Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
ANNO 2024

Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

Ai vertici dell'Amministrazione
All'OIV dell'Amministrazione
Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2024

Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

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".

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 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.

Comune di Castellina in Chianti

Provincia di Siena

PARTE I

DATI SUL PERSONALE

Si riportano di seguito i dati inseriti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2025 – 2027.
Le tabelle che seguono riportano una fotografia dell'Ente ed i dati relativi al personale in servizio al 31 dicembre 2024:

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO *	23	15	8
TITOLARI DI P.O.	2	2	0
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	2	2	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	12	4	8
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	8	8	/
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	/	/	/
PERSONALE PART-TIME	2	0	2
RAPPRESENTANTI SINDACALI	4	4	/

CONCIDERAZIONI CUG: come si evince dalla tabella, i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Castellina in Chianti sono 23,(*il Dott. Rossi Alessandro rimane titolare del posto di Funzionario EQ (cat. D in pianta organica ma non risultando in servizio al 31.12 2024 è inserito solo numericamente nel conteggio del personale complessivo). Vi è una netta differenza numerica nella rappresentanza di genere: 15 dipendenti uomini e 8 dipendenti donne. Tale differenza, seppur comprensibile in riferimento all'area degli operatori esperti (ex cat. B) dato che, nonostante il Comune di Castellina in Chianti avesse già previsto nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 – 2026, per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità ("…. al fine di favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.P.R. 487/1994, in ciascun bando finalizzato al reclutamento di personale da inquadrare nell'area dei Funzionari e degli Operatori Esperti si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o") di applicare un titolo di preferenza in favore del genere femminile, vi è una oggettiva difficoltà al reclutamento di personale di genere femminile nella suddetta area, si fa notare invece che, in riferimento ai **TITOLARI DI P.O.** e all'**AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)** non vi è rappresentanza femminile.

Comune di Castellina in Chianti

Provincia di Siena

DISTINZIONE TEMPO PART-TIME

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
C1	0	1(18/36)
C1	0	1(24/36)
TOTALE	**0**	**2**

DISTINZIONE PER SERVIZIO DI APPARTENENZA

AFFARI GENERALI E POLIZIA MUNICIALE (ex Rossi ora Lorenzini)				
	TOTALE	UOMINI	DONNE	**NOTE**
TITOLARI DI P.O.	1	1	0	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	0	0	0	
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	4	2	2	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	1	1	0	
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	0	0	0	
PERSONALE PART-TIME	0	0	0	

ECONOMICO FINANZIARIO – TRIBUTI – PERSONALE – SOCIALE (Trinciarelli)				
	TOTALE	UOMINI	DONNE	**NOTE**
TITOLARI DI P.O.	1	1	0	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	1	1	0	
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	4	0	4	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	0	0	0	
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	0	0	0	
PERSONALE PART-TIME	1	0	1	

INFRASTRUTTURE SVILUPPO E ASSETTO TERRITORIO – (Gamberucci)				
	TOTALE	UOMINI	DONNE	**NOTE**
TITOLARI DI P.O. (Segretario Comunale)	0	0	0	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q. (EX CAT. D)	1	1	0	
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	4	2	2	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	7	7	0	
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	0	0	0	
PERSONALE PART-TIME	1	0	1	

Comune di Castellina in Chianti

Provincia di Siena

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero		1

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media
AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	51.544,13	0,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	35.891,87	30.222,08
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	31.009,43	0,00
AREA DEGLI OPERATORI	/	/
Dirigenti	/	/

Per quanto riguarda invece lo sviluppo delle carriere e delle professionalità sia del personale maschile sia di quello femminile, questo ente ha attribuito apposite risorse riferite a compiti che comportano specifiche responsabilità.

Di seguito si riporta il quadro di sintesi:

Area Affari Generali – Polizia Municipale

n.1 donna	€ 1.309,52
n.1 uomo	€ 1.309.52*

*particolare responsabilità per n. 11 mesi

Area Economico-Finanziaria

n.2 donne	€. 1.309,52-€ 1.452,38
n.0 uomo	

Area Lavori Pubblici

n.0 donne	
n.2 uomo	€ 976,19 - €. 1.404,76

Area Urbanistica

n.1 donna	€ 1.309,52
n.1 uomo	€ 1.309,52

Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

CONSIDERAZIONI CUG: in merito al differenziale retributivo della categoria C che emerge dalla tabella, si evidenzia un differenziale stipendiale fra genere maschile e genere femminile nell'are degli istruttori, si chiede di approfondire quale sia l'origine del divario economico.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI	DENOMINAZIONE
1	Benessere organizzativo	3	a. Mantenimento orario di lavoro flessibile b. Part-time c. Congedi parentali
2	Formazione e reclutamento personale	2	a. Formazione svolta in orario di lavoro b. Rispetto pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
3	Prevenzione mobbing	1	a. Prevenzione mobbing

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO
Il PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 - 2027 prevede:

Azione 1.a: Mantenimento orario di lavoro flessibile

Obiettivi: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze e le necessità all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Descrizione: Mantenimento (nelle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano) della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, garantendo il rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, anche con ricorso alla modalità del lavoro agile (smart working), come disciplinato dal Regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 80 dell'11.10.2024;

Monitoraggio attività svolta: L'Amministrazione Comunale, in sede di sottoscrizione del nuovo

contratto decentrato integrativo 2019-2021, ha proposto di incentivare l'attivazione di specifici progetti da realizzare in modalità smart working, al fine di agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti, consentendo all'Ente la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa ed al dipendente di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovatori, individuando prioritariamente i beneficiari tra coloro che rientrano nelle seguenti fattispecie (fatte salve ulteriori fattispecie previste dalla legge e dalla contrattazione):

- dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, o da altre categorie di lavoratori individuate dalla legge in considerazione di eventuali dichiarazioni di stato di emergenza.

L'Amministrazione nella valutazione dell'attivazione del lavoro agile, fatte salve le priorità sopra elencate, può tenere conto altresì dei seguenti elementi:

- condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- presenza nel medesimo nucleo familiare di figli minori di 14 anni;
- distanza dalla zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

Con deliberazione della G.C. n. 21 del 13/03/2020 l'Amministrazione Comunale ha proceduto all'approvazione del Regolamento per l'applicazione del lavoro agile nella fase dell'emergenza epidemiologica COVID-19, successivamente modificato con deliberazioni n. 86 in data 01/12/2020 e n. 88 in data 12/11/2021 ed infine con Deliberazione G.C. n. 80 dell'11.10.2024.
Nel corso dell'anno è stato stipulato un accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" da parte di un dipendente avente nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992.

CONSIRERAZIONI CUG: NULLA DA RILEVARE

Azione 1.b: Part-time

Obiettivi: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze e le necessità all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Descrizione: Mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestino la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

Monitoraggio attività svolta: Nel corso del 2024 non sono state presentate richieste di riduzione dell'orario di lavoro da full-time a part-time in conseguenza a comprovate esigenze di salute di familiari.

CONSIRERAZIONI CUG: NULLA DA RILEVARE

Azione 1.c : Congedi parentali

Obiettivi: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze e le necessità all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Descrizione: Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedi di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.

Monitoraggio attività svolta: Nel corso del 2024 sono state divulgate a tutto il personale circolari relative al corretto utilizzo degli istituti contrattuali relativi ai congedi parentali. Il servizio personale si è fatto carico di illustrare in modo esaustivo a tutto il personale dipendente interessato tutte le procedure per cogliere le opportunità offerte dagli istituti contrattuali.

"Nel corso del 2023 non sono state apportate modifiche alla flessibilità dell'orario di lavoro in quanto i risultati sono stati ampiamente positivi, dal momento che tutte le richieste di attivazione temporanea di forme di flessibilità sono state positivamente accolte. L'obiettivo viene riproposto per il triennio 2024/26."

CONSIRERAZIONI CUG: NULLA DA RILEVARE

Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

1. FORMAZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Azione 2.a: Formazione svolta in orario di lavoro

Obiettivi: Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane, favorendo il cambiamento con la realizzazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere.

Descrizione: Favorire la partecipazione alla formazione on site e a distanza mediante e-learning. Potenziare la formazione ed incrementarla con docenti interni con la diffusione di competenze acquisite dai dipendenti.

Monitoraggio attività svolta: nel corso del 2024 si sono svolti numerosi corsi di aggiornamento professionale che hanno coinvolto tutti i dipendenti di questo ente, la maggior parte dei quali sono stati svolti in modalità e-learning, anche se non è stato possibile attivare percorsi formativi strutturati e predeterminati, oltre la formazione obbligatoria.

Inoltre, tutti le volte in cui è stato possibile conservare i contenuti on-line dei corsi svolti in modalità e-learning, questi sono stati messi a disposizione di tutti i dipendenti, per eventuali ulteriori approfondimenti, o comunque per favorire la massima diffusione dei contenuti formativi. Per gli stessi motivi, per quanto riguarda l'editoria specializzata, è stata privilegiata quella che coniuga la consultazione cartacea con quella digitale, in modo da avere volumi sempre accessibili in cloud da tutti i dipendenti che ne abbiano interesse, anche in modo simultaneo.

In particolare è stato deciso di acquistare un pacchetto per la seconda metà dell'anno 2024 che permettesse l'accesso a tutti i corsi di Anci Toscana per un massimo di due dipendenti per ogni corso ed è stata favorita la partecipazione in relazione alle singole peculiarità dei rispettivi uffici.

CONSIRERAZIONI CUG: si valuta positivamente l'accoglimento della proposta di questo Comitato contenuta nella "Relazione del C.U.G. sulla situazione del personale. ANNO 2023" relativamente alla formazione del personale, si auspica che tale misura venga ripetuta in ogni annualità, in considerazione della rapida evoluzione normativa e della necessità di una costante formazione del personale al fine garantire una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

Azione 2.b: Rispetto pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivi: Rispettare le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Descrizione: Richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità durante la redazione dei bandi di concorso/selezione. Resta fermo l'obbligo di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, come previsto dalla normativa specifica in materia, recepita dal regolamento uffici e servizi di ente.

Monitoraggio attività svolta: nel corso del 2024 sono state nominate n.4 commissioni di concorso.

CONSIRERAZIONI CUG: NULLA DA RILEVARE

2. PREVENZIONE MOBBING

Azione 3.a: Prevenzione mobbing.

Obiettivi: Prevenzione mobbing.

Descrizione: Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratori/lavoratrici ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Monitoraggio attività svolta: Con riferimento all'anno 2024 non ricorre il caso.

CONSIRERAZIONI CUG: NULLA DA RILEVARE

Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

PARTE II

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Comitato Unico di Garanzia nominato con Determina Dirigenziale n. 47 del 03.02.2024, non dispone in riferimento all'anno 2024 di indagini sul benessere organizzativo in quanto la relativa documentazione è in corso di redazione. Nell'ottica di una fattiva collaborazione si propone di valutare eventuali azioni correttive da mettere in atto una volta che la documentazione sopra citata sarà prodotta.
Si propone di valutare per la prossima annualità, di concerto con l'Amministrazione e con il coinvolgimento di questo Comitato, l'adozione di eventuali ulteriori azioni da mettere in campo volte a migliorare il benessere organizzativo rispetto alle misure già inserite nel Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2025 – 2027. Si ricorda infatti che un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici costituisce il presupposto per una migliore organizzazione del lavoro e conseguentemente per un'azione amministrativa più efficace ed efficiente.

BENESSERE DEL PERSONALE

Si propone di effettuare nell'annualità 2025 la Valutazione del rischio stress lavoro-correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., poiché l'ultima valutazione risale al marzo 2022.

PERFORMANCE

Considerato che il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance ha un notevole impatto sul benessere organizzativo individuale si suggerisce il coinvolgimento di questo Comitato nella sua gestione.

Comune di Castellina in Chianti
Provincia di Siena

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Questo Comitato, nominato in data 03/02/2024, si pone in un'ottica di fattiva collaborazione con l'Amministrazione, e si auspica un concreto coinvolgimento in tutti quei casi in cui il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in particolare si ricorda che il Comitato deve essere consultato nei progetti di riorganizzazione del personale come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "L*inee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*".

A. OPERATIVITA'

- ✓ Tipologia di atto, data e organo sottoscrittore: Determina del Responsabile del Servizio Risorse e Servizi alla Persona n. 47 del 03/02/2024 avente ad Oggetto: "Nomina del Comitato unico di garanzia CUG- Nomina del Presidente – Quadriennio 2024 – 2027 - Art. 57, cc.01 – 05, D.Lgs. n. 165/2001;
  Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:
  Dotazione di budget annuale: 0,00 €;
- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: 0,00 €
- ✓ Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.): https://www.comune.castellina.si.it/it/page/111902
- ✓ Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 4/11/2010, n. 183e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04/03/2011" approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 93 del 26/07/2013;
- ✓ Frequenza e temi della consultazione: 1 volta l'anno;
- ✓ Presa in carico dei pareri: -;
- ✓ Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU):
  l'Assessore alle Pari Opportunità, Chiara Polvani, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, nell'annualità 2024 ha promosso le seguenti attività:
  - posa della panchina rossa in ricordo delle vittime di femminicidio;

- partecipazione all'iniziativa della Cooperativa Sociale Fiordaliso Onlus "Il cammino della nona casa" volta a sostenere l'apertura di una nuova casa protetta in provincia di Cuneo;
- iniziativa "Castellina contro la violenza di genere" esposizione in occasione della giornata contro la violenza sulle donne, 25 novembre, di uno striscione con il ritratto di tutte le donne vittime di violenza nel 2024 ad opera dell'artista Domitilla Marzuoli.

B. **ATTIVITA'**

In collaborazione con l'Assessore alle Pari Opportunità, Chiara Polvani, il Comitato Unico di Garanzia nell'annualità 2024 ha promosso le seguenti attività:

- posa della panchina rossa in ricordo delle vittime di femminicidio;
- partecipazione all'iniziativa della Cooperativa Sociale Fiordaliso Onlus di Cuneo "Il cammino della nona casa" volta a sostenere l'apertura di una nuova casa protetta in provincia di Cuneo;
- iniziativa "Castellina contro la violenza di genere" esposizione in occasione della giornata contro la violenza sulle donne, 25 novembre, di uno striscione con il ritratto di tutte le donne vittime di violenza nel 2024 ad opera dell'artista Domitilla Marzuoli.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si auspica un sempre maggiore coinvolgimento del Comitato in tutti quei casi in cui lo stesso esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in particolare si ricorda che il Comitato deve essere consultato nei progetti di riorganizzazione del personale come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "L*inee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*".

La presente Relazione sull'attività del Comitato è stata condivisa dai componenti medesimi.

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Dott.ssa Serena Burresi

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n.235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa"