



FRONTESPIZIO PROTOCOLLO

Protocollo in PARTENZA n. 1260 del 17/02/2025

Classificazione: 3

Fascicolo: /

Oggetto: RELAZIONE CUG ANNO 2025

Con la presente si consegna copia analogica a stampa, tratta, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3/bis, comma 4/bis ed all'art. 23 del D.Lgs 82/2005, dal documento informatico sottoscritto con firma digitale, predisposto e conservato presso l'Amministrazione in conformità al D.Lgs. 82/2005 (C.A.D.) identificato con HASH, indicato/i in calce, dell'atto in oggetto e dei suoi allegati.

IL PUBBLICO UFFICIALE

relazione CUG anno 2025.pdf

E59903FCC2428B35024682454E63764076307AE826878ABA8F43CE1E2217B3BE361AC7445D58C7DCF
4574D71C26241213844A54A5EECBC9BC6EF2397E9B56C25

Ai vertici dell'Amministrazione
Amministratore Unico
Avv. Cristina Pellicioni
cristina.pellicioni@aspfe.it

Al Direttore Generale
Dr. Stefano Triches
stefano.triches@aspfe.it

Al Responsabile Area Affari generali e personale
Sig. Fabrizio Samaritani
fabrizio.samaritani@aspfe.it

Al Nucleo Indipendente di valutazione della performance dell'Amministrazione
Dr.ssa Franca Berti

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

retedeicug@gmail.com
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

Alla Consigliera di parità regionale
Dr.ssa Sonia Alvisi
consparita@regione.emilia-romagna.it

Alla Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara
Dott.ssa Annalisa Felletti
annalisa.felletti@provincia.fe.it

Alle RSU aziendali Signori/e
Manfredini Monica
Ricciotti Michele
Roversi Gloria
Saccone Elvira
Setti Valentina
Sgaravatto Emanuela
Viscomi Valeria

Relazione sulla situazione del personale in ASP Centro servizi alla persona riferita all'anno 2024 e sull'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing.

1. PREMESSA

1.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

La Legge 4 Novembre 2010 n. 183 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" prevede che venga garantito il principio delle pari opportunità tra uomini e donne eliminando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Inoltre, prevede che venga garantita l'assenza di qualsiasi forma di violenza, sia morale che psichica.

Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), il quale sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione delle previgenti leggi in materia.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", integrata successivamente con la Direttiva n. 2/2019, prevede all'art. 3.3 "Relazioni", l'obbligo, da parte del Comitato Unico di Garanzia, di redigere entro il 30 Marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione Pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente e riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La direttiva ultima del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" prevede, all'art. 1 "Relazioni e monitoraggio", che la relazione annuale, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica ed al Dipartimento delle Pari Opportunità, debba essere inviata all'indirizzo monitoraggiocug@funzionepubblica.it oltre che ai vertici politici dell'Azienda, alla/al Consigliera/e di Parità

provinciale e regionale, al Nucleo di valutazione della performance dell'Azienda e alle RSU dell'Azienda, nonché pubblicata sul sito web istituzionale. La presente relazione recepisce e adotta il format indicato dalla suddetta direttiva e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza del CUG dall'Amministrazione.

1.2 FINALITÀ

Uno degli obiettivi principali della relazione è fornire una rappresentazione della situazione del personale al 31.12.2024 elaborata dal CUG a partire dall'analisi dei dati forniti dall'Azienda. Sulla base dei risultati e delle riflessioni conseguenti, il secondo principale obiettivo è quello di utilizzare i dati a supporto dei compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio e poter giungere alla pianificazione ed alla concretizzazione di azioni di miglioramento nelle tematiche affrontate dal Comitato Unico di Garanzia: tra questi l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

La relazione del CUG, come previsto dalle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", si propone di illustrare le attività del CUG e la situazione del personale di ASP nell'anno 2024 riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, nonché di vigilanza sulle azioni previste dal vigente Piano delle azioni positive, indirizzate principalmente alla verifica del rispetto delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Per la redazione del presente documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Amministrazione.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI – ANNO 2024

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

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
AMM.RE										
DIRETTORE				1					1	
OES	0	6	4	7	4	0	3	14	21	4
IST	0	2	2	0	1	1	1	2	0	2
FEQ	4	2	4	3	2	6	32	14	14	4
Totale personale	4	10	10	11	7	7	36	30	36	10

% sul personale complessivo	2,48	6,21	6,21	6,83	4,35	4,35	22,36	18,63	22,36	6,21
-----------------------------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	------

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA - non sono compresi il DG e l'Amministratore

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	4	10	8	9	7	38	23,90	7	35	27	32	8	109	68,55
Part Time >50%				1		1	0,63		1	3	3	2	9	5,66
Part Time <50%			2			2	1,26							
Totale	4	10	10	10	7	41	25,79	7	36	30	35	10	118	74,21
Totale %	2,52	6,29	6,29	6,29	4,40	25,79		4,40	22,64	18,87	22,01	6,29	74,21	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE - NO DG E AMM.

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
P.O.	2	1,26	4	2,52	6	3,77
I.P.R.	1	0,63	7	4,40	8	5,03

.....						
.....						
Totale personale	3	1,89	11	6,92	14	8,81
% sul personale complessivo	1,89		6,92			8,81

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

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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	1	4	2	1	2	10		3	12	10	5	1	31	
Tra 3 e 5 anni		2	2	0	3	7			3	9	4		16	
Tra 5 e 10 anni		1	3	2	3	9			3	0	7		10	
Superiore a 10 anni		2	5	12	5	24			4	13	30	13	60	
Totale	1	9	9	10	13	42		3	22	32	46	14	117	
Totale %	5,56	16,67	27,78	36,11	13,89		100,00	3,51	21,93	27,19	35,96	11,40		100,00

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

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Operatori Esperti (B)	449.975,36		899.950,73		63,00	39,13
Istruttori (C)	119.326,70		143.192,05		11,00	6,83
Funzionari EQ (D)	333117,37		1554547,74		85,00	52,80
DIRETTORE+amm.re	32.270,00		32.270,00		2,00	1,24
Totale personale N. 161 persone	934.689,44		2.629.960,51		161,00	100,00%
% sul personale complessivo	26,22		73,78		100,00	

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%

Laurea						
Laurea magistrale	1	50	1	50	2	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo	1	50	1	50	2	100

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	0,63	8	5,03	9	5,66

Diploma di scuola superiore	23	14,47	25	15,72	48	30,19
Laurea	11	6,92	64	40,25	75	47,17
Laurea magistrale	8	5,03	19	11,95	27	16,98
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale (no direttore e amm) 159	43		116		159	
% sul personale complessivo		27,04		72,96		100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
CONCORSI 2024							
Concorso x copertura n. 1 Animatore sociale	1	33,33	2	66,66	3	100	
Concorso x copertura n. 2 istruttori tecnici geometri	3	100	0	0	3	100	
Concorso x copertura n. 1 infermiere	1	33,33	2	66,66	3	100	

Concorso x copertura n. 1 operatore sociale	1	33,33	2	66,66	3	100	
Concorso x copertura n. 2 collaboratore amministrativo	3	100	0	0	3	100	
Totale personale	9	60	6	40	15	100,00%	
% sul personale complessivo	100		100				

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta			2 verticale	1 orizzontale			3		1 orizzontale	3 orizzontale	1 verticale 2 orizzontale	2 orizzontale	9	
Personale che fruisce di telelavoro														

Personale che fruisce del lavoro agile (smart working)	1	1	1			3		3	17	7	1		28	
Personale che fruisce di orari flessibili	1	5	5	3	5	19		4	32	14	20	8	78	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	2	6	8	4	5	25	13,83	7	50	27	24	10	115	86,17
Totale %														

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	47	18	215	82	262	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0		0			

Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	56	6	947	94	1003	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0			
Totale	103		1162		1265	100
% sul personale complessivo 152	8,14		91,86			100,00

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	21	72	50	29	57	229		8	122	129	108	40	407	
Aggiornamento professionale	10	29	21	12	23	95		5	51	53	43	18	170	

Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	31	101	71	41	80	324		13	173	182	151	58	577	
Totale ore %	3,44	11,21	7,88	4,55	8,88	55,18		1,44	19,20	20,20	16,76	6,44	64,04	

Sono 161 le unità di personale che hanno lavorato nel 2024 in Asp. L'area assistenziale – che comprende i servizi semiresidenziali e residenziali agli anziani – assorbe il 41,17% e i servizi sociali territoriali (area tutela minori, area famiglie e lavoro ed area anziani) assorbono il 40 % del personale. Il restante 18,83% del personale è invece assegnato ai servizi di supporto gestionale/amministrativo.

I dipendenti sono suddivisi nelle varie categorie e qualifiche previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Funzioni Locali. Fino al 31 marzo 2023 hanno fatto parte delle categorie A e B gli operatori socio-sanitari e i magazzinieri/manutentori; della categoria C gli istruttori amministrativi, gli animatori, gli infermieri, i fisioterapisti ed i responsabili delle attività assistenziali; della categoria D i funzionari, gli istruttori direttivi, i coordinatori di struttura, gli educatori e gli assistenti sociali.

A partire dal 1° aprile i dipendenti sono stati inquadrati nelle nuove quattro aree, in attuazione dell'art. 13 del CCNL del 16/11/2022; rispettivamente i dipendenti di categoria A confluiscono nell'area Operatori, i dipendenti di categoria B nell'area Operatori esperti, gli appartenenti alla categoria C nell'area Istruttori, il personale di categoria D (in cui sono stati inquadrati anche gli infermieri e i fisioterapisti) nell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone l'obiettivo di adattare le aree professionali ai nuovi contesti organizzativi, al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane. Tra gli elementi caratterizzanti del nuovo contratto nazionale troviamo l'introduzione di una nuova area denominata "*Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*": al suo interno sono automaticamente reinquadrati tutti i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Il numero del personale femminile rappresenta sempre la maggioranza (il 72,67%) anche tra Posizioni organizzative (PO) e tra i dipendenti che percepiscono le Indennità per specifiche responsabilità.

BENESSERE DEL PERSONALE

Come contenuto nella Direttiva n. 2/2019, l'Amministrazione deve promuovere "percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione, inclusi i responsabili che devono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa sulle tematiche di genere, ma anche e soprattutto sulle tematiche del benessere organizzativo. Nel corso del 2023 è stato somministrato un percorso "formativo" destinato al personale delle Aree che sono state recentemente riorganizzate, "Tutela minori" e "Famiglia e lavoro", dal titolo "Raccontare l'esperienza: l'uso del racconto e della metafora per costruire storie - storie che possono essere evolutive o di impasse" per un totale di trentadue ore. Inoltre, nel 2024 si è consolidato il percorso di supervisione per gli operatori dei servizi sociali territoriali previsto dal PNRR.

Conformemente a quanto previsto dallo strumento di accompagnamento all'implementazione della Scheda LEPS Supervisione del personale dei servizi sociali – documento di indirizzo predisposto dalla Cabina di Regina per la sua attuazione –, lo strumento della supervisione nell'ambito del Servizio Sociale contribuisce a individuare strategie per rendere coerenti i livelli di responsabilità dell'operatore sociale in senso lato. Tali responsabilità richiamano la deontologia professionale che guida le azioni dei professionisti nel rispetto del mandato istituzionale (nei confronti dell'organizzazione per cui opera), del mandato professionale (nei confronti della comunità professionale cui appartiene) e del mandato sociale (nei confronti della popolazione per e con cui lavora).

Gli obiettivi generali che la supervisione professionale si pone consistono nel:

- aiutare il supervisionato ad assumere al meglio le funzioni esercitate nei confronti delle persone e dell'organizzazione;
- sostenere un esame critico della propria attività, nella consapevolezza della pluralità dei metodi e dei percorsi possibili per la risoluzione dei problemi.

Più nello specifico, gli obiettivi della supervisione sono volti a:

- rafforzare l'identità professionale individuale;
- elaborare i vissuti emotivi degli Assistenti Sociali e in generale degli Operatori Sociali;
- ristrutturare gli strumenti relazionali e comunicativi;
- ridimensionare la tendenza al fare e alla concretezza dei bisogni, sostenendo l'acquisizione o il consolidamento di competenze riflessive e autoriflessive;

- sostenere il desiderio e il bisogno di prospettive, nella direzione della valorizzazione delle competenze, anche di programmazione, della professione;
- dare spazio, attraverso l'esperienza di gruppo, alla riflessione condivisa;
- valorizzare, attraverso la possibilità di raccontarsi, le strategie adottate, le buone pratiche messe in atto, le capacità di problem solving utilizzate;
- orientare l'attività alla raccolta di dati e di stimoli, anche come base per future iniziative di sistematizzazione delle conoscenze e delle esperienze e ricerca. I gruppi supervisionati saranno condotti alla strutturazione di uno spazio professionale di riflessione "che ci si da personalmente e che si legittima reciprocamente". "(...) chi lavora a contatto con problemi incalzanti si sente assillato dalla necessità di rispondere all'appello di intervento immediato, rinviando, di volta in volta, lo spazio di riflessione e di rivisitazione 'a distanza' delle scelte operative" (Luigi Gui).

Nel 2024 si sono effettuate e concluse le procedure di reclutamento che hanno interessato diversi ambiti aziendali e sono state le seguenti:

- Concorso pubblico per soli esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di animatore sociale - area degli istruttori - Ccnl funzioni locali;
 - Selezione interna per soli esami per la copertura a tempo pieno e determinato di n. 1 posto di responsabile di nucleo - area degli istruttori - Ccnl funzioni locali;
 - Concorso pubblico per soli esami per la copertura a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato di n. 2 posti di istruttore tecnico geometra - area degli istruttori Ccnl funzioni locali;
 - Concorso pubblico per soli esami per la copertura di n. 1 posto di infermiere - area dei funzionari e della elevata qualificazione - Ccnl funzioni locali;
 - Concorso pubblico per soli esami per la copertura di n. 1 posto di operatore sociale - area degli istruttori - Ccnl funzioni locali;
 - Concorso pubblico per soli esami per la copertura di n. 2 posti di collaboratore amministrativo - area degli operatori esperti - Ccnl funzioni locali.

Nell'ambito delle risorse umane sono state riconfermate e agite le scelte degli anni passati in relazione a:

1. Attenzione alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
2. Attenzione al miglioramento del benessere organizzativo, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla promozione delle pari opportunità in coerenza con quanto previsto dal Piano di Azioni Positive già precedentemente elaborato nel confronto con il CUG.

Per il proprio personale dipendente l'Asp adotta diversi strumenti per curare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori: visita medica periodica, formazione/informazione specifica in materia di sicurezza.

L'RSPP, nominata il 16/02/2024, ha effettuato un'analisi approfondita del DVR, nonché del Piano di emergenza ed evacuazione, della Valutazione del rischio incendio e del Documento di valutazione o analisi del rischio legionellosi. È in corso, inoltre, una rivalutazione dello stress lavoro correlato.

Nel corso del 2024 sono stati effettuati i seguenti corsi legati all'applicazione del Dlgs. 81/2008:

- 2 corsi aggiornamento preposti;
- 1 corso aggiornamento dirigenti;
- 3 corsi formazione preposti;
- 2 corsi di formazione rischio basso;
- 2 corsi aggiornamento quinquennale lavoratori;
- 1 corso sicurezza generale + specifica rischio basso tirocinanti SIL;
- 1 corso aggiornamento RLS;
- 1 corso formazione rischio alto;
- 1 corso antincendio livello 3 (ex rischio alto).

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG di ASP ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il Comitato ha a disposizione uno spazio virtuale sul sito istituzionale di ASP (<http://www.aspfe.it/p/47/comitato-unico-di-garanzia-cug.html>): le pagine ad esso dedicate ospitano il calendario e i verbali delle riunioni, oltre a notizie sulle iniziative in corso.

Nel corso del 2024 è stato modificato un componente per dimissioni di un componente della parte dell'Amministrazione con Determinazione n. 292 del 04/06/2024.

Inoltre, è stato effettuato un incontro il 24/05/2024.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG conferma il proprio impegno nell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Non risultano pervenute fondate e circostanziate segnalazioni di competenza del CUG, ovvero riguardanti una potenziale violazione di pari opportunità, benessere organizzativo e discriminazioni e violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing avvenute nell'Ente nel corso dell'anno 2024.