



## 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: protocollo@comune.cardanoalcampo.va.it - PEC: protocollo@cert.comune.cardanoalcampo.va.it

www.comune.cardanoalcampo.va.it

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024

### 1. PREMESSA

Il piano delle azioni positive costituisce il documento programmatico rivolto all'individuazione di iniziative atte alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo.

**Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Gli obiettivi del D.Lgs. n. 198/2006, in sintesi si possono così riassumere:

- *Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro (art. 27)*
- *Divieto di discriminazione retributiva (art. 28)*
- *Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29)*
- *Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30)*
- *Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite (art. 30-bis)*
- *Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31)*

In tale contesto, è intervenuta la **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica l'importanza del ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Le azioni positive, a norma **dell'art. 42 del D.Lgs. 198/2006**, consistono in misure atte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro ed hanno lo scopo di:

- a) *eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) *favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) *superare condizioni, organizzazione e 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 ovvero nel trattamento economico e retributivo;*

- e) *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*

*f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

**Il D.Lgs. 150/2009** all'art. 8 "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*", comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei Dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, istituito presso questo Ente.

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.m.ii. prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

- *riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);*
- *adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;*
- *garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*
- *finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.*

## 2. IL CONTESTO

L'Amministrazione comunale di Cardano al Campo è da tempo sensibile al tema della promozione delle Pari Opportunità; già dal 2002, infatti è stata individuata una delega assessorile *ad hoc*, conservata nel tempo e presente ancora oggi.

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".*

Nel **D.U.P. - Documento Unico di Programmazione 2022-2023**, vengono riportati i seguenti indirizzi strategici di programma:

**Promozione delle Pari Opportunità.**

*Le politiche di parità, di promozione di pari opportunità, di tutela dei diritti e conciliazione dei tempi di cura e di lavoro sono il presupposto per promuovere e garantire la partecipazione delle donne alla vita economica, sociale e politica.*

*La crescente violenza di genere a cui si assiste e la violazione dei diritti delle donne, che oggi coinvolge spesso anche donne immigrate, rendono necessario un costante impegno nel sostegno alle vittime della violenza e nella tutela dei diritti.*

*Il Comune di Cardano al Campo aderisce alla “Rete Territoriale Interistituzionale Antiviolenza degli Ambiti di Busto Arsizio, Gallarate, Saronno e Somma Lombardo” di cui è Comune capofila Busto Arsizio, per gli anni 2020 e 2021. Il soggetto giuridico che fornisce il supporto alle attività istituzionali previste, di assistenza ed intervento specifici per la tutela delle donne vittime di violenza è il Centro Antiviolenza EVA onlus di Busto Arsizio. È previsto il proseguimento come partner alla stessa Rete Territoriale.*

*Da anni è oramai attivo sul territorio di Cardano il Centro di ascolto /Sportello antiviolenza, gestito dall’Associazione Filo Rosa Auser, aperto anche per le donne in difficoltà che risiedono nei Comuni limitrofi. L’attuale convenzione è in scadenza il 31.12.2022.*

*In concerto con l’assessorato alle Politiche sociali verranno annualmente organizzate iniziative per la celebrazione della Giornata internazionale dell’infanzia (istituita con deliberazione della Giunta comunale n.101/2015) e per la trattazione di temi finalizzati a promuovere le pari opportunità.*

*In occasione del 25 novembre, è prevista la celebrazione annuale della “**Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne**”, ricorrenza istituita dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite, tramite la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999.*

### 3. IL C.U.G. DEL COMUNE DI CARDANO AL CAMPO

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 della scadenza del precedente, in data 19 febbraio 2021, è stato costituito il nuovo CUG, per la durata di quattro anni.

Tale comitato ha, tra l’altro, compiti propositivi rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive nonché di monitoraggio e verifica, tutto ciò al fine di 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.

### 4. FINALITÀ DELLE AZIONI POSITIVE

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 di 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.

## 5. CONSUNTIVO DELLE AZIONI INTRAPRESE IN BASE AI PRECEDENTI P.A.P

Il Comune di Cardano al Campo ha favorito la conciliazione vita-lavoro attraverso la flessibilità degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, tramite:

- l'introduzione del lavoro agile durante il periodo pandemico, con particolare attenzione riguardo alle donne lavoratrici e con figli minori e/o disabili;
- l'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) a regime dopo il periodo di emergenza sanitaria, ponendo attenzione ad una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
- l'implementazione di tecnologie per una migliore fruibilità dei servizi tra cui i programmi gestionali in cloud che hanno notevolmente agevolato e favorito il lavoro in lavoro agile;

- a) Concessione a domanda di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali: **n. 27 nel triennio 2019/2020/2021: 11 nel 2019, n. 10 nel 2020 e n. 6 nel 2021, fino alla data odierna.** Tutte le richieste formulate dai dipendenti sono state accolte.
- b) Concessione a domanda di forme di orario flessibili, tra cui il telelavoro e trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nei limiti oggettivi concessi dal Contratto Nazionale. Fino ad ora, tutte le domande sono state soddisfatte, anche tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente: **n. 1 telelavoro nel 2019.** Tutte le richieste formulate dai dipendenti sono state accolte. Al 31.12.2020, su n. 72 dipendenti in servizio, n. 8 hanno in essere un contratto a tempo parziale (tutte donne).
- c) E' stata confermata la flessibilità in orario sia in entrata che in uscita, come prevista per il servizio di appartenenza, in particolare per i dipendenti dei servizi amministrativi si è mantenuta 1 ora di flessibilità nell'arco della giornata lavorativa.
- d) L'emergenza sanitaria iniziata nel 2020 e ancora in atto non ha consentito la revisione della valutazione dello stress lavoro correlato, già programmata, considerata la necessaria correlata attività in presenza in collaborazione con la psicologa del lavoro.
- e) Tra le altre azioni concrete a favore delle donne lavoratrici, sono stati accordati i permessi orari di allattamento in perfetta aderenza alle richieste avanzate.

## 6. ANALISI COMPOSIZIONE PER GENERE DEL PERSONALE DELL'ENTE AL 31.12.2020

Il personale in servizio presso il Comune di Cardano al Campo alla data del 31.12.2020, con esclusione del personale non dipendente e percettore di assegno di mobilità utilizzato in attività socialmente utili, consta di n. 72 dipendenti a tempo indeterminato, oltre a 1 segretario comunale, come specificato nelle tabelle seguenti.

<b>Distribuzione del personale per genere personale in servizio</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>N.</b>
dipendenti a tempo indeterminato	22	50	72
dipendenti a tempo determinato	0	0	0
segretario comunale	1	0	1
<b>TOTALI</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>73</b>
<b>PERCENTUALI</b>	<b>31,51</b>	<b>68,49</b>	<b>100</b>

<b>Distribuzione del personale per genere e categorie contrattuali</b>	<b>SEGRET</b>	<b>CAT. D</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. A</b>	<b>TOTALE</b>
Donne	0	12	24	10	4	50
Uomini	1	8	8	5	1	23
<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>73</b>

<b>Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>totale</b>
tempo pieno	42	23	65
tempo parziale pari o inferiore al 50%	0	0	0
Tempo parziale superiore al 50%	8	0	8
<b>totale</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>73</b>

<b>Distribuzione del personale dell'area delle Posizioni Organizzative</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>totale</b>
Responsabili di settore	3	3	6

### Distribuzione del personale per genere e per età anagrafica

<b>18-29 anni</b>		<b>30-39 anni</b>		<b>40-49 anni</b>		<b>50-59 anni</b>		<b>60 anni e oltre</b>		<b>TOTALE</b>	
donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
0	3	5	1	12	5	23	12	10	2	50	23

Da un'analisi dei dati sopra esposti, si possono trarre le seguenti considerazioni:

- a) C'è una prevalenza di personale di **genere femminile** (oltre il 68%) rispetto al totale del personale. Il personale maschile è prevalentemente inquadrato tra il personale operaio, tecnico e della polizia locale.
- b) **L'età media del personale è molto alta.** Oltre il 64% dei dipendenti ha più di 50 anni.  
Alla data del 31.12.2020, su n. 73 dipendenti, n. 2 dipendenti (2 donne) hanno figli di età minore a 3 anni mentre n. 3 dipendenti (13 donne e 1 uomo) hanno figli di età tra 4 e 6 anni.

## 7. OBIETTIVI DEL COMUNE DI CARDANO AL CAMPO PER IL TRIENNIO 2022/2024

Gli obiettivi che il Comune di Cardano al Campo intende perseguire nelle politiche rivolte alle pari opportunità lavorative, nel triennio 2022/2024, sono i seguenti:

### OBIETTIVO N. 1 - ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

**Finalità:** tutelare l'ambiente di lavoro facendo sì che non si verifichino:

- pressioni o molestie sessuali;
- mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire la persona, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori.

**Azioni:**

- a) **divulgazione** del Codice di comportamento e del Codice disciplinare del personale per consentire l'approfondimento della gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne;
- b) **sensibilizzazione** sul tema delle molestie: la psicologa del lavoro sarà incaricata di approfondire e sviluppare la tematica durante gli incontri programmati con il personale per la rilevazione in materia di stress lavoro correlato.

**Responsabili di procedimento:**

Funzionari titolari di posizione organizzativa, per il settore di competenza: Giacomo Bellini (settore PST); Berutti Simona (settore PL); Bianchi Luigi (settore SD); Bianco Sabrina (settore UEAP); Oreste Miglio (settore SP); Franca Murano (settore PGR).

### OBIETTIVO N. 2 – FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

**Finalità:** garantire il rispetto delle pari opportunità nei percorsi di formazione e riqualificazione del personale.

**Azioni:**

- a) **Stress lavoro correlato:** Considerato che l'emergenza sanitaria iniziata nel 2020 e ancora in atto, non ha consentito la revisione della valutazione dello stress lavoro correlato già programmata, si intende promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere anche in relazione allo stress lavoro correlato, proseguendo con le attività intraprese con lo psicologo incaricato dall'Amministrazione comunale nell'ambito delle azioni di miglioramento previste nel piano specifico.  
La spesa di riferimento trova stanziamento nei capitoli di bilancio destinati alla sicurezza dei luoghi di lavoro, all'intero dell'affidamento complessivo degli adempimenti in materia di sicurezza (euro 6.800 annuali).

- b) **Formazione del CUG:** il comitato proseguirà i percorsi di formazioni proposti dalla consigliera di parità ai fini della piena conoscenza delle tematiche e degli sviluppi in materia di pari opportunità.
- c) **Pari opportunità:** 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.
- d) **E-learning:** saranno privilegiati interventi di formazione *in house*, mediante anche piattaforme *e-learning* che consentono ai dipendenti di scegliere il momento nel quale fare formazione all'interno del proprio orario di lavoro, senza disagi per lo spostamento fuori sede. Tale modalità è stata confermata e consolidata durante il periodo pandemico, anche grazie allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.
- e) **Reinserimento lavorativo:** 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.
- f) **Mobilità e ricollocazione:** il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente, prima che all'esterno, le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

**Responsabili di procedimento:**

Funzionari titolari di posizione organizzativa, per il settore di competenza: Giacomo Bellini (settore PST); Berutti Simona (settore PL); Bianchi Luigi (settore SD); Bianco Sabrina (settore UEAP); Oreste Miglio (settore SP); Franca Murano (settore PGR).

### **OBIETTIVO N. 3 - CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIA**

**Finalità:** favorire 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.

**Azioni:**

- a) **Informare:** diffusione di informative sulle normative in merito ai permessi sul lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti, anche tramite circolari interne;
- b) **Part-time:** facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- c) **Flessibilità di orario:** 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. Attivare nuove modalità di lavoro flessibile, a seguito di relazioni sindacali, come previsto nel nuovo CCNL.

- d) **Corsi di formazione:** formulazione del calendario dei corsi che tengano conto del personale con carico di cura (part-time e periodo di allattamento).

**Responsabili di procedimento:**

Funzionari titolari di posizione organizzativa, per il settore di competenza: Giacomo Bellini (settore PST); Berutti Simona (settore PL); Bianchi Luigi (settore SD); Bianco Sabrina (settore UEAP); Oreste Miglio (settore SP); Franca Murano (settore PGR).

## OBIETTIVO N. 4 – PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

**Finalità: sviluppare la conoscenza della cultura di genere**

**Azioni:**

- a) **diffusione:** migliorare la diffusione delle informazioni sui temi delle 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.
- b) **Ufficio della Consigliera di parità:** collaborazione con l'ufficio della Consigliera di parità per la diffusione di iniziative formative sul tema.

**Responsabili di procedimento:**

Funzionari titolari di posizione organizzativa, per il settore di competenza: Giacomo Bellini (settore PST); Berutti Simona (settore PL); Bianchi Luigi (settore SD); Bianco Sabrina (settore UEAP); Oreste Miglio (settore SP); Franca Murano (settore PGR).

## 8. RIFERIMENTI 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 al principio 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.

Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati 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.