	%	n.	%	
Meno di 30 anni	-	-			
Da 31 a 40 anni	-	-			
Da 41 a 50 anni	-	-	-	-	-
Oltre i 50 anni	1*	100	3	100	4
TOTALE	1	100	3	100	4

*Dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1 D. Lgs. n. 267/2000

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

TOTALE	DONNE		UOMINI		TOTALE
Fascia d'età	n.	%	n.	%	n.
Meno di 30 anni	2	1,5	2	2,0	4
Da 31 a 40 anni	15	11,5	15	14,9	30
Da 41 a 50 anni	44	33,6	21	20,8	65
Oltre i 50 anni	70	53,4	63	62,4	133
TOTALE	131	100,0	101	100,0	232

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

Età media del personale non dirigente

ANNO 2022	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	50,32	50,59
di cui < = 40 anni	17	17
di cui tra 41 - 50 anni	41	20
di cui > 50 anni	64	55
TOTALE	122	92

Età media del personale con incarico di Alta Professionalità e Posizione Organizzativa

ANNO 2022	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	51,75	54,67
di cui < = 40 anni	-	-
di cui tra 41 - 50 anni	3	1
di cui > 50 anni	5	5
TOTALE	8	6

Età media del personale dirigente

(compresa n. 1 unità a tempo determinato ex art. 110, comma 1 D. Lgs. n. 267/2000)

ANNO 2022	DONNE	UOMINI
ETA' MEDIA	58	56,5
di cui < = 40 anni	-	-
di cui tra 41 - 50 anni	-	-
di cui > 50 anni	1*	3
TOTALE	1	3

Personale in possesso di laurea
(situazione al **31.12.2022**)

SITUAZIONE AL 31.12.2022	DONNE	UOMINI
PERSONALE DIRIGENTE	1 (100%)	3 (100%)
PERSONALE CON INCARICO DI ALTA PROFESSIONALITA' E POSIZIONE ORGANIZZATIVA	7	4
PERSONALE NON DIRIGENTE	49	19
TOTALE	57	25

Personale Flessibile

Alla data del **31.12.2022** sussistono i seguenti rapporti di lavoro flessibili:

ANNO 2022	TEMPO DETERMINATO	LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI	LAVORATORI DI PUBBLICA UTILITA'
UOMINI	0	-	-
DONNE	4	-	-
ETA' MEDIA	45	-	-

3. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In un'ottica di continuità con gli obiettivi e le azioni promosse con il precedente Piano, nel corso del triennio 2023 – 2025 il Comune di Jesi intende realizzare un Piano di Azioni Positive costantemente teso a:

1. Continuare a favorire la partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento, indistintamente a tutto il personale dipendente, anche con riferimento alle tematiche che riguardano le pari opportunità ed il benessere organizzativo/prevenzione dello stress lavoro correlato; programmare incontri di informazione/formazione sui temi delle pari opportunità anche con la collaborazione della Consigliera di Parità;
2. Proseguire nell'attività di sensibilizzazione/informazione/formazione nei confronti del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, sulle tematiche relative alla parità di genere e pari opportunità, benessere organizzativo/prevenzione dello stress lavoro correlato, violenza di genere;
3. Continuare a favorire articolazioni orarie flessibili che consentano la migliore conciliazione delle responsabilità familiari e professionali, nel rispetto delle esigenze di servizio, adottando eventuali ulteriori azioni finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio manifestate dal dipendente.
4. Continuare a promuovere concrete opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, senza discriminazioni di genere, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti;
5. Continuare a promuovere il lavoro agile con la duplice finalità di conciliare i tempi di vita e lavoro del dipendente, realizzando contestualmente, sulla base di specifiche progettualità, un incremento della produttività del lavoro;
6. Avvio e attuazione di un percorso finalizzato all'acquisizione di dati ed informazioni anche mediante la somministrazione di questionari sulla dimensione emozionale, sul modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione in cui si trovano a lavorare ogni giorno e sulla

capacità della persona stessa di adattarsi ai mutamenti dell'organizzazione. L'obiettivo è quello di identificare possibili azioni di miglioramento del clima organizzativo da intraprendere nel corso del triennio.

7. Consolidamento e valorizzazione del CUG, favorendo la sua conoscenza da parte del personale.

Pertanto, tenendo conto delle esigenze di servizio e nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali che disciplinano la formazione, l'orario di lavoro, lo sviluppo professionale, il lavoro agile, la gestione delle risorse umane, le misure organizzative continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, anche in considerazione di particolari situazioni personali, di salute o familiari.

Con riferimento alle linee d'intervento appena descritte ed in continuità con gli obiettivi strategici del Piano di Azioni Positive del precedente triennio, si individuano, pertanto, i seguenti principali obiettivi, con le rispettive finalità strategiche ed azioni:

OBIETTIVO	FINALITA' STRATEGICA	AZIONI E MONITORAGGIO
1. FORMAZIONE PROFESSIONALE Proseguire nell'attività di pianificazione di percorsi formativi per consentire a tutti i dipendenti, donne e uomini, una crescita professionale mediante lo sviluppo delle competenze e del potenziale professionale, che favorisca lo svolgimento sempre più adeguato del proprio ruolo e di ruoli e di posizioni di più elevata responsabilità.	Migliorare la qualità del lavoro e la gestione delle risorse umane attraverso la valorizzazione delle capacità professionali del personale dipendente e l'accrescimento delle competenze	1. Mappatura delle competenze professionali e dei fabbisogni formativi da parte di ciascun Dirigente di Area, con il supporto dei rispettivi Responsabili di Servizio, al fine di individuare interventi formativi corrispondenti ai reali e specifici bisogni dei diversi ambiti lavorativi. Tali percorsi formativi dovranno essere condivisi in seno alla Conferenza dei Dirigenti. 2. Organizzazione di percorsi formativi d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali, privilegiando modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. 3. Predisposizione di un piano annuale della formazione del personale, previo confronto, se richiesto, con la rappresentanza sindacale e con il CUG, che tenga conto delle esigenze dell'Ente e di tutto il personale dipendente: Predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la

		massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura. In particolare nell'ambito della programmazione verranno attuate le ulteriori fasi del Progetto Syllabus, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica per lo sviluppo e il consolidamento delle competenze digitali dei dipendenti pubblici. Il test preliminare somministrato a ogni dipendente individua il livello di competenze posseduto e, conseguentemente, la piattaforma digitale propone corsi di formazione mirati ad implementare il gap di competenze rilevate. Obiettivo del progetto è far acquisire a tutti i dipendenti dell'Ente il livello base di competenze digitali e, successivamente, raggiungere i livelli superiori (intermedio e avanzato). 4. Monitoraggio sulle competenze apprese, anche mediante verifica delle modalità di lavoro, dei processi e delle attività intraprese da parte del personale coinvolto a cura del Dirigente di ciascuna Area. Il monitoraggio generale sulla attuazione del Piano della formazione è effettuato semestralmente dal Dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione, che lo ha approvato.
2. PROMOZIONE CULTURA DI GENERE Proseguire nell'attività di sensibilizzazione/informazione/formazione nei confronti del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, sulle tematiche relative alla parità di genere e pari opportunità, benessere organizzativo/prevenzione dello stress lavoro correlato, violenza di genere.	Promuovere, con il coinvolgimento del CUG e in collaborazione con la Consigliera provinciale di Parità la diffusione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza	1. Previsione all'interno del Piano annuale della formazione del personale ovvero in tutti programmi formativi, compresi quelli destinati al personale con qualifica dirigenziale anche apicale, appositi moduli sulla normativa in materia parità, divieti di discriminazione, pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.	della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008). 2. Realizzazione di azioni di sensibilizzazione nei confronti del personale compreso, quello con qualifica dirigenziale anche apicale, sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. 3. Predisposizione di Linee Guida sul linguaggio di genere nelle comunicazioni interne e nei documenti ufficiali. 4. Ricognizione della normativa e delle <i>best practices</i> e predisposizione del Codice etico in accordo con il Codice di comportamento quale idoneo strumento di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità.
3. ORARI DI LAVORO Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Adottare eventuali azioni finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio manifestate dal dipendente. Utilizzo dell'art. 36 CCNL 16.11.2022, con particolare riguardo al comma 4	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso l'utilizzo di tempi più flessibili e di articolazioni orarie più rispondenti a particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio.	1. In relazione a particolari situazioni personali, di salute o familiari, su richiesta del dipendente, prevedere forme di flessibilità oraria ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio. Tali articolazioni orarie, a carattere temporaneo, sono legate alla necessità di conciliare la vita familiare con quella professionale. A tal riguardo, verrà applicato l'art. 7, comma 4 lett. p) del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, che prevede la contrattazione integrativa "<i>dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.</i>" 2. Valutare le richieste di fruizione di orario part-time, compatibilmente con le esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi, nel rispetto della normativa

		vigente, con particolare riguardo alle domande dettate da problematiche familiari o personali. 3. Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo. 4. Il monitoraggio generale sulla concreta attuazione dell'obiettivo è effettuato semestralmente dal Dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione.
4. SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA' Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità senza discriminazioni di genere, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti	Garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all'esperienza maturata, nell'Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate e alle potenzialità individuali espresse, tenendo conto del profilo professionale e della categoria di appartenenza	1. Garantire che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-<i>bis</i> e 5-<i>ter</i>, del d. lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d. lgs. n. 198 del 2006). 2. Monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini, a parità di funzioni svolte e di responsabilità connesse, e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG. 3. Il monitoraggio generale sulla concreta attuazione dell'obiettivo è effettuato semestralmente dal Dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione.
5. PROMOZIONE DEL LAVORO AGILE Si intende promuovere il ricorso al lavoro agile	Conciliare i tempi di vita e di lavoro del/della dipendente realizzando, in tal modo, anche un incremento della produttività del lavoro	1. La disciplina per l'accesso al lavoro agile è stata approvata con DGC n. 162 del 7.06.2022, nel corso del triennio si continuerà a dare attuazione alla predetta disciplina mediante sottoscrizione degli accordi individuali di lavoro agile con cui disciplinare lo

		svolgimento della prestazione lavorativa del dipendente al di fuori della sede comunale e senza vincolo di orario. L'Amministrazione valuterà proposte di correttivi o integrazioni alla disciplina per l'accesso al lavoro agile, tenuto conto di quanto emerso in fase di applicazione.
6. IL MIGLIORAMENTO DEL CLIMA ORGANIZZATIVO	Promuovere il benessere organizzativo e la salute dei/delle dipendenti.	1. Predisposizione di un questionario con il preventivo coinvolgimento del CUG, Dirigente del Personale, RSU e RLS, finalizzato a rilevare le opinioni del personale sulle seguenti tematiche: a. organizzazione e ambiente di lavoro con particolare riferimento alle discriminazioni dirette e indirette, molestie, violenza, parità e pari opportunità, rapporti con le/i colleghi e superiori, cultura e linguaggio di genere; b. equità, carriera e sviluppo professionale, senso di appartenenza, sistemi di valutazione, rapporti con i/le colleghi/e e superiori; c. misure di conciliazione (lavoro agile, part-time, regime di orario, etc.) 2. Costituzione del gruppo di lavoro responsabile della predisposizione e gestione operativa dell'indagine designato dal CUG e coordinato dal Dirigente dell'Area Risorse Umane 3. Predisposizione e somministrazione del questionario a tutti/e i/le dipendenti in forma anonima. 4. Raccolta/Analisi/report sulle

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

		opinioni emerse e analisi delle risultanze del questionario da parte della Conferenza dei Dirigenti. 5. Formazione dei relativi report e condivisione degli stessi con il CUG 6. Identificare possibili azioni da intraprendere nel corso del triennio per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti, anche, eventualmente, con la creazione di uno Sportello d'ascolto. 7. Il monitoraggio sulla attuazione concreta delle fasi di realizzazione sarà oggetto di verifica da parte della Conferenza dei Dirigenti.
7. CONSOLIDAMENTO E VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL CUG	Supportare e consolidare l'operatività del Comitato e favorire la sua conoscenza da parte del personale	1. Individuazione di interventi formativi per i membri del CUG anche in sinergia con CUG di altri Enti e con la Consigliera di Parità per la Provincia di Ancona. 2. Trasmissione delle informazioni al CUG, secondo le indicazioni fornite dalla Direttiva 2/2019. 3. Informazione preventiva al CUG in merito alle iniziative generali che abbiano riflessi sull'organizzazione dell'orario di lavoro. 4. Promozione e divulgazione di procedure per il sostegno ai/alle lavoratori/trici a fronte di segnalazioni e tematiche di competenza del CUG. 5. Raccordo del CUG con la Consigliera di Parità territorialmente competente, il Nucleo di Valutazione, il RSSPP, il Responsabile delle Risorse Umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti. 6. Il monitoraggio generale sulla concreta attuazione dell'obiettivo è effettuato semestralmente dal Dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'RE' on the right.

4. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2023 - 2025) ed è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Jesi www.comune.jesi.an.it.

Nel periodo di vigenza del presente Piano le risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione e sull'efficacia delle azioni adottate saranno raccolte presso il Servizio Gestione Risorse Umane e Organizzazione e verranno illustrate al CUG, il quale potrà formulare eventuali suggerimenti, osservazioni, pareri al fine della adozione di azioni o misure correttive.

elly. Marini
Francesca De Seta

B. Am

Romina Quarantoni

Roberto Cacciari

Luigi. D'Amico

Anna Maria

COMUNE DI JESI

Provincia di Ancona

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

Numero: 71 Data: 18/04/2008

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LE PARITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE

Il giorno **18 Aprile 2008**, alle ore **14:50**, nella Sala del Consiglio, in Jesi, si è riunito il Consiglio Comunale, convocato nelle forme e nei termini di legge.

Eseguito l'appello nominale risultano presenti:

NOMINATIVO	PRESENTE	NOMINATIVO	PRESENTE
AGNETTI SILVIO	S	MANNARINI GILBERTO	S
ALBERICI ANTONINO	S	MARASCA MATTEO	S
BELCECCHI FABIANO	S	MASSACCESI DANIELE	S
BEZZECCHERI EMILIO	S	MELAPPIONI AUGUSTO	S
BINCI ANDREA	S	MONTALI GIANNI MARIA	S
BRECCIAROLI LUCA	S	NEGOZI LEONELLO	S
BUCCI ACHILLE	N	PENNONI MARIA CELESTE	S
CARDELLI RITA	S	PENTERICCI MARCELLO	S
CHERUBINI GUGLIELMO	S	POLITA MARCO	N
CINGOLANI PAOLO	N	ROSSETTI SIRO	N
COLTORTI UGO	N	SANTARELLI PIERLUIGI	S
D'ONOFRIO MARCO	N	SANTINELLI CESARE	S
FANCELLO DANIELE	S	SANTONI MARTA	N
FRATESI CLAUDIO	S	SARDELLA MARIO	S
LILLINI ALFIO	N	TITTARELLI GIULIANO	S
LOMBARDI NAZZARENO	S		

Presenti n. 23 Assenti n. 8

Sono inoltre presenti i seguenti assessori: TONELLI STEFANO, AGUZZI BRUNA

Il consigliere straniero aggiunto KIBUUKA NANSUBUGA MOLLY risulta Presente S/N (S)

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa **MANCINI LAURA**.

Accertato che il numero dei presenti è legale per la validità della seduta, il VICE PRESIDENTE. **PENNONI MARIA CELESTE** assume la presidenza.

Scrutatori: / .

Il Consiglio prende in esame l'oggetto sopraindicato.

IRIDE Doc.ID 1026996 C.C. n. 71 del 18/04/2008

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LE PARITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE

IL CONSIGLIO COMUNALE

PREMESSO:

CHE la "Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale" è destinata agli enti locali e regionali d'Europa i quali, se ne condividono le ragioni e lo spirito informatore, sono invitati a firmarla e ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni ivi definiti;

CHE al fine di assicurare concreta attuazione di tali impegni, ogni firmatario deve in particolare elaborare un "Piano d'azione per l'uguaglianza" che fissi le priorità, le azioni e le risorse necessarie alla sua realizzazione e impegnarsi altresì a collaborare con tutte le Istituzioni e Organizzazioni del territorio per promuovere concretamente l'instaurarsi di una vera uguaglianza;

CHE la Carta è stata redatta nell'ambito del progetto (2005-2006) realizzato dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa in collaborazione con i numerosi partners istituzionali;

CHE il progetto è stato sostenuto dalla Commissione europea nell'ambito del 5° Programma d'azione comunitario per l'uguaglianza tra donne e uomini;

CHE l'uguaglianza tra i generi, oltre che rappresentare un valore determinante per la democrazia, è un diritto fondamentale che, per poter per essere attuato pienamente, non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e coinvolgere tutti gli aspetti della vita in comunità: politico, economico, sociale e culturale;

CHE gli enti locali e regionali, quali ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disuguaglianze in quanto gli stessi possono, nelle loro sfere di competenza ed in una prospettiva di cooperazione inter istituzionale, intraprendere azioni concrete a favore dell'uguaglianza tra donne e uomini;

CHE il principio di sussidiarietà riveste un ruolo particolarmente importante per l'attuazione del diritto all'uguaglianza, soprattutto nella considerazione del ruolo positivo e propositivo che gli enti locali e regionali d'Europa hanno nella promozione dell'uguaglianza con azioni che producano un impatto sulla vita quotidiana dei cittadini;

CHE la Carta dell'autonomia locale del Consiglio d'Europa del 1985, firmata e ratificata da una grande maggioranza di Stati europei, sottolinea "il diritto e la capacità effettiva per gli enti locali di regolamentare e gestire, nell'ambito della legge, sotto la propria responsabilità e a vantaggio del loro popolo, una parte importante degli affari pubblici";

CONSIDERATO che l'attuazione e la promozione del diritto all'uguaglianza devono essere al centro del concetto dell'autonomia locale, per consentire scelte più appropriate per quanto riguarda gli aspetti più concreti della vita quotidiana quali la casa, la sicurezza, i trasporti pubblici, il mondo del lavoro e la sanità;

RITENUTO fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure al fine di giungere all'instaurarsi di una società fondata sull'uguaglianza;

PRESO ATTO che il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e la sua Commissione delle elette locali e regionali opera, da molti anni, attivamente per la promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini a livello locale e regionale e che nel 2005, il CCRE ha creato uno strumento destinato ad essere utilizzato concretamente dalle autorità locali e regionali europee: "la città per l'uguaglianza" identificando le buone procedure di un certo numero di Città e di Comuni europei;

DATO ATTO che "La città per l'uguaglianza" propone una metodologia per l'attuazione di politiche di parità a livello locale e regionale e che la Carta oggetto di approvazione con il presente atto si fonda su questo lavoro;

RISCONTRATO inoltre che il ruolo degli enti locali e regionali per la promozione dell'uguaglianza tra i sessi è stato affermato nella Dichiarazione mondiale della IULA (Unione Internazionale delle città e dei poteri locali) intitolata "Le donne nel governo locale" e adottata nel 1998 e che la nuova organizzazione mondiale, Città e Governi Locali Uniti, ha fatto dell'uguaglianza tra i sessi uno dei suoi principali obiettivi;

ATTESO che l'approvazione della Carta Europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale è pienamente coerente con gli obiettivi indicati nel programma di mandato approvato con delibera di C.C. n. 151 del 30.11.2007;

VISTO l'art. 42 del T.U.E.L. n. 267 del 18.8.2000

VISTO il parere favorevole del responsabile del Servizio per la persona e la famiglia, per la regolarità tecnica espresso sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267 ed inserito all'originale del presente atto;

VISTO il parere della competente Commissione Consiliare espresso in data 15.04.2008;

UDITA la discussione come da trascrizione integrale da nastro magnetico che si allega agli atti perchè ne formi parte integrante, documentale e probatoria;

CON VOTAZIONE resa nei modi e forme di legge che ha fornito il seguente risultato come accertato dal Segretario Comunale e proclamato dal Vice Presidente:

PRESENTI	N.23	
VOTANTI	N.21	
ASTENUTI	N.02	(Agnetti e Montali per F.I.)
FAVOREVOLI	N.21	
CONTRARI	N.00	

DELIBERA

- 1) la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui richiamata;
- 2) di approvare la Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale, allegata al presente atto e parte integrante e sostanziale dello stesso;
- 3) di comunicare l'atto a tutti i Comuni della Provincia invitando gli stessi a favorire l'adesione dei rispettivi Comuni gemellati;

IL CONSIGLIO COMUNALE

INFINE stante l'urgenza a provvedere in merito all'approvazione della Carta Europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale;

CON SUCCESSIVA VOTAZIONE resa nei modi e forme di Legge che ha fornito il seguente risultato come accertato dal Segretario Comunale e proclamato dal Vice Presidente:

PRESENTI	N.23	
VOTANTI	N.21	
ASTENUTI	N.02	(Agnetti e Montali per F.I.)
FAVOREVOLI	N.21	
CONTRARI	N.00	

D E L I B E R A

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - 4^ comma del D.Lgs. n. 267/2000.

DELIBERAZIONE CONSIGLIO COMUNALE N. 71 DEL 18.04.2008

Deliberazione avente per oggetto:

APPROVAZIONE DELLA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LE PARITA' DELLE
DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE

UFFICIO PROPONENTE: SERVIZIO PER LA PERSONA E LA FAMIGLIA

RESP. PROCEDIMENTO (Firma) F.to DOTT. MAURO TORELLI

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto DOTT. MAURO TORELLI, nella sua qualità di Dirigente SERVIZI PER LA
PERSONA E LA FAMIGLIA, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. n.267 del 18.08.2000,
esprime il proprio parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

F.to Dott. Mauro Torelli

Jesi, li 10.04.2008

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto _____ / _____ Responsabile
del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del T.U.E.L. 267 del 18.08.2000, esprime il
proprio parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile

Jesi, li _____

IL DIRIGENTE SERVIZIO FINANZIARIO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa MANCINI LAURA

IL VICE PRESIDENTE
F.to PENNONI MARIA CELESTE

PUBBLICAZIONE

NRegistro Pubblicazione

La presente deliberazione viene Pubblicata oggi all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà affissa per 15 gg. Consecutivi.

Jesi, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa MANCINI LAURA

La stessa è pubblicata sul sito del Comune: www.comune.jesi.an.it

La presente copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Jesi, li

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa MANCINI LAURA

ESEGUIBILITA' – ESECUTIVITA'

-La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile dall'Organo deliberante

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa MANCINI LAURA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dal _____ in quanto:

-()Decorsi 10gg. Dalla pubblicazione all'Albo Pretorio

-()Decorsi, senza esito, 15 gg. dalla richiesta di esame al difensore civico

-()Confermata da Consiglio Comunale con atto n. del

Jesi, li

IL SEGRETARIO GENERALE

LA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LE PARITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE

Una carta per invitare gli enti territoriali ad utilizzare i loro poteri e i loro partenariati a favore di una migliore
parità per tutte e tutti

La /il sottoscritta/o..... FABIANO BELCECCHI(nome e cognome)

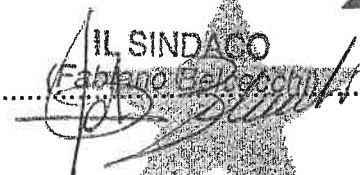
nella mia qualità di..... SINDACO(ruolo)

del..... COMUNE DI JESInome del governo locale/regionale)

conferma che l'ente sopra menzionato s'impegna formalmente ad aderire alla Carta europea per la Parità delle Donne e degli Uomini
nella Vita locale e ad uniformarsi alle sue disposizioni e che sono debitamente incaricata/o per agire nome dell'ente rappresentato.

Data: 25.8.2011

AICCRE

Firma:

IL SINDACO
(Fabiano Belcecchi)

Farò pervenire una copia debitamente completata e firmata del formulario al Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa,
promotore della Carta, al seguente indirizzo:

**Segreteria Generale
Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa
15, Rue de Richelieu
F - 75001 PARIS
FRANCE**



**Contattaci per
maggiori
informazioni**



protocollo.comune.jesi@legalmail.it | 0731 5381 | www.comune.jesi.an.it