



COMUNE DI CARNATE

Codice Ente: 10937

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 8 DEL 23/01/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2019-2021- ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA - L. N. 246/2005- ART. 6

L'anno duemiladiciannove, addì 23 del mese di gennaio alle ore 17:30 nella sala delle adunanze.

Previa osservanza delle formalità prescritte dal vigente Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Presenti/Assenti
NAVA DANIELE	SINDACO	Presente
DOLFINI ANTONIO	ASSESSORE	Presente
MAURI LAURA IRENE	ASSESSORE	Presente
GIURIATO ANITA	ASSESSORE	Presente
PASSONI EGIDIO	ASSESSORE	Presente

Componenti presenti n. 5

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa RONSISVALLE PATRIZIA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. NAVA DANIELE, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Il Presidente sottopone all'approvazione della Giunta Comunale l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE -TRIENNIO 2019-2021- ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA - L. N. 246/2005- ART. 6.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione;
- Ritenuto di approvarla, riconoscendone il contenuto;
- Con voti unanimi favorevoli espressi in forma di legge;

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE -TRIENNIO 2019-2021- ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA - L. N. 246/2005- ART. 6.

Quindi, con successiva separata unanime votazione, resa nelle forme di legge

DICHIARA

Il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ufficio: UFFICIO PERSONALE

Anno: 2019

Numero: 77

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE -TRIENNIO 2019-2021-
ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA -
L. N. 246/2005- ART. 6

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro",
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.

CONSIDERATO che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

VALUTATA la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari settori dell'Ente;

VISTO il parere favorevole della Consigliera Provinciale di Parità sulla proposta del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 del Comune di Carnate, in data 14.12.2018;

RITENUTO opportuno, per tutto quanto sopra, procedere all'approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021, rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle

discriminazioni, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come disposto dalla normativa (Allegato A);

Dato atto che il presente provvedimento non comporta previsioni di spesa a carico del Bilancio di Previsione 2019;

Visti:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 198/2006;
- il vigente Statuto comunale;

Accertata la propria competenza, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti espressi dai presenti e votanti nei modi e termini di legge,

DELIBERA

1. di approvare il "Piano delle Azioni Positive triennio 2019/2021", redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 (Allegato A);

2. di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'albo pretorio dell'Ente e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali;

3. di demandare all'Ufficio Personale tutti gli atti connessi e conseguenti l'adozione della presente deliberazione, compresa la trasmissione del Piano suddetto alle organizzazioni sindacali e alla Consiglieria di Parità della Provincia di Monza e della Brianza;

INOLTRE

Stante la particolare necessità ed urgenza di provvedere in merito alla presente deliberazione;

CON voti....., espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267 del 2000.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SEGRETARIO COMUNALE
RONSISVALLE PATRIZIA

IL PRESIDENTE
NAVA DANIELE



COMUNE DI CARNATE

COMUNE D'EUROPA

Tel. 039/62.88.21

Fax 039/67.00.35

PROVINCIA DI MONZA BRIANZA

Partita IVA 00758670962

Codice Fiscale 87001790150



C.a.p. 20866

Allegato A

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2019-2021

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n° 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ed ora il nuovo CCNL del 21.05.2018 che ha istituito nuove discipline a tutela dei lavoratori.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n° 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n° 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "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» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"

Le sopra elencate disposizioni normative, definiscono, quindi, le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e 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 all'interno delle famiglie.

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni e integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2019-2021.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. agli orari di lavoro;
2. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche nel rispetto delle normative generali di settore e vigenti in materia;
3. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
5. All'adozione di regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI	Cat. D3	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Totale	%
Donne	0	2	10 di cui 3 a tempo parziale	9 di cui 4 a tempo parziale	2 di cui 1 tempo parziale	23	82%
Uomini	0	1	0	1	1	3	10%
Personale in convenzione (Comune di Burago di Molgora) del settore tecnico - con Posizione Organizzativa-							
Donne	0	0				Totale	
Uomini tempo parziale	1	1				2	8%
Totale	1	4	10	10	3	28	100%

E' Presente un Segretario Comunale (donna) in Convenzione con il Comune di Macherio. Altresi il Segretario Comunale riveste la carica di Responsabile del Settore Servizi Istituzionali e al cittadino.

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donna è 82% rispetto a quella di dipendenti uomini.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010 il Comune di Carnate, con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 11.01.2017 e n. 95 del 19.09.2018 (sostituzione componente) ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il CUG è formato da un Presidente e da un dipendente effettivo e un dipendente supplente designato dall'Amministrazione comunale e da due rappresentanti designati dalle Rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative;

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira a raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.

Finalità strategiche: Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Azione positiva 1: Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte.

Azione positiva 2: Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

Azione positiva 3: Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi - Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A che è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Finalità strategiche: Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;

Azione positiva 1: Sviluppare criteri che favoriscono l'attuazione di orari flessibili per poter migliorare la qualità del lavoro.

Azione positiva 2: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza ai familiari.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi - Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: al personale dipendente al fine di poter facilitare il reinserimento nell'ambiente di lavoro al rientro dal congedo dopo una maternità/paternità, e/o dopo assenza prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Predisporre la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

Azione positiva 2: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Azione positiva 3: Adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale - Responsabili Settori/Servizi – Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1: Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 2: Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settori e Servizi, a tutti i cittadini.

5. Descrizione Intervento: ADOZIONE REGOLAMENTI

Obiettivo: Adozione regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategica: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Azione positiva 1: Presentare alla Giunta Comunale un regolamento o circolari esplorative di gestione del personale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili Settori/Servizi e Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2019/2021)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE -TRIENNIO 2019-2021-
ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E
DONNA - L. N. 246/2005- ART. 6

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Vista la proposta di deliberazione n. 77/2019;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi
sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n.
2 in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la
correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, lì 22/01/2019

IL RESPONSABILE DI SETTORE
MULE' VINCENZO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE -TRIENNIO 2019-2021-
ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E
DONNA - L. N. 246/2005- ART. 6

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO

Vista la proposta di deliberazione n. 77/2019;

Visto il Decreto Sindacale di nomina;

Richiamati gli artt. 49 e 147 bis comma 1 del D.Lgs n.267/2000 (testo unico delle leggi
sull'ordinamento degli enti locali);

Visto il vigente Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di C.C. n. n. 2
in data 09.01.2013;

Esprime, per quanto di competenza, parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, attestante la
regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Carnate, lì 22/01/2019

IL RESPONSABILE DI SETTORE
MULE' VINCENZO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 8 DEL 23/01/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2019-2021-
ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA
- L. N. 246/2005- ART. 6

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all' Albo Pretorio on-line di questo Ente.

Carnate, 13/02/2019

Il Responsabile del Settore Servizi
Istituzionali e al Cittadino
RONSISVALLE PATRIZIA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE
DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 8 DEL 23/01/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE -TRIENNIO 2019-2021-
ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA
- L. N. 246/2005- ART. 6

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio di questo Ente per 15 giorni consecutivi dal 28/01/2019 al 12/02/2019.

Carnate, 13/02/2019

Il Responsabile del Settore Servizi
Istituzionali e al Cittadino
RONSISVALLE PATRIZIA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)