



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. **GC / 112 / 2015**

SEDUTA DEL GIORNO **17-12-2015**

OGGETTO: **Adozione piano triennale delle azioni positive 2016-2018.**

---

L'anno 2015, il giorno 17 del mese di Dicembre, alle ore 14:30, nella sala delle adunanze della Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il sig. Angelo Bellora nella sua qualità di Sindaco.

Sono intervenuti i Signori:	Sono assenti i Signori:
BELLORA ANGELO PROTO VINCENZO FRANZONI ANDREA MAZZUCHELLI ELENA MARIA TOMASINI DANIELA ZOCCHI MARCO	

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale dott. Angelo Monolo.

Il Presidente, dato atto del permanere del numero legale degli intervenuti, invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016-2018

Il Sindaco Angelo Bellora

### RICHIAMATI:

- l'art.1 comma 1 lett. e) del D.Lgs. 165/2011, in base al quale i pubblici uffici sono organizzati al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- l'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2011, in base al quale le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- l'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, in base al quale i Comuni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare 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 sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive, al fine di garantire pari opportunità lavorative tra uomini e donne e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, dove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;
- la direttiva del 23 maggio 2007 avente ad oggetto "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*", emessa dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;
- la legge 23.11.2012, n. 215 avente ad oggetto "*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*";

### PREMESSO, inoltre, che:

- a seguito della Legge n. 183/2010, in base alla quale "*le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno... il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing...*", e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente 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*", il Comune di Cardano al Campo, con determinazione del servizio personale n. 49 del 02.12.2015, a seguito del primo quadriennio di attività del primo CUG, ha provveduto alla costituzione del nuovo CUG, con decorrenza 02.12.2015;
- sarà in seguito adottato da parte del CUG il Regolamento per il funzionamento del comitato, che stabilirà, tra i compiti del Comitato, anche quelli propositivi, con particolare riferimento al Piano di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e, tra gli altri: promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita

privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità; azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche = *mobbing* - nell'amministrazione comunale;

**RICHIAMATE** le seguenti disposizioni del Regolamento di organizzazione:

- l'art.4, in base ai quali *"La gestione delle risorse umane viene attuata: a) garantendo le pari opportunità a uomini e donne"*;
- l'art. 33, istituzione, compiti ed attività del CUG;

**DATO ATTO** che:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 147 del 18.12.2013 è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015";
- in continuità con il precedente Piano, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018";

**ATTESO** che, con il piano sopra citato, il Comune di Cardano al Campo, nell'arco deitre anni di vigenza e nel rispetto della normativa vigente, intende garantire i principi generali di parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;

**CONSIDERATO** che l'attività sarà concretizzata in particolare mediante l'attuazione dei seguenti obiettivi: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali; garantire il rispetto delle pari opportunità nei percorsi di Formazione e riqualificazione del personale; realizzare azioni di conciliazione famiglia/lavoro e flessibilità oraria; garantire la piena Sicurezza sul luogo di lavoro; capillare diffusione delle informazioni in materia di pari opportunità;

**VISTO** il Piano delle Azioni positive del Comune di Cardano al Campo per il triennio 2016-2018, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

**RILEVATO** che le misure di conciliazione da attivare in questo Comune non comportano oneri finanziari;

**RITENUTO**, pertanto, di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

**VISTI** lo Statuto comunale, e in particolare gli artt. 1 e 41, in materia di pari opportunità;

**VISTI** il D.Lgs. 267/2000, il D.Lgs. 165/2001, il D.Lgs. 198/2006 e il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

**DATO ATTO** che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

## PROPONE

- 1) di approvare, per le motivazioni descritte in narrativa il "Piano triennale delle azioni positive 2016 - 2018", che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) di prevedere un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e delle misure di conciliazione che saranno attivate in questo Comune nell'arco del prossimo triennio;
- 3) di trasmettere copia della presente deliberazione al C.U.G. del Comune di Cardano al Campo ed alla consigliera di parità provinciale;
- 4) di pubblicare il presente atto sul sito istituzionale del Comune, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia;
- 5) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ai fini dell'attuazione tempestiva del piano a decorrere dal 01.01.2016.

### Il Responsabile del settore Affari generali, dott.ssa Laura Gorni:

Vista la proposta sopra riportata, esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica della stessa, ai sensi dell'alt. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.:

Data ..... 17 DIC. 2015

Firma ..... 

### Il Responsabile del settore Pianificazione e gestione delle risorse, dott.ssa Franca Murano:

Vista la proposta sopra riportata, esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica della stessa, ai sensi dell'alt. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.:

Data ..... 17 DIC. 2015

Firma ..... 

### Il Responsabile del settore Servizi alla persona dott.ssa Rosaria Castellano:

Vista la proposta sopra riportata, esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica della stessa, ai sensi dell'alt. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.:

Data ..... 17 DIC. 2015

Firma ..... 

### Il Responsabile del settore Programmazione e sviluppo del territorio arch. Donato Belloni:

Vista la proposta sopra riportata, esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica della stessa, ai sensi dell'alt. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.:

Data ..... 16 DIC. 2015

Firma ..... 

**Il Responsabile del settore Servizi e Qualità per il territorio geom. Emanuele Malesani:**

Vista la proposta sopra riportata, esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica della stessa, ai sensi dell'alt. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.:

Data **17 DIC. 2015**

Firma 

**Il Responsabile del settore Polizia Locale dott.ssa Simona Rita Berutti:**

Vista la proposta sopra riportata, esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica della stessa, ai sensi dell'alt. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.:

Data **17 DIC. 2015**

Firma 

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta del Sindaco;

Visti i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica espressi dai Responsabili di settore;

Ritenuto di approvare la proposta;

Con voti favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano;

**DELIBERA**

- 1) di approvare il "Piano triennale delle azioni positive 2016 - 2018", che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) di prevedere un monitoraggio periodico delle azioni individuate all'interno del piano e delle misure di conciliazione che saranno attivate in questo Comune, in collaborazione con il CUG;
- 3) di trasmettere copia della presente deliberazione al C.U.G. del Comune di Cardano al Campo ed alla consigliera provinciale di parità;
- 4) di pubblicare il presente atto nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia presente sul sito istituzionale del Comune.

Allegato:

- Piano triennale delle azioni positive 2016 - 2018;

Successivamente, con voti unanimi all'uopo espressi, il presente provvedimento è dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000, ai fini dell'attuazione tempestiva del piano a decorrere dal 01.01.2016.

GC/112/2015



Progetto della deliberazione di G.C.  
n. ....112 del ..... 17 DIC. 2015

**Città di Cardano al Campo**

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

Tel 0331-266211 Fax 0331-266275

C.F. e P.I. 00221730120

e-mail: [ragioneria@comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:ragioneria@comune.cardanoalcampo.va.it) PEC: [protocollo@cert.comune.cardanoalcampo.va.it](mailto:protocollo@cert.comune.cardanoalcampo.va.it)

[www.comune.cardanoalcampo.va.it](http://www.comune.cardanoalcampo.va.it)

*Dott. Angelo Minola*  
*Segretario Comunale*

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016-2018

### PREMESSA

Il Comune di Cardano al Campo, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani azioni positive, tra l'altro, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

In adempimento alle prescrizioni normative, in data 17 luglio 2011 è stato nominato il primo **CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**. A seguito del decorso del quadriennio di attività, in data 2 dicembre 2015 è stato costituito il nuovo CUG. Tale comitato ha, tra l'altro, compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. L'organismo assume, inoltre, tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano precedentemente al Comitato per le Pari Opportunità.

In applicazione delle previsioni di cui alla legge 23 novembre 2012, n. 215 *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*, con deliberazione consiliare n. 46 del 5 novembre 2013 è stata disposta la modifica dello Statuto, aggiungendo all’art. 1 *“Principi”* il comma 5-bis, che dispone testualmente: *“Il Comune assicura condizioni di pari opportunità tra donne e uomini anche garantendo la presenza di entrambi i sessi nella giunta e negli organi collegiali non elettivi, nonché negli organi collegiali degli enti, delle aziende e delle istituzioni da esso dipendenti, in quanto totalmente partecipati o controllati dal Comune. Agli organi delle società controllate dal Comune si applicano le disposizioni concernenti la parità d’accesso previste da leggi e regolamenti vigenti”*.

## ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

Il personale in servizio presso il Comune di Cardano al Campo alla data del 17/12/2015, con esclusione del personale non dipendente e percettore di assegno di mobilità utilizzato in attività socialmente utili, consta di n. 71 dipendenti a tempo indeterminato, n. 3 dipendenti a tempo determinato, n. 1 dipendente di altro Comune utilizzato in convenzione e n.1 segretario comunale in convenzione con altro Comune, per un totale di n. 76 lavoratori.

### Distribuzione del personale per genere

personale in servizio	M	F	N.
dipendenti a tempo indeterminato	21	50	71
dipendenti a tempo determinato	2	1	3
segretario comunale	1	0	1
personale in convenzione	0	1	1
<b>TOTALI</b>	<b>24</b>	<b>52</b>	<b>76</b>
<b>PERCENTUALI</b>	<b>31,58%</b>	<b>68,42%</b>	<b>100%</b>

### Distribuzione del personale per genere tra le varie categorie contrattuali:

LAVORATORI	SEGRET	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Donne	0	13	26	9	4	52
Uomini	1	7	9	6	1	24
totale	1	20	35	15	5	76

### Distribuzione del personale per genere nei diversi settori:

Settore	Donne	Uomini	totale
Affari generali	24	3	27

Pianificazione e gestione risorse	7	4	11
Servizi alla Persona	8	1	9
Servizi e qualità per il territorio	2	8	10
Programmazione e sviluppo del territorio	7	2	9
Polizia Locale	4	5	9
Segretario comunale	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>76</b>

**Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro:**

<b>tipologia orario di lavoro</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>totale</b>
tempo pieno	42	23	65
tempo parziale superiore al 50% (*)	8	1	9
tempo parziale inferiore al 50%	2	0	2
<b>totale</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>76</b>

(\*) n. 1 segretario comunale (uomo) in convenzione con altro Comune

**Per quanto riguarda l'area delle Posizioni Organizzative, la situazione è la seguente:**

<b>posizioni organizzative</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>totale</b>
Responsabili di settore	4	2	6

**Distribuzione del personale attuale per genere e per età anagrafica:**

<b>18-30 anni</b>		<b>31-40 anni</b>		<b>41-50 anni</b>		<b>51-60 anni</b>		<b>Oltre 60 anni</b>		<b>TOTALE</b>	
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
1	0	10	3	16	11	23	9	2	1	52	24

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una prevalente presenza femminile.



## OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

### **A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere ed a richiamare espressamente nei bandi di concorso e selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Non sussistono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
3. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità, con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

### **B) Garantire il rispetto delle pari opportunità nei percorsi di formazione e riqualificazione del personale.**

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo, ove possibile, pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuali; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere a un livello costante le competenze.
3. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, anche proponendo percorsi di collocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per cercare nell'Ente, prima che all'esterno, le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

### **C) Realizzare azioni di conciliazione famiglia/lavoro e flessibilità oraria.**

Il Comune favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- confermare la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, come prevista per il servizio di appartenenza;

- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati, nel rispetto delle esigenze di servizio.

#### **D) Garantire la sicurezza sul luogo di lavoro.**

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo nel protocollo sanitario;
- è stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- sono stati designati i soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro (preposti, incaricati per le emergenze, incaricati di primo soccorso e antincendio);
- si darà attuazione alle ulteriori previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento continuo del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici e a calendarizzare i percorsi informativi.

#### **E) Diffondere in modo capillare le informazioni sulle pari opportunità.**

- Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
- Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Cardano al Campo, con invito ai Responsabili di settore a dare attuazione a quanto previsto.
- Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

## RIFERIMENTO NORMATIVI: LEGGI ISTITUTIVE E FINALITÀ GENERALI


- **Legge n. 125 del 10 aprile 1991** "Azioni positive per la realizzazione della pari opportunità uomo-donna nel lavoro".  
All'art. 2 la legge prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici ed economici, nazionali, regionali, locali, sentite le organizzazioni sindacali locali e il Comitato per le Pari Opportunità adottino Piani di azioni positive.  
Questo perché ogni amministrazione, nel suo ambito, possa mettere in atto azioni e progetti atti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.  
**Legge n. 215 del 1992**, sull'imprenditorialità femminile, per favorire il lavoro autonomo delle donne.
- **Legge regionale n. 16 del 2.5.1992 di istituzione della Commissione regionale per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna.**
- **Piattaforma d'azione di Pechino adottata nel corso della IV conferenza mondiale delle donne (4-15 settembre 1995).**
- **Decreto legislativo n. 165 del 2001 e Decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000**  
I Decreti riprendono i contenuti della legge n. 125/91 e statuiscono l'obbligatorietà dei Comitati Pari Opportunità e l'obbligatorietà per le amministrazioni di dotarsi di un Piano di azioni positive.
- **Legge n. 53 del 2000**, sui congedi parentali, che adotta misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa.
- **CCNL Enti Locali 14.9.2000 art. 19.**
- **Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
- **Direttiva del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007** "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
- **D.Lgs. n. 5/2010** "attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa ai principi delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".
- **Legge 23.11.2012, n. 215** "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- direttive e raccomandazioni europee ed italiane (regionali e nazionali) in materia.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
Angelo Bellora



IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. Angelo Monolo



---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

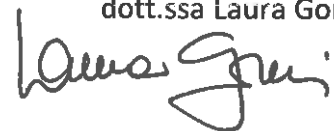
Si certifica che copia del presente verbale viene affisso all'Albo pretorio del Comune il giorno **30 DIC. 2015** e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Addì

**30 DIC. 2015**



IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
AFFARI GENERALI  
dott.ssa Laura Gorni



---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il **decorsi 10** giorni dalla data di pubblicazione all'albo pretorio, ai sensi dell'art. 134 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000.

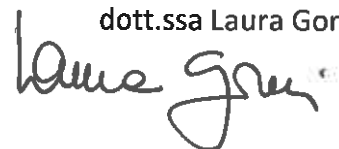
La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Addì

**30 DIC. 2015**



IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
AFFARI GENERALI  
dott.ssa Laura Gorni



---

Attesto che copia della presente delibera è rimasta affissa all'Albo Pretorio di questo Comune dal **30 DIC. 2015** al

Addì



IL MESSO COMUNALE

---