



COMUNE DI  
CELLE LIGURE

PROVINCIA  
DI SAVONA

VIA S. BOAGNO 11  
17015 - CELLE LIGURE

Tel. 019/99801

Fax 019/993599

info@comune.celle.sv.it

www.comune.celle.sv.it



5 MAR 2017  
COPIA  
european  
energy award

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. 17 del 27/02/2017

### Approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2017/2019.

L'anno duemiladiciasette, addì ventisette del mese di febbraio alle ore 11.00 nella sede Comunale;

Previa notifica degli inviti personali, avvenuta nei modi e termini di legge, si e' riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

N°			Presente	Assente
1	RENATO ZUNINO	SINDACO	SI	
2	CATERINA MORDEGLIA	VICE SINDACO	SI	
3	STEFANO BARLO	ASSESSORE	SI	
4	FRANCESCA RUGGIERO	ASSESSORE	SI	
5	LUIGI CHIERRONI	ASSESSORE		SI

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Enrichetta Boschi.

Il Sig. Renato Zunino, Sindaco, pone in discussione la proposta di deliberazione di cui all'oggetto.



**COMUNE DI CELLE LIGURE**  
**Provincia di Savona**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Esaminata la proposta di deliberazione allegata, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, ad oggetto:

**Approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2017/2019.**

Preso atto che sono stati resi, all'interno della proposta deliberativa, i pareri previsti dall'art. 49, comma 1, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 267/2000;

Ritenuto di poter provvedere alla sua conforme adozione;

Visto l'art. 48 del succitato Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

**DELIBERA**

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019, articolato nei seguenti obiettivi ed azioni, così come meglio specificato nell'allegato Piano :
  - Obiettivo 1: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale in relazione alle condizioni specifiche di donne e uomini;
  - Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale offrendo opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera operando anche nell'ottica di una rettifica in occasione di eventuali e significativi squilibri di genere e/o di altra tipologia;
  - Obiettivo 3: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio
  - Obiettivo 4: Promuovere politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
  - Obiettivo 5: Tutelare l'ambiente di lavoro da eventuali casi di molestie, mobbing e discriminazioni
  - Obiettivo 6: Garantire massima attenzione e rispetto in merito alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'Organizzazione;
  - Obiettivo 7: Svolgere attività di comunicazione e favorire la consapevolezza dei lavoratori rispetto alle azioni del Piano Triennale.
2. di dare la massima diffusione del presente piano attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune e tramite altri mezzi comunicativi a disposizione e di renderlo disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete intranet del Comune di Celle Ligure;
3. di trasmettere copia del presente atto al Presidente, ai membri effettivi e supplenti, di parte pubblica e sindacale del C.U.G. e agli eventuali organi competenti;
4. di dare atto che le spese derivanti dal piano per attività di formazione ed informazione trovano copertura nelle somme stanziare per spese di formazione.

Successivamente con voti favorevoli, unanimi, la presente Deliberazione, viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134 comma 4 del D. Lgs.267/00



**COMUNE DI CELLE LIGURE**

Provincia di Savona

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**TRIENNIO 2017/2019**

**IL RESPONSABILE DEI SERVIZI PER IL CITTADINO**

**Visti:**

- Il Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144 ed in particolare l'art. 7 comma 5, che prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel rispettivo ambito la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiori a due terzi ;
- Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare azioni politiche di pari opportunità in quanto leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese;
- Il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile del 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, recependo la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede la predisposizione di un Piano Triennale di Azioni Positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni" così da rimuovere eventuali impedimenti alla piena realizzazione di pari opportunità nell'ambito lavorativo;
- La Legge 183/2010 art. 21 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" che stabilisce, tra le altre cose, l'obbligo per i Comuni di costituire il Comitato Unico di Garanzia di seguito denominato C.U.G. ;

**Dato atto:**

- che il Comune di Celle Ligure ha nominato il C.U.G. con Delibera di G.C. n. 35 del 05.03.2013;
- che il Comune di Celle Ligure ha approvato il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2014/2016 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 24.5.2006 e che si rende, quindi, necessario provvedere al necessario rinnovo così da favorire l'adozione delle necessarie misure a garanzia effettiva delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale nell'ottica di conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti;



Visto il Piano delle Azioni positive per il triennio 2017-2019, condiviso dal C.U.G. e allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

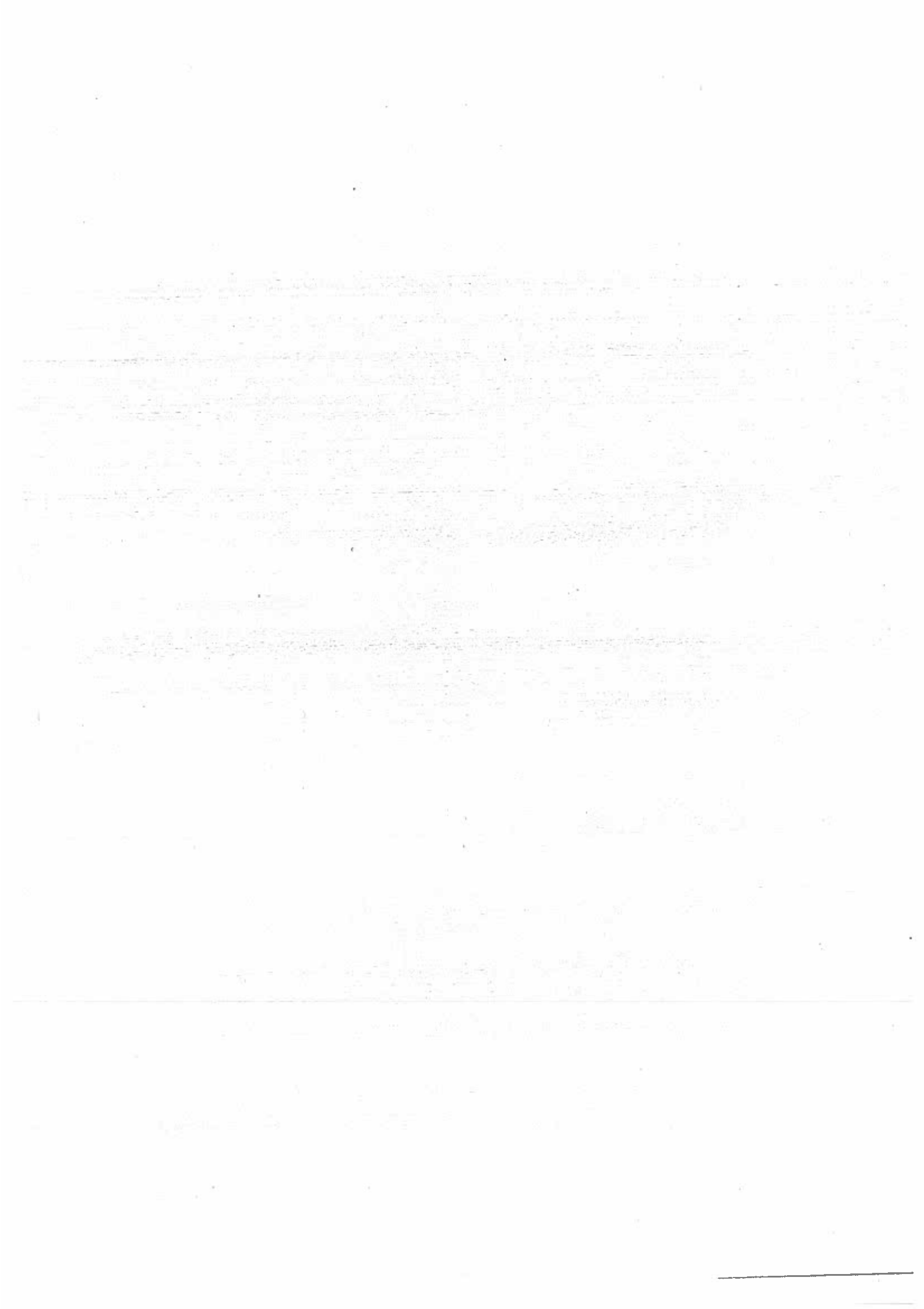
**Considerato che:**

- il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019 è stato elaborato a partire dalle caratteristiche del personale in ruolo presso il Comune di Celle Ligure alla data del 30.06.2016 ed ispirato, in particolare, ai seguenti principi generali:
  - Pari opportunità intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita e/o di pari occasioni favorevoli;
  - Azioni Positive come strategia operativa al fine di stabilire l'uguaglianza delle opportunità.
- il Piano triennale 2017-2019 consiste nel potenziamento degli obiettivi fin qui perseguiti e delle azioni attuate e che nel corso del prossimo triennio l'Amministrazione Comunale si propone, nello specifico, la realizzazione di un piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi:
  - Obiettivo 1: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale in relazione alle condizioni specifiche di donne e uomini;
  - Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale offrendo opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera operando anche nell'ottica di una rettifica in occasione di eventuali e significativi squilibri di genere e/o di altra tipologia;
  - Obiettivo 3: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagi
  - Obiettivo 4: Promuovere politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
  - Obiettivo 5: Tutelare l'ambiente di lavoro da eventuali casi di molestie, mobbing e discriminazioni
  - Obiettivo 6: Garantire massima attenzione e rispetto in merito alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'Organizzazione;
  - Obiettivo 7: Svolgere attività di comunicazione e favorire la consapevolezza dei lavoratori rispetto alle azioni del Piano Triennale.

**Ritenuto**, per quanto sopra esposto, di procedere all'approvazione del Piano triennale per le Azioni Positive per il triennio 2017-2019;

**PROPONE**

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019, articolato nei seguenti obiettivi ed azioni, così come meglio specificato nell'allegato Piano :
  - Obiettivo 1: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale in relazione alle condizioni specifiche di donne e uomini;
  - Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale offrendo opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera operando anche nell'ottica di una rettifica in occasione di eventuali e significativi squilibri di genere e/o di altra tipologia;
  - Obiettivo 3: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagi





- Obiettivo 4: Promuovere politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
  - Obiettivo 5: Tutelare l'ambiente di lavoro da eventuali casi di molestie, mobbing e discriminazioni
  - Obiettivo 6: Garantire massima attenzione e rispetto in merito alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'Organizzazione;
  - Obiettivo 7: Svolgere attività di comunicazione e favorire la consapevolezza dei lavoratori rispetto alle azioni del Piano Triennale.
2. di dare la massima diffusione del presente piano attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune e tramite altri mezzi comunicativi a disposizione e di renderlo disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete intranet del Comune di Celle Ligure;
  3. di trasmettere copia del presente atto al Presidente, ai membri effettivi e supplenti, di parte pubblica e sindacale del C.U.G. e agli eventuali organi competenti;
  4. di dare atto che le spese derivanti dal piano per attività di formazione ed informazione trovano copertura nelle somme stanziare per spese di formazione.

Successivamente con voti favorevoli, unanimi, la presente Deliberazione, viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134 comma 4 del D. Lgs.267/00

Il Funzionario proponente *Roberto M. C...*

**PARERI FORMULATI AI SENSI ART. 49 – C. 1 e Art. 147 bis- – D. Lgs. 267/2000 e s.m.**

**PROPOSTA DI DELIBERA – PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA E AMMINISTRATIVA.**

Si esprime parere FAVOREVOLE

Celle Ligure *17.02.2017*

IL RESPONSABILE DEI  
SERVIZI PER IL CITTADINO  
Marie Christine Rabbia  
*Marie Christine Rabbia*





Comune di Celle Ligure  
Provincia di Savona

***PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
TRIENNIO 2017/2019  
Art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198***

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE  
Nr del**



Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

Le azioni positive, Istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea nel 1984 e recepite dall'Italia con l'approvazione della Legge n. 125/1991, sono da intendersi come misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le azioni positive risultano essere il principale strumento operativo a disposizione della politica europea al fine di favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali.

Nello specifico la nuova strategia delle azioni positive, messa in atto dai Comitati Unici di Garanzia, supera la logica dei singoli Comitati preesistenti e si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone possono incontrare in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali e fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. Risulta fondamentale, quindi, introdurre, attraverso il Piano Triennale di Azioni Positive, dispositivi atti a rimuovere eventuali dinamiche e/o fattori che, direttamente o indirettamente, possano determinare situazioni di squilibrio in termini di opportunità e garantire concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni positive, inoltre, vengono considerate anche come *“discriminazioni egualitarie”* poiché mettono in rilievo la specificità soggettiva del singolo e consentono di individuare eventuali gap e/o diversità di condizioni fra le persone. Ciò permette, quindi, di cogliere eventuali punti di criticità ed effettuare interventi correttivi mirati a colmare le disparità emerse.

Coerentemente con la normativa nazionale e comunitaria sopramenzionata, il Comune di Celle Ligure promuove la pari dignità ed opportunità di tutti i dipendenti, senza distinzioni né differenze per genere, età, cultura, origine etnica, religione, disabilità e lingua.

L'Amministrazione del Comune di Celle Ligure assicura massima attenzione al tema del contrasto alle discriminazioni, alla promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze e, a tal scopo, realizza il Piano triennale delle Azioni Positive 2017/2019 così da determinare la promozione dell'uguaglianza di genere, delle pari opportunità e della parità e fornire garanzia di eventuale riequilibrio nelle attività e nelle posizioni gerarchiche laddove potesse verificarsi un divario tra i generi. Vengono adottate, inoltre, misure ed azioni specifiche basate su apposite strategie di comunicazione e di sensibilizzazione in relazione a dette tematiche.



Perseguire la parità tra i generi, per la Pubblica Amministrazione del Comune di Celle Ligure, assume, dunque, pieno significato nell'interazione con i diversi fronti sia per quanto riguarda l'innovazione dei modelli organizzativi sia in merito all'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito, mostrando, così, la tensione verso l'adeguamento alle innovazioni sociali e promuovendo la parità anche nel contesto esterno.

## OBIETTIVI GENERALI

Il Comune di Celle Ligure in relazione alla definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita e/o di pari occasioni favorevoli;
- Azioni Positive come strategia operativa al fine di stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

Nel corso del prossimo triennio l'Amministrazione Comunale si propone la realizzazione di un piano di Azioni Positive teso a:

- Obiettivo 1: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale in relazione alle condizioni specifiche di donne e uomini;
- Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale offrendo opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera operando anche nell'ottica di una rettifica in occasione di eventuali e significativi squilibri di genere e/o di altra tipologia;
- Obiettivo 3: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 4: Promuovere politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- Obiettivo 5: Tutelare l'ambiente di lavoro da eventuali casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 6: Garantire massima attenzione e rispetto in merito alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'Organizzazione;
- Obiettivo 7: Svolgere attività di comunicazione e favorire la consapevolezza dei lavoratori rispetto alle azioni del Piano Triennale.



## AZIONI POSITIVE

### Obiettivo 1 - Ambito di azione: Reclutamento

- 1) Il Comune di Celle Ligure si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- 2) Qualora siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a determinate professioni, il Comune si impegna a stabilire i requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- 3) Non sono previsti posti in dotazione organica che siano prerogativa di sole donne o di soli uomini. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Celle Ligure sostiene e valorizza capacità e attitudini personali;

### Obiettivo 2 - Ambito di azione: Sviluppo della professionalità e Formazione

- 1) Nell'ambito del piano di formazione saranno tenute in considerazione le esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità di frequentare i corsi sia per le donne sia per gli uomini lavoratori. In tal senso saranno valutati orari e sedi al fine di rendere accessibile la frequenza anche a coloro che hanno orario di lavoro part-time o obblighi di famiglia;
- 2) Analizzare le reali esigenze formative del personale a partire dalla necessità di aggiornamento in relazione alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche e ai mutamenti sociali;
- 3) Favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo (es. congedo per maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta a malattia o esigenze familiari...) anche attraverso colloqui di aggiornamento mirati al passaggio del flusso informativo tra lavoratori e Responsabili di Servizio;
- 4) Monitoraggio e valutazione della necessità di avviare attività formative volte alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera per il miglioramento dei servizi e della qualità di lavoro;
- 5) Favorire l'autoformazione continua attraverso strumenti informatici quali connessioni ad internet, banche dati, piattaforme e-learning, ecc

### Obiettivo 3 - Conciliazione dei tempi

Il Comune di Celle Ligure favorisce l'adozione di politiche relative all'organizzazione dei Servizi in rapporto alla conciliazione degli orari di lavoro dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali aspetti.

In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità/paternità, alla disabilità ed al diritto alla cura.

Il Comune favorisce le politiche di conciliazioni tra le esigenze familiari e quelle professionali attraverso azioni che tengano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione stessa, ponendo come priorità l'attenzione per la persona, e conciliando ove possibile, le esigenze dell'Ente con quelle delle/dei dipendenti mediante l'eventuale utilizzo di strumenti quali il part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete Intranet dell'Ente.

### Obiettivo 4 - Disciplina del part time e dei congedi.

Il Comune favorisce le politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra le esigenze lavorative e quelle familiari e/o conviventi ( L. 76 del 20/05/16 ) .

Per quanto possibile, sempre tenendo in massima considerazione le necessità dei cittadini ed il ruolo dei servizi ad essi dedicati, l'Ente accoglie le richieste di flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolar modo per ciò che riguarda l'articolazione dell'orario da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiare particolarmente gravosi ( figli piccoli, familiari malati non autosufficienti per gravi problemi di salute) attraverso il ricorso temporaneo al part-time o ad altre forme di congedo, e con garanzia di rientro a tempo pieno al cessare delle contingenze che hanno determinato l'esigenza di riduzione del tempo di lavoro. Le condizioni di cui sopra andranno comunque sempre debitamente certificate e documentate.

### Obiettivo 5: Tutele e Benessere lavorativo

- 1) Favorire un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate ad un adeguato benessere lavorativo al fine di monitorare e rilevare eventuali criticità e attivare, di conseguenza, le necessarie azioni positive;

- 2) Il Comune di Celle Ligure promuove e sostiene ogni atto necessario affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma indiretta; atti vessatori relativi alla sfera della vita privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione o qualsiasi altra modalità;
- 3) Prevenire potenziali cause di stress lavorativo, contribuendo a monitorare gli "eventi sentinella" previsti dalla normativa vigente garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobizzanti;
- 4) Promuovere l'abbattimento di eventuali barriere architettoniche e garantire al personale diversamente abile un'adeguata compatibilità ambientale;
- 5) Garantire il riconoscimento del merito e le competenze individuali, in linea con quanto previsto dal sistema di valutazione vigente.

#### Obiettivo 6 - Sicurezza sul lavoro

- 1) Sensibilizzare i dipendenti circa l'importanza della sicurezza sul lavoro ed i rischi ad esso connessi;
- 2) Prevedere azioni di confronto con il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (RSL) ed eventualmente con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e medico competente, al fine di monitorare la situazione complessiva del sistema di sicurezza, con particolare riguardo al rischio di stress, in un'ottica di pari opportunità;
- 3) Garantire attività di formazione in materia di sicurezza ai dipendenti in organico;
- 4) Monitorare costantemente ed inserire i necessari correttivi in caso di criticità rilevate.

#### Obiettivo 7 - Attività comunicazionale

- 1) Sviluppare azioni di comunicazione rispetto ai contenuti del Piano Triennale utilizzando gli strumenti informativi del Comune Intranet e sito web del Comune;
- 2) Sensibilizzare il personale sulle tematiche di competenza del Piano Triennale e del Comitato Unico di Garanzia;
- 3) Condurre un costante dialogo con le rappresentanze sindacali sui temi di competenza.

## RILEVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del personale dipendente alla data del 30.06.2016 risulta essere la seguente:

Personale Dipendente	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Totale
Donne	9	12	4	25
Uomini	5	13	16	34

Personale Dipendente Part-time	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Totale
Donne	2	7	2	11
Uomini	-	1	-	1

Personale Dipendente con Posizione Organizzativa	Totale
Donne	4
Uomini	5

Personale Dipendente con funzioni di Responsabilità di Procedimento	Totale
Donne	3
Uomini	6

Dall'analisi dei dati relativi personale in servizio si evince, con riguardo alle differenze di genere in particolare, un sostanziale equilibrio. Il personale in part-time comunale è principalmente di sesso femminile e lavora per una percentuale superiore al 50% dell'orario normale: l'istituto è, infatti, utilizzato più per esigenze familiari che per poter svolgere un'altra attività lavorativa; i dati sopra riportati non evidenziano segregazioni orizzontali o verticali fra i sessi; normalmente il part-time viene concesso senza particolari formalità e/o rinvii; la partecipazione delle donne a corsi di formazione, normalmente organizzati in orario di servizio, è preponderante rispetto a quella maschile.

## DURATA

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il Piano sarà pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio da parte del CUG sull'efficacia delle azioni adottate e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente e dalle Organizzazioni Sindacali in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento al momento della scadenza del triennio.

## FONTI NORMATIVE

Le principali fonti formative che regolano la materia sono le seguenti:

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari Opportunità";

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

Direttiva 4 marzo 2011 concernente 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".





Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
F.to Renato Zunino

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. ssa Maria Enrichetta Boschi

---

---

### PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

Copia della presente deliberazione:

è stata pubblicata all'Albo Pretorio On-line di questo Comune in data odierna a tutto il quindicesimo giorno successivo, ai sensi dell'art. 124, comma primo, del D. Lgs. n. 267/2000 e per gli effetti dell'art.32 c.1 L.69/2009 e s.m.i. e norme collegate.

è stata comunicata in data odierna – Prot. n. 3193 ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

è stata comunicata in data odierna – Prot. n. \_\_\_\_\_ alla Prefettura, ai sensi dell'art. 135, comma secondo, del D. Lgs. n. 267/2000

**F.to Il Responsabile del  
Servizio Segreteria**  
Carlo Miglia

Celle Ligure, li 08 MAR 2017

---

### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell' art. 134 comma 3 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

**F.to Il Responsabile del  
Servizio Segreteria**  
Carlo Miglia

Celle Ligure, li \_\_\_\_\_

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio On-line di questo Comune dal 8 MAR 2017 a tutto il 23 MAR 2017

**F.to Il Messo Comunale**

Celle Ligure, li \_\_\_\_\_

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Celle Ligure, 08 MAR 2017



**Il Responsabile del  
Servizio Segreteria**  
Carlo Miglia