



COMUNE DI PECETTO TORINESE

CAP 10020 – CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Sede Municipale di via Umberto I n.3
Tel. 0118609218/9 - Fax 0118609073
sito www.comune.pecetto.to.it - mail: info@comune.pecetto.to.it
Pec: info@pec.comune.pecetto.to.it
Partita IVA 02085860019 – C.F. 90002610013

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2022

Ai vertici dell'Amministrazione
sindaco@comune.pecetto.to.it

Al Nucleo di Valutazione
alfiero@dasein.it

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 2022

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG"*, così come integrata dalla direttiva 2/19, avente ad oggetto *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*.

Finalità

La relazione ha un obiettivo duplice: da un lato, intende fornire uno spaccato della situazione concreta del personale dipendente, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e, dall'altro lato, è funzionale a costituire uno strumento utile per nuove azioni da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle in essere, in quanto previste nell'ambito del Piano di azioni positive dell'anno precedente.

Il Compito svolto dal CUG è quello di raccogliere i dati provenienti dai vari attori coinvolti per trarre delle conclusioni attraverso il monitoraggio dello stato di attuazione delle misure a tutela delle tematiche di competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dall'ufficio personale sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni eventualmente messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (NV, consigliera di parità ecc).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione, nonché una sintesi delle attività svolte dal Comitato nell'anno di riferimento.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Si riportano i dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età, categoria, tipo di contratto (tempo pieno o parziale) e posizione organizzativa. Si dà atto che tutto il personale in servizio è assunto a tempo indeterminato e non è presente personale di categoria A.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E CATEGORIA

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
CATEGORIA D				1	1			2	1	
CATEGORIA C		2		1			1	2	5	3
CATEGORIA B				1	1		1	1	1	
Totale personale		2	0	3	2		2	5	7	3
% sul personale complessivo		8%	0%	13%	8%		8%	21%	29%	13%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	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		2		3	2	7	29%		1	2	6	3	12	50%
Part Time >50%										3	1		4	17%
Part Time <50%									1				1	4%
Totale		2		3	2	7	29%		2	5	7	3	17	71%
Totale %		8%		13%	8%		29%		8%	21%	29%	13%		71%

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>




 Pag. 4

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
CATEGORIA D	2	40%	3	60%	5	100%
Totale personale	2	40%	3	60%	5	100%
% sul personale complessivo	2	8%	3	13%	24	21%

Con riferimento al trend storico, si registra un progressivo e costante incremento della componente femminile, come emerge dal raffronto tra l'anno 2012 (10 uomini e 14 donne), l'anno 2016 (10 uomini e 15 donne) e gli anni 2021 e 2022 (7 uomini e 17 donne).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si riportano i dati forniti dall'Amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, part-time, lavoro agile, smart working, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (PART TIME)

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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta-ORIZZONT. 75%										1				
Personale che fruisce di part time a richiesta-MISTO 83,333%										2	1			
Personale che fruisce di part time a richiesta-VERTICALE 50%										1				
Personale che fruisce di telelavoro														

Personale che fruisce del lavoro agile									1	5	3	1		
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale									1	9	4	1		

Come si può evincere dalla tabella, il 21% del personale ha contratto di lavoro a tempo parziale.

Dei cinque contratti di lavoro a tempo parziale, tre sono stati oggetto di trasformazione su richiesta delle dipendenti mentre due sono a tempo parziale *ab origine*, anche se, in un caso, la percentuale è stata incrementata nel corso dell'anno 2021.

E' riconosciuta in modo abbastanza generalizzato la flessibilità oraria in entrata e durante la pausa pranzo.

Nel corso dell'anno 2022, vi è stato un consolidarsi dello smartworking, in adempimento del decreto 8 ottobre 2021 della Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica, che ha dettato una serie di misure organizzative per consentire il rientro in presenza di tutto il personale ed ha, contestualmente, previsto misure temporanee ai fini dell'autorizzazione al lavoro agile in attesa della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e obiettivi del lavoro agile da stabilirsi all'interno del PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione).

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	0		75		75	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0		6		6	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		0		0	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	
Totale PERSONALE	7		17		24	
% sul personale	0%		12%		12%	

R G P W

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione, vengono indicate le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità.

a) PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Fin dall'anno 2011, il piano è stato adottato ogni triennio in modo regolare, fino a diventare, con la direttiva n. 2/2019, uno strumento a scorrimento collegato con il ciclo della *performance* ed allegato al Piano della *performance*.

Il piano per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 10.3.2022, fermo restando l'impegno al mantenimento ed all'implementazione delle azioni realizzate negli anni precedenti, prevede il perseguimento dei seguenti obiettivi principali:

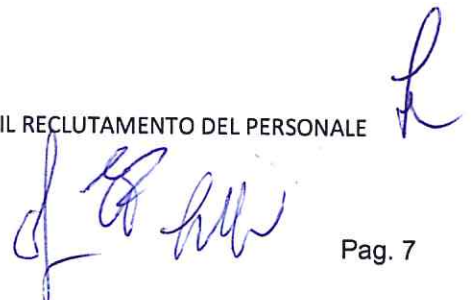
- 1) realizzare iniziative per approfondire e diffondere le tematiche delle pari opportunità;
- 2) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nell'ambiente di lavoro;
- 3) favorire politiche di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

b) FRUIZIONE PER GENERE DELLA FORMAZIONE

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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale				90		90	32,14 %		32	32	102	24	190	67,86 %
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare) ANTICORRUZIONE OBL.		6		9	6	21	29,17 %		6	15	21	9	51	70,83 %
Totale ore		6		99	6	111	31,53 %		38	47	123	33	241	68,47 %
Totale ore %		1,70 %		28,13 %	1,70 %				10,80 %	13,35 %	34,94 %	9,38%		

c) ADOZIONE BILANCIO DI GENERE: non attuata

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



Non solo è previsto dall'art. 47, comma 4, del regolamento comunale uffici e servizi, ma costituisce principio ampiamente consolidato e condiviso quello secondo cui nessun genere può essere rappresentato nelle commissioni esaminatrici in misura superiore ai 2/3. Nel corso dell'anno 2022, non sono state espletate procedure concorsuali.

e) DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
CATEGORIA D	47.241,70	37.586,46	9.655,24	88,67%
CATEGORIA C	26.616,03	25.322,22	1.293,81	11,88%
CATEGORIA B	21.196,91	21.257,14	-60,23	-0,55%
Totale personale	95.054,64	84.165,82	10.888,82	100,00%
% sul personale complessivo	53,04%	46,96%	6,08%	*

***la percentuale è stata calcolata rapportando la retribuzione netta maschile e femminile rispetto al totale delle retribuzioni nette dei dipendenti a tempo pieno*

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dalla Valutazione del Rischio stress lavoro correlato (documento prodotto dal R.S.P.P. con nota prot. 0000723 del 26.1.2023), è emerso che il Comune di Pecetto Torinese si colloca in una fascia di rischio non rilevante, a partire da questi dati di riepilogo:

AREA	PUNTEGGIO	
Indicatori aziendali	6	Medio
Contenuto del lavoro	18	Non rilevante
Contesto del lavoro	18	Non rilevante
Totale	42	Non rilevante

In funzione della classe di rischio di appartenenza la misura di sicurezza adottata è il monitoraggio biennale della suddetta valutazione.

Oltre al codice disciplinare ed al codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, è vigente il codice di comportamento comunale, approvato in versione aggiornata con deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 25.10.2022, da cui emergono la sanzionabilità dei comportamenti o delle molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere, per tutto il personale, di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro e nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa.

Negli ultimi anni non sono state segnalate situazioni di disagio lavorativo o di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Fino al Piano triennale azioni positive 2017-2019, pur essendo diffusi e condivisi, non si prevedevano particolari ed espliciti collegamenti degli obiettivi di pari opportunità rispetto al Piano della Performance.

Con l'avvento della direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, il Piano triennale azioni positive 2020-2022, è diventato parte del Piano della Performance e, pertanto, gli obiettivi di pari opportunità vengono a costituire dimensione di performance organizzativa dell'Amministrazione, con le conseguenti ricadute con riferimento alla valutazione della performance.

Tale impostazione permane e viene rafforzata con l'avvento del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), quale documento unico di programmazione e *governance* che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato Unico di Garanzia ed i vertici dell'Amministrazione allo scopo di mettere in luce il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione, nonché di illustrare le azioni svolte dal Comitato stesso nel corso dell'anno 2022.

Occorre dare atto, in via preliminare, che stanti le ridotte dimensioni dell'Ente ed i numerosi compiti cui il personale è assegnato, ivi inclusi i componenti del Comitato, l'attività del CUG viene svolta in modo necessariamente residuale ma, nonostante questo, va rilevata un'attività, sia pure basilare, ma costante nel tempo ed efficace nei risultati.

A. OPERATIVITA'

1. MODALITÀ DI NOMINA DEL CUG

Il Comitato, nella sua attuale composizione, è stato nominato, con provvedimento del Segretario Comunale, prot. 0002303 del 26.3.2020, fino al 31 marzo 2024, ai sensi dell'art. 5 del regolamento, che prevede la durata in carica del Comitato per un quadriennio, con possibilità di rinnovo per una sola volta. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da altrettanti rappresentanti dell'Amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

2. EVENTUALE DOTAZIONE DI BUDGET ANNUALE AI SENSI DELL'ART. 57 DEL D.LGS. 165/2001

Non è stato previsto un budget annuale

3. RISORSE DESTINATE ALLA FORMAZIONE DEI/DELLE COMPONENTI, O INTERVENTI REALIZZATI A COSTO ZERO CON SPECIFICAZIONE DEGLI ARGOMENTI OGGETTO DI FORMAZIONE

Non sono state destinate risorse specifiche per la formazione dei componenti del Comitato, ferma restando la possibilità di accedere alle risorse ordinarie finalizzate alla formazione ovvero di prendere parte alle eventuali iniziative organizzate da altri Enti ovvero dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana.

4. RICONOSCIBILITÀ/VISIBILITÀ

Il C.U.G. dispone di una casella di posta elettronica dedicata (cug@comune.pecetto.to.it) alla quale non sono pervenute, nel corso dell'anno, richieste e segnalazioni ma che costituisce un canale di comunicazione efficace ed imprescindibile rispetto agli uffici della Consigliera di Parità della Regione Piemonte e di quella della Città Metropolitana.

Inoltre, il CUG svolge un ruolo di sensibilizzazione ed informazione sulle tematiche di competenza, con l'aggiornamento dell'apposito spazio sul sito web comunale (in *Amministrazione Trasparente – Personale – Comitato Unico di Garanzia*), contenente il regolamento per il suo funzionamento, atti di nomina, piani azioni positive, verbali e relazioni annuali.

5. NORMATIVA/CIRCOLARI CHE REGOLAMENTANO I RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E CUG

E' vigente apposito regolamento comunale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 17.2.2012. Tale regolamento è stato condiviso e recepito, senza necessità di richiedere modifiche od integrazioni, dal Comitato durante la sua prima riunione successiva alla sua costituzione.

Nel regolamento sono disciplinati le modalità di nomina, il funzionamento e l'esercizio delle funzioni propositive, consultive, di verifica e di controllo del Comitato.

6. FREQUENZA E TEMI DELLA CONSULTAZIONE

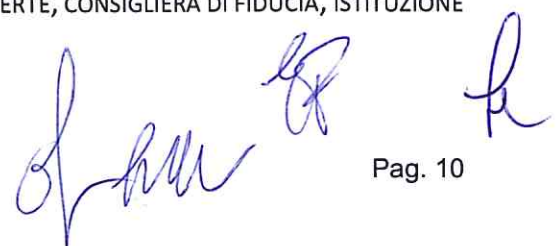
Il Comitato si riunisce, di norma, almeno una volta all'anno ovvero ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei suoi componenti. Si confronta su tutti i temi rimessi alla sua competenza, con l'intento di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, la rimozione di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Nel corso dell'anno 2022, i temi di consultazione principali sono stati quelli finalizzati alla redazione della relazione annuale, nel rispetto alle indicazioni contenute nella citata direttiva 2/2019, e del piano azioni positive.

7. PRESA IN CARICO DEI PARERI

Il Comitato ha compiti consultivi in tutte le materie allo stesso demandate e, in particolare, 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.

8. COLLABORAZIONI ESTERNE/INTERNE (ES. FIGURE PROFESSIONALI ESPERTE, CONSIGLIERA DI FIDUCIA, ISTITUZIONE SPORTELLI DI ASCOLTO, OIV, RSU)



Il Comitato non si avvale di specifiche professionalità esterne ma, in ogni caso, svolge la sua azione in raccordo con le Consigliere di Parità degli Enti superiori, con il Nucleo di Valutazione e con le rappresentanze sindacali unitarie.

B. ATTIVITA'

Nel corso dell'anno 2022, l'attività del CUG si è svolta in modo regolare con l'intento di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, la rimozione di ogni forma di discriminazione e di promuovere la creazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il CUG ha esercitato un ruolo propositivo in relazione al Piano triennale azioni positive 2022-2024 e di verifica con la relazione annuale 2021, nonché, più in generale, consultivo e di verifica costante su tutte le tematiche di competenza.

L'attività dell'anno 2022, in continuità con quella degli anni precedenti, ha consentito il conseguimento dei seguenti risultati rispetto ai quali deve permanere, comunque, fermo l'impegno anche per il futuro:

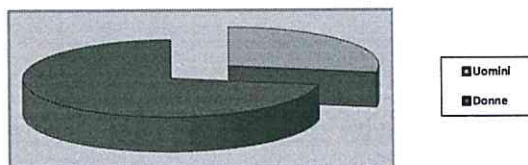
- pubblicazione sul sito web, nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente, del Piano di Azioni Positive e degli atti del Comitato Unico di Garanzia;
- promozione della presenza di ambo i sessi ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di formazione, con articolazione in orari, sedi e modalità di fruizione atti a renderli accessibili a tutti;
- favore per politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare (come dimostrano la diffusione dello smartworking e la presenza di n. 5 contratti a tempo parziale, di cui n. 1 di categoria B al 50%, n. 1 di categoria B all'83,33%, n. 1 di categoria C al 75% e n. 2 di categoria C all'83,33%);
- garanzia, nelle commissioni di concorso e selezione, della presenza di entrambi i generi;
- gestione delle politiche delle risorse umane in modo tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne;
- affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;
- divulgazione del codice disciplinare e del codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o delle molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere, per tutto il personale, di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati raccolti, l'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:



Dipendenti n. 24, oltre al Segretario Comunale
 Donne n. 17, oltre al Segretario Comunale 71%
 Uomini n. 7 29%



così suddivisi per categoria:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	3	11	3	17
Uomini	2	3	2	7
Totali	5	14	5	24

così suddivisi per Area:

AREA	Uomini	Donne	Totale
AMMINISTRATIVA	1	5	6
FINANZIARIA	0	5	5
TECNICA LAVORI PUBBLICI	0	1	1
TECNICA EDILIZIA, URBANISTICA E AMBIENTE	0	2	2
AREA VIGILANZA, POLIZIA AMMINISTRATIVA E MANUTENZIONI	6	4	10
Totali	7	17	24

così suddivisi per misura dell'orario di lavoro contrattuale:

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Personale a indeterminato e pieno	2	3	5
Personale a indeterminato e parziale	0	0	0
Categoria C			
Personale a indeterminato e pieno	3	8	11
Personale a indeterminato e parziale	0	3	3
Categoria B			
Personale a indeterminato e pieno	2	1	3
Personale a indeterminato e parziale	0	2	2

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

L'analisi complessiva del contesto porta ad evidenziare una situazione sostanzialmente rispettosa delle normative vigenti, con un'adeguata presenza di entrambi i sessi in posizioni apicali ed una diffusa cultura tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone.

Nonostante questo, appare opportuno incrementare le azioni mirate a produrre ulteriori effetti concreti a favore dei dipendenti in modo da:

- 1) sensibilizzare tutto il personale e renderlo sempre più orientato al tema delle pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- 2) tutelare il benessere psicologico dei lavoratori preservando l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, promuovendo un contesto lavorativo sicuro ed improntato a relazioni interpersonali fondate sul rispetto della persona e sull'assoluta correttezza dei comportamenti;
- 3) favorire sempre più, contemperando le esigenze dell'ente con quelle del personale, l'adozione di misure organizzative che consentano la conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 4) favorire il benessere organizzativo e dell'ambiente di lavoro monitorando la valutazione dei rischi, dello stress correlato e introducendo iniziative finalizzate al miglioramento della comunicazione interna e delle relazioni interpersonali;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) incrementare il collegamento tra pari opportunità, benessere lavorativo ed assenza di discriminazioni rispetto al ciclo della Performance.

Pecetto Torinese, 15 marzo 2023

IL PRESIDENTE DEL CUG

D.ssa Lorella Longo



I COMPONENTI DEL CUG



Com. Cosimo Calò



Giuseppina Zagaglia



IL COMPONENTE E SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Ettore Pallotti



