

Certaldo



# COMUNE DI CERTALDO

Provincia di Firenze

\*\*\*\*\*

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilatredici e questo giorno undici del mese di giugno, dalle ore 11,00 alle ore 13,30, nella sala giunta, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

PRESIEDE il Vice Sindaco Sig. Francesco Betti

SONO PRESENTI gli Assessori Sig.ri: Francesco Dei - Denise Bagnoli e Giacomo Cucini

E' ASSENTE il Sindaco Sig. Andrea Campinoti

PARTECIPA il Segretario Generale Dott. Danilo D'Aco, incaricato della redazione del presente verbale

DELIBERAZIONE

N. **100**  
del  
**11.06.2013**

OGGETTO: PARI OPPORTUNITA' - Piano triennale  
delle azioni positive 2013-2015 -  
Approvazione.

La presente deliberazione:

- ☒ viene comunicata, contestualmente all'affissione all'albo pretorio, ai capigruppo consiliari (art. 125 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267).
- ☐ viene comunicata, contestualmente all'affissione all'albo pretorio, al Prefetto (art. 135, comma 2, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267);

OGGETTO: PARI OPPORTUNITA' – Piano triennale delle azioni positive 2013-2015 - Approvazione.

-----  
LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avente per oggetto: "PARI OPPORTUNITA' – Piano triennale delle azioni positive 2013-2015 - Approvazione.";

VISTO l' allegato parere favorevole espresso ai sensi dell' Art. 49 del Decreto Legislativo N. 267 del 18.08.2000 dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione di seguito riportata:

LA GIUNTA COMUNALE

*Visto che l'art.10 del D.Lgs. 29/10/2009 n.150 testualmente recita: "1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:*

*a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;*

*b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.*

*2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.*

*3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.*

*4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

*5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.";*

Considerato che ai sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed in particolare dell'art.112, comma 6, è compito propositivo del CUG, tra l'altro, la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;



Visto che:

- con delibera n.37/G.C. del 24/03/2011 sono stati forniti gli indirizzi sui comportamenti dell'Amministrazione per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- che determinata n.617/133 del 08/11/2011 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG);
- che in data 10/06/2013 il CUG con nota prot.n.10808 3.13 ha proposto il piano triennale di azioni positive 2013-2015 per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

Ritenuto pertanto procedere all'approvazione del suddetto piano triennale delle azioni positive 2013-2015 per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne come previsto dall'art.10 del D.Lgs.150/2009;

#### DELIBERA

1. di richiamare e confermare integralmente i contenuti della premessa;
2. di approvare il piano triennale delle azioni positive 2013-2015, allegato alla presente, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne come previsto dall'art.10 del D.Lgs.150/2009 e come proposta dal CUG ai sensi del vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi,
3. di comunicare il presente atto ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267."

Quindi, ravvisata la necessità che la presente deliberazione acquisti immediata efficacia, con voti unanimi favorevoli,

#### DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

---

## LE AZIONI POSITIVE

L'art.42 del D.Lgs.198/2006 definisce le "azioni positive" come: *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Le azioni positive rappresentano pertanto misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne: sono misure speciali, in quanto non generali, ma ben definite, che intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare determinate forme di limitata discriminazione, e temporanee in quanto necessarie fintanto che sia stata superata la discriminazione.

Il Comune, consapevole dell'importanza che siano attuate in maniera concreta ed adeguata le norme concernenti le pari opportunità, intende perfezionare la propria azione tendente al perseguimento del diritto di uomini e donne ad un uguale trattamento sul posto di lavoro, anche al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente, con i cittadini e più in generale con l'utenza esterna ed integrare quanto è stato previsto in termini di produttività nel Piano Triennale della Performance.

Le azioni positive vanno:

- Programmate secondo le effettive necessità dell'Ente;
- Monitorate in fase attuativa ed opportunamente verificate nella prevista analisi della performance;
- Integrate, per quanto necessario e possibile, nel quadro della attività gestionale dell'Ente, tenendo conto delle fasi previste per la sua azione e degli scopi del suo operare;
- Definite o con specifici obiettivi o con indicatori mirati inerenti obiettivi che abbiano carattere analogo e funzionale alla salvaguardia delle pari opportunità.

Punto di partenza necessario per qualunque attività di pianificazione risulta imprescindibilmente la situazione di fatto esistente. A tal fine si è provveduto a rappresentare e analizzare la situazione del personale dipendente del Comune di Certaldo come di seguito esposto, che rappresenta anche il punto riassuntivo richiesto dallo scorso piano triennale delle azioni positive approvato con delibera n.58/GC del 12/04/2012.

COMUNE DI CERTALDO

Prot. N. 0010808 E 10/06/2013  
Cla: 3.13



Personale in servizio al 31/12/2012					
	Donne		Uomini		
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	
	personale a tempo indeterminato				
Personale a tempo pieno	41	47,13	46	52,87	100
personale con part-time inferiore al 50%	0	0	2	9,09	100
personale con part-time superiore al 50%	13	59,09	7	31,82	
totale personale a tempo indeterminato	54		55		
di cui posizioni organizzative	1	20	4	80	100
	personale flessibile				
Personale a tempo determinato a tempo pieno	1	100	0	0	100
personale con part-time inferiore al 50%	0	0	0	0	0
personale con part-time superiore al 50%	0	0	0	0	
altre tipologie di lavoro flessibile	0	0	0		0
incarichi dirigenziali	1	33,33	2	66,67	100
totale personale a tempo determinato	2		2		

Al 31/12/2012 il personale in servizio del Comune di Certaldo risulta essere così composto: 56 donne e 57 uomini, gli incarichi dirigenziali risultano in totale 3 di cui 1 affidato ad una donna, le posizioni organizzative risultano in totale 5 di cui 1 affidata ad una donna, riscontrando un divario mediamente rilevante tra i due generi nelle posizioni più elevate. Non si rileva invece divario tra le retribuzioni assegnate.

Secondo il piano triennale delle azioni positive triennio 2012-2014 approvato con delibera di Giunta n.58/2012, la prima area di intervento riguardava la raccolta e l'elaborazione di dati dai quali poter rilevare il profilo occupazionale dell'amministrazione, evidenziando la posizione di donne e uomini nell'organico dei dipendenti con una agevole lettura di genere degli stessi. Il suddetto schema permette tale lettura, in maniera semplice e immediata.

Altra area di intervento approvata con il piano triennale delle azioni positive 2012-2014 riguarda la formazione.

La politica di gestione delle risorse umane è stata realizzata secondo criteri di parità e non discriminazione, attraverso una equa distribuzione dei carichi di lavoro ed una piena partecipazione alle iniziative formative attivate. Si è cercato di favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, le esigenze dei generi per una possibile conciliazione tra vita professionale e vita familiare, dando quindi attuazione anche alle altre aree di intervento delineate nel piano triennale delle azioni positive triennio 2012-2014 approvato da questa Amministrazione Comunale.

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015

Le finalità che il presente Piano intende perseguire nell'ottica delle tematiche individuate dall'art.1 del Decreto Legislativo 20/10/2009 n.150 relativa alla promozione delle pari opportunità tra gli ambiti di intervento della riforma del lavoro, sono:

- a) Eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei casi di mobilità;
- b) Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- c) 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 di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) 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.

Vengono di seguito elencati gli obiettivi definiti dalla Giunta ed assegnati ai responsabili dei servizi.

### **Obiettivo 1. 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;

A tal fine l'Ente provvederà alla massima divulgazione del Codice Disciplinare del Personale, già consegnate e pubblicato all'Albo, ma ritrasmettendo a tutti i dipendenti per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e del 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.

**Obiettivo 2. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Il Comune favorisce l'adozione di politiche di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, pur nel rispetto delle esigenze organizzative e garantendo comunque almeno lo standard dei servizi erogati raggiunto. In particolare l'Ente:**

- Garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità;
- Favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;
- È attento ai problemi delle persone, contemperando, fin quando possibile, le esigenze generali con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti

quali la flessibilità dell'orario di lavoro, la banca delle ore, il telelavoro, i congedi parentali.

**Obiettivo 3. Disciplina e gestione del part-time**

Le percentuali dei posti disponibili devono essere calcolati come previsto dal CCNL.

I criteri applicativi possono essere sintetizzati come segue, sempre tenendo conto delle effettive esigenze dell'Ente:

- L'ufficio competente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
- Le richieste/concessioni di part-time vanno analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per carico familiare, ...;
- Sono previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- Viene promosso l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- Più in generale le particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione Comunale e richieste di dipendenti.

**Obiettivo 4. Favorire il benessere organizzativo** attraverso la somministrazione di un test per capire quanto rimane da fare per rispondere alle esigenze di chi lavora presso il nostro Ente.

Il presente piano delle azioni positive ha durata triennale e quindi 2013-2015.

Esso sarà pubblicato on line secondo quanto previsto nel programma della trasparenza.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti dall'Amministrazione pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da avere la massima disponibilità di elementi nella definizione dei futuri aggiornamenti.



## QUESTIONARIO SULLE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Caro collega,

ti proponiamo di compilare il seguente questionario al fine di migliorare le condizioni di parità tra donne e uomini all'interno del nostro Ente. Rispondendo alle domande riportate di seguito potrai fornire informazioni utili per capire quanto rimane da fare per rispondere alle esigenze di chi lavora presso il Comune di Certaldo.

Ti preghiamo di leggere attentamente ogni domanda e di rispondere in base alla tua percezione o all'esperienza personale di dipendente di questo Comune. Non è un test, non ci sono risposte giuste o sbagliate, quello che conta è raccogliere le opinioni e le indicazioni del maggior numero di persone.

Le informazioni saranno raccolte in forma anonima, saranno riservate e saranno trattate e diffuse nel rispetto e nella tutela della privacy. La ricerca è stata promossa dal CUG di questo Comune.

Buona compilazione e grazie per la collaborazione

Il Comitato Unico di Garanzia





**1. Sei:**

- ☐ Donna
- ☐ Uomo

**2. Qual è la tua categoria di appartenenza?**

- ☐ B
- ☐ C
- ☐ D
- ☐ P.O.
- ☐ Dirigente

**3. Da quanti anni lavori al Comune di Certaldo?**

- ☐ Meno di 5
- ☐ Tra 5 e 10
- ☐ Tra 10 e 20
- ☐ Oltre 20

**4. Quanti passaggi di categoria hai ottenuto da quanto sei entrata in Comune?**

--

**5. Il tuo diretto superiore è:**

- ☐ Uomo
- ☐ Donna

**6. Hai usufruito o stai usufruendo di istituti giuridico-contrattuali di conciliazione?**

- ☐ Congedo per maternità
- ☐ Congedo parentale
- ☐ Congedo per legge 104
- ☐ Part-time
- ☐ Telelavoro
- ☐ No, nessuno



In questa parte ti chiediamo di esprimere la tua valutazione rispetto al tuo utilizzo degli istituti giuridico-contrattuali di conciliazione e alle conseguenze che tale utilizzo ha avuto sul tuo lavoro. Ti chiediamo di segnare, in una scala da 1 a 10, il grado di condivisione delle seguenti affermazioni considerando 1 come *“non condivido per niente”* e 10 *“sono assolutamente d’accordo”*.

**7. Mi sono sentito penalizzato nella carriera per aver usufruito di tali istituti**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**8. La richiesta di usufruire di tali istituti mi ha creato difficoltà nell’ambiente di lavoro**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**9. A seguito della scelta di usufruire di tali istituto ho trovato un ambiente di lavoro ostile**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------



Le domande che seguono sono rivolte a tutti i dipendenti del Comune di Certaldo con l'obiettivo di capire, come negli anni, si sono manifestate le problematiche delle pari opportunità nello specifico dell'organizzazione del lavoro. Ti chiediamo di segnare, in una scala da 1 a 10, il grado di condivisione delle seguenti affermazioni (considerando 1 come *"non condivido per niente"* e 10 *"sono assolutamente d'accordo"*) tenendo come riferimenti gli anni dal 2010 al 2012 o, comunque, il periodo trascorso dalla tua assunzione.

**10. Il lavoro che svolgo mi consente di crescere professionalmente**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**11. Mi sento valorizzato nel lavoro che svolto**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**12. Sono stato messo nelle condizioni di esprimere le mie potenzialità**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**13. Le valutazioni che ho ricevuto rispecchiano realmente i risultati che ho conseguito**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> Neo ass.
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	--------------------------------------

**14. Nella struttura in cui lavoro c'è un buon livello di comunicazione**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**15. Ho un buon livello di collaborazione con il mio diretto superiore**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**16. Ho un buon livello di collaborazione con i miei colleghi**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------



**Solo per le donne.**

Le domande che seguono sono rivolte a tutte le dipendenti del Comune di Certaldo con l'obiettivo di capire, come negli anni, si sono manifestate le problematiche delle pari opportunità nell'ambiente lavorativo in generale. Ti chiediamo di segnare, in una scala da 1 a 10, il grado di condivisione delle seguenti affermazioni (considerando 1 come "non condivido per niente" e 10 "sono assolutamente d'accordo") tenendo come riferimenti gli anni dal 2010 al 2012 o, comunque, il periodo trascorso dalla tua assunzione.

**17. C'è più consapevolezza delle esigenze delle donne lavoratrici**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**18. E' più facile gestire il rapporto tra vita lavorativa e personale**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**19. I colleghi uomini sono diventati più sensibili nei confronti delle esigenze delle donne lavoratrici**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**20. C'è maggiore solidarietà e collaborazione tra donne**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**21. E' più facile utilizzare il part-time**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**22. L'occuparsi di una famiglia ha reso difficili le progressioni di carriera**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**23. Le donne si sentono più tutelate**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------



# COMUNE DI CERTALDO

Provincia di Firenze

\*\*\*\*\*  
PARERI resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 allegati alla deliberazione di ~~Consiglio Comunale~~ / Giunta Comunale:

N° ..... 100 ..... Del ..... 11-6-2013 ..... avente il seguente OGGETTO:

**OGGETTO:** Piano triennale delle Azioni Positive 2013-2015 – Approvazione

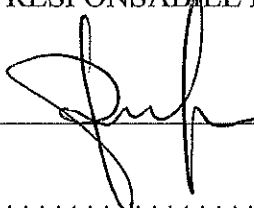
\*\*\*\*\*

Visto l'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 esprimo parere favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA** della presente proposta di deliberazione.

*Vedi sul retro eventuale parere contrario.*

Certaldo, 10/6/2013.....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO




\*\*\*\*\*

✂ Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto e rilevato che la stessa non presenta aspetti di natura contabile, non esprime alcun parere in merito in quanto non ricorrono gli estremi per l'espressione del parere di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della medesima ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000 n.267.

Certaldo, 10/6/2013.....

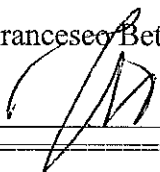
IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA



Letto, approvato e sottoscritto.

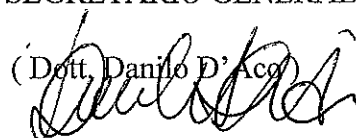
IL PRESIDENTE

(Dott. Francesco Betti)



IL SEGRETARIO GENERALE

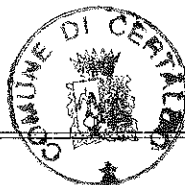
(Dott. Danilo D'Acci)



### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'albo pretorio per quindici (15) giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Certaldo, 20 GIU. 2013



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE



ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza del termine di giorni DIECI dalla sua pubblicazione all'albo pretorio (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Certaldo, \_\_\_\_\_

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

La presente deliberazione è stata:

- ☐ Revocata con atto n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_  
☐ Modificata con atto n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Certaldo, \_\_\_\_\_

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Certaldo, 20 GIU. 2013



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

