



## COMUNE DI MONTOGGIO

Città Metropolitana di Genova

Via IV Novembre, 18 - c.a.p. 16026 - C.F. 80007310107 - ?01093.79.331 - fax (010) 93.82.48

**Deliberazione n. 029/2018**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**SEDUTA DEL GIORNO 09/04/2018**

**OGGETTO:** *Approvazione piano triennale delle azioni positive 2018/ 2020*

L'anno duemiladiciotto, oggi nove del mese di aprile alle ore 15.45 nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le modalità prescritte, sono stati convocati a seduta per oggi i componenti la Giunta comunale. All'appello risultano:

	<b>presenti</b>	<b>assenti</b>
Faustino Mauro Fantoni Sindaco	X	
Luca Medica Vice Sindaco	X	
Ada D'Onofrio Assessore	X	
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Partecipa il Segretario Comunale dott. Luigi Guerrera il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Faustino Mauro Fantoni in qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione oggetto sopra indicato.

Il Proponente, ricordato l'oggetto della proposta di deliberazione sì come depositata, provvede ad illustrarne il contenuto.

**TERMINATO** il dibattito il Presidente dichiara chiusa la discussione ed invita ad esprimere le dichiarazioni di voto.

Con voti favorevoli **unanimi** espressi nei modi e forme di legge

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**PRESO ATTO** dell'esito della votazione espressa nei modi e forme di legge;

**RICONOSCIUTA** la competenza dell'organo esecutivo ex art. 48 comma 2 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali);

**RICHIAMATO** il D.Lgs. 18.08.2000, n° 267;

**RICHIAMATO** lo Statuto comunale e i regolamenti applicabili;

**VISTI** i pareri dei responsabili delle U.O. interessate che si inseriscono nella presente deliberazione a sensi dell'art. 49 comma 1° del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. così da costituirne parte integrante e sostanziale,

### **DELIBERA**

**DI PRENDERE ATTO** che la premessa fa parte integrante e sostanziale del presente deliberato, ivi compresi per gli eventuali allegati, qui richiamati integralmente, e i riferimenti per relationem citati;

**DI APPROVARE** la proposta di deliberazione di cui alla premessa e che si **allega** per far parte integrante del presente verbale;

**DI DICHIARARE**, con separata, *unanime e conforme* votazione, resa nelle forme di legge, l'immediata eseguibilità a sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) per l'urgenza di attivare le procedure assunzionali programmate

IL SINDACO

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

*“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

*A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

*Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano triennale 2018 – 2020 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

VISTO il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO il CCNL 14/9/2000 art. 19;

VISTO l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

#### PROPONE

1) DI APPROVARE ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2018 – 2020;

2) DI TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.

3) DI PROPORRE L'IMMEDIATA ESEGUIBILITA' per l'urgenza di attivare le procedure assunzionali programmate

Il Sindaco

(Faustino Mauro Fantoni)





COMUNE DI MONTOGGIO  
Provincia di Genova

# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 029 del 09/04/18

## RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organizzazione del Comune di Montoggio vede una minima presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

### Riferimenti legislativi

- D. Lgs. 10.04.1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Art. 57, D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art.6 della legge 28.11.2005, n. 246"

### Premessa

L'analisi della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D3	Cat. D2	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B7	Totale
Donne	0	0	1	2	0	0	3
Uomini	1	1	0	1	1	1	5
Totale	1	1	1	3	1	1	8

A ciò occorre aggiungere il Segretario Comunale (uomo), attualmente in reggenza a scavalco

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti individuati in posizione organizzativa "Responsabili di Area", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità	
Donne	1
Uomini	2
Totale	3

Si dà atto che occorrono misure di riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto sussiste un divario fra generi superiore a due terzi e che sono state attivate le seguenti azioni di promozione della cultura di genere:

- ✓ Adesione ad iniziative promosse dalle associazioni culturali del territorio tese a riflettere sulla condizione della donna e sui fenomeni interculturali presenti nella nostra comunità.

L'approvazione del nuovo Piano Azioni Positive per il triennio 2018-2020 passa quindi, necessariamente attraverso un momento di riflessione a consuntivo delle azioni concretamente realizzate, al fine di pervenire per tale triennio, alla formulazione di un piano che, realisticamente, tenga conto delle esperienze acquisite e, naturalmente delle criticità riscontrate e possa essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte ad ambo i sessi nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:
  - ✓ costituzione del Comitato Unico di Garanzia
  - ✓ predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali
  - ✓ promozione della cultura di genere
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare:
  - ✓ asili nido
  - ✓ flessibilità orario
  - ✓ disciplina part-time.

## **PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

### **AZIONE 1 - Indagine conoscitiva sui bisogni del personale**

E' prevista la realizzazione di un' indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

### **AZIONE 2 - Promozione della cultura di genere**

Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e più capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione delle iniziative del Comitato per le pari opportunità, pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive mediante l'individuazione nel sito web comunale di uno spazio dedicato alle pari opportunità.

### **AZIONE 3 - Elaborazione di Piano di Formazione**

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente, sulla base delle somme a disposizione.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese di trasferta.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale dell'Ente

### **AZIONE 4 - Composizioni Commissione di Concorso**

Applicazione sistematica delle azioni di parità opportunità e di genere, in occasione della composizione delle Commissioni di concorso pubblico per l'assunzione di personale.

### **AZIONE 5 - Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

#### **AZIONE 6 - Disciplina del part-time**

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. L'Ufficio Trattamento Giuridico del Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

#### **AZIONE 7 - Promozione della cultura di genere presso le scuole**

Organizzazione di incontri con gli alunni delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado del territorio comunale che consentano la promozione, la divulgazione nelle nuove generazioni di atteggiamenti rispettosi dell'identità di genere e la sensibilizzazione contro la violenza di genere.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera/Assessore alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.



**OGGETTO: approvazione piano triennale delle azioni positive 2018/ 2020.**

**PARERI AI SENSI DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000 N. 267**

In ordine alla deliberazione segnata all'oggetto

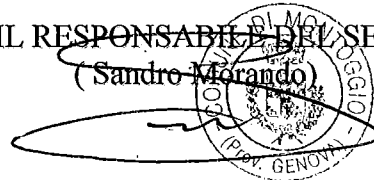
**PARERE TECNICO**

Si esprime parere tecnico favorevole ai sensi dell'art. 49 – I° comma del T.U. approvato con D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Montoggio, li 29/03/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(Sandro Morando)



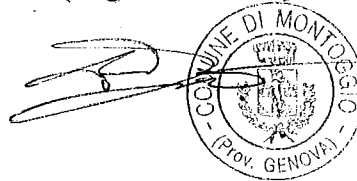
**PARERE CONTABILE**

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 – I° comma del T.U. approvato con D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Montoggio, li 29/03/2018

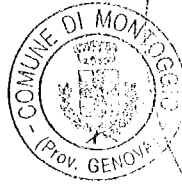
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(Rag. Tea Dacca')



Approvato e sottoscritto

IL SINDACO  
(Faustino Mauro Fantoni)



IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Luigi Guerrera)



---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**  
(art. 124 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.)

Si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune dal 26/4/18 e vi rimarrà fino al 11/5/18 consecutivamente.

Dalla Residenza Comunale, il 26/4/18

Il Responsabile del Servizio  
(Sandro Morando)



---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
(art. 124 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.)

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, è divenuta esecutiva non avendo riportato nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità.

li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Luigi Guerrera)

