AGENZIA REGIONALE PER LA CASA E L'ABITARE
ARCA SUD SALENTO

PROVVEDIMENTO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 18 DEL 28 MAR. 2017

OGGETTO : PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017/2019 - APPROVAZIONE.

L'anno 2017 addì 28 MAR. 2017 del mese di ..... il Commissario Straordinario dell'Ente, Avv. Vito Bruno nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n° 648 del 27 ottobre 2016;

Vista la proposta del Direttore Generale da cui risulta che

PREMESSO:

- che ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità, approvato con decreto legislativo n. 198/2006, è fatto obbligo alle Pubbliche Amministrazioni, Enti Locali compresi, di predisporre dei piani triennali per le azioni positive da mettere in campo per la rimozione degli ostacoli che impediscono ovvero ostacolano la realizzazione della pari opportunità tra uomini e donne;

- a legge n. 183/2010 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia, in sostituzione del Comitato per le pari opportunità, e unificato le competenze dei diversi organismi operanti nel campo del superamento delle discriminazioni sui luoghi di lavoro;

- che con Deliberazione del Commissario Straordinario dell'Ente (già IACP di Lecce) n. 55 del 7.06.13 è stato costituito il C.U.G. e sono stati nominati il Presidente e i componenti ;

- che con Deliberazione del Commissario Straordinario n.24 del 27.03.2014 è stato approvato approvare il Regolamento, avente per oggetto : "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ;

- che con Deliberazione del Commissario Straordinario dell'Ente n. 25 del 28.03.2015 è stato approvato il "Piano Triennale Azioni Positive 2015/2017";

CONSIDERATO che rientra tra i compiti del CUG la funzione di proporre la predisposizione triennale di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

VISTO il " Piano triennale delle azioni positive 2017/2019 " proposto dal CUG, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, discusso ed approvato dallo stesso C.U.G. nella seduta del 21 marzo 2017 ;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del "Piano Triennale delle Azioni positive 2017/2019";

ACQUISITO il parere di legittimità tecnica ed amministrativa del Direttore Generale;

ACQUISITO il parere di regolarità contabile del Dirigente del Servizio Economico Finanziario;

PROVVEDE

1. di approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2017/2019" che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. di demandare al Direttore Generale tutti gli adempimenti conseguenti.

LA SOTTOSCRITTA AVV. SANDRA ZAPPATORE NELLA SUA QUALITA' DI DIRETTORE GENERALE ESPRIME PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICO AMMINISTRATIVA DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO.

Avv. Sandra Zappatore

LA SOTTOSCRITTO DR.SSA DANIELA MACRI' NELLA SUA QUALITA' DI DIRIGENTE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO ESPRIME PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO.

Dr.ssa Daniela Macrì

Letto, approvato e sottoscritto

Il Direttore Generale
(Avv. Sandra Zappatore)

Il Commissario Straordinario
(Avv. Vito Bruno)

ALLEGATI : : PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017/2019

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il presente provvedimento è stato pubblicato all'Albo Pretorio on line dal ..... al.....

—

Lecce, ...

IL RESPONSABILE DELL'ALBO PRETORIO ON LINE

AGENZIA REGIONALE per la CASA e l'ABITARE

ARCA SUD SALENTO

Lecce

PIANO AZIONI POSITIVE

2017 – 2019

Documento programmatico di durata triennale

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Approvato con Provvedimento del Commissario Straordinario

n 18 del 28 MAR. 2017

AGENZIA REGIONALE PER LA CASA E L'ABITARE

PREMESSE

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito nominato CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato istituito presso lo IACP di Lecce, oggi **ARCA SUD SALENTO**, con deliberazione del Commissario Straordinario n.55 del 7 giugno 2013.

E' un Comitato costituito ai sensi dell'art. 57 del d.lgs.165 del 2001 così come novellato dall'art.21 della legge 4 novembre 2011 n. 183 (cd. collegato al lavoro). Il CUG ha sostituito, unificandone le competenze in un solo Organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Le funzioni previste dalla legge e dalle disposizioni contrattuali per il personale della P.A. proprie dei predetti Comitati, sono state assunte dal CUG.

Per la P.A. , il legislatore ha previsto un modello obbligatorio e da ciò deriva, che il Piano triennale di Azioni Positive, fra l'altro soggetto a verifica, è elemento inderogabile per norma e necessita per la sua stesura, ai fini di una reale efficacia delle azioni a farsi , di un contributo sinergico di più individui e organi presenti all'interno dell' Ente.

La direttiva del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (linee guida sul funzionamento dei CUG) così premette : " *L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing. L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si trovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva."...*

Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, è elemento centrale che rende efficace l'azione amministrativa, l'efficienza e la produttività in un contesto lavorativo improntato sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e sulla tutela della integrità fisica e morale, attraverso l'attuazione di un sistema di prevenzione e protezione in applicazione dei principi generali previsti dall'art.2087 cc., dai principi costituzionali, dall' ordinamento europeo e dalla normativa specifica In materia di sicurezza sul lavoro.

In modo coerente con quanto prescritto dal legislatore nazionale e da quello comunitario, le "azioni positive" possiedono la finalità di rimuovere le disparità di fatto in cui si trovano gli individui nella vita lavorativa, ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità sostanziale fra uomini e donne. All'interno del presente piano di azioni positive, si adottano tutte le misure organizzative possibili per attuare le direttive dell'Unione Europea *de qua,* anche compensative, atte a facilitare la conciliazione fra vita familiare e professionale. Misure che saranno poste all'attenzione delle rappresentanze sindacali (delegazione trattante) in sede di

contrattazione aziendale di secondo livello, in attuazione di un modello di "relazioni industriali" di tipo partecipativo.

Nel corso del triennio, si procederà ad una verifica annuale delle azioni proposte, entro il mese di dicembre, e il CUG relazionerà sugli effetti positivi o meno di quanto applicato, proponendo, se necessario, modifiche ed integrazioni al presente piano.

NORMATIVA di RIFERIMENTO :

- **Legge 10 aprile 1991, n.125** *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro* (G.U. n.88 del 15.04.1991)
- **D.lgs. 23 maggio 2000, n.196** *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n.144* (G.U. n.166 del 18 luglio 2000)
- **D.lgs. 30 marzo 2001, n.165** *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche* (G.U. n.106 del 09.05.2001, s.o. n.112/L) – artt.7 e 47 così come novellati dalla legge n.183/2010
- **D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198** *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (G.U. n. 125 del 31.5.2006 . s.o. n.133)
- **Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006**, del Parlamento Europeo e del Consiglio – *riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego* (G.U. dell'U.E. L204/23 del 26.07.2006)
- **Legge Regionale – Puglia 21 marzo 2007 n. 7** "norme per le politiche di genere ed i servizi di conciliazione vita-lavoro" art.7
- **Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 –** *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche* (G.U. n.173 del 27.07.2007)
- **D.lgs. 9 aprile 2008, n.81** *c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*, in attuazione dell'art.1 della legge 3 agosto n. 123 , così come modificato dal d.lgs. 3 agosto 2009 n.106 e successive novazioni ed integrazioni (G.U. n.101 del 30.04.2008)
- **D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150** in attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15 *in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.* (G.U. n.254 del 23.10.2009 s.o. n.197)
- **D.lgs. 25 gennaio 2010, n.5** *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego* (G.U. n.29 del 5.02.2010)
- **Legge 4 novembre 2010 n. 183 (Collegato al lavoro) art.21** Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche **di modifica al decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165**
- **Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** – *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.*

Definito che **LE AZIONI POSITIVE sono :**

misure speciali che tendono a realizzare una EFFETTIVA parità di opportunità fra uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che la impediscono (anche di tipo culturale), **misure specifiche** in quanto agiscono in un ambito lavorativo ben identificato per eliminare qualsiasi forma discriminatoria, in ossequio al principio di effettività, di parità ed uguaglianza nonché del divieto di discriminazione sia diretta che indiretta, **misure temporanee** da attuare sino alla rimozione della disparità e soggette a "verifica di risultato", **il CUG dell' ARCA SUD SALENTO** (già IACP di Lecce) **riunitosi in data 21 marzo 2017,** ha formulato ed approvato il seguente **PIANO di AZIONI POSITIVE 2017-2019** ai sensi dell'art. 48 del d.lgs.198/2006 e della normativa *de qua.*

Le misure del presente PIANO si prefiggono la diffusione di una cultura della parità nel rispetto delle differenze di genere, valorizzando l'apporto contributivo umano, culturale e professionale in modo che le differenze siano effettivamente considerate un fattore di qualità e non di discrimine, sia nei rapporti interni che in quelli esterni, istituzionali e non, in particolare con l' "utenza" che usufruisce dei servizi forniti da questo Ente.

Le misure formulate, dovranno essere attuate in stretta sinergia con quelle obbligatorie e/o valutate necessarie in sede di stesura ed aggiornamento del DVR e che riguardano la tutela della salute e sicurezza dei lavorati e nella più ampia accezione di tutti coloro che "transitano" legittimamente nello stesso ambito (fisico) lavorativo.

DOTAZIONE ORGANICA del personale alla data del mese di febbraio 2017

Personale diviso per sesso – fascia giuridica contrattuale – fascia di età

	Fino a 31 anni	Da 32 a 41 anni	Da 42 a 51 anni	Da 52 anni e oltre	TOTALE
DIRIGENTI	-	-	**2 F**	**1 M**	**M - n. 1** **F. - n.2**
CATEGORIA D	-	**3** ***(2M+1F)***	**1 F**	**18** ***(12M+6F)***	**M - n. 14** **F. - n.8**
CATEGORIA D POSIZIONI ORGANIZZATIVE (sui totali 22 dipendenti di categoria D alla casella precedente)	0	Di cui sopra n.2 P.O. Maschi	**0**	*di cui sopra PO 8M+3F*	Di cui sopra M - n. 10 F. - n. 3
CATEGORIA C	-	**2 M**	**3** ***(1 M + 2F)***	**11 *(6M+5F)***	**M - n. 9** **F. - n. 7**
CATEGORIA B	-	**1 M**	**1M**	***7 (5M +2 F)***	**M - n. 7** **F. - n. 2**
CATEGORIA A	-	-		**1 M**	**M - n. 1** **F. - n. 0**
TOTALE	**0**	**6**	**7**	**38**	**M n.32 – F n. 19**

					TOTALE 51

Personale dipendente diviso per sesso e tipologia di lavoro

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo INDETERMINATO	**32**	**16**	**48**
TEMPO DETERMINATO	**0**	**3**	**3**

Personale dipendente diviso per sesso e titolo di studio e categoria

Categoria contr.	Fino alla scuola dell'obbligo(LM) e diploma prof. (DP) (3anni)		Licenza media Superiore (diploma)		LAUREA triennale (T) e/o Magistrale (M)		TOTALE
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	
dirigenti	-	-	-	-	**1** (M)	**2** (M)	**3**
Categoria D	-	-	**8**	**2**	**6** (M)	**6** (M)	**22**
Categoria D - POS. ORGANIZZ.	-	-	**4**	**0**	**6** (M)	**3** (M)	**13**
Categoria C	-	-	**8**	**4**	**1** (M)	**3** (2M)(1T)	**16**
Categoria B	**5** (LM)	**2** (DP)	**2**	**0**			**9**
Categoria A			**1** (D)				**1**

RSU elette ed in carica	*n.4 Maschi – categoria D*

La tipologia contrattuale per i n. ***51 lavoratori è a TEMPO PIENO di CUI N.1 in progetto di TELELAVORO a DOMICILIO***

Le azioni positive formulate ed approvate dal CUG, rilanciano l'attenzione sulle diversità di genere nell'ambito lavorativo esaminato non solo alla luce della normativa sulle pari opportunità, ma anche di quanto disposto dal d.lgs. 81 del 2008 il cd. Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, ai fini di un costante impegno formativo ed informativo sulle varie tematiche, sulla cultura di genere, sulla conciliazione degli impegni di famiglia e lavoro, sulla sicurezza e la tutela della salute intesa non come assenza di malattia ma nella più ampia accezione di benessere psico-fisico.

AZIONE n. 1

Corso di formazione per sensibilizzare i Dirigenti e i funzionari di Posizione Organizzativa sulle pari opportunità, su quanto disposto dalla normativa in vigore nel nostro ordinamento e su quella di derivazione comunitaria, produrre informazione su obblighi previsti dalla norma e l'utilità di applicare efficacemente le azioni positive.

Corso di formazione per sensibilizzare sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolto a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico.

Corso di formazione sulle tecniche di comunicazione e gestione dei conflitti e mobbing riservato ai Dirigenti e Funzionari che ricoprono gli incarichi di Posizione Organizzativa e per i lavoratori che effettuano sportello con l'utenza e che hanno rapporti con l'utenza in occasioni di sfratti e occupazioni abusive.

Riservare prevalentemente la partecipazione ai suddetti corsi (oltre alle figure su indicate) , al fine di agevolare lo sviluppo una cultura nella materia *de qua*, ai lavoratori e alle lavoratrici che ne facciano richiesta nella misura del 50% fra uomini e donne. Verrà garantito nel rispetto di tutti i dipendenti in servizio, la parità di genere nell'ambito della rappresentanza, sia degli uomini che delle donne che lavorano nell'Ente.

AZIONE n. 2

Programmare la partecipazione a corsi formativi di almeno 8-12 ore per i Componenti del CUG sia effettivi che supplenti sulle tematiche riguardanti ruoli e compiti del Comitato, su normativa di parità ed antidiscriminazione, accoglienza ed ascolto, mobbing e stalking sul luogo di lavoro .

I corsi possono essere cumulativi con quelli previsti dall'Azione 1 e potranno essere aperti alla partecipazione di altri lavoratori non direttamente interessati.

AZIONE n. 3

Riservare sul portale istituzionale una sezione dedicata alle politiche di genere e parità, a carattere informativo sulle iniziative del Comitato quali seminari, corsi ed altre iniziative.

AZIONE n. 4

Coordinare gli interventi di sensibilizzazione sullo stress-lavoro correlato con le attività già previste dal Servizio Prevenzione e Protezione sull'argomento – procedere ad una nuova valutazione ricorrendo a professionista esterno qualificato con l'apporto informativo delle risultanze, come previsto dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro.

AZIONE n. 5

Organizzazione di un evento seminario-convegno sull'attività del CUG e sulle problematiche di pari opportunità e differenze di genere nella PA, con previsioni di interventi qualificati e con la partecipazione dei lavoratori e lavoratrici dell'Ente.

Si può prevedere la partecipazione dei Coordinamenti Pari Opportunità delle OOSS, CGIL – CISL – UIL e CSA, le cui rappresentanze fanno parte del CUG.

AZIONE n. 6

Definire in sede di bilancio annuale una somma da concordare per l'attuazione delle azioni proposte ed approvate dal CUG , riservando altresì una quota dell'impegno previsto su apposito capitolo per la formazione sull'apposito capitolo per i corsi approvati dal CUG.

Prevedere la realizzazione di materiale formativo ed informativo, con la collaborazione di tutti quei lavoratori e lavoratrici che diano la loro disponibilità a intervenire sul più ampio "progetto di formazione e informazione", con stampa e diffusione brochure, volantini, dispense sulla materia in argomento.

AZIONE n. 7

Confermare la applicazione dell'istituto contrattuale della flessibilità dell' orario di lavoro o permessi *ad hoc* (comunque a recupero) per quei lavoratori e lavoratrici che per conciliare impegni familiari (dovuti alla presenza nel nucleo di figli minori) abbiano la necessità di usufruire giornalmente di permessi brevi che oltrepassano i limiti massimi stabiliti dai contratti nazionali applicati alla categoria. Il tutto rientrerebbe nella possibilità di determinare misure *in melius* a favore dei lavoratori/lavoratrici in sede di contrattazione aziendale, come permesso dalla norma in diritto.

AZIONE n. 8

Confermare il telelavoro, in caso di richiesta o se ritenuto necessario per l'Ente, anche in via sperimentale e temporanea ed attuato quale azione di sostegno a modalità flessibili di lavoro, aggiornando, se necessario, l' apposito regolamento approvato.

AZIONE n. 9

Prevedere che in qualsiasi organismo interno, commissioni di lavoro e/o progetti le nomine devono avvenire prevalentemente in modo paritetico fra uomini e donne. L'impossibilità o la diversa scelta deve risultare motivata.

AZIONE n. 11

Realizzare una indagine per valutare le aspettative del personale sulla cultura delle pari opportunità e sui percorsi formativi professionalizzanti nonché sulle azioni positive approvate dal CUG.

Favorire lo scambio di informazioni e competenze con i componenti dei CUG delle PA presenti sul territorio (Comuni, Provincia, ADISU, CCIAA, ASL ecc) promuovendo incontri presso la sede dell'Ente.

AZIONE n. 12

Ai fini di una migliore organizzazione interna ad ogni servizio e per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (malattia, congedo parentale, maternità, ecc.) si conferma l'azione delle attività formative esterne ed informative interne, che

prevedano l'aggiornamento immediato alle normative e qualsiasi altra attività necessaria allo svolgimento delle competenze professionali del personale interessato, l'obiettivo è quello di mantenere costanti le competenze per colmare eventuali lacune verificatesi per il periodo di assenza

AZIONE n. 13

Intervenire nella cultura della gestione delle risorse umane e sulla organizzazione dell'Ente per favorire il processo di cambiamento della Pubblica Amministrazione, anche in una ottica di genere, attraverso il massimo veicolo delle informazioni ed esperienze acquisite al fine di garantire, con soluzione di continuità, il passaggio fra le generazioni prossime al collocamento a riposo e i nuovi assunti, scardinando, con azioni positive, eventuali conflitti generazionali;

AZIONE n. 14

Verificare e monitorare la crescita delle politiche di genere e antidiscriminatorie, con attenzione alla applicazione degli istituti contrattuali che favoriscono la flessibilità oraria, il part-time, il telelavoro, il welfare aziendale se previsto, per rendere tali argomentazioni stabili nelle politiche organizzative dell'Ente, anche attraverso incentivazioni della performance organizzativa oltre che individuale.

Favorire l'approccio positivo e favorevole alla innovazione e al cambiamento.

Obiettivi attesi :

1 – tutelare le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente da casi di vessazioni, molestie, discriminazioni di genere e mobbing sul luogo di lavoro;

2 – garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente;

3 – promuovere la formazione professionale, per mantenere costante il livello già acquisito e per favorire la crescita professionale la carriera individuale e crescita collettiva;

4 – facilitare l'accesso alla flessibilità oraria e al part-time se richiesto;

5 – applicare forme anche sperimentali di telelavoro come da regolamento adottato con Determinazione Dirigenziale DG del 22 dicembre 2015 n. 1320;

6 – implementare le attività e le iniziative proposte dal CUG mettendo a disponibilità spazi e risorse umane ed economiche;

7 – valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo;

6 – realizzare piani formativi tenendo conto delle esigenze dei vari Servizi e UOC , consentendo a tutti di dipendenti uguale accesso senza discriminazioni di genere;

7 – valutare i rischi lavorativi e professionali in una ottica di genere, come previsto dal d.lgs.81/2008 poiché uomini e donne hanno un diverso rischio di contrarre malattie anche professionali e diverse risposte ai rischi specifici e residui individuati nel DVR;

8 – consentire la realizzazioni di nuove attività, se proposte dal CUG;

9 – realizzare un approccio positivo e favorevole alla innovazione e al cambiamento;

10 – rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena pari opportunità di lavoro e di carriera all'interno del contesto organizzativo dell'Ente.

TEMPI di ATTUAZIONE

Le azioni previste saranno avviate nel triennio marzo 2017- marzo 2020, tenendo conto delle disponibilità delle economiche, delle risorse umane, dell'impatto organizzativo ed anche culturale su cui intervenire con processi formativi qualificati. Tenuto conto che alcune azioni positive già previste nel precedente piano, sono state realizzate in parte, vengono confermate per essere applicate in continuità. Le azioni che non saranno realizzate potranno proseguire ed espletarsi anche nel successo triennio.

RISORSE DEDICATE

Dare corso alle azioni previste e proposte dal CUG ed approvate nella seduta ordinaria del dicembre 2016 per l'attività 2017, richiede una disponibilità economica , l'Ente dovrà mettere a disposizione per seminari e pubblicazioni una determinata somma compatibilmente con le disponibilità in bilancio.

STRUTTURE INTERNE COINVOLTE

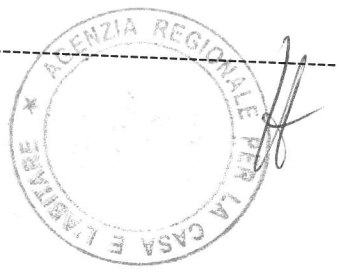
Responsabili della gestione del Personale - UFFICIO per il PERSONALE gestione risorse umane – Servizi di appartenenza dei lavoratori e delle lavoratrici – Comitato Unico di Garanzia CUG – SPP Servizio Prevenzione e Protezione – RSU e Delegazione Trattante, ognuno per propria competenza in un ottica di fattiva collaborazione per la realizzazione degli obiettivi triennali attesi.

IL PIANO HA DURATA TRIENNALE dalla data di esecutività del Provvedimento Deliberativo di approvazione.

IL PIANO SARA' PUBBLICATO sul sito istituzionale dell'Ente ed accessibile a tutti.

Nel triennio di valenza i lavoratori e le lavoratrici potranno esprimere ed inviare al CUG pareri e proposte.

Componenti effettivi - Amministrazione



Avv. Sandra Zappatore (Presidente CUG)

Dr.ssa Maria Rita Petraroli

Geom. Raffaele Tondo

Sig. Giorgio Portaluri

Componenti - designati OOSS

Sig.ra Licia Cillo (CGIL)

Sig. Cosimo Politi (CISL)

Arch. Marcella Marcuccio (UIL)

Sig. Antonio De Santis (CSA)

AGENZIA REGIONALE PER LA CASA E L'ABITARE