



COPIA di DECRETO
DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA DI CHIETI

N. DP-127 del 25/09/2018

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020 .

Il giorno 25/09/2018 alle ore 16:00 negli Uffici della Provincia di Chieti, Corso Marrucino n. 97, il Presidente della Provincia Dott. Mario PUPILLO, con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Franca COLELLA, ha assunto il seguente decreto:

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

**Ai sensi dell'art.1, comma 54 e comma 55 della Legge 7 aprile 2014, n.56
e dell'art.26 del vigente Statuto provinciale**

PREMESSO CHE, secondo quanto disposto dall'art. 48 del D.Lgs. 198 dell'11 aprile 2006, *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.....”*

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

VISTA la proposta di “Piano di Azioni Positive” 2018/2020 predisposto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

RITENUTA la predetta proposta di “Piano di Azioni Positive” 2018/2020, meritevole di accoglimento;

VISTO il parere favorevole espresso in data 25.09.2018 dalla Consigliera di Parità della Provincia di Chieti depositato in atti d'ufficio;

ACQUISITO il parere favorevole espresso e depositato in atti d'ufficio, da parte del CUG (Comitato Unico di Garanzia) istituito dall'Amministrazione Provinciale di Chieti;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.11.2005, n. 246”;

RAVVISATI nel caso di specie estremi di necessità ed urgenza tali da dover dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile;

DATO ATTO della regolare tecnica del presente provvedimento ai sensi dell'art. 147-bis del TUEL;

DECRETA

1) di richiamare e confermare integralmente i contenuti della premessa;

- 2) **di approvare** l'allegato "Piano delle azioni positive" 2018 - 2020, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e s.m.i. e quivi allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 3) **di dare atto** che l'Amministrazione Provinciale si impegnerà a provvedere al controllo in itinere del piano in oggetto al fine di monitorare e adeguare tempi e modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo;
- 4) **di trasmettere** copia del presente provvedimento alla R.S.U. aziendale;
- 5) **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata per cui, sulla relativa proposta, non è richiesto – ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.L.gvo. 18 agosto 2000, n. 267, - parere in ordine alla regolarità contabile.”
- 6) **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.



PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020 .

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 147-bis 1° COMMA, DEL D.L. vo 18.8.2000, N. 267

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA.....

favorevole

Data. *25-9-2018*.....

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
MOCA GIANCARLO

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE: Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'Art. 147-bis 1° Comma, del T.U.E.L. di cui al D.Lgs del 18/08/2000, n° 267, con esclusione di ogni eventuale responsabilità rispetto ai dati riportati nella proposta di decreto presidenziale e di tutte le valutazioni prettamente tecnico – amministrative, comprese quelle sulla congruità della spesa, che sono di competenza del Dirigente del Settore proponente.

Data.....

Il Dirigente del Settore
Risorse Economiche e Finanziarie
(Ing. Giancarlo MOCA)



CUG

LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2018-2020

Premessa

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. La L. 7 agosto 2015 n. 124, all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", promuove l'utilizzo nelle amministrazioni pubbliche del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali, ciò richiederà per la nostra organizzazione un impegno notevole per adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica.

Dal lavoro del CUG sono emerse riflessioni e proposte, da cui sono scaturiti interventi ed attività già qualificabili come avvio di buone pratiche, che si intende consolidare e sviluppare nel Piano di Azioni Positive triennale della nostra Amministrazione.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità.

Il CUG deve interpretarsi quale soggetto mediante il quale sia possibile raggiungere più obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'amministrazione della Provincia di Chieti in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il contesto organizzativo della provincia di Chieti ha subito vari riassetto a seguito anche della Riforma operata dalla Legge cd " Del Rio" e allo stato attuale la struttura organizzativa è composta da una Segreteria generale e da n. 2 Settori, come di seguito rappresentati:

Settore 0 – SEGRETERIA E AFFARI GENERALI: Segreteria Generale, Affari Generali e Controlli Interni, Avvocatura;

	B				1	17	30		48	
	C				2	21	14		37	
	D*					3	4		7	
	P.O.				1	7	3		11	
	Dirigenti						2		2	
	Totali		0	0	6	64	74	1	145	145

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

La Provincia di Chieti, alla data del 1° Luglio 2018, ha 145 dipendenti. Più dei 2/3 del totale è rappresentato da maschi. La popolazione maschile è prevalentemente concentrata nelle categorie B e C e nelle fasce d'età 46-55 e 56-65 anni.

Part time

Esaminiamo la distribuzione della fruizione dell'istituto del part-time:

Tab. 2

Part-time										
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali	
Femmine	A								0	2
	B							0		
	C				1		1	2		
	D*							0		
	P.O.							0		
Maschi	A								0	0
	B							0		
	C							0		
	D*							0		
	P.O.							0		
	Totali		0	0	1	0	1	0	2	2

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

Sono soltanto 2 dipendenti femmine che usufruiscono della riduzione di orario.

Titoli di studio

La situazione dei lavoratori della Provincia di Chieti, esaminata per titolo di studio.

Personale in possesso di titoli di studio post lauream:

Tab. 3

Post lauream												
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali	Popolazione totale	%	
Femmine	A								0	6	5	0
	B								0		21	0
	C				1			1	31		9,68	
	D*				2			2	26		15,38	

	P.O.					2	1		3		18	38,89
	Dirigenti								0		1	100,00
Maschi	A								0	4	13	0,00
	B								0		70	0,00
	C								0		70	1,43
	D*								0		32	25,00
	P.O.					3			3		22	27,27
	Dirigenti						1		1		4	25,00
	Totali		0	0	0	8	2	0	10	10	313	9,90

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

I titoli di studio post-lauream sono conseguiti in prevalenza da popolazione femminile.

Personale in possesso di laurea:

Tab. 4

Laurea												
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26- 35 anni	36- 45 anni	46- 55 anni	56- 65 anni	oltre 66 anni	Totali		Popolazione totale	%
Femmine	A								0	10	5	0
	B						1		1		21	9,52
	C				1	1	1		3		31	25,81
	D*					1			1		26	30,77
	P.O.					3	2		5		18	50,00
	Dirigenti								0		1	0,00
Maschi	A								0	8	13	7,69
	B						1		1		70	5,71
	C					2			2		70	5,71
	D*								0		32	3,13
	P.O.				1	2	1		4		22	50,00
	Dirigenti							1	1		4	75,00
	Totali		0	0	2	9	7	0	18	18	313	16,29

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

I titoli di laurea sono conseguiti in prevalenza da popolazione femminile.

Personale in possesso di diploma di scuola secondaria superiore:

Tab. 5

Diploma												
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ▶	Fino a 25 anni	26- 35 anni	36- 45 anni	46- 55 anni	56- 65 anni	oltre 66 anni	Totali		Popolazione totale	%
Femmine	A								0	12	5	0,00
	B						1		1		21	47,62
	C						6		6		31	58,06
	D*					3	1		4		26	53,85
	P.O.					1			1		18	11,11
Maschi	A						1		1	43	13	7,69
	B					5	9		14		70	32,86
	C				2	12	3		17		70	60,00
	D*					3	4		7		32	68,75
	P.O.					2	2		4		22	27,27
	Totali		0	0	2	26	27	0	55	55	308	44,81

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

I titoli di diploma sono conseguiti in prevalenza da popolazione maschile.

Personale in possesso di titolo pari o inferiore alla licenza media:

Tab. 6

Fino alla licenza media												
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ▶	Fino a 25 anni	26- 35 anni	36- 45 anni	46- 55 anni	56- 65 anni	oltre 66 anni	Totali		Popolazione totale	%
Femmine	A					1	1		2	3	5	100,00
	B						1		1		21	42,86
	C								0		31	6,45
	D*								0		26	0,00
	P.O.								0		18	0,00
Maschi	A				1	1	5	1	8	59	13	84,62
	B				1	12	20		33		70	61,43
	C					7	11		18		70	32,86
	D*								0		32	0,00
	P.O.								0		22	0,00
	Totali		0	0	2	21	38	1	62	62	308	30,19

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

I titoli di studio fino alla licenza media sono conseguiti in prevalenza da popolazione maschile.

Esaminiamo le assenze del personale per infortunio (tab. 7), per malattia (tab. 8), per i permessi di cui alla L. 104/92 (tab. 9) e, infine, le assenze intese nel complesso (tab. 10), che ricomprende, oltre a quelle appena citate, i congedi ordinari e straordinari, di durata almeno giornaliera:

Assenze per infortunio

Tab. 7

Infortuni									
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali
Femmine	A								0
	B								0
	C								0
	D*								0
	P.O.								0
	Dirigenti								0
Maschi	A						2		2
	B					4	3		7
	C					3	5		8
	D*						1		1
	P.O.								0
	Dirigenti								0
	Totali		0	0	1	7	11	0	18

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

** N.° eventi di infortunio del personale dipendente al 01.07.2018 riferiti al periodo 01.07.2015-30.06.2018.

Si evidenzia un numero di infortuni nettamente superiore nei maschi, rispetto alle femmine, motivato sia dal maggiore numerosità della popolazione maschile, sia dal fatto che alcune mansioni particolarmente esposte al rischio di infortunio, sono prevalentemente affidate a maschi.

Assenze del personale per fruizione dei permessi, ai sensi della L. 104/92.

Tab. 8

L. 104/92									
Genere ▼	Categorie ▼	Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali
Femmine	A					1			1
	B								0
	C				1		2		3
	D*					1			1
	P.O.					1			1
	Dirigenti								0
Maschi	A						3		2
	B					3	4		9
	C					3	7		5

	D*								1	
	P.O.					2			2	
	Dirigenti								0	
	Totali		0	0	1	11	16	0	28	28

*Si intende il personale di categoria D non in possesso della P.O.

La fruizione risulta maggiore per la popolazione maschile, sebbene, in termini percentuali, la l'incidenza da parte dei due sessi, rispecchia pressoché quella dei due generi sul totale del numero dei dipendenti, come risulta dalla tabella n. 1. Si evidenzia inoltre che il personale con ruolo di responsabilità (P.O. e Dirigenti), raramente fruisce di tali permessi.

ANALISI DEI DATI

Dall'analisi dei dati relativi al personale in forza al 1° luglio 2018, emerge che i dipendenti della Provincia di Chieti sono prevalentemente collocati nelle fasce di età matura, assestandosi, l'età media a 55,46 .

Occorre tenere in debita considerazione tale dato soprattutto con riferimento all'età pensionabile che, secondo l'attuale normativa, ha spostato decisamente in avanti l'uscita dal mondo del lavoro, tenuto conto di quelle che è la previsione media di aspettativa di vita.

Emerge, inoltre, uno scarso ricorso all'istituto del part-time, evidentemente poiché lo stesso incidendo sul reddito esclude, di fatto, chi non può permettersi di rinunciare ad una parte del proprio stipendio.

Dopo approfondita discussione, il CUG ha deciso di individuare nella questione della conciliazione vita-lavoro, anche con riferimento all'age management -ossia l'arte di valorizzare gli stili di vita nel lavoro e il ruolo delle professionalità appartenenti alle fasce di età avanzata-, la tematica strategica sulla quale concentrare le energie di analisi e di proposta di nuove iniziative.

Questo punto rappresenta la prima azione strategica dell'attività del CUG:

La problematica della conciliazione vita lavoro, anche con riferimento all'age-management è stata affrontata realizzando una capillare individuazione delle buone prassi esistenti a livello nazionale ed internazionale classificati in tre diversi ambiti (gestione del personale, orario di lavoro, servizi e *benefit*) trattati in progetti e/o contratti di varie realtà, anche nazionali.

Nell'ambito delle riunioni e valorizzando l'apporto e le diverse competenze di tutti i componenti, il CUG si è fatto carico di valutare la metodologia da adottare considerando le varie tematiche e le sensibilità relativamente al tema della conciliazione vita lavoro.

In particolare ha deciso di adottare la seguente metodologia:

1. individuare i temi;
2. verificare gli interventi, le fonti giuridiche e la situazione attuale nell'organizzazione provinciale;
3. formulare le proposte alla luce delle esigenze e dopo averne valutato la percorribilità.

1. GESTIONE DEL PERSONALE

In materia di gestione del personale sono stati individuati i seguenti interventi:

Formazione:

- Il CUG formula la proposta di inserire un corso obbligatorio rivolto a tutti i dipendenti sulla materia della "conciliazione vita - lavoro e sulle iniziative promosse".

Mobilità geografica del personale:

- Il CUG è consapevole dell'importanza della mobilità geografica del personale; occorre tener conto del pendolarismo nell'ambito dei criteri di ordinaria gestione, non solo per garantire maggiore efficienza e per aumentare la motivazione dei dipendenti, ma anche come valutazione degli strumenti di conciliazione vita - lavoro.

2. ORARIO DI LAVORO

Il tema dell'orario di lavoro è regolato dal Contratto collettivo nazionale e da circolari del Servizio Personale che interpretano le disposizioni contrattuali e stabiliscono le modalità organizzative di attuazione. Per adempiere al proprio mandato, il CUG ha svolto un'approfondita analisi dei vari istituti legati all'orario di lavoro, esaminando gli elementi di forza e quelli di debolezza per ogni singolo istituto.

Successivamente ha individuato una serie di specifiche azioni di miglioramento, così come di seguito indicato.

Per quanto riguarda la trattazione degli strumenti di flessibilità lavorativa (telelavoro; lavoro agile; part-time) il CUG ritiene che a fronte dell'analisi effettuata per ciascuno di essi, sia da prospettare per l'Amministrazione una trattazione integrata e coordinata di questi strumenti di conciliazione.

In particolare, occorre:

- Valutare le condizioni per avviare l'esercizio del telelavoro (domiciliare e da telecentro) che, indubbiamente, rappresenta uno fra gli strumenti principali di flessibilità che meglio concorrono alla conciliazione vita-lavoro. L'istituto consente di evitare o, comunque, limitare, l'anzidetta mobilità geografica, aumentare la flessibilità giornaliera, limitare il part-time, migliorare l'efficienza.
- Introdurre, nell'ambito della flessibilità oraria lavorativa, anche in periodi diversi dalla stagione estiva, l'orario estivo utilizzato per il Personale Stradale, come strumento di conciliazione vita lavoro e di miglioramento organizzativo, tenendo conto delle caratteristiche lavorative e delle esigenze organizzative.

Per quanto riguarda i permessi retribuiti e le varie tipologie di aspettativa il CUG propone di rivedere la disciplina alla luce dei cambiamenti sociali intervenuti anche nelle famiglie, promuovendone l'incremento per es. nel caso di genitore unico affidatario.

Il CUG propone, altresì, di valutare la possibilità di disciplinare ulteriori casi di aspettativa prevedendo la copertura degli oneri previdenziali e il riconoscimento dell'anzianità di servizio (per es. per gravi ragioni personali e/o di famiglia); il tutto nel rispetto comunque della normativa vigente.

Per quanto riguarda il diritto allo studio, nell'ottica della valorizzazione del capitale umano e dell'age-management, il CUG propone di promuoverne l'utilizzo anche nel caso di acquisizione di titoli di studio dello stesso grado di quello già posseduto (es. secondo diploma, seconda laurea, secondo master). In tale ambito, azione importante può continuare ad essere quella di sensibilizzare il personale alla frequenza di studi e-learning.

Nello specifico, si ritiene che tale proposta, se accolta, possa avere una particolare ricaduta positiva, sia per il personale che per l'Amministrazione.

Per le ferie e le ore di recupero il CUG propone che, laddove ci siano spazi normativi in tal senso, si possa valutare la possibilità di creare una banca delle ferie e delle ore per la cessione di eventuali residui a colleghi/colleghe in situazioni di bisogno.

3. WELFARE AZIENDALE PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Così come evidenziato nel CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, **softoscritto il 21 maggio u.s.** il sistema di welfare aziendale può migliorare il benessere organizzativo e l'efficienza dell'Amministrazione senza oneri o con costi limitati mediante convenzioni promosse dalla PA stessa.

Allo stesso modo, per quanto concerne la previdenza complementare, sono opportune attività formative che rendano edotti i/le dipendenti sull'opportunità di adesione alla previdenza complementare negoziale.

Di seguito, alcune delle possibili aree di intervento:

Convenzioni sui trasporti urbani e parcheggi

Tramite un accordo con il Comune di Chieti, potrebbero essere proposti ai dipendenti degli abbonamenti, per la mobilità sostenibile e per i parcheggi nelle aree a pagamento, con scontistiche particolari.

Servizio mensa

Il CUG propone di adeguare i ticket buoni pasto in linea con altri Enti ad € 7,00, valutando l'opportunità di smart-card ricaricabile mensilmente.

Assicurazioni

Il CUG ritiene che sia opportuno anche sensibilizzare le/i dipendenti provinciali circa la possibilità di avere un'assicurazione per "colpa grave" con il premio a carico del dipendente interessato.

Assistenza sanitaria

Valutare la possibilità di stipulare, senza oneri a carico dell'Ente, convenzioni agevolative per la fruizione da parte del personale delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Convenzione per acquisti e viaggi

Prestiti agevolati

Per i dipendenti pubblici è possibile chiedere la cessione del quinto dello stipendio tramite prestito INPDAP. Il CUG propone, anche in considerazione del periodo di crisi economica ed occupazionale, di valutare la possibilità, ove vi siano spazi normativi in tal senso, di prevedere l'anticipo del TFR, in caso di situazioni personali e familiari, collegate ad esempio alla perdita del lavoro di un componente del nucleo familiare del dipendente.

Borse di studio

Non ci sono borse di studio per i figli dei dipendenti provinciali, ma si può accedere a quelle proposte da INPDAP, legate anche al reddito familiare.

Servizi di prevenzione e diagnostica

Il CUG ritiene che investire sulla prevenzione sia, in questo momento, strategico anche in riferimento all'age management. Pertanto propone di promuovere una convenzione per i propri dipendenti per programmare le visite con facilità, anche attraverso richiami periodici automatizzati, o un programma di screening individualizzato, o visite specialistiche. Potrebbero essere promosse anche convenzioni con palestre o centri specializzati nella cura e prevenzione di malattie legate alla sedentarietà (con una "card servizi"), considerandole all'interno della campagna di sensibilizzazione e prevenzione.

CONCLUSIONI

Il CUG, comunque, dopo aver esaminato i diversi istituti giuridici presenti sul territorio, le migliori prassi, anche internazionali, dà atto dell'esistenza nella nostra provincia e nella nostra Amministrazione di numerosi elementi positivi.

In questo senso ritiene importante agevolare la fruibilità delle tante opportunità mediante strumenti divulgativi aggiornati e schematici per es. semplificare ulteriormente la consultazione della rete intranet attraverso banche dati nazionali.

Il CUG ritiene in conclusione, che il presente documento possa e debba essere uno strumento per migliorare il benessere organizzativo e ridurre le discriminazioni negli ambienti di lavoro.

OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020 .

Letto e sottoscritto

Il Presidente
(f.to Mario Pupillo)

Il Segretario Generale
(f.to Franca Colella)

Certificato di pubblicazione

Copia del presente decreto viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio di questa provincia dove rimarrà affissa per 15 gg. consecutivi.

Chieti, Il 27 SET. 2018

IL RESPONSABILE
(f.to Maria Carla Corrado)

Certificato di esecutività

Il presente decreto è divenuto esecutivo in data 25/09/2018 essendo stato dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del d. lgs. N. 267/2000.

Chieti, Il 27 SET. 2018

IL RESPONSABILE
(f.to Maria Carla Corrado)

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Chieti, Il 27 SET. 2018

IL RESPONSABILE
(Maria Carla Corrado)

