



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 2019

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 2019

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 duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’Amministrazione.

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.

Struttura della Relazione

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

- dati forniti dagli uffici risorse umane 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 (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente 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.

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		3	1					5	5	1
CATEGORIA B				1	1		1	2		
Totale personale		3	2	1	2		1	9	6	1
% sul personale complessivo		12%	8%	4%	8%		4%	36%	24%	4%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO CONTRATTO (TEMPO PIENO O PARZIALE)

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	% totali
Tempo Pieno		3	2	1	2	8			4	6	1	11	76%
Part Time >50%									3			3	12%
Part Time <50%								1	2			3	12%
Totale		3	2	1	2	8		1	9	6	1	17	100 %
Totale %		12%	8%	4%	8%			4%	36%	24%	4%		

RIPARTIZIONE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CAT. D

Posizione di responsabilità organizzativa	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
CATEGORIA D	2	40%	3	20%	5	100%
Totale personale	2	40%	3	60%	5	100%
% sul personale complessivo	25	8%	25	12%	25	20%

Con riferimento al trend storico, si registra un progressivo incremento della componente femminile, come emerge dal raffronto tra l'anno 2012 (10 uomini e 14 donne) e l'anno 2019 (8 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 / Tipo Presenza	UOMINI					DONNE					TOTALI	
	<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	Tot. Gen.	% totale
Tempo Pieno		3	2	1	2			4	6	1	19	76%
Part Time >50%								3			3	12%
Part Time <50%							1	2			3	12%
Totale		3	2	1	2		1	9	6	1	25	100%
Totale %		12%	8%	4%	8%		4%	36%	24%	4%	100%	

Come si può evincere dalla tabella, il 24% del personale ha contratto di lavoro a tempo parziale.

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 a richiesta-ORIZZONT. 70%										1				
Personale che fruisce di part time a richiesta-MISTO 83,333%										2				
Personale che fruisce di part time a richiesta-VERTICALE 50%										1				
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale										4				
Totale %										16%				

Dei sei contratti di lavoro a tempo parziale, quattro sono stati oggetto di trasformazione su richiesta delle dipendenti mentre due sono a tempo parziale *ab origine*.

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			38		38	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			223		223	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			0		0	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			0		0	
Totale PERSONALE	8		17		25	
% sul personale			12%		12%	

E' riconosciuta in modo abbastanza generalizzato la flessibilità oraria in entrata e durante la pausa pranzo. In quest'ottica, è stata ridotta la durata della pausa pranzo da 45 a 30 minuti e vi è stata una revisione dell'orario del personale addetto all'ufficio demografico, prevedendo un sabato al mese, anziché quattro.

Fino all'anno 2019 non vi sono esperienze di telelavoro e smart working.

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*.

Nel piano relativo al triennio 2017-2019 erano previste e sono state realizzate, senza la necessità di specifici finanziamenti, le seguenti azioni:

1. mantenimento della flessibilità oraria in entrata ed in uscita e, a partire da un'indagine dei bisogni, sperimentazione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze personali, familiari e sociali
2. implementazione dell'informazione al personale, mediante circolare esplicativa, circa la normativa relativa ai permessi in modo da agevolarne la fruizione per consentire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro
3. potenziamento degli interventi formativi senza discriminazione di genere
4. organizzazione dei percorsi formativi in orari idonei per conciliare esigenze lavorative e familiari
5. affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni

Da ultimo, il piano per il triennio 2020-2022, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 17.9.2019, fermo restando l'impegno al mantenimento ed all'implementazione delle azioni realizzate negli anni precedenti, prevede le seguenti azioni:

1. informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite incontri, pubblicazioni sulla bacheca del personale, comunicazioni via mail e attraverso l'azione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), con i suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica
2. nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; non prevedere posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne

b) FRUIZIONE PER GENERE DELLA FORMAZIONE

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		15	94,5			109,5	24,36%	61	148	75	6	290	64,52%	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare) ANTICORRUZIONE OBL.		6	4	2	4	16	3,56%	2	18	12	2	34	7,56%	
Totale ore		21	98,5	2	4	125,5	27,92%	63	166	87	8	324	72,08%	
Totale ore %		4,67%	21,91	0,44%	0,88%	27,92%		14,02%	36,93%	19,35%	1,78%	72,08%		

c) ADOZIONE BILANCIO DI GENERE: non attuata

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

Anche se, nell'anno 2019, non si sono svolti concorsi o selezioni, 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.

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	€ 38.415,09	€ 32.307,48	€ 6.107,61	89,15%
CATEGORIA C	€ 24.687,72	€ 23.914,69	€ 773,03	11,28%
CATEGORIA B	€ 20.174,94	€ 20.204,75	€ -29,81	-0,43%
Totale personale	€ 83.277,75	€ 76.426,92	€ 6.850,83	100,00%
% sul personale complessivo	52,14%	47,86%	4,28%	*

**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

Dall'analisi del Documento di Valutazione dei Rischi, ed in particolare della Valutazione del Rischio stress lavoro correlato (indagine svolta nell'anno 2010), è emerso che il Comune di Pecetto Torinese si colloca in una fascia a basso rischio, tale da non richiedere l'attuazione di interventi correttivi, fatto salvo il mantenimento nel tempo delle misure gestionali ed organizzative in essere.

In considerazione del fatto che l'indagine è ormai molto risalente nel tempo, risulterebbe necessario ed opportuno procedere ad una nuova valutazione, ponendo in essere le conseguenti azioni eventualmente necessarie.

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 con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 18.12.2013, 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 rilevate 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 2/2019, in data 26 giugno 2019, il Piano triennale azioni positive 2020-2022, approvato, su proposta del CUG, con deliberazione n. 104 del 17.9.2019, 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 individuale dei soggetti responsabili.

Trattandosi della prima annualità, questa dimensione viene ad avere un carattere ancora sperimentale e, necessariamente, embrionale ma si auspica che, con il passare degli anni, il tema delle pari opportunità possa costituire un elemento sempre più pregnante dell'azione dell'Amministrazione e della sua performance.

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 2019.

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 rinnovato, fino al 31 marzo 2020, con provvedimento del Segretario Generale prot. 0001683 dell'1.3.2016, 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 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 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, ogni semestre ovvero ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei suoi componenti e 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 2019, il tema di consultazione principale è stato quello finalizzato alla redazione del Piano azioni positive 2020-2022, in modo coerente rispetto alle indicazioni contenute nella citata direttiva 2/2019.

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 competenza.

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 2019, 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, con particolare riguardo al Piano triennale azioni positive 2020-2022, nonchè consultivo e di verifica costante su tutte le tematiche di competenza.

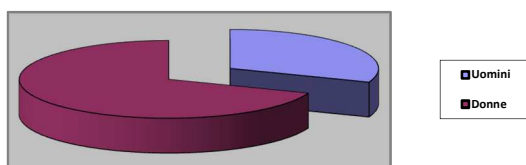
L'attività dell'anno 2019, in continuità con quella degli anni precedenti, ha consentito il conseguimento dei seguenti risultati rispetto ai quali deve permanere, comunque, fermo l'impegno anche per il futuro:

- 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;
- favore per politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare (come dimostra la presenza di n. 6 contratti a tempo parziale, di cui n. 2 di categoria B al 50%, n. 1 di categoria C al 50%, n. 1 di categoria C al 70% e n. 2 di categoria C all'83,33%);
- garanzia, nelle commissioni di concorso e selezione, della presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- gestione delle politiche delle risorse umane in modo tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne;
- 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. 25, oltre al Segretario Comunale	
Donne	n. 17, oltre al Segretario Comunale	69,2%
Uomini	n. 8	30,8%



così suddivisi per categoria:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	3	11	3	17
Uomini	2	4	2	8
Totali	5	15	5	25

così suddivisi per area:

AREA	Uomini	Donne	Totale
AMMINISTRATIVA	1	5	6
FINANZIARIA	0	6	6
TECNICA LAVORI PUBBLICI	0	1	1
TECNICA EDILIZIA, URBANISTICA E AMBIENTE	1	1	2
AREA VIGILANZA, POLIZIA AMMINISTRATIVA E MANUTENZIONI	6	4	10
Totali	8	17	25

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	4	7	11
Personale a indeterminato e parziale	0	4	4
Categoria B			
Personale a indeterminato e pieno	2	1	3
Personale a indeterminato e parziale	0	2	2

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 il personale tutto rendendolo ancora più orientato alle pari opportunità;
- 2) tutelare e preservare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, garantendo un ambiente sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- 3) favorire sempre più, contemperando le esigenze dell'ente con quelle del personale, iniziative che consentano la conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 4) favorire il benessere organizzativo e dell'ambiente di lavoro a partire da una aggiornata valutazione dei rischi e dello stress correlato;
- 5) incrementare il collegamento tra pari opportunità, benessere lavorativo ed assenza di discriminazioni rispetto al ciclo della Performance.

Pecetto Torinese, 30 marzo 2020

IL PRESIDENTE DEL CUG

Dott. Bernardo Caccherano

I COMPONENTI DEL CUG

D.ssa Lorella Longo

Rosa Bonina