

ORIGINALE

# Città di Benevento

Originale di Deliberazione della Giunta Comunale di  
Benevento

N. 144

Del 28-9-2015

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2015-2018 ai sensi dell'art. 48 del D.l.gs n. 198/2006.

L'anno duemilaquindici, il giorno *ventotto* del mese di *Settembre* alle ore *11.00*... nella sala Giunta di Palazzo Mosti, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con la partecipazione dei signori:

		Presente	Assente
Ing. Fausto Pepe	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avv. Raffaele Del Vecchio	Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rag. Enrico Castiello	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dott. Francesco Saverio Coppola	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dott. Nicola Danilo De Luca	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dott. Pietro Iadanza	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dott.ssa Maria Iele	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Avv. Cosimo Lepore	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sig. Umberto Panunzio	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rag. Giuseppe Zollo	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totale Presenti

8

Partecipa in qualità di *Segretario Generale Dr. Claudio Uccelletti* con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97 T.U. 267/2000).  
Il Presidente Ing. Fausto Pepe, nella sua qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.  
La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha approvato il provvedimento entro riportato.  
Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
- Ing. Fausto Pepe -

IL SEGRETARIO GENERALE  
- Dr. Claudio Uccelletti -

## Relazione

Il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.

L'art. 48 del predetto decreto 198, testualmente prevede:

*“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 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'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

*Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*

La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concerne le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

L'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

La direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Il piano triennale 2015-2018 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 rivolge l'attività dell'Ente al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Il Piano di azioni positive è un atto dovuto per legge, e costituisce sicuramente una delle tappe fondamentali del percorso istituzionale di promozione della cultura di genere, utile a realizzare concretamente il passaggio dalla parità formale all'uguaglianza sostanziale tra i sessi, ancora oggi incompiuta.

Gli obiettivi del Piano sono improntati a:

### **Obiettivo 1.**

Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

### **Obiettivo 2.**

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

**Obiettivo 3.**

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

**Obiettivo 4.**

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

**Obiettivo 5.**

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**Obiettivo 6.**

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

**Obiettivo 7.**

Sperimentare la costruzione di un Bilancio di Genere, per integrare una prospettiva di genere nella lettura di documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente.

L'adozione del presente provvedimento è stata fatta oggetto di informativa con nota prot.75636 del 10.09.2015 alle OO.SS. provinciali e RSU aziendali ai sensi dell'art.6 del D.lgs. 165/2001 e dell'art.7 del CCNL Regioni ed Autonomie Locali.

Si ritiene pertanto che l'Assessore alle pari opportunità proponga alla Giunta l'adozione del presente piano.

Il dirigente del Settore servizi al Cittadino  
(Dott. ~~Giuseppe Moschella~~)

L'Assessore alle Pari Opportunità, vista la relazione del Dirigente di riferimento, propone alla Giunta Comunale l'approvazione del piano triennale delle azioni positive 2015-2018 ai sensi dell'art. 48 del D.lgs n. 198/2006.

Assessore alle Pari Opportunità  
Dott.ssa Maria Iele



## PARERI SULLA PROPOSTA

Art.49, comma 1, art.97 comma 2, art.151 comma 4 T.U.n.267/2000.

Il sottoscritto Dirigente esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Benevento,

Il Dirigente del Settore Servizi al cittadino  
(Dott. Giuseppe Moschella)

## LA GIUNTA

VISTA la proposta di deliberazione che precede;

VISTI i pareri favorevoli espressi dal responsabile del Settore.

Con voti unanimi

## DELIBERA

- Di approvare integralmente la proposta di deliberazione che qui si intende riportata e trascritta
- Di approvare per quanto espresso in premessa ai sensi dell'art.48, comma 1 del D.lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive per il triennio 2015-2018;
- Provvedere con separato provvedimento alla Costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art.21 della Legge 04/11/2010 n.183;
- Trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS., e alle RSU aziendali, al Segretario Generale e al Dirigente dell'Ufficio Personale per i successivi provvedimenti di competenza.
- Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

# **Piano di Azioni Positive del Comune di Benevento**

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE (ART. 48 D. LGS.198/06)**

### **PREMESSA**

Le azioni positive sono 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 specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella PA con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54fCE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Benevento armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

Nel corso del triennio 2015-2018 il Comune di Benevento intende realizzare un piano di azioni orientato a garantire l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### **AZIONI POSITIVE**

1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. Sperimentare la costruzione di un Bilancio di Genere, per integrare una prospettiva di genere nella lettura di documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente;
8. Promuovere la rappresentanza femminile nelle istituzioni locali.

**Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)**

Il presente obiettivo parte dall'analisi della consistenza del personale dipendente in servizio al 31/08/2015, che presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/08/2015:**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 370 (SITUAZIONE AL 31/07/2015)

DONNE N. 149 (40,27%)

UOMINI N. 221 (59,73%)

A questi vanno aggiunti: n. 1 segretario generale, n. 2 dirigenti uomini a tempo indeterminato e n.2 dirigenti uomini a tempo determinato.

Si intende aggiornare annualmente la situazione del personale al 31 dicembre di ciascun anno, effettuando un monitoraggio del personale stesso secondo lo schema di seguito riportato:

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>UFFICIO DI GABINETTO</b>	6	2	8
<b>SEGRETERIA</b>	2	5	7
<b>AVVOCATURA</b>	7	8	15
<b>PROGRAMMAZIONE STRATEGICA PERSONALE</b>	21	14	35
<b>POLIZIA MUNICIPALE</b>	57	14	71
<b>GESTIONE ECONOMICA</b>	12	21	33
<b>BENI CULTURALI PATRIMONIO UNESCO</b>	8	5	13
<b>SERVIZI AL CITTADINO</b>	34	40	74
<b>TERRITORIO E AMBIENTE</b>	24	15	39
<b>OO.PP</b>	46	13	59
<b>ATTIVITA' PRODUTTIVE</b>	9	11	20
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	1		1
<b>TOTALE</b>	<b>226</b>	<b>149</b>	<b>375</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

<b>CATEGORIE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>A</b>	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>55</b>
<b>B1</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>78</b>
<b>B3</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>49</b>
<b>C</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>129</b>
<b>D1</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>34</b>
<b>D3</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>4</b>		<b>4</b>
<b>SEGRETARIO</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>226</b>	<b>149</b>	<b>375</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

<b>CATEGORIE</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		
	<b>Tempo pieno</b>	<b>Part time</b>	<b>Tempo pieno</b>	<b>Part time</b>	<b>TOTALE</b>
<b>A</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>55</b>
<b>B1</b>	<b>42</b>		<b>35</b>	<b>1</b>	<b>78</b>
<b>B3</b>	<b>23</b>		<b>14</b>	<b>12</b>	<b>49</b>
<b>C</b>	<b>69</b>	<b>1</b>	<b>59</b>		<b>129</b>
<b>D1</b>	<b>14</b>		<b>20</b>		<b>34</b>
<b>D3</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>9</b>		<b>25</b>
<b>TOTALE</b>	<b>226</b>		<b>149</b>		<b>375</b>

<b>Numero Posizioni Organizzative</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
<b>Alta Professionalità</b>	<b>1</b>		<b>1</b>

#### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune di Benevento si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
- Pressioni o molestie sessuali;



- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma vietata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine, il Comune si impegna, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNI del 05.10.2001, a diffondere il codice di comportamento in vigore nell'Ente e relativo alla lotta contro le molestie sessuali;

2. Il Comune di Benevento si impegna anche a costituire il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di cui alla legge 4 novembre 2010, n. 183.

La Costituzione del "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", previsto dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, è il primo passo per la realizzazione delle politiche di Pari Opportunità.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello dell'Ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'Ente.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Benevento ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con il Consigliere per le pari opportunità.

Tale organismo contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro dell'Ente, 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 dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, entro novanta giorni dal 24 novembre 2010, data in entrata in vigore della legge 4 novembre 2010, n.183.

### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)**

1. Non esistono possibilità per il Comune di Benevento di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, comprese quelle di cui alle leggi n° 903/77, n. 125/91, D.lgs n.196/2000, D.lgs. n.198/2006, nonché dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità - del 23/05/2007.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

### **Ambito di azione: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (OBIETTIVO 4)**

1. Il Piano dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione individuati nel P.A.F. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

#### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)**

1. Il Comune di Benevento favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

#### **Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)**

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

#### **Ambito di azione: Bilancio di Genere (OBIETTIVO 7)**

1. Attivare una collaborazione integrata tra rappresentanti degli organismi di pari opportunità (Consigliere delle pari opportunità, Commissione Pari opportunità, C.U.G) e gli organismi consiliari competenti, attraverso la quale intraprendere un percorso di analisi e riflessione del vigente strumento di programmazione e rendicontazione pubblica nell'ottica di una prospettiva di genere, con le seguenti duplici finalità: da un lato persuadere il decisore della necessità di un'attenta analisi dell'impatto di ogni decisione politico-istituzionale sulle condizioni di vita dei due generi; dall'altro rendere evidente come alcune politiche, apparentemente neutrali rispetto al genere, sortiscano effetti differenziati sulla condizione economica e sociale della popolazione femminile e maschile.

#### **Ambito di azione: Rappresentanza femminile nelle istituzioni (OBIETTIVO 8)**

1. Promuovere l'integrazione e l'aggiornamento dello Statuto dell'Ente relativamente alle disposizioni derivanti dalla normativa nazionale in materia di pari opportunità;

2. promuovere l'istituzione di referenti per le Pari Opportunità in tutti i Comuni della provincia e in tutti i Settori dell'Ente (azione di *mainstreaming*), contribuendo così a costruire, a livello comunale, il "sistema rete" che:

a) sia strumento di sinergia tra i diversi organismi di parità a tutti i livelli;

b) dia visibilità e incisività al lavoro di ciascun organismo;

c) contribuisca al radicamento degli organismi nel territorio, che consenta l'interpretazione di nuovi bisogni e la valorizzazione delle nuove competenze delle donne;

d) dia forza ed efficacia con gli esecutivi nazionali, regionali e locali (Ministeri, Dipartimenti e Assessorati), affinché il punto di vista di genere si affermi in tutte le politiche di governo e per rendere effettivi i principi di uguaglianza e di accesso alla rappresentanza democratica e ai poteri decisionali.

### **Durata**

Il presente Piano, munito del parere favorevole del Consigliere delle Pari Opportunità e delle rappresentanze sindacali dell'Ente, pubblicato all'Albo Pretorio, ha durata triennale.

Il Piano è inoltre pubblicato sul sito dell'Ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

### **Risorse finanziarie**

Considerato che gli obiettivi del Piano includono trasversalmente le attività di tutti i settori del Comune di Benevento, coinvolgendo a pieno titolo sia le rappresentanze sindacali che gli organismi istituzionali di pari opportunità, qualora le azioni in esso contenute dovessero prevedere un finanziamento, si provvederà attraverso specifiche disponibilità di Bilancio Comunale, nonché con altre fonti finanziarie regionali, nazionali ed europee.

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione del messo comunale,

**CERTIFICA**

che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo pretorio comunale il giorno 30-9-2015 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1 del T.U. 267/2000) (N. \_\_\_\_\_ del Reg. Pubbl.)
- è stata trasmessa in pari data con elenco n. .... di prot. ai Capigruppo consiliari art. 125 comma 2 del T.U. 267/2000);

Li 30-9-2015

Il Messo Comunale  
IL CAPO MESSO COMUNALE  
(FRANCESCO MUCCI)

Il Segretario Generale  
Dr. Claudio Uccelletti

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**CERTIFICA**

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_

- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo (art. 134, comma 3°, T.U. 267/2000).

Il Segretario Generale  
Dr. Claudio Uccelletti