



cmba AOOCMBA RGP  
welfare- controllo dei fenomeni di

PG 0052251 del 02/07/2020  
Flusso : Uscita

CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al Sig. Sindaco Metropolitan

All'OIV dell'Amministrazione e/o Nucleo di  
Valutazione

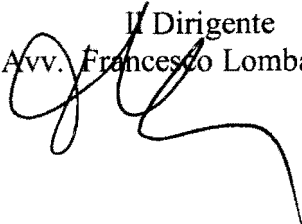
Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

Oggetto: Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26/6/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni". Relazione anno 2019.

In ottemperanza della Direttiva n. 2 del 26.06.2019 relativa all'oggetto si invia la relazione del Comitato Unico di Garanzia di questo Ente relativo all'anno 2019.

Distinti saluti

Il Dirigente  
Avv. Francesco Lombardo





Città Metropolitana di Bari  
cug

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

---

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2019

---



**Città Metropolitana di Bari**  
cug

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

**ANNO 2019**



Città Metropolitana di Bari  
cug

## PARTE PRIMA-ANALISI DEI DATI

SITUAZIONE AL 31.12.2019

### SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRIGENTI			1	2	1			2	2	2
CAT. A				8						
CAT. B				25	17				9	13
CAT. C		10	13	33	27		1	7	24	14
CAT. D		2	12	20	15		2	22	28	6
PROF. ORCHESTRA			4	16	1			1	4	
<b>Totale personale</b>		12	30	104	61		3	32	67	35
<b>% sul personale complessivo</b>		3,49%	8,72%	30,23%	17,73%		0,87%	9,30%	19,48%	10,18%



Città Metropolitana di Bari  
cuo

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		11	30	104	60	205	59,59		3	31	65	34	133	38,66
Part Time >50%										1	2	1	4	1,16
Part Time <50%		1			1	2	0,58							
<b>Totale</b>		12	30	104	61	207	60,17		3	32	67	1	137	39,93
<b>Totale %</b>														

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni Organizzative (P.O.)	11	33,33	20	66,67	31	100,00
Specifiche Responsabilità	35	50,00	35	50,00	70	100,00
<b>Totale personale</b>	<b>46</b>		<b>55</b>		<b>101</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>45,54</b>		<b>54,46</b>		

n.b.: situazione del personale incaricato di P.O. e del personale incaricato di specifiche responsabilità in servizio alla data del 31.12.2019.



Città Metropolitana di Bari  
CUG

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE\***

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni														
<b>Totale</b>														
<b>Totale %</b>														

\*DATI NON PERVENUTI



Città Metropolitana di Bari  
cug

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%		
CATEGORIA A	20.142,11		20.142,11	89,83		
CATEGORIA B	21.110,88	20.125,32	985,57	4,40		
CATEGORIA C	23.112,06	21.793,80	1.318,26	5,88		
CATEGORIA D	26.851,47	25.498,48	1.352,99	6,03		
DIRIGENTE	50.546,05	53.579,86	3.033,81	- 13,53		
PERSONALE ORCHESTRALE	23.038,45	21.382,02	1.656,43	7,39		
Totale personale	164.801,02	142.379,48	22.421,55	100		
% sul personale complessivo	53,65	46,35				

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	4	40%	6	60%	10	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II						



Città Metropolitana di Bari  
CUG

livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>4</b>	<b>40%</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>		<b>100,00%</b>
% sul personale complessivo						

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	<b>34</b>	<b>10,18%</b>	<b>6</b>	<b>1,80%</b>	<b>40</b>	<b>11,98%</b>
Diploma di scuola superiore	<b>123</b>	<b>36,83%</b>	<b>71</b>	<b>21,26%</b>	<b>194</b>	<b>58,08%</b>
Laurea	<b>6</b>	<b>1,80%</b>	<b>4</b>	<b>1,20%</b>	<b>10</b>	<b>2,99%</b>
Laurea magistrale	<b>32</b>	<b>9,58%</b>	<b>44</b>	<b>13,17%</b>	<b>76</b>	<b>23,65%</b>
Master di I livello	<b>6</b>	<b>1,80%</b>	<b>3</b>	<b>0,90%</b>	<b>9</b>	<b>2,69%</b>
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	<b>2</b>	<b>0,60%</b>	<b>3</b>	<b>0,90%</b>	<b>5</b>	<b>1,50%</b>
Totale personale	<b>203</b>	<b>60,78</b>	<b>131</b>	<b>39,22</b>	<b>334</b>	<b>100,00%</b>
% sul personale complessivo						<b>100,00%</b>





Città Metropolitana di Bari  
cua

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO\***

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
<b>Totale personale</b>						<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

\*Non sono state istituite commissioni di concorso nell'anno 2019

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED  
ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta		1			1	2	0,58			1	2	1	4	1,16
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														



Città Metropolitana di Bari  
CUG

Personale che fruisce di orari flessibili				2	2	0,58			6	1	1	8	2,33
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)													
<b>Totale</b>		1		3	4	1,16			7	3	2	12	3,49
<b>Totale %</b>													

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	41	11,91%	41	11,92%	82	23,83
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	8	2,33%	6	1,74%	14	4,07
Numero permessi orari per congedi						



Città Metropolitana di Bari  
CUG

parentali fruiti						
<b>Totale</b>						
<b>% sul personale complessivo</b>						

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)						10							5	
Aggiornamento professionale						140							90	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>						<b>120*</b>							<b>120*</b>	
<b>Totale ore %</b>														

\* monte ore a dipendente



Città Metropolitana di Bari  
CUG

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Questo Ente ha assicurato ai dipendenti la possibilità di usufruire di una maggiore flessibilità di orario in entrata e in uscita in presenza di particolari esigenze di natura personale o familiare visto l'elevato numero di pendolari nel rispetto dell'equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e quella manifestate dai dipendenti o dalle dipendenti.

Con deliberazione n. 14 del 26.03.2019 del Consiglio Metropolitan della Città Metropolitana di Bari è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 che ha previsto oltre la flessibilità dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche la proposta in attuazione della normativa vigente, del Telelavoro e del lavoro agile o smart working.

Il Sindaco Metropolitan di Bari con Decreto n. 125/2020 ha emanato il Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile per il personale in servizio presso la Città Metropolitana di Bari quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria Covid-19.

Il Regolamento disciplina l'adozione del lavoro agile, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, ed in osservanza della legge del 22 maggio 2017 n. 81 cui si rinvia per quanto ivi non previsto, della Direttiva n. 1/2020 del 25.02.2020 e della Circolare n. 1/2020 del 04/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Con l'introduzione del lavoro agile è consentito, al personale in servizio presso la Città Metropolitana di Bari lo svolgimento delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute in ambienti diversi dalla sede di lavoro, ma pur sempre nel rispetto dell'ordinario orario di lavoro.

Con l'introduzione del lavoro agile l'Amministrazione intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere forme di lavoro flessibili quale misura contenitiva dell'emergenza;
- garantire la continuità operativa dei principali servizi dell'Ente;
- fornire ai dipendenti utili strumenti conciliativi.

## **SEZIONE 3. PARITA'/OPPORTUNITA'**

In relazione alla tabella 1.11 si rileva che è stato garantito a tutto il personale la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale in materia di trasparenza e performance presso l'Università degli Studi di Bari; nonché corsi di master 1° e 2° livello di Valore PA/INPS.

La formazione è un'opportunità per acquisire varie competenze per la carriera personale dei dipendenti e, in rapporto al numero di donne e uomini presenti all'interno della Città Metropolitana di Bari, si rileva che è stata garantito parimente l'accesso ad entrambi i sessi.

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**



Città Metropolitana di Bari  
CUG

Relativamente al benessere organizzativo il Nucleo di Valutazione di questa Amministrazione con nota PG 38838/2020 ha invitato i dipendenti di ciascun Servizio, in forma rigorosamente anonima, a compilare un questionario sullo stress da lavoro correlato.

A tale proposito il Comitato auspica un suo pieno coinvolgimento, oltre che nella fase di avvio della predetta indagine (in ordine ai contenuti del questionario e alla metodologia adottata), anche nella successiva fase di lettura e interpretazione dei dati raccolti nonché nell'adozione di misure organizzative idonee a garantire il benessere nei luoghi di lavoro.

Con nota acquisita al PG 20932 del 02.03.2020 è pervenuta la relazione del Medico e del RSPP competenti dell'Ente, in riferimento alle risultanze di apposito questionario, rileva che "L'indagine degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress da lavoro".

## **PARTE SECONDA**

Questo Ente con atto della Giunta n. 120 del 23/12/2013, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), riunificando le competenze e le funzioni già attribuite al Comitato Pari Opportunità costituito con deliberazione di Giunta provinciale n. 3024 del 29 dicembre 1992, in osservanza di quanto previsto dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001, secondo la Direttiva 4 Marzo 2011, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ed il Ministero per le Pari Opportunità, relativamente alle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia".

Il quadriennio 2014/2018 del Comitato Unico di Garanzia istituito il 10.11.2014 con determinazione n. 8110 del Servizio Affari Generali, Istituzionali, Contratti e Gestione del Personale di questo Ente, è scaduto il 09.11.2018. Si segnala che nell'anno 2019 si è provveduto al rinnovo del Consiglio Metropolitan per cui dei ritardi possono giustificare per i tempi necessari all'insediamento dei nuovi consiglieri delegati.

Con nota PG 140390 del 29.11.2018 è stata inviata ai vertici dell'Ente, al Presidente del Nucleo di Valutazione e a tutti i Dirigente la relazione di fine mandato quadriennio 2014/2018 del Comitato Unico di Garanzia.

Il Dirigente del Servizio Welfare Controllo dei Fenomeni Discriminatori di questo Ente con note prot. n.87161/2019, n. 108195/2019 e n. 117746/2019 ha sollecitato agli organi competenti il rinnovo del CUG. Si segnala che nell'anno 2019 si è provveduto al rinnovo del Consiglio Metropolitan per cui dei ritardi possono giustificare per i tempi necessari all'insediamento dei nuovi consiglieri delegati.

In seguito con Disposizione del Segretario Generale n. 1 del 16.01.2020 di questo Ente sono stati rinnovati, per il quadriennio 2020-2023, i componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) della Città Metropolitana di Bari per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.



Città Metropolitana di Bari  
CUG

Il Presidente del Cug dell'Ente, in ossequio alla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" ha richiesto con nota PG. 21617 del 03.03.2020 al Servizio Risorse Umane-Sicurezza Lavoro i dati di cui all'allegato 1 della suindicata Direttiva relativa alle informazioni da parte dell'Amministrazione al Cug.

In riscontro alla richiesta suindicata il Servizio Risorse Umane - Sicurezza del Lavoro con nota PG 27429 del 24.03.2020 ha inviato le tabelle compilate, di cui al citato allegato, compatibilmente ai dati in possesso del Servizio ed alla loro possibile distribuzione. La tabella 1.8. non è stata compilata, atteso che nell'anno di riferimento non risultano nominate commissioni.

In ossequio alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri nella prima parte sono stati inseriti i dati del personale in servizio alla data del 31.12.2019.

In conclusione, l'anno 2019 è stato un anno di valutazione dell'impatto della Direttiva n. 2/2019 rispetto alla quale il quadriennio 2014/2018 di vigenza del CUG era scaduto ed era in attesa di rinnovo. L'attività del CUG non è stata particolarmente rilevante anche in considerazione del rinnovo del Consiglio Metropolitan, avvenuto nel corso dell'anno, e delle determinazioni consequenziali.

E' stato comunque assicurato l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni positive 2019/2021 approvato con Deliberazione CMB n. 14/2019.

Il CUG si ripropone di attuare le indicazioni previste dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'anno 2020.

IL DIRIGENTE  
Avv. Francesco Lombardo

**Content-Type:** multipart/report; report-type=delivery-status; boundary="d4b6ba61-365f-4693-82e7-a7ac6ff26b85"

**Content-Language:** it

**ID-Messaggio:** <0eff06c7-0e13-4aa2-b923-5e5c99423512@EXCH16-BE3.pcm.it>

**In-Reply-To:** <24ad9813-233b-62fa-4368-024ee275223e@cittametropolitana.ba.it>

**Referenze:** <24ad9813-233b-62fa-4368-024ee275223e@cittametropolitana.ba.it>

**Auto-Submitted:** auto-replied

**X-PCM-Libra-ESVA-Information:** Please contact for more information

**X-PCM-Libra-ESVA-ID:** 71COA400B8.AB2E5

**X-PCM-Libra-ESVA:** No virus found

**X-PCM-Libra-ESVA-Watermark:** 1594291871.32688@Bm6dU2iForRFQ3WExnUxjg

**X-Glauco-MailScanner-Information:** Per assistenza contattare email@glauco.it - For assistance, please contact email@glauco.it

**X-MailScanner-ID:** 8664FC139E.AACA

**X-Glauco-MailScanner:** Found to be clean

**X-Glauco-MailScanner-SpamCheck:** non spam, SpamAssassin (punteggio=0.399, necessario 4.5, DKIM\_SIGNED 0.10, DKIM\_VALID -0.10, DKIM\_VALID\_AU -0.10, HTML\_MESSAGE 0.00, PDS\_BTC\_ID 0.50, RCVD\_IN\_DNSWL\_NONE -0.00, SPF\_HELO\_PASS -0.00)

## Ho recapitato il tuo messaggio ai seguenti destinatari:

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

Oggetto: Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26/6/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni". Relazione anno 2019.

---

**Original-Envelope-Id:** <24ad9813-233b-62fa-4368-024ee275223e@cittametropolitana.ba.it>  
**Reporting-MTA:** dns;EXCH16-BE3.pcm.it  
**Received-From-MTA:** dns;EXCH16-FE2.palazzochigi.it  
**Arrival-Date:** Thu, 2 Jul 2020 10:51:08 +0000

**Original-Recipient:** rfc822;monitoraggiocug@governo.it  
**Final-Recipient:** rfc822;monitoraggiocug@governo.it  
**Action:** delivered  
**Status:** 2.1.5  
**Diagnostic-Code:** smtp;250 2.1.5 Recipient OK  
**Remote-MTA:** dns;EXCH16-BE1.pcm.it

---

**Received:** from EXCH16-BE4.pcm.it (172.16.14.142) by EXCH16-BE3.pcm.it (172.16.14.141) with Microsoft SMTP Server (version=TLS1\_2, cipher=TLS\_ECDHE\_RSA\_WITH\_AES\_128\_GCM\_SHA256) id 15.1.1979.3; Thu, 2 Jul 2020 12:51:08 +0200  
**Received:** from EXCH16-FE2.palazzochigi.it (195.66.14.140) by EXCH16-BE4.pcm.it (172.16.14.142) with Microsoft SMTP Server (version=TLS1\_2, cipher=TLS\_ECDHE\_RSA\_WITH\_AES\_128\_GCM\_SHA256) id 15.1.1979.3 via Frontend

**Oggetto:** Recapitato: Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26/6/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni". Relazione anno 2019.

**Mittente:** <postmaster@palazzochigi.it>

**Data:** 02/07/2020, 12:51

**A:** <serviziopolitichesociali@cittametropolitana.ba.it>

**X-Account-Key:** account1

**X-UIDL:** 1593687095.M649107P54483.mail4.glauco.it,S=26891,W=27372

**X-Mozilla-Status:** 0001

**X-Mozilla-Status2:** 00000000

**X-Vipre-Scanned:** 01231F77014BA6012320C4-TDI

**Return-Path:** <MAILER-DAEMON>

**Delivered-To:** serviziopolitichesociali@cittametropolitana.ba.it

**Received:** from localhost (localhost [127.0.0.1]) by mail4.glauco.it (Postfix) with ESMTP id 92FB1C176CB18 for <serviziopolitichesociali@cittametropolitana.ba.it>; Thu, 2 Jul 2020 12:51:35 +0200 (CEST)

**X-Virus-Scanned:** amavisd-new at mail4

**Authentication-Results:** mail4i.glauco.it (amavisd-new); dkim=pass (1024-bit key) header.d=palazzochigi.it

**Received:** from mail4.glauco.it ([127.0.0.1]) by localhost (mail4i.glauco.it [127.0.0.1]) (amavisd-new, port 10024) with ESMTP id R5L2HzuppCay for

<serviziopolitichesociali@cittametropolitana.ba.it>; Thu, 2 Jul 2020 12:51:28 +0200 (CEST)

**Received:** from frontmail2.glauco.it (unknown [192.168.90.47]) by mail4.glauco.it (Postfix) with ESMTPS id 76EABC16D69A9 for <serviziopolitichesociali@cittametropolitana.ba.it>; Thu, 2 Jul 2020 12:51:28 +0200 (CEST)

**Received:** from mail.palazzochigi.it (mail.palazzochigi.it [195.66.14.147]) (using TLSv1.2 with cipher DHE-RSA-AES256-GCM-SHA384 (256/256 bits)) (No client certificate requested) by frontmail2.glauco.it (Postfix) with ESMTPS id 8664FC139E for <serviziopolitichesociali@cittametropolitana.ba.it>; Thu, 2 Jul 2020 12:51:22 +0200 (CEST)

**Received:** from mx1.palazzochigi.it (mx1.palazzochigi.it [195.66.14.151]) (using TLSv1.2 with cipher ECDHE-RSA-AES256-GCM-SHA384 (256/256 bits)) (No client certificate requested) by mail.palazzochigi.it (Postfix) with ESMTPS id 0F74F1800A70 for <serviziopolitichesociali@cittametropolitana.ba.it>; Thu, 2 Jul 2020 12:51:22 +0200 (CEST)

**X-Envelope-From:** <<>>

**DKIM-Signature:** v=1; a=rsa-sha256; c=relaxed/relaxed; d=palazzochigi.it; s=key1; t=1593687070; bh=f7BdRGWM5EtKwqZ/Nb0IHrHElyTqpn/e3U80DJGXfg0=;

h=From:To:Date:In-Reply-To:References:Subject;

b=b9oA3VZ2aFeaOgzZyYBuRJuVy4incknGQnUpJUf3hKNXzjn/6uEypzk45nIPK5szWQe4u9ehMb+RdC5a77eNgBx9B4iTnrkTTrFQWu//DX3NSeDt5MKPCJG3xwl9R4F7aoE9C0/ZDRSJ++wX9GfhzSMZH0OutSf6HqmDuKgnc5U=

**Received:** from EXCH16-BE3.pcm.it (EXCH16-BE3.pcm.it [172.16.14.141]) (using TLSv1.2 with cipher AES256-GCM-SHA384 (256/256 bits)) (No client certificate requested) by mx1.palazzochigi.it (Postfix) with ESMTPS id 71COA400B8 for <serviziopolitichesociali@cittametropolitana.ba.it>; Thu, 2 Jul 2020 12:51:10 +0200 (CEST)

**Versione-MIME:** 1.0