

COMUNE DI MAGLIONE

PROVINCIA DI TORINO

Telefono 0161/400123 – fax 0161/400257

Piazza XX Settembre n. 4 - MAGLIONE

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 6 del 29 gennaio 2014

OGGETTO: Piano delle azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro per il triennio 2014-2016.

L'anno duemilaquattordici, addì ventinove del mese di gennaio, alle ore 16,30, nella sala delle adunanze, convocata a norma di legge, si è riunita la Giunta Comunale, della quale sono membri i Signori:

1. **ROSSO Mirco**
2. **FERRARO Pier Giacomo**
3. **SANTIA' Gianfranco**
4. **VILETTO Giacomo**
5. **VILETTO Paolo**

Risultano assenti i Sigg.ri: FERRARO Pier Giacomo, VILETTO Paolo

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dott. Carlo BOSICA, il quale provvede alla redazione del presente verbale, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a), del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor ROSSO Mirco, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 6 DEL 29.01.2014

OGGETTO: Piano delle azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro per il triennio 2014-2016.

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Responsabile dell'Area Amministrativa e Contabile
F.to Maura Vaudagna

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 7 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, come modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro, improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), costituito ai sensi del novellato art. 57 d.lgs. n. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, recante: "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", è il Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che definisce le azioni positive; quali "*...[omissis]...misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*";

VISTI i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, d'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, d'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte dell'Amministrazione Comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

DATO ATTO, pertanto, che nell'ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano triennale delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

VISTO il Piano triennale delle azioni positive 2014/2016, che si allega *sub A)* al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive viene trasmessa alle organizzazioni sindacali provinciali;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L.28 novembre 2005, n. 246"*;

VISTA la L. 4 novembre 2010, n. 183, recante *"Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione dienti, 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"*;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;

VISTO il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: *"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"*;

CONSIDERATO che le azioni positive, di cui all'articolo 42 del d.lgs. n. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità, di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

VISTO l'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006, diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni, che così recita: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area d'interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*;

CONSIDERATO che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. n. 198/2006, laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano all'adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione -Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”*, che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

RITENUTO, pertanto, indispensabile procedere all'adozione del Piano delle azioni positive, che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. n. 198/2006, ha validità triennale;

VISTO il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

VISTI i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal competente responsabile del servizio ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000;

DATO ATTO che dall'adozione del presente provvedimento non discende spesa in via immediata a carico dell'Amministrazione Comunale, per cui non è dovuto il parere di regolarità contabile così come previsto dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000;

CON VOTI favorevolmente unanimi, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

DI APPROVARE la narrativa, e, per l'effetto:

1. **DI APPROVARE** il Piano triennale delle azioni positive 2014/2016., che si allega *sub A*) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. **DI DARE ATTO** che le risorse economiche, eventualmente necessarie, per la realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano, verranno quantificate di volta in volta e impegnate con appositi successivi atti, utilizzando risorse finanziarie messe in bilancio dal Comune o provenienti da altre fonti di finanziamento (provinciali, regionali, comunitarie, ecc);
3. **DI DARE ATTO** che il suddetto Piano sarà gestito trasversalmente, per le rispettive competenze, con l'apporto di ciascun Settore dell'Ente che eventualmente potrà essere coinvolto per l'attuazione delle azioni positive;
4. **DI INVIARE COPIA** del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Torino per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
5. **DI INCARICARE** l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. dell'01.04.1999;
6. **DI DISPORRE** la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2014/2016 sul sito internet dell'Ente, al fine di consentirne la massima pubblicità e trasparenza.

CON SEPARATA VOTAZIONE, anch'essa unanime, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi del quarto comma dell'art. 134 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267.

COMUNE DI MAGLIONE
Provincia di Torino

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2014 – 2016

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 29.01.2014

1. Premessa

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Caravino adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 196/2000.

La legge n. 125/1991 ed i Decreti Legislativi n. 29/1993 e n. 196/2000, nonché l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, prevedono che le Pubbliche Amministrazioni assolvano all'obbligo di predisporre un Piano di Azioni Positive, che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Decreto legislativo n.196/2000, recante disposizioni in merito alla *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47, comma 1, della legge 17.05.19989 n. 144"*, all'art. 7, comma 5, precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La legge n. 125/1991, recante norme in merito alle *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro"* all'art. 1, comma2, lett. C), d), e), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti di dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 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;
- 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.

Poiché è volontà di questo Comune che il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettano di avviare azioni concrete ed integrate, che possano produrre effetti di cambiamento significativi, nell'Ente, in esecuzione anche della direttiva del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23.05.2007.

In particolare, l'attenzione del Piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'Amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un Ente, quale il Comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

La situazione organica può essere rappresentata, alla data odierna distintamente per uomini e donne, come nel seguente prospetto:

DESCRIZIONE	CATEGORIE							TOTALE
	C1		C3		C4			
Posti di ruolo a tempo pieno			1		1			2
Posti di ruolo a tempo parziale	1							1
TOTALE	1		1		1			3

La situazione del personale dipendente è rappresentata, alla data odierna, distintamente per uomini e donne, come nel seguente prospetto:

DESCRIZIONE	CATEGORIE							TOTALE
	C1	(*)	C3		C4			
uomini			1					1
donne	1				1			2
TOTALE	1		1		1			3

Dall'analisi della predetta situazione non emerge un divario tra i generi, sia rispetto alla composizione totale, sia rispetto alle posizioni apicali, superiore rispetto a quello individuato nell'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006; pertanto, non si dimostrano necessari interventi finalizzati a ristabilire l'equilibrio tra i generi, compatibilmente con le limitazioni poste dalle norme legislative in vigore ed alle disposizioni in merito al contenimento della spesa del personale.

2. Le Azioni del Piano

Il Piano di Azioni Positive (PAP) del Comune si inserisce all'interno di una strategia di iniziative volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito esposte le linee guida del Piano Triennale 2014 – 2016 delle Azioni Positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune potrà prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'Ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo e dall'Unione Europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

3. Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Nel corso del triennio 2014/2016 il Comune intende costituire il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 e della legge 04.11.2010, n. 183, in sostituzione del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato per il Mobbing, in attuazione del vigente CCNL di comparto e con il coinvolgimento delle RSU e dell'Amministrazione. La composizione del Comitato sarà disciplinata nell'ambito del Regolamento di Organizzazione interno dell'Ente e con le competenze ad esso affidate nonché le modalità di funzionamento.

4. Codice di condotta contro le molestie sessuali e il *mobbing*

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un "Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

L'Ente si impegna a regolamentare il Codice di Condotta contro il *mobbing* e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatorie, al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

A garanzia dell'imparzialità il C.U.G. può nominare, anche in forma associata con altri Enti, la figura della **Consigliera di Fiducia**, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti che si ritengono vittime di comportamenti discriminatori.

5. Osservatorio Permanente

Si valuterà l'opportunità della costituzione di un osservatorio permanente, che vigili sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso, che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzino le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

6. Obiettivi dell'Azione

Il Comune intende:

- Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.
- Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.
- Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche.
- Monitorare l'equità dei bandi di concorso, per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

7. Azioni positive

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- 1) Azioni di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, *mobbing*.
- 2) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari (legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori) e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- 3) Introdurre, per i fini di cui al punto 2), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro, quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario, al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle

dipendenti con le responsabilità familiari e favorire, inoltre, sempre per i motivi succitati, eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che assecondino l'avvicinamento alla famiglia.

4) Superare le situazioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera.

5) Favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, promuoverà il merito ed il miglioramento della *performance* individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, s'impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno dell'Ente) nel Piano Esecutivo di Gestione. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il Piano Esecutivo di Gestione e/o il Piano della *performance* ed il presente Piano delle azioni positive.

6) Garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare. Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre, si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Enti preposti, al fine di attivare tali progetti. Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

7) Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché di altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di genere.

8. Comunicazioni, Trasferibilità e Coordinamento

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte ed a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

9. Organizzazione del lavoro

In tale ambito saranno discusse, anche con il coinvolgimento delle RSU interne, le modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 6).

10. Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2014 - 2016 per dare concreta attuazione ai principi di parità. Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati, per ciascun intervento, tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative, e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

11. Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2014 - 2016. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

12. Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune si impegna a sostenere i programmi di azioni positive e l'attività del Comitato Unico di Garanzia, mettendo a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, e, inoltre, si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

L'ASSESSORE
F.to SANTIA' Gianfranco

IL PRESIDENTE
F.to Dott. ROSSO Mirco

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. BOSICA Carlo

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio il giorno 13 FEB. 2014 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, decorrenti dal giorno successivo a quello di affissione, come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.L.vo 18.08.2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. BOSICA Carlo

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(Art. 125 del T.U. degli Enti Locali – D.Lgs. n. 267/2000)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione – oggi 13 FEB. 2014 giorno della pubblicazione – ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U. degli Enti Locali – D.lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. BOSICA Carlo

COPIA conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li 13 FEB. 2014

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- (Art. 134, comma 3° del T.U. degli Enti Locali – D.Lgs. n. 267/2000).
Si certifica che la suesata deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del T.U. degli Enti Locali – D.lgs. n. 267/2000.
- (Art. 134, comma 4° del T.U. degli Enti Locali – con D.Lgs. n. 267/2000)
La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del T.U. degli Enti Locali – D.Lgs. n. 267/2000.

Li 13 FEB. 2014

Il Segretario Comunale