



Comune di Barletta  
Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare  
Città della Disfida

Piano Triennale delle Azioni Positive  
Relazione sulle azioni positive anno 2015

Comitato Unico di Garanzia  
17 marzo 2016

RELAZIONE

Il giorno 17 marzo 2016, ore 10:00, presso l'ufficio del segretario generale, sulla base della convocazione prot. n. 16048 del 14 marzo 2016, si riunisce il Comitato unico di garanzia per formulare la relazione sulle *azioni positive* realizzate nell'anno 2015.

Sono presenti per la parte pubblica il Presidente del CUG, dott.ssa Anna Maria Guglielmi, la dott.ssa Santa Scommegna e il dott. Savino Filannino.

Sono presenti per la parte sindacale i dipendenti Nicola Riefolo, Teresa Bizzoca (in sostituzione della dipendente Ines Sgarra).

Si illustrano, sinteticamente, gli obiettivi previsti dal Piano triennale delle azioni positive, anno 2015 con i risultati raggiunti:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - BILANCIO DEGLI OBIETTIVI			
Obiettivo	Obiettivo realizzato	Obiettivo non realizzato	Note
AMBIENTE DI LAVORO, in particolare per quanto attiene la promozione della cultura del benessere organizzativo attraverso la leva della formazione		Obiettivo non realizzato quanto alle azioni formative	Il Comitato unico di garanzia propone la realizzazione della misura nel corso dell'anno 2016. Il Presidente del Comitato unico di garanzia afferma che è già stata prevista, per l'anno 2016, una specifica azione formativa in materia di pari opportunità, valorizzazione del benessere organizzativo, azioni antidiscriminatorie.

ASSUNZIONI, in particolare per quanto attiene l'applicazione dei principi di pari opportunità	Obiettivo realizzato		
FORMAZIONE, per quanto concerne il tema delle azioni positive		Obiettivo non realizzato	Il Comitato unico di garanzia propone la realizzazione della misura nel corso dell'anno 2016. Il Presidente del Comitato unico di garanzia afferma che è già stata prevista, per l'anno 2016, una specifica azione formativa in materia di pari opportunità, valorizzazione del benessere organizzativo, azioni antidiscriminatorie.
CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIE	Obiettivo parzialmente realizzato		Necessità di istituire la Banca delle ore con obiettivo assegnato al Settore organizzazione e sviluppo risorse umane, con la sovrintendenza e il coordinamento del Segretario generale, quale Presidente del CUG.

Si registra una sola segnalazione (da parte della consigliera regionale di parità) in ordine ad una pretesa condotta antidiscriminatoria nei confronti di una dipendente. Si fa presente, tuttavia, che con riferimento a tale segnalazione i contenziosi giudiziari attivati dalla dipendente si sono conclusi con pronunce di non accoglimento della pretesa condotta antidiscriminatoria.

In definitiva, i componenti del Comitato unico di garanzia propongono di dar seguito alle previsioni del PTAP già varate nel 2015, con particolare riferimento alle azioni formative in materia di pari opportunità. Tali azioni formative sono già state previste nella proposta del piano di formazione approvato nella Conferenza dei dirigenti dell'11 marzo 2016 che, sul tema, prevede le seguenti misure: "pari opportunità", "valorizzazione del benessere organizzativo", "azioni antidiscriminatorie".

Letto, confermato e sottoscritto.

Il verbalizzante Roberto Rizzi

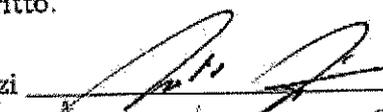
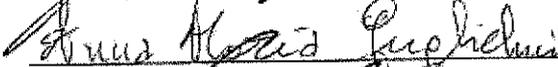
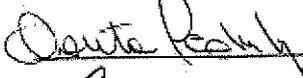
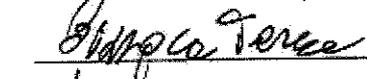
Anna Maria Guglielmi

Savino Filannino

Santa Scommegna

Teresa Bizzoca

Nicola Riefolo




**Comune di Barletta**  
**Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare**  
**Città della Disfida**

**Piano Triennale delle Azioni Positive**  
**2016/2018**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**  
**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. N. 198 DELL'11/04/2006)**

**PRINCIPI GENERALI - LINEE GUIDA DEL PIANO A LIVELLO DI ENTE - OBIETTIVI DI MASSIMA - QUADRO NORMATIVO**

Il Comune di Barletta approva il piano triennale delle azioni positive, rispetto al quale il *Comitato unico di garanzia* e la *Consigliera provinciale di parità* esercitano i rispettivi ruoli consultivi.

Allo scopo di promuovere la valorizzazione delle donne e degli uomini, il Comune di Barletta favorisce l'adozione di modelli organizzativi orientati allo sviluppo della "*cultura di genere*".

In estrema sintesi, anticipando ed integrando alcuni contenuti che saranno meglio articolati nei successivi paragrafi, tali obiettivi possono essere raggiunti con i seguenti strumenti operativi:

- azioni positive dirette alla promozione ed attuazione concreta del principio di **PARITÀ DI TRATTAMENTO**, attraverso l'eliminazione di eventuali forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici e la loro valorizzazione;
- **POLITICHE DI RECLUTAMENTO** e di gestione del personale dirette a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione di una effettiva parità di trattamento, promuovendo la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali;
- costituzione della **BANCA DELLE ORE**, intesa quale strumento che consente alle lavoratrici e ai lavoratori di poter gestire il proprio tempo di lavoro e, di conseguenza, il tempo di riposo, con ampi margini di flessibilità;
- **EQUA PARTECIPAZIONE DI DONNE E UOMINI** ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale consentendo, al contempo, la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- **AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE** della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;
- **ELABORAZIONE DI STATISTICHE** sul personale ripartite per genere;
- utilizzo di documenti di lavoro con un **LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO**;
- **MONITORAGGIO ANNUALE** delle attività e dei risultati conseguiti.

Le **azioni positive** sono misure *temporanee speciali* 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 che ha introdotto il "*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 introduttivo della "*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 in materia di "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, sulle "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, e ha come punto di forza il "*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*".

In sintesi, secondo quanto disposto dall'impianto normativo appena evidenziato, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Il Comune di Barletta, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

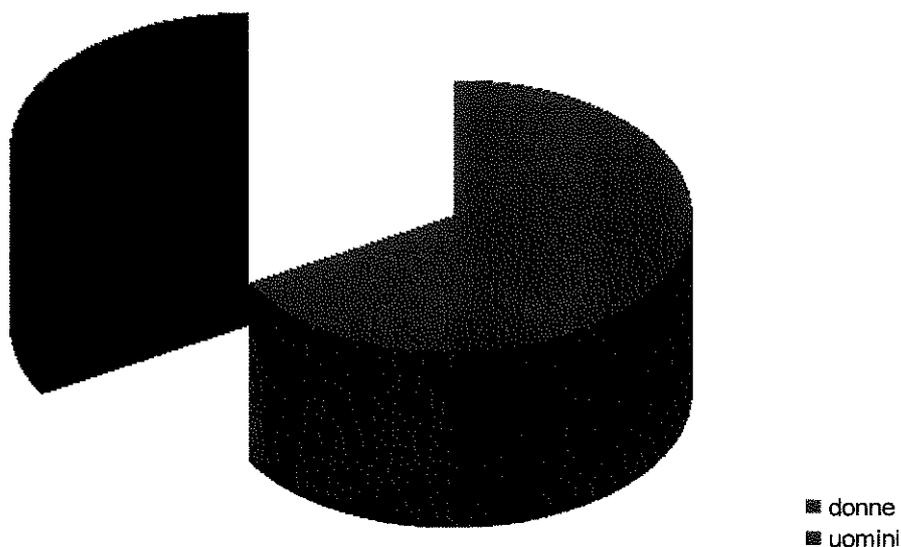
In tale contesto, si pone in evidenza quanto segue.

## ANALISI DATI DEL PERSONALE<sup>1</sup>

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di confronto tra uomini e donne.

### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE: 01/03/2016 (PERSONALE DEL COMPARTO A TEMPO INDETERMINATO ESCLUSO DIRIGENZA)

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 307</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 106</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 201</b>



Così suddivisi per Settore:

settore	f	m
Lavori pubblici	3	10
AMBIENTE E SERV PUBBL	2	7
AVVOCATURA COMUNALE	7	2
BENI E SERVIZI CULTURALI SPORT E TEMPO LIBERO	8	19
BILANCIO E PROGR EC FINANZIARIA -TRIBUTI	11	13
Edilizia pubblica e privata	0	13
MANUTENZIONE DEMANIO E PATRIMONIO	6	16

<sup>1</sup> Elaborazione a cura del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane

ORGANIZZAZIONE E SVILUPP ORISORSE UMANE	4	4
POLITICHE ATTIVE DI SVILUPPO	7	11
PROGRAMMAZIONE GARE APPALTI E CONTRATTI	6	4
Piani e programmi urbani	1	3
SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DECENTRAMENTO	13	26
SERVIZI SOCIALI SANITARI PUBBL ISTR	16	6
Segreteria generale	1	1
Servizi Generali- C.E.D.	2	2
Ufficio di supporto direzione politica	2	7
VIGILANZA POLIZIA E PROTEZIONE CIVILE	17	57
	<b>106</b>	<b>201</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

Genere	Posizioni organizzative	Alte professionalità
maschi	0	0
donne	0	0
totale	0	0

CATEGORIA	Donne	Uomini
A	0	1
B	42	80
C	35	77
D	29	43
Dirigenti	1	1
Segretario generale	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>108</b>	<b>202</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO:**

CATEGORIA D	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	29	42	<b>71</b>
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
CATEGORIA C	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	35	76	<b>111</b>
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
CATEGORIA B	DONNE	UOMINI	TOTALE

Posti di ruolo a tempo pieno	42	79	<b>121</b>
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
<b>CATEGORIA A</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	<b>1</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

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

### Art. 1

#### **OBIETTIVI - INDICAZIONI PROGRAMMATICHE - FASI - TEMPI - METODOLOGIA**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Barletta intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

OBIETTIVI	FASI	TEMPI	METODOLOGIA	RISULTATI ATTESI	SPESA DA DESTINARE ALLA COPERTURA FINANZIARIA DEL PIANO
AMBIENTE DI LAVORO	Promuovere la cultura del <i>benessere organizzativo</i>	Entro il primo anno di validità del presente piano	Azioni formative mirate	Ottimizzare il <i>benessere organizzativo</i>	La copertura finanziaria è prevista all'interno di
ASSUNZIONI	Applicazione dei principi di pari opportunità	Allorquando si attiva la procedura concorsuale/selettiva	Azioni di sensibilizzazione interna, attraverso la condivisione e successiva diffusione dei principi e dei valori contenuti nel presente Piano	Rispettare il principio delle <i>pari opportunità</i>	uno specifico capitolo di bilancio destinato a sostenere le spese per la formazione dei dipendenti e dei dirigenti. Lo stanziamento consolidato è pari ad € <u>21.627,23</u> per la formazione dipendenti, ed è pari ad € <u>18.000,00</u> per la
FORMAZIONE	La formazione è costante. Prevista l'implementazione all'interno del Piano della formazione di specifiche azioni formative sul tema in argomento	Formazione continua	Attraverso la partecipazione a corsi/seminari presso centri accreditati	Riqualficazione e aggiornamento del personale in materia di <i>azioni positive</i>	formazione dirigenti. Le risorse finanziarie sono adeguate per sostenere le iniziative formative anche in materia di <i>azioni</i>
CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIE	Utilizzazione degli istituti giuridici vigenti. Attivazione della <i>banca delle ore</i>	Tempistica prevista dalla contrattazione di comparto per quanto concerne l'applicazione degli istituti giuridici da esso disciplinati: part-time, astensioni, permessi. Tempistica connessa al confronto con le organizzazioni	Applicazione del contratto di comparto e confronto con le organizzazioni sindacali	Contemperamento impegni di lavoro con impegni di famiglia	formazione dirigenti. Le risorse finanziarie sono adeguate per sostenere le iniziative formative anche in materia di <i>azioni</i>

		sindacali per quanto concerne l'attivazione della <i>banca delle ore</i>			<i>positive, così come declinate nel presente piano</i>
--	--	---	--	--	---

## Art. 2

### AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO

#### (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Barletta si impegna, attraverso azioni preventive e, se del caso, sanzionatorie, a fare in modo che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:
  - Molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti finalizzati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 20 settembre 2013 è stato costituito e nominato il "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*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.
4. Il Comitato unico di garanzia, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere provinciale di parità. 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.

### **Art. 3**

#### **AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI**

##### **(OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune di Barletta si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente motivata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili professionali, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Barletta valorizza attitudini e capacità personali.
5. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi, contemperando l'interesse del lavoratore ad essere formato con l'interesse dell'Ente ad assicurare qualità ed efficienza all'azione amministrativa.

### **Art. 4**

#### **AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE**

##### **(OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione devono tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di accedere alle azioni formative. Devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a rendere compatibile l'azione formativa, anche a beneficio di quei lavoratori sui quali gravano obblighi di famiglia o che espletano attività in orario di lavoro part-time.
2. E' data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia e così via), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia

mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune, ed al fine di mantenere le competenze ad un livello adeguato.

## Art. 5

### **AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Barletta favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. 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 L. n. 53/2000.
2. Il Comune di Barletta favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali l'istituto del part-time e la **flessibilità dell'orario**.
3. Le percentuali dei posti disponibili, in regime di **part-time**, sono calcolate come previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. del 14/9/2000 e dall'art. 17 del CCDI dell'anno 2000. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
4. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, e così via. Tali personalizzazioni di orario devono essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

## **Art. 6**

### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano viene pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito internet del Comune di Barletta.

Nel periodo di vigenza, sono raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.



**Comune di Barletta  
Medaglia d'Oro al Merito Civile e al Valor Militare  
Città della Disfida**

**Piano Triennale delle Azioni Positive  
2016/2018**

**Comitato Unico di Garanzia  
17 marzo 2016**

**VERBALE**

Il giorno 17 marzo 2016, ore 10:00, presso l'ufficio del segretario generale, sulla base della convocazione prot. n. 16048 del 14 marzo 2016, si riunisce il Comitato unico di garanzia per discutere il seguente punto all'ordine del giorno:

- Piano triennale delle azioni positive 2016/2018.

Sono presenti per la parte pubblica il Presidente del CUG, dott.ssa Anna Maria Guglielmi, la dott.ssa Santa Scommegna e il dott. Savino Filannino.

Sono presenti per la parte sindacale i dipendenti Nicola Riefolo, Teresa Bizzoca (in sostituzione della dipendente Ines Sgarra).

Sono presenti, altresì, in quanto invitate a fornire documentazione a supporto, le dipendenti del Settore Risorse Umane dott.ssa Arcangela Labianca e dott.ssa Alessandra Palmiotti.

Introduce il Presidente del CUG che dà lettura del PTAP 2015/2017 (Piano triennale delle azioni positive) approvato con delibera di G.C. n. 12 del 23/01/2015, passando in rassegna gli obiettivi previsti nel 2015 per verificare se essi sono stati realizzati.

In particolare:

- con riferimento all'obiettivo n. 1 "Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni", non risultano agli atti dell'ente reclami in ordine a condotte discriminatorie, di mobbing ovvero di molestie, tuttavia non risulta sia stato investito l'ente nella cultura del "benessere organizzativo". A tale proposito, il Presidente comunica che, come risulta dal verbale della Conferenza dei dirigenti

dell'11/03/2016 e relativo allegato, si realizzerà nell'anno 2016 un'azione formativa specifica in materia di "valorizzazione del benessere organizzativo";

- con riferimento all'obiettivo n. 2 "Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale" si registra una sola segnalazione (da parte della consigliera regionale di parità) ancora pendente, in ordine ad una pretesa condotta antidiscriminatoria (risalente al periodo 2006/2010) nei confronti di una dipendente. Si fa presente, tuttavia, che con riferimento a tale segnalazione i contenziosi giudiziari attivati dalla dipendente si sono conclusi con pronunce di non accoglimento della pretesa condotta antidiscriminatoria. Fatta eccezione della segnalazione citata, in tema di assunzioni si fa presente che vengono assicurate le pari opportunità;

- con riferimento all'obiettivo n. 3 "Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale", si constata che non è stata effettuata formazione specifica e che, come già riferito, nell'anno 2016 si realizzerà un'azione formativa specifica in materia di "pari opportunità, valorizzazione del benessere organizzativo, azioni antidiscriminatorie";

- con riferimento all'obiettivo n. 4 "Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio", si constata che vengono regolarmente applicati gli istituti contrattuali previsti sul tema. Si ritiene, tuttavia, necessario dar seguito alla previsione contenuta del PTAP 2015/2017 per ciò che concerne l'attivazione della banca delle ore il cui obiettivo, come già previsto dalla deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 23 gennaio 2015, è posto in capo al Settore organizzazione e sviluppo risorse umane con la sovrintendenza e il coordinamento del segretario generale quale Presidente del CUG.

I presenti, pertanto, formulano la relazione consuntiva sulle azioni positive poste in essere nell'anno 2015 che costituisce allegato al presente verbale.

Dopo ampia discussione, i componenti del Comitato unico di garanzia propongono di dar seguito alle previsioni del PTAP già varate nel 2015, con particolare riferimento alle azioni formative in materia di pari opportunità. Tali azioni formative come già sottolineato sono state previste nella proposta del piano di formazione approvato nella Conferenza dei dirigenti dell'11 marzo 2016 che, sul tema, prevede le seguenti azioni formative: "pari opportunità", "valorizzazione del benessere organizzativo", "azioni antidiscriminatorie".

I presenti, a conclusione della seduta, formulano la proposta di PTAP 2016/2018, quivi allegata, da trasmettere alla Consigliera provinciale di parità e, una volta acquisite le osservazioni, all'Amministrazione comunale.

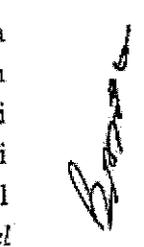
La seduta si conclude alle ore 11:00.

Letto, confermato e sottoscritto.

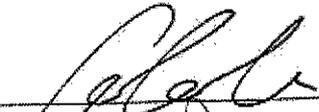
Il verbalizzante Roberto Rizzi

Anna Maria Guglielmi

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

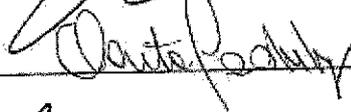
  
  
  


Savino Filannino



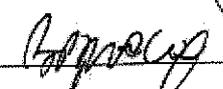
---

Santa Scommegna



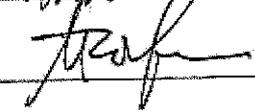
---

Teresa Bizzoca



---

Nicola Riefolo



---