



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 2021



Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

La presente relazione è redatta in attuazione della Direttiva per la Pubblica Amministrazione e innovazione del Ministero Pari Opportunità del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* e che ha un duplice obiettivo:

-  fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione (Prima Parte);
-  costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano delle pari Opportunità adottato dall'Amministrazione (Seconda Parte);

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Sezione 1. DATI SUL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31.12.2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

QUALIFICA	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	41	28	69

La tabella evidenzia inequivocabilmente una netta prevalenza femminile dei dipendenti dell'ente, che in termini percentuali diventa:

41 donne pari al 59,42%

28 uomini pari al 40,58%

Il Segretario generale è un uomo.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	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
CAT. B		1		3	3			1	7	2
CAT. C	1	3	6	5		1	3	6	9	2
CAT. D				2	4		1	4	5	
P.O. (posizioni organizzative)				1	1			2	2	
Totale personale	1	4	6	10	7	1	4	11	21	4
% sul personale complessivo	1.44%	5.79%	8.69%	14.49%	10.14%	1.44%	5.79%	15.94%	30.43%	5.79%

Dato atto che nell'Amministrazione comunale non esiste personale dirigenziale, è evidente come, anche tra il personale di Posizione Organizzativa, la prevalenza sia femminile.

Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'obiettivo dell'Ente è quello di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale sviluppando culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

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	33	23%	110	77%	143	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			49,35*	100%	49,35*	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti 30%			3	100%	3	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti 50% covid			13	100%	13	100%
Totale	33	20%	133	80%	166	100%
% sul personale	1	1.45%	7	11.6%	8	13.05%

* I permessi ad ore sono stati trasformati in giorni nella voce TOTALI in modo da poter calcolare la percentuale. (49,35:7,2=6,8 quindi 126+7 e 159+7)

Nell'anno di riferimento, i congedi parentali sono stati utilizzati prevalentemente da donne.

PART-TIME/FLESSIBILITA' ORARIA/TELELAVORO/SMART WORKING

La tabella di seguito riportata indica:

 Il n. di dipendenti **part-time**.

L'ente, compatibilmente con le esigenze di servizio, accoglie le domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, anche oltre il limite del 25% per ciascuna categoria, in presenza di gravi e documentate esigenze familiari.

Nell'anno di riferimento risulta prevalente l'utilizzo del part-time da parte delle donne.

 Il n. di dipendenti che usufruiscono della **flessibilità di orario**.

L'ente ha favorito politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori, confermando ed ampliando, in accordo, con la parte sindacale, **la flessibilità oraria**.

 E' stato confermato l'istituto della **banca delle ore**, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

 Tra le varie forme di lavoro flessibile, il **telelavoro** rappresenta un'opzione non ancora valorizzata, mentre si è data attuazione alla fruizione dello **smart working**, quale forma di lavoro a supporto delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro, il cui impiego, nella PA, è stato notevolmente esteso durante il periodo di emergenza COVID 19, con modalità semplificate.

**FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta 50%												1	1	2.43%
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta 88.89%											1		1	2.43%
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta 87.93%										1				2.43%
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta 77.78%		1				1	3,57%			1			1	2.43%
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta 69.45%											1	1	2	4.87%
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta 83.33%										2	4		6	14.63%
Personale che fruisce di part time VERTICALE a richiesta 33.33%										1			1	2.43%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		1	3	3	1	8	28.5%		1	8	13	2	24	58.54%
Personale che fruisce di orari flessibili	1	1	5	8	5	20	71,4%	1	4	10	18		33	80%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale														
Totale %														

Sezione 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) PIANO TRIENNALE DELLE PARI OPPORTUNITA'

I Piani Triennali delle Pari Opportunità sono strumenti necessari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalle vigenti normative in materia. Essi individuano una serie di attività che permettono di avviare azioni di tipo integrato, in grado di produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente.

Nell'anno 2021 l'ente ha adottato il Piano Triennale delle Pari Opportunità con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 01.03.2021

b) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Stato di attuazione: realizzata - Finanziati con impegno al cap. 320 di Bilancio per € 5.381,93

Promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione delle donne a corsi formativi interni ed esterni. Nel 2021 sono stati organizzati corsi di formazione e aggiornamento professionale rivolti a tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, anche sulla base di un calendario di corsi di "Formazione Continua" individuati in collaborazione con UPEL Milano e Varese. Oltre ai corsi organizzati dall'Amministrazione rivolti trasversalmente a tutti, si rende noto che i componenti di ogni Settore hanno potuto partecipare ad altri corsi di formazione, anche esterni, di proprio interesse e di cui molti anche gratuiti. Si rileva inoltre, ai soli fini statistici, come i percorsi formativi siano stati frequentati in prevalenza da dipendenti di genere femminile, anche in termini di ore di formazione fruite, dovuto al fatto che il personale dell'ente è composto da circa il 60% da donne. I corsi si sono svolti prevalentemente in orario di servizio e, a seguito del periodo emergenziale COVID 19, in modalità webinar.

Si allega, di seguito, tabella riassuntiva:

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Classi età Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale			83	25	5	108	90%		132	174	112		418	90%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare) anticorruzione			8	4	2	12	10%		8	21	28		57	10%
Totale ore			91	29	7	127	100%		140	181	140		461	100%
Totale ore %			72%	23%	5%		100%		30%	40%	30%			100%

c) ADOZIONE BILANCIO DI GENERE

Stato di attuazione: non realizzata

d) COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Stato di attuazione: realizzata

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Mobilità esterna Istruttore Amministrativo C1	1	25%	3	75%	4	100%	D
Totale personale	1	25%	3	75%	4	100,00%	
% sul personale complessivo		1,45%				5,8%	

e) DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA

A parità di qualifica, non si evidenziano differenziali retributivi di genere.

Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Ad oggi, sono state svolte indagini sul benessere organizzativo, sulla valutazione dello stress e la valutazione dei rischi, in relazione a quanto previsto nel DUVRI.

Inoltre, è stato adottato, in fase emergenziale, il protocollo di sicurezza sul Coronavirus per fornire ai dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione un quadro di riferimento tecnico, organizzativo e procedurale, volto a garantire, nei luoghi di lavoro, adeguati livelli di tutela della salute e sicurezza.

È stata organizzata da questo Ente, periodicamente e su base volontaria, l'effettuazione dei test per la rilevazione del COVID 19.

Sono stati regolarmente adottati il Codice di Comportamento e il Piano per la Prevenzione della Corruzione.

Sezione 5. PERFORMANCE

Si rimanda all'analisi degli obiettivi approvati nel Piano della Performance adottato con deliberazione G.C. n. 27 del 01.03.2021

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel 2020 si è concluso l'iter procedurale che ha portato alla formazione del CUG, così come da determinazione n. 178 del 30.03.2020.

I componenti nominati in rappresentanza dell'Amministrazione sono stati selezionati tramite avviso interno pubblico. I componenti nominati dalle OO.SS. sono stati designati dalle medesime, individuate tra quelle maggiormente rappresentative dell'ente ed indicate dall'ARAN.

Funzioni

Al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psicologica verso i lavoratori:

Poteri Propositivi

- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- promozione e/o potenziamento delle iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Poteri Consultivi, formulando pareri su:

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- Piani di formazione del personale;
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- Criteri di valutazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

 Poteri di verifica su:

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza sul lavoro.

AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

Le azioni programmate nel Piano Triennale per il 2021 sono state prevalentemente realizzate come si evince dalle seguenti schede:

Iniziativa n. 1 – FACILITARE E SOSTENERE L'EMERGERE DEI TALENTI FEMMINILI

Obiettivo: Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili

Azioni:

- *Promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione delle donne a corsi formativi interni ed esterni. Nel 2021 sono stati organizzati corsi di formazione e aggiornamento professionale rivolti a tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, anche sulla base di un calendario di corsi di formazione continua individuati in collaborazione con UPEL Milano e Varese. Si rileva inoltre, ai soli fini statistici, come i percorsi formativi siano stati frequentati in prevalenza da dipendenti di genere femminile, anche in termini di ore di formazione fruite, dovuto al fatto che il personale dell'ente è composto da circa il 60% da donne. I corsi si sono svolti prevalentemente in orario di servizio e, a seguito del periodo emergenziale COVID 19, in modalità webinar.*
- *Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino, attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.*

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: cap. 320 risorse impegnate € 5.381,93

Nota Metodologica

- *Iscrizione ai corsi di formazione*
- *Iscrizione a corsi di aggiornamento e sostegno del reinserimento lavorativo attraverso la valorizzazione delle professionalità presenti nel servizio di provenienza*

La presente azione è stata prevista nel Piano Triennale delle Pari Opportunità 2021/2023

Iniziativa n. 2 – PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo n. 2.1: Migliorare l'efficienza organizzativa

Azioni:

A. *Ricorso all'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.*

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutti i dipendenti

Nota Metodologica

- *Si conferma l'accoglimento delle richieste di part-time, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche oltre il limite del 25% per ciascuna categoria, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari. Al fine di garantire la concessione del part-time a dipendenti interessati da situazioni familiari tali da richiedere una assidua assistenza da parte del lavoratore stesso, l'Ente riconosce, ai sensi dell'art.53, commi 2 e 8, CCNL 21.05.2018, di elevare fino ad un ulteriore 10% il contingente previsto dal comma 2 dello sopracitato articolo, secondo i criteri riportati nel nuovo CCDI 2019/2021. L'azione si sostanzia in un'analisi, con il dipendente, della forma di flessibilità più confacente alle esigenze emerse di non compatibilità con i tempi di lavoro, sempre nel rispetto delle esigenze di servizio e dei criteri stabiliti nel citato CCDI.*

Obiettivo n. 2.2: Consolidare gli istituti esistenti per la conciliazione casa/lavoro

Azioni:

A. *Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori*

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutti i dipendenti

Nota Metodologica

- *è stata confermata la Banca delle Ore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore.*
- *E' stata confermata ed ampliata la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con le organizzazioni sindacali.*
- *Si è previsto inoltre, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente e sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno, fatta salva la possibilità dello stesso di ripresentare la domanda qualora permanessero le condizioni sopra delineate*
- *E' stato attuato il ricorso ai congedi parentali da parte dei padri e delle madri, applicando gli istituti previsti dalla normativa ivi compresi quelli legati a particolari e contingenti situazioni quale il fenomeno epidemiologico COVID 19 tutt'ora in essere.*
- *Viene attuato l'utilizzo di lavoro agile, il cui impiego, nella PA, è stato notevolmente esteso durante il periodo di emergenza COVID 19, con modalità semplificate. Nello specifico, per effetto del Decreto Ministeriale 8.10.2021, sono già stati predisposti i modelli di accordo di lavoro individuale che devono disciplinare le nuove modalità di svolgimento dello smart working dettagliando periodo di riferimento, fasce di reperibilità e obiettivi da raggiungere.*

Iniziativa n. 3 – PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo: Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Azioni:

A. *Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG*

B. *Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.*

Attori Coinvolti: tutti i settori



Beneficiari: tutti i dipendenti

Nota Metodologica

- *Si è provveduto alla pubblicazione nell'apposito spazio ricavato sul sito internet comunale*

Iniziativa n. 4 – PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITA' DEL CPO/CUG

Obiettivo n. 4.1: Istituire le figure di riferimento

Azioni:

A. Istituire il CUG – Comitato Unico di Garanzia (pari opportunità + mobbing)

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutti i dipendenti

Nota Metodologica

- *Si è provveduto all'istituzione del CUG con determinazione n. 178 del 30.03.2020*

Obiettivo n. 4.2: Dotarsi degli strumenti normativi

Azioni:

A. Adottare il "Regolamento per le Pari Opportunità" e il "Regolamento contro il Mobbing"

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutti i dipendenti

Nota Metodologica

- *Ancora da realizzarsi*

Obiettivo n. 4.3: Favorire le relazioni sul territorio

Azioni:

A. Promuovere l'attività di relazione del CUG nei confronti delle realtà locali (associazioni, ASL,

Provincia) al fine di programmare azioni congiunte per la promozione di iniziative sul tema delle pari opportunità

Attori Coinvolti: tutti i settori

Beneficiari: tutti i dipendenti

Nota Metodologica

- *Si sono organizzate iniziative, in collaborazione con le associazioni del territorio, da parte degli uffici che hanno maggiori relazioni con le stesse, quali la biblioteca, l'ufficio cultura e/o servizi sociali*

Inoltre, l'Amministrazione ha dedicato ampio spazio alla predisposizione del nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024

Considerata l'importanza che riveste il Piano, anche come programma di lavoro per i prossimi anni, si sono ritenuti, come prioritari, i seguenti macro obiettivi:

- Sostenere il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro
- Favorire la conciliazione tra famiglia e professione
- Monitorare la formazione e l'aggiornamento professionale
- Costruire politiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni

Considerazioni conclusive

Anche Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 prevede misure dirette ad eliminare ogni forma di discriminazione attraverso obiettivi tesi a modificare l'organizzazione del lavoro in senso favorevole alla realizzazione delle pari opportunità.

L'Amministrazione del Comune di Varedo ha di fatto elaborato un atto a favore delle pari opportunità per le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente quale strumento indispensabile per prevenire comportamenti discriminatori, richiamando l'attenzione sull'importanza che il principio di parità riveste anche nella programmazione dei fabbisogni del personale e nella programmazione della formazione.

Si intendono consolidare le azioni già descritte ed intraprese con il piano precedente finalizzate a rimuovere eventuali ostacoli per la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti.

Vengono confermate anche le Politiche formative, quali strumento di leva per il cambiamento organizzativo e gestionale, creando un reale "valore" all'interno dell'Amministrazione volto a favorire la coerenza delle esigenze di sviluppo professionale dei singoli con gli orientamenti e le

priorità gestionali dell'Amministrazione.

Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro

L'Amministrazione intende tutelare l'ambiente di lavoro, promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità sia all'interno dell'Ente sia sul territorio, promuovere l'organizzazione del lavoro con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

- A tal proposito, si sono favorite politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori, confermando **la flessibilità di orario**, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con le organizzazioni sindacali ed è stato attuato l'utilizzo del lavoro agile, il cui impiego, nella PA, è stato notevolmente esteso durante il periodo di emergenza COVID 19, con modalità semplificate. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali, verranno disciplinate le modalità ordinarie di svolgimento del lavoro agile, quale strumento atto a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, a favorire la crescita della produttività del dipendente lavoratore.

In ultima analisi, l'Amministrazione intende promuovere il ruolo e le attività del CUG appena istituito.

I MEMBRI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Bellè Mirco

Santambrogio Annalisa

Ferrari Anna

Varedo, 4 MARZO 2022