

MONITORAGGIO DEI PIANI DI AZIONI POSITIVE VIGENTI NEGLI ENTI DELLA PROVINCIA DI ANCONA

- ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE: BILANCIO DI GENERE**

L'ente **Comune di Osimo** presenta una distribuzione di genere del proprio personale così rappresentata:

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
DIRIGENTE/SEGRETARIO	1	2	3	66,66	33,33
CATEGORIA D	17	17	34	50	50
CATEGORIA C	20	31	51	39,21	60,78
CATEGORIA B	8	12	20	40	60
Totale	46	62	108	42,59	57,40

- OBIETTIVI GENERALI DEL TRIENNIO**

Il Comune di Osimo, a seguito dei rilievi mossi da parte della Consigliera di Parità sui contenuti del piano precedentemente adottato per il triennio 2015/2017 ha provveduto ad aggiornare il PAP ed ad approvarlo con deliberazione G.C. n.120 del 9.6.2016, una volta acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità.

Pertanto i nuovi obiettivi generali che si intendono conseguire risultano essere i seguenti:

Obiettivi	Destinatari	Risultati attesi
FORMAZIONE E INFORMAZIONE	Tutti i dipendenti, Dirigenti, Responsabili di Settore e/o Servizi	<p>a) Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</p> <p>b) Definire interventi formativi a sostegno dei dipendenti che rientrano nell'ente a seguito di lungo congedo</p> <p>c) Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei</p>



CONSIGLIERE
AL LAVORO



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Provincia di Ancona



		<p>dipendenti, tenuto conto delle loro attitudini.</p>
ORARI DI LAVORO	Dirigenti, Responsabili di Settore, Segretario Generale, Ufficio Personale	<p>a) Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.</p> <p>b) Favorire il principio della centralità della persona e le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale, tenendo in considerazione le differenti condizioni ed esigenze del personale maschile e femminile.</p>
SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'	Dirigenti, Responsabili Servizio Personale	<p>a) Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno dell'ente, mediante interventi specifici nella prospettiva della valorizzazione di genere.</p> <p>b) Verifica delle professionalità e delle competenze in modo da impiegare le persone al meglio nei loro posti di lavoro</p>
COMITATO UNICO DI GARANZIA	Dirigenti, Segretario, CUG	<p>a) Potenziare la formazione specifica dei componenti del CUG</p> <p>b) Potenziare il ruolo di "ascolto" del CUG</p>

• **MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE IN CORSO**

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano di Azioni Positive, nel corso dell'anno 2016, sono stati effettuati:

- n.1 incontro con il CUG
- alcuni incontri tra Dirigenti e Segretario generale per valutare alcuni aspetti del benessere organizzativo del personale alla luce della specifica indagine svolta nell'anno 2015;
- incontri individuali con il personale dipendente al fine di affrontare specifiche problematiche nell'ambito lavorativo.

In considerazione del recente aggiornamento del piano, è intenzione di questo Ente, d'intesa con la Consigliera di Parità, dare attuazione a particolari azioni nel corso del terzo quadrimestre del 2016; in particolare, alle azioni relative alla diffusione della cultura di genere, alla salute e sicurezza, alla formazione ed aggiornamento sulla normativa delle pari opportunità.

Tipologia dell'/delle azione/i	Struttura competente	Periodicità dell'intervento	Partecipanti Donne - Uomini	Obiettivi raggiunti

• **DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE**

Tipologia dell'/delle azione/i	Struttura competente	Periodicità dell'intervento	Partecipanti Donne - Uomini	Obiettivi raggiunti

• **TRASPARENZA E ACCESSIBILITA' ALLE AZIONI**

- L'ente Comune di Osimo **ha provveduto** alla pubblicazione del Piano di Azione Positive sul sito web istituzionale:
<http://www.comune.osimo.an.it/comune/uffici/anmviewer.asp?a=3642&z=28>



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

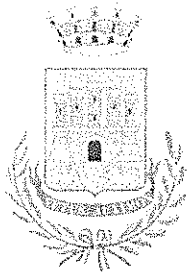
Provincia di Ancona



- L'ente Comune di Osimo **ha** il Comitato Unico di Garanzia (CUG).
<http://www.comune.osimo.an.it/comune/uffici/anmviewer.asp?a=3642&z=28>
- Il Piano di Azioni Positive è **stato** oggetto di parere della Consigliera delle Pari Opportunità

P.S. Si allegano delibere di approvazione ed aggiornamento del Piano di Azioni Positive e determina costituzione del Comitato Unico di Garanzia

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ EFFETTIVA
D.ssa P. Ferraro



COPIA DI ATTO DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del 30/04/2015 n. 000000000082

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015-2017.

L'Anno **Duemilaquindici** il giorno **Trenta** del mese di **Aprile** alle ore **14.50** nella sala delle adunanze della sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge, per le ore **14.50** .-----

Partecipa alla riunione il Segretario Generale Dott. **ALBANO LUIGI** -----

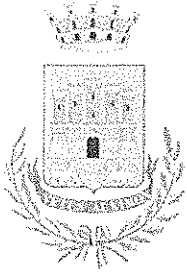
Presiede l'adunanza **PUGNALONI SIMONE** nella sua qualita' di **SINDACO** -----

e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

N.	Cognome	Nome	Carica	Presenza
1	PUGNALONI	SIMONE	SINDACO	Si
2	PELLEGRINI	MAURO	V.SINDACO	Si
3	BERNARDINI	DANIELE	ASSESSORE	No
4	CARDINALI	FLAVIO	ASSESSORE	Si
5	GATTO	FEDERICA	ASSESSORE	Si
6	PAGLIARECCI	ANNALISA	ASSESSORE	Si
7	GLORIO	MICHELA	ASSESSORE	No
8	ANDREOLI	ALEX	ASSESSORE	Si
Presenti N. 6		Assenti N. 2		

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

----- *** -----



LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art.48 del D.Lgs.11 aprile 2006 n. 198 e ss.mm.ii., c.d. *Codice delle pari opportunità tra uomini e donne*, ai sensi del quale i Comuni sentiti, tra gli altri il Comitato Unico di Garanzia e la Consigliera di Parità territorialmente competente, predispongono Piani triennali di Azioni Positive volti ad assicurare, nel loro ampio rispetto, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, potrebbero impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

PREMESSO:

che presso questo Ente è stato istituito, in esecuzione della deliberazione Giunta Comunale n. 70 del 23/03/2011 e della Determinazione Dirigenziale n.637 del 19/05/2011, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il quadriennio 2011-2015;

che il succitato Comitato ha espresso parere favorevole sulla proposta di Piano triennale di Azioni Positive per il triennio 2012-2014 predisposta dal Segretario Generale in qualità di Presidente di tale organismo; piano in seguito approvato dalla Giunta Comunale con proprio atto n.89 del 09.05.2012 e trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità;

che con deliberazione Giunta Comunale n.33 del 26.02.2015 si è proceduto a sostituire un componente di parte pubblica di detto C.U.G. cessato dall'incarico;

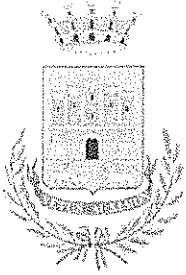
che occorre ora procedere ad approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015-2017;

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2015-2017, predisposto dal Segretario Generale, che si propone di realizzare, da una parte, obiettivi di rilevanza interna rivolti verso la propria azione amministrativa e , dall'altra, obiettivi diretti ad assumere una maggiore rilevanza esterna, quale Ente attento alle politiche di genere nell'intero territorio, rispetto alle tematiche, problematiche e discriminazioni che investono, in particolare , le donne, nel tessuto sociale, culturale, economico;

RILEVATO che il Comitato Unico di Garanzia istituito presso questo Ente, nella seduta del 28/04/2015, ha espresso parere favorevole sulla proposta di Piano delle Azioni Positive predisposta dal Segretario Generale in qualità di Presidente di tale organismo approvandone integralmente i contenuti;

VISTO il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 (articoli 1 – 6 – 7 – 57), che sancisce l'obbligo di garantire pari opportunità fra uomini e donne in materia di lavoro;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e ss.mm.ii. *Codice delle pari opportunità tra uomini e donne*;



RITENUTO, pertanto, di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Ente, per il triennio 2015-2017, allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

Visto il parere tecnico favorevole espresso dal Dirigente Dipartimento Affari Generali, Servizi Amministrativi e Sociali D.ssa Lucia Magi;

Ad unanimità di voti, resi a norma di legge

DELIBERA

- 1) La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di approvare, per i motivi in premessa, il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2015- 2017 redatto ai sensi art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06 e ss.mm.ii. recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;
- 3) Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità territorialmente competente;
- 4) Di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione del presente atto ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 01/04/1999;
- 5) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 con separata unanime palese votazione appositamente resa.

-----***-----

COMUNE DI OSIMO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015- 2017

(Approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 28/04/2015)

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2012-2014.

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

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predispone riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente con i Dirigenti.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore –Dirigenti-- Segretario Generale – Ufficio Personale.

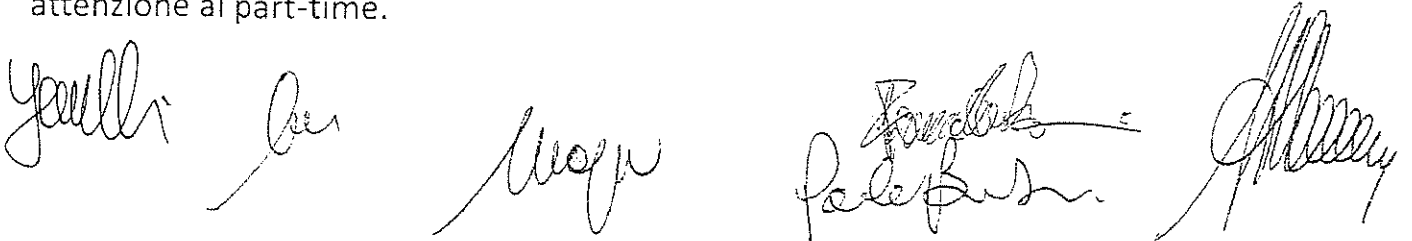
A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.



Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, nell'ambito dell'orario di servizio.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Responsabili di Settore -- Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

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

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

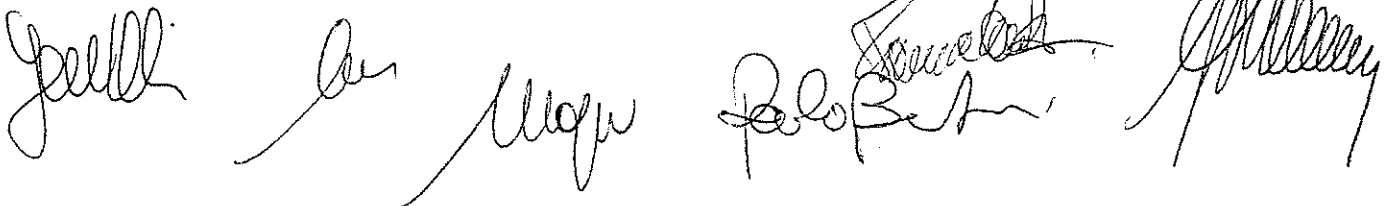
Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.



4. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti, i Responsabili di Settore e/o servizi favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

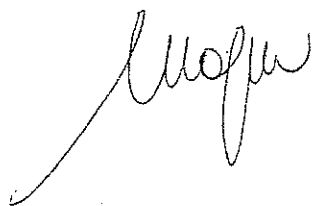
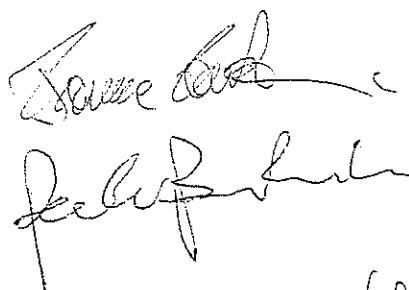
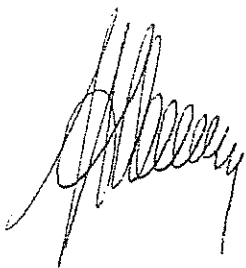
Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore e/o servizi sul tema delle pari opportunità.

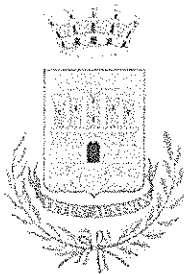
Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D., Ufficio Relazioni con il Pubblico, Ufficio Informagiovani, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Dirigenti, ai Responsabili di Settore e/o servizi, a tutti i cittadini.





IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. ALBANO LUIGI

IL SINDACO
f.to Dott. PUGNALONI SIMONE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica dal sottoscritto Segretario Generale che copia della presente è stata pubblicata mediante inserimento all'Albo Pretorio online istituito presso il sito istituzionale dell'Ente

il 20 MAG 2015 e vi rimarrà

per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000

Dal Municipio, li 20 MAG 2015

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. ALBANO LUIGI

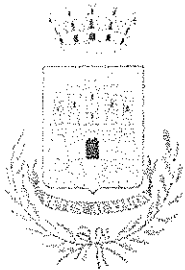
Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Dal Municipio, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. ALBANO LUIGI

La presente è stata trasmessa
ai Capigruppo Consiliari

il _____ nota n. _____
ed è divenuta esecutiva il _____
ai sensi art. 134,c. 3, D.Lgs.n.267/2000



COPIA DI ATTO DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del 09/06/2016 n. 000000000120

OGGETTO:
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015 - 2017 -
AGGIORNAMENTO.

L'Anno Duemilasedici il giorno Nove del mese di **Giugno** alle ore **15.15** nella sala delle adunanze della sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge, per le ore **15.15** .-----

Partecipa alla riunione il Segretario Generale Dott. **ALBANO LUIGI** -----

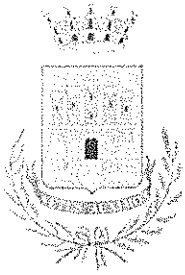
Presiede l'adunanza **PUGNALONI SIMONE** nella sua qualita' di **SINDACO** -----

e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

N.	Cognome	Nome	Carica	Presenza
1	PUGNALONI	SIMONE	SINDACO	SI
2	PELLEGRINI	MAURO	V.SINDACO	SI
3	BERNARDINI	DANIELE	ASSESSORE	SI
4	CARDINALI	FLAVIO	ASSESSORE	SI
5	GATTO	FEDERICA	ASSESSORE	SI
6	PAGLIARECCI	ANNALISA	ASSESSORE	SI
7	GLORIO	MICHELA	ASSESSORE	SI
8	ANDREOLI	ALEX	ASSESSORE	SI
Presenti N. 8		Assenti N. 0		

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

----- *** -----



LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il proprio precedente atto G.C. n.82/2015 con il quale si era proceduto ad approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2015- 2017 redatto ai sensi art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06 e ss.mm.ii. recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

CONSIDERATO che:

- in seguito all'approvazione, il suddetto PAP (Piano Azioni Positive) è stato trasmesso, per il parere di competenza, alla Consigliera di Parità territorialmente competente, che in ordine al medesimo, in un successivo incontro tenutosi in data 24.09.2015, con la partecipazione dei componenti del CUG, ha segnalato l'opportunità di procedere ad alcuni approfondimenti;
- gli uffici hanno provveduto ad integrare e nel contempo ad aggiornare il testo del PAP relativo al triennio 2015 – 2017;
- il nuovo testo del PAP è stato trasmesso con nota prot. 4393 del 12.02.2015 alla Consigliera di Parità per l'acquisizione di un nuovo parere;

RILEVATO che il Comitato Unico di Garanzia istituito presso questo Ente, nella seduta del 28.05.2016, ha espresso parere favorevole sulla proposta di aggiornamento del Piano delle Azioni Positive approvandone integralmente i contenuti;

VISTO il parere comunicato dalla Consigliera di Parità con nota prot.n. 17451 del 8.6.2016;

PRESA VISIONE del documento;

VISTO il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 (articoli 1 – 6 – 7 – 57), che sancisce l'obbligo di garantire pari opportunità fra uomini e donne in materia di lavoro;

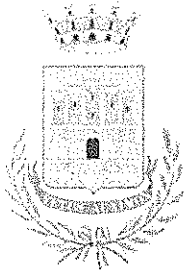
VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e ss.mm.ii. "*Codice delle pari opportunità tra uomini e donne*";

RITENUTO, pertanto, di approvare la proposta di aggiornamento del Piano triennale delle Azioni Positive dell'Ente, per il triennio 2015-2017, allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

Visto il parere tecnico favorevole espresso dal Dirigente Dipartimento Affari Generali, Servizi Amministrativi e Sociali D.ssa Lucia Magi;

Visto il parere contabile favorevole espresso dal Responsabile Servizio Finanze Rag. Ivana Battistoni;

Ad unanimità di voti, resi a norma di legge



DELIBERA

- 1) La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di approvare, per i motivi in premessa, il documento aggiornato relativo al Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2015- 2017 redatto ai sensi art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06 e ss.mm.ii. recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;
- 3) Di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione del presente atto ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 01/04/1999;
- 4) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 con separata unanime palese votazione appositamente resa.

-----***-----

COMUNE DI OSIMO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015 – 2017

AGGIORNAMENTO

QUADRO NORMATIVO

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento, in Italia, nella **Legge n.125/1991** (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro).

Successivamente il **D.Lgs. n.29/1993** sostituito con il **D.Lgs. n. 165/2001** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” anche conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego” (TUPI) ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro.

L’art.7 del **D.Lgs. n.196/2000** “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive” introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione l’obbligo dell’adozione di piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico e in particolare: l’art.19 del **CCNL Regioni ed Autonomie Locali 14.09.2000** prevedeva la costituzione di un Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici, mentre l’art.8 del **CCNL Regioni ed Autonomie Locali 22.01.2004** prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il **D.Lgs. n.198/2006** “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246” riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento disponendo all’art.48 che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto ad assicurare “La rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata dall’art.42 “Adozione e finalità delle azioni positive” dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La **Direttiva 23 maggio 2007** “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubbliche amministrazioni di concerto con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini

della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di dare completa attuazione alle disposizioni normative vigenti, di facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, di sviluppare le migliori pratiche volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, di orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il **D.Lgs. 150/2009**, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo, inoltre, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa coinvolga, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Infine l'art.21 della **Legge 4 novembre 2010, n.183** (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Più in particolare, la modifica dell'art.7 comma 1 ha ampliato lo spettro delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art.28, comma 1 del **D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "La valutazione di cui all'art.17, comma 1, lettera a), ...deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ...tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ...quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ...nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Lo stesso art.7 comma 1 del **D.Lgs.n.165/2001** prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", delineando nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

ART.1 – OBIETTIVI

Nel corso del triennio il Comune di Osimo intende realizzare un piano di azioni positive teso a raggiungere i seguenti **obiettivi**:

1. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

DESCRIZIONE:

Promuovere delle azioni di informazione e formazione sullo sviluppo di un'”Ottica di genere” all'interno dell'ente.

2. ORARI DI LAVORO

DESCRIZIONE:

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

3. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

DESCRIZIONE:

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

4. COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

DESCRIZIONE:

Consolidare e rafforzare il ruolo del CUG.

ART.2 – ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 01.12.2015

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. 107 (compreso il Segretario Generale part-time)
 DONNE N. 45
 UOMINI N. 62

Così suddivisi per Settore

DIPARTIMENTI	SETTORI	UOMINI	DONNE	TOTALI
DIPARTIMENTO DEGLI AFFARI GENERALI E DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E SOCIALI	SEGRETERIA AFFARI GENERALI	7	8	15
	POLIZIA MUNICIPALE	29	3	32
	SERVIZI AMMINISTRATIVI	7	7	14
	SERVIZI SOCIALI	1	11	12
	PUBBLICA ISTRUZIONE			
	CULTURA	1	1	2
	SPORT E TURISMO		1	1
DIPARTIMENTO DELLE FINANZE	RAGIONERIA FINANZE	3	4	7
	TRIBUTI	3	2	5
DIPARTIMENTO DEL TERRITORIO	UFFICIO TECNICO	4	5	9
	SPORTELLO UNICO	6	4	10
	TOTALE	62	45	107

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
B1		2
B2		1
B3		2
B4	5	3
B5	1	
B6	4	
B7	2	
C1	6	2
C2	4	2
C3	3	2
C4	17	13
C5	1	1
D1	2	5
D2	4	5
D3	4	3
D4	5	2
D5		1

D6	2	
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO		1
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	1	
SEGRETARIO PART-TIME	1	
TOTALE N.	62	45

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

DIRIGENTI/SEGRETARIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	1		1
CATEGORIA D			
Posti di ruolo a tempo pieno	17	16	32
Posti di ruolo a part-time		1	1
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	30	18	48
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno	12	8	20
Posti di ruolo a part-time			

% dipendenti in possesso di laurea

- lavoratrici laureate sul totale dei dipendenti: 13,08%
- lavoratori laureati sul totale dei dipendenti: 12,14%

% di presenza delle donne in posizione apicale:

- Dirigente a tempo indeterminato: 100%
- Dirigente a tempo determinato: /
- Posizioni Organizzative: 37,50%
- Giunta Comunale (Assessori): 42,85%
- Consiglio Comunale (Consiglieri): 32,00%

ART.3 – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Obiettivo n.1 - FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Finalità strategiche:

- a) Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- b) Definire interventi formativi a sostegno dei dipendenti che rientrano nell'ente a seguito di lungo congedo
- c) Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, tenuto conto delle loro attitudini.

Azioni positive – Finalità strategica a)

- Diffusione del Piano delle Azioni Positive
- Realizzazione di incontri/seminari anche per moduli rivolti alle dipendenti e ai dipendenti su tematiche a sostegno della pari opportunità quali:
 - o Cultura del benessere lavorativo – Sviluppo di azioni per promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.
 - o Pari Opportunità, parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza di genere.

Azioni positive – Finalità strategica b)

- Favorire interventi formativi che contemperino le esigenze dell'amministrazione e del lavoratore anche conseguenti al cambiamento di mansioni/funzioni per inidoneità alle stesse.

Azioni positive – Finalità strategica c)

- I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità interne ove esistenti.
- Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente con i Dirigenti.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D., Ufficio Relazioni con il Pubblico, Responsabili di Settore –Dirigenti - Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Dirigenti, ai Responsabili di Settore e/o servizi.

Tempistica:

Per le azioni di cui alla finalità strategica a)	Almeno un evento per ogni anno del triennio
Per le azioni di cui alla finalità strategica b)	Sulla base della necessità specifica
Per le azioni di cui alla finalità strategica c)	Almeno due eventi per ogni anno del triennio

Risorse finanziarie: € 1.000,00 annue (Missione 1 – Programma 10 – Piano Finanziario 1.3.2.4.1 – Cap.1454 – Voce “Spese per formazione del personale”)

Obiettivo n.2 – ORARI DI LAVORO

Finalità strategiche:

- a) Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- b) Favorire il principio della centralità della persona e le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale, tenendo in considerazione le differenti condizioni ed esigenze del personale maschile e femminile.

Azioni positive – Finalità strategica a)

- Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.
- Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time e dell'e-work come forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro.

Azioni positive – Finalità strategica b)

- Consolidamento delle iniziative di accoglienza e riorientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo.
- Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.
- Concertazione di orari più flessibili, tra dipendente e Dirigente, per consentire una migliore conciliazione di tempi di lavori con tempi di vita, stante l'impegno a conseguire le prestazioni lavorative richieste.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Responsabili di Settore -- Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Tempistica:

Per le azioni di cui alla finalità strategica a)	Entro l'anno 2016/2017
Per le azioni di cui alla finalità strategica b)	Entro l'anno 2016/2017

Risorse finanziarie: //

Obiettivo n.3 – SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Finalità strategiche:

- a) Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno dell'ente, mediante interventi specifici nella prospettiva della valorizzazione di genere.
- b) Verifica delle professionalità e delle competenze in modo da impiegare le persone al meglio nei loro posti di lavoro

Azioni positive – Finalità strategica a)

- Percorsi formativi specifici per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i responsabili di risorse umane, finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza.
- Predisposizione di indicazioni per finalizzare gli strumenti di sviluppo professionale al riequilibrio di genere.
- Adeguamento del Regolamento per l'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi in prospettiva della valorizzazione di genere.

Azioni positive – Finalità strategica b)

- Predisposizione di un sistema aggiornato di profili professionali coerenti all'azione organizzativa, gestionale ed amministrativa.
- Ricollocazione nei ruoli e/o profili professionali, per rispondere alle esigenze dell'Amministrazione tenendo conto delle attitudini e delle competenze acquisite e dell'equivalenza delle mansioni ascrivibili a ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale comunale.
- Predisposizione di strumenti e modalità più opportuni per favorire la circolazione delle informazioni e fornire ai dipendenti informazioni sulla mobilità interna, la formazione professionale, i passaggi di categoria e la progressione economica

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Responsabili Servizio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Tempistica:

Per le azioni di cui alla finalità strategica a)	Anno 2016/2017
Per le azioni di cui alla finalità strategica b)	Anno 2016/2017

Risorse finanziarie: Verranno indicate nei bilanci di riferimento.

Obiettivo n.4 – COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Finalità strategiche:

- a) Potenziare la formazione specifica dei componenti del CUG
- b) Potenziare il ruolo di “ascolto” del CUG

Azioni positive – Finalità strategica a)

- Organizzazione di iniziative di formazione e aggiornamento dei componenti del CUG sulla normativa relativa alle pari opportunità, alla tematica delle discriminazioni e molestie sessuali sui luoghi di lavoro, nonché sui bandi regionali, nazionali ed europei per reperire fondi per le attività del CUG stesso.

Azioni positive – Finalità strategica b)

- Momenti di incontro periodico collettivo con il personale dell’ente, al fine di verificare la corretta attuazione del Piano delle Azioni Positive.
- Momenti di incontro individuale con il singolo/a dipendente dell’ente per la rilevazione di eventuali criticità o disagi..

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale – CUG.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Tempistica:

Per le azioni di cui alla finalità strategica a)	Anni 2016/2017
Per le azioni di cui alla finalità strategica b)	Annualmente con cadenze e calendari predefiniti

Risorse finanziarie: € 500,00 annue (Missione 1 – Programma 10 – Piano Finanziario 1.3.2.4.1 – Cap.1454 – Voce “Spese per formazione del personale”)

ART.4 – MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano di Azioni Positive, il Comune di Osimo attiverà il seguente percorso di valutazione:

STRUMENTI	Rilevazioni interne tramite questionari rivolti all’intero personale. Momenti di incontro collettivo e individuale con il personale
MODALITA’	Incontri tra Segretario Generale, Dirigente, CUG, cui farà seguito una relazione di sintesi in grado di individuare la validità delle azioni positive o la necessità di correttivi e/o integrazioni
TEMPISTICA	Cadenza fissa <u>semestrale</u> o a richiesta del CUG per casi particolari.

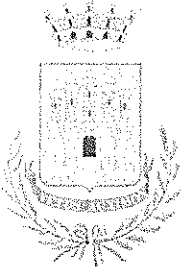
di cui sarà responsabile il **Comitato Unico di Garanzia** che si avvarrà della collaborazione dei Dirigenti Comunali e del Segretario Generale .

ART.5 – DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

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

Il piano sarà verificato in itinere ed ex post con le modalità descritte al precedente art.4



IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. ALBANO LUIGI

IL SINDACO
f.to Dott. PUGNALONI SIMONE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica dal sottoscritto Segretario Generale che copia della presente è stata pubblicata mediante inserimento all'Albo Pretorio online istituito presso il sito istituzionale dell'Ente

il 13 LUG 2016 e vi rimarrà

per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000

Dal Municipio, li 13 LUG 2016

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. ALBANO LUIGI

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

Dal Municipio, li 13 LUG 2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. ALBANO LUIGI

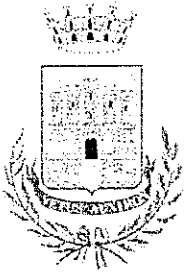
La presente è stata trasmessa

ai Capigruppo Consiliari

il _____ nota n. _____

ed è divenuta esecutiva il _____

ai sensi art. 134, c. 3, D.Lgs. n. 267/2000

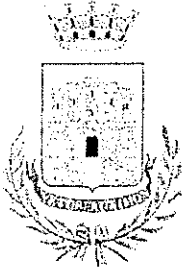


**ATTO DETERMINA DIRIGENZIALE
DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI
SETTORE SEGRETERIA - AFF.GENERALI**

n. 01/000671 del 24/05/2016

**OGGETTO:
SURROGA DELLA COMPONENTE DIMISSIONARIA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
QUADRIENNIO 2015-2019 SIG.RA JANULA MALIZIA.**

L'anno **Duemilasedici** il giorno **Ventiquattro** del mese di **Maggio** presso la residenza municipale in ordine all'oggetto il Dirigente del Dipartimento dispone quanto segue:



**IL DIRIGENTE
DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI**

Premesso:

che con deliberazione n.70 del 23.03.2011 la Giunta Comunale ha approvato le linee guida e gli indirizzi per la costituzione nel Comune di Osimo, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art.57 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.;

che nell'ambito dei richiamati indirizzi - e con riferimento alle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministero per le Pari Opportunità del 4.3.2011 - nel medesimo provvedimento, si era stabilito che il comitato fosse composto da n.6 membri effettivi (no supplenti), di cui un 50% formato da soggetti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e il restante 50% da rappresentanti dell'amministrazione comunale, ambito nel quale scegliere il Presidente;

Considerato:

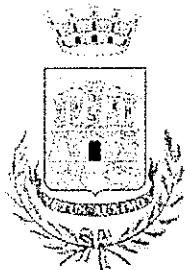
che con deliberazione G.C. n.88 del 09.05.2012 è stato approvato il "Regolamento per la disciplina della modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione del Comune di Osimo", approvato con deliberazione G.C. n. 88 del 09/05/2012", il cui art.3 dispone che:

"Il Comitato Unico di Garanzia ha durata quadriennale; i componenti del Comitato continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina del nuovo Comitato. Il Presidente ed i componenti titolari del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta. I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato."

Dato atto che:

con delibera G.C. n.159 del 30.07.2015 si era provveduto a designare i rappresentanti di parte pubblica del CUG per il quadriennio 2015-2019 nelle persone di:

- | | |
|--|------------|
| - Dott. Luigi Albano
Segretario Generale | Presidente |
| - D.ssa Lucia Magi
Dirigente Dipartimento Affari Generali
Servizi Amministrativi e Sociali | componente |
| - Ing. Roberto Vagnozzi
Dirigente Dipartimento del Territorio | componente |



con determina n.1079 del 30.09.2015 - anche sulla base delle designazioni effettuate dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative - si era provveduto a designare i sigg.ri:

- Geom. Franca Cantori	Rapp.te FP CISL	Componente
- Sig. Barbini Paolo	Rapp.te CSA Reg. e AA.LL.	Componente
- Sig.ra Janula Malizia	Rapp.te FP CGIL	Componente

e quindi a nominare il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, del comune di Osimo, per il quadriennio 2015-2019, nelle persone di:

- dott. Luigi Albano	Segretario Generale	Presidente
- dott.ssa Lucia Magi	Dirigente	Componente
- ing. Roberto Vagnozzi	Dirigente	Componente
- Geom. Franca Cantori	Rapp.te FP CISL	Componente
- Sig. Barbini Paolo	Rapp.te CSA Reg. e AA.LL.	Componente
- Sig.ra Janula Malizia	Rapp.te FP CGIL	Componente

Vista la nota prot.n. 5128 del 19.02.2016 con la quale la sig.ra Janula Malizia rassegnava le dimissioni da componente del CUG;

Considerato che è necessario procedere a surroga della componente dimissionaria;

Dato atto:

che nella nota di designazione della sig.ra Malizia, pervenuta da parte della FP CGIL in data 05.09.2015 prot.24593 - si indicava quale componente supplente del CUG, in rappresentanza dell'organismo sindacale, la sig.ra Bellezza Anna Rita;

che pertanto è possibile procedere a surroga della componete dimissionaria del CUG per il quadriennio 2015-2019 sig.ra Janula Malizia, con la sig.ra Bellezza Anna Rita;

Richiamati gli artt.:

107 del TUEL n.267/2000

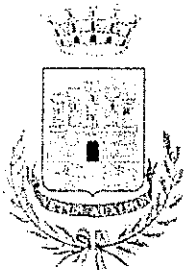
51 e 52 dello Statuto Comunale

67 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il D.lgs.n.165 del 30.03.2001 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

DETERMINA

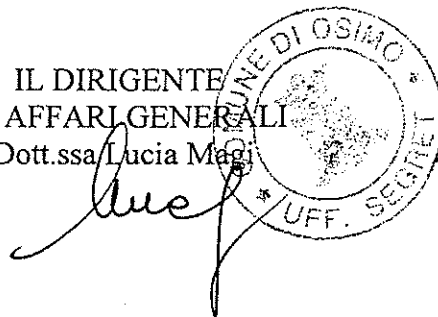
- 1) Di surrogare la componente dimissionaria del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni,



del comune di Osimo, per il quadriennio 2015-2019, sig.ra Janula Malizia, con la sig.ra Anna Rita Bellezza;

- 2) disporre la comunicazione del presente atto al suddetto componente e contestualmente procedere a convocazione del CUG nella nuova composizione.

IL DIRIGENTE
DIP. AFFARI GENERALI
Dott.ssa Lucia Maggi



Da: <posta-certificata@pec.actalis.it>
A: <comune.osimo@emarche.it>
Data invio: giovedì 28 luglio 2016 15.28
Allega: daticert.xml; postacert.eml
Oggetto: CONSEGNA: 0022540-28/07/2016-C_G157-SARCH-P

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 28/07/2016 alle ore 16:28:04 (+0200) il messaggio "0022540-28/07/2016-C_G157-SARCH-P" proveniente da "comune.osimo@emarche.it" ed indirizzato a "consigliera@cert.provincia.ancona.it" è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: 20160728162759.gfahin@emarche.it