

**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. 036/2017**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**SEDUTA DEL GIORNO 20/04/2017**

**OGGETTO: approvazione piano triennale delle azioni positive 2017 2019.**

L'anno duemiladiciassette, oggi venti del mese di aprile alle ore 17.30 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 Generale dott. Carmelo Cantaro la 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.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale all'art.48 prescrive che siano redatti Piani Triennali 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;

**VISTA** la legge 28 novembre 2005, n. 246 sulla "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005" che, all'art.6 ha delegato il Governo ad adottare entro la fine dell'anno 2006, un decreto legislativo " per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione (...) anche per la realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione Europea e nel rispetto dell'art.117 della Costituzione";

**VISTO** il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale riformando l'art.7 comma 5 del D.Lgs 23 maggio 2000 n.196 ha precisato all'art. 48, come sia necessario:

- ✓ "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane" curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, "garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori" "applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato" (art.1 comma 1 lett.c) del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165);
- ✓ assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art.7 comma 1 del predetto D.lgs. 30 marzo 2001 n.165);
- ✓ garantire le pari opportunità stesse provvedendo a :
  - ❖ riservare alle donne "salvo motivata impossibilità almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35 comma 3 lettera e) del medesimo D.lgs. 30 marzo 2001 n.165, in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non sia componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o della associazioni professionali";
  - ❖ Adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";
  - ❖ garantire "la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza" nell'Ente "adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione", consentendo la conciliazione fra la vita professionale e la vita familiare;
  - ❖ finanziare, nei limiti del possibile programmi di azioni positive;

**VISTO** l'art. 48 dello stesso decreto legislativo, che prevede come siano predisposti tali "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 far 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 lett.d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori a due terzi;

**PRESO ATTO** che già dall'anno 2005, con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 07/12/2005, l'Amministrazione Comunale ha avviato gli adempimenti necessari all'adozione dei previsti Piani Triennali delle Azioni Positive;

**VISTA** la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari opportunità datata 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (GU 173 del 27 luglio 2007) che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità e che assume come punto di forza “il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole fattore di qualità”;

**VISTO** l’art 21 comma 4 della legge 4 novembre 2010 n.183; modificata dalla legge n.10/2011, con cui sono state apportate modifiche al D.lgs. 30 marzo 2001 n.165;

**VISTE** le “linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” ai sensi del predetto art.21 comma 4 della legge n.183/2010;

**APPURATO** che il Comune di Montoggio, ha partecipato alla sottoscrizione dell’atto costitutivo dell’Unione dei Comuni della Scrivia, sottoscritto da parte di tutti i Comuni della Valle Scrivia in data 21 febbraio 2014 davanti al Segretario Generale del Comune di Casella, con atto Rep.n.406 registrato all’Agenzia delle Entrate di Genova 1, il 4/3/2014 al N.S1-816/304, insieme agli altri Comuni della Valle Scrivia, optando pertanto per l’avvio di un percorso di gestione in forma associata le funzioni fondamentali dei Comuni;

**PRESO ATTO** che con deliberazione della Giunta Comunale n.88 del 07/11/2007, è stato approvato il precedente “Piano Triennale di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità, triennio 2007-2010”;

**RICHIAMATA** la propria precedente deliberazione n. 025/2016 con la quale è stato approvato il Piano di che trattasi per il triennio 2016-2018;

**VISTO** il D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

**VISTO** l’allegato “Piano Triennale di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità – Triennio 2017/2019”;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli tecnico e contabile da parte dei Responsabili dei Servizi interessati ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs.vo 267/2000;

---

Con voti favorevoli unanimi, resi nei modi e nei termini di legge,

### **DELIBERA**

1. **DI APPROVARE** l’allegato “Piano Triennale di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità – Triennio 2017/2019” per le motivazioni analizzate in premessa e di quanto depositato nell’allegato;
2. **DI DIFFONDERE** il presente atto mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente ai sensi della vigente normativa;
3. **DI PRENDERE ATTO** che il presente Piano Triennale 2017/2019, potrà essere rivisto e modificato in attuazione delle attività associate, attivate dai Comuni della Valle Scrivia, attraverso l’Unione dei Comuni della Scrivia;
4. **DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a seguito di separata votazione espressa con voti favorevoli unanimi, ai sensi dell’articolo 134 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267.



COMUNE DI MONTOGGIO  
Provincia di Genova

# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017/2019

---

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 036 del 20/04/2017

## 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	1	0	0	2
Uomini	1	1	0	0	1	2	5
Totale	1	1	1	1	1	2	7

A ciò occorre aggiungere il Segretario Comunale (uomo), attualmente in convenzione con i Comuni di Casella, Ronco Scrivia.

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 2017-2019 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 di 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 Consiglieria/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 2017/ 2019.**

**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 18/04/2017

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 18/04/2017

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
(Rag. Tea Dacca')





**OGGETTO: approvazione piano triennale delle azioni positive 2017 2019.**

**Approvato e sottoscritto**

IL SINDACO  
(Faustino Mauro Fantoni)



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. Carmelo Cantaro)

Il Sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio;

Visto lo statuto comunale,

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, c. 1 L. n. 69 del 18/06/2009) ed è stata compresa nell'elenco n. 88 in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, T.U. n. 267/2000)

Dalla Residenza Comunale, il 2/5/2017

Il Responsabile del Servizio  
(Sandro Morando)



**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge:

- decorsi 10 gg. dalla pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale.

X - in quanto dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U.E.L. approvato con D. Lgs. N. 267/2000

Il Segretario Generale  
(Dott. Carmelo Cantaro)



Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 2/5/2017 al 17/5/2017

Dalla Residenza Comunale, il \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio  
(Sandro Morando)

