



Camera di Commercio
Trapani



Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019

1. Premessa e contesto normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Trapani (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

L'Ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, quale aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2014-2016 continua il suo impegno nel miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

I piani delle azioni positive nascono come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI) ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui le Camere di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto a "assicurare [] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare azioni volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."* La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le Pubbliche Amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che *sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"*.

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata *"Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)"* esplicita, al punto *"3.2 Compiti"*, che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione,

avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'Amministrazione camerale con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 66 del 19/03/2014, modificato con determinazione Segr. Gen. n. 83 del 03.04.2014, ha costituito il CUG per il quadriennio 2014-2017, che, ai sensi della normativa in materia, ha composizione paritetica ed è formato da n. 14 componenti effettivi, di cui n. 7 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n. 7 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Coerentemente con la normativa in vigore il CUG si è dotato di apposito regolamento per la disciplina di funzionamento dello stesso, approvato con delibera di Giunta camerale n. 26 del 14.04.2014 e di una apposita Sezione all'interno del sito istituzionale.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2017-2019 si pone come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

2. Il contesto interno della Camera di Commercio di TRAPANI

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2017-2019 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'ente.

A tale fine di seguito sono illustrati i principali dati in ottica di genere.

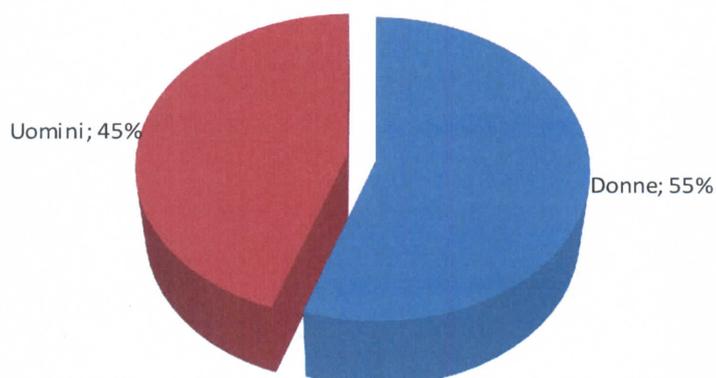
PERSONALE CAMERALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERM. IN SERVIZIO AL 31.12.2016

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	3	--	3
FUNZIONARI-D6	8	15	23
ISTRUTTORI-C6-	11	8	19
COLLABORATORI-B	--	7	7
OPERATORI-A	3	1	4
TOTALI	25	31	56

Alla data del 31.12.2016 il personale in servizio della Camera di Commercio di TRAPANI è pari a 56 unità, di cui 31 donne e 25 uomini.

La Camera di Trapani utilizza dal 2007 n. 11 soggetti ex-L.S.U. Con contratto annuale a tempo determinato e parziale, precisamente n. 7 collaboratori e n. 4 operatori.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2016

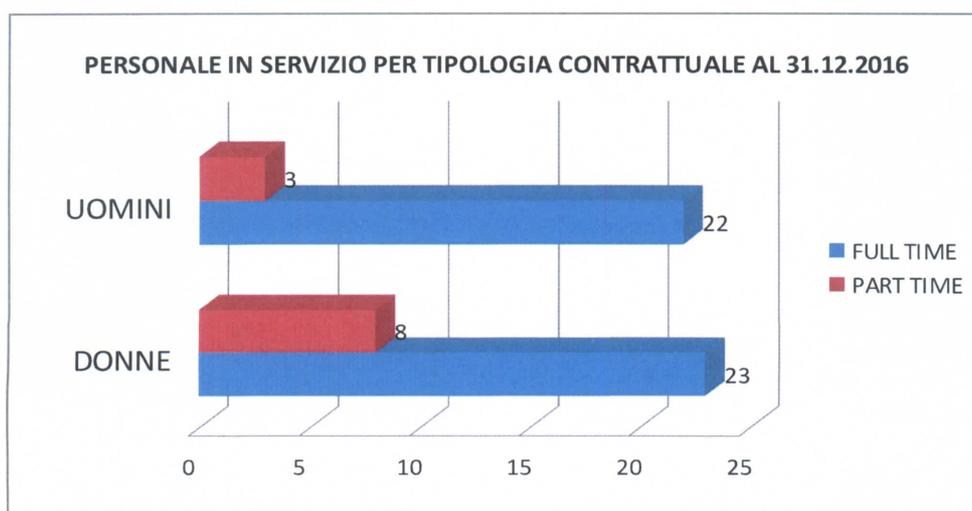


La Camera di Trapani utilizza dal 2007 n. 11 soggetti ex – LSU con contratto annuale a tempo determinato, precisamente n. 7 collaboratori e 4 operatori.

Delle 56 unità di personale in servizio, n. 44 unità (79%) risultano essere full time e n. 12 unità (21%) risultano essere part-time.

Le donne, che rappresentano il 55% del personale in servizio, relativamente alla fruizione di contratti part-time, costituiscono il 14% di tutto personale, mentre gli uomini che ne rappresentano il 45%, costituiscono, sempre in relazione alla fruizione di contratti part-time, il 5,5% di tutto il personale (56 unità).

Situazione al 31.12.2016	UOMINI	DONNE
FULL TIME	22(39,5%)	23(41%)
PART TIME	3(5,5%)	8(14%)
TOTALE	25(45%)	31(55%)



Di seguito vengono classificati i rapporti di lavoro part-time tenendo conto della categoria di appartenenza, della tipologia e delle relative ore settimanali

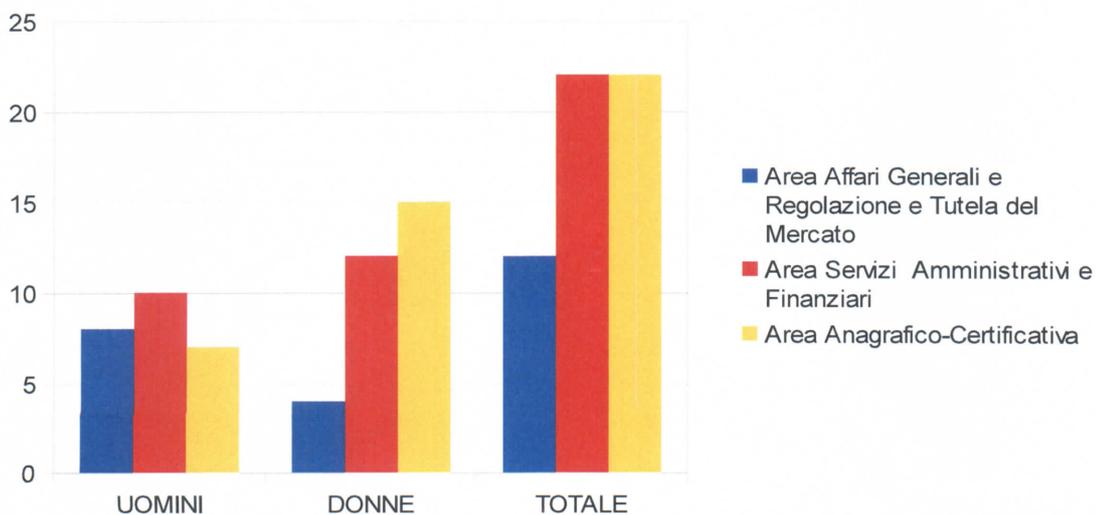
RAPPORTI DI LAVORO PART TIME AL 31.12.2016					
N. UNITA'	SESSO	CATEGORIA	TIPOLOGIA	ORE SETTIMANALI	% DI PART-TIME
1	F	A	ORIZZONTALE	30	83,33
3	M	A	ORIZZONTALE	30	83,33
7	F	B	ORIZZONTALE	30	83,33
1	F	C	VERTICALE	18	50,00%

Genere per categoria

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

Situazione al 31.12.2016	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti
UOMINI	3(75%)	-(00%)	11(58%)	8(35%)	3(100%)
DONNE	1(25%)	7(100%)	8(42%)	15(65%)	-
TOTALE	4(100%)	7(100%)	19(100%)	23(100%)	3(100%)

Genere per Area



Situazione al 31.12.2016	Area Affari Generali e Regolazione e Tutela del Mercato	Area Servizi Amministrativi e Finanziari	Area Anagrafico-Certificativa
UOMINI	8	10	7
DONNE	4	12	15
TOTALE	12	22	22

Anzianità di servizio

Situazione al 31.12.2016	FINO A 10 ANNI DI SERVIZIO	DA 11 A 20 ANNI DI SERVIZIO	DA 21 A 30 ANNI DI SERVIZIO	PIÙ DI 30 ANNI DI SERVIZIO	TOTALE
UOMINI	3	2	10	10	25
DONNE	8	--	13	10	31
TOTALE	11	2	23	20	56

Composizione Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.

Situazione al 31.12.2016	UNITA'	PERCENTUALE
UOMINI	4	67,00%
DONNE	2	33,00%

Età media del personale non dirigente

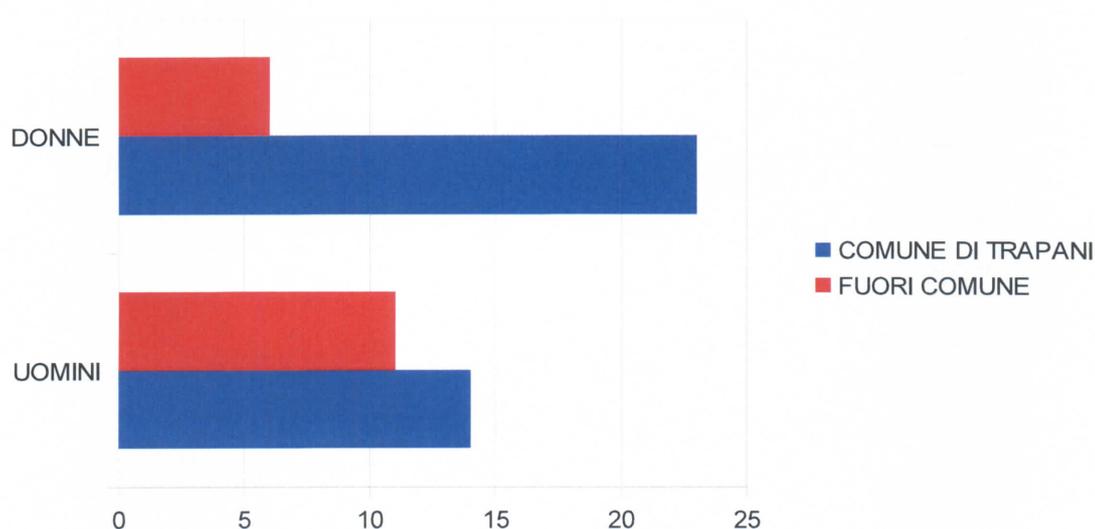
Anno 2016	UOMINI	DONNE
ETÀ MEDIA	55,92	54,77
di cui <= 40 anni	--	--
di cui tra 41 - 50 anni	4(0,16%)	7(0,23%)
di cui > 50 anni	21(84%)	24(77%)

Età media del personale dirigente

Anno 2016	UOMINI	DONNE
ETÀ MEDIA	53,67	--
di cui <= 40 anni	--	--
di cui 41 - 50 anni	1(0,33%)	--
di cui >50 anni	2(0,67%)	--

Dipendenti residenti e non nel comune per genere

Anno 2016	COMUNE DI TRAPANI	FUORI COMUNE
UOMINI	14	11
DONNE	23	6



Personale in possesso di laurea

Situazione al 31.12.2016	UOMINI	DONNE
PERSONALE DIRIGENTE	3	--
PERSONALE NON DIRIGENTE	3	5
PERSONALE TOTALE	6(24%)	5(16%)

Analisi Benessere organizzativo – Tasso di assenze

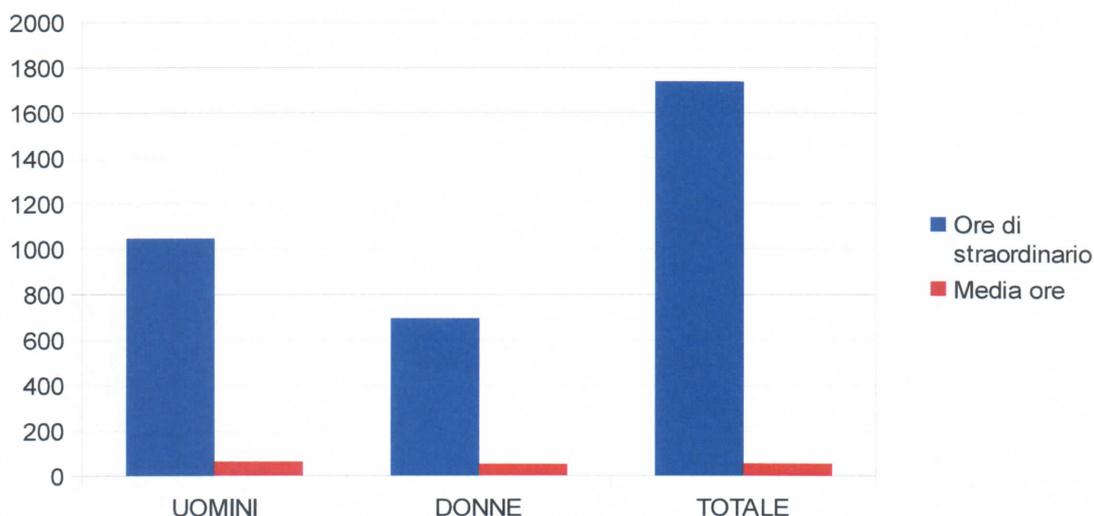
Con riferimento all'annualità 2016 l'indagine di benessere organizzativo è stata realizzata coinvolgendo tutto il personale dell'ente in servizio. Gli esiti dell'indagine sono stati pubblicati sul sito web dell'ente sull'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente dedicata al Benessere Organizzativo.

Di seguito sono indicati i tassi di assenza del personale nell'annualità 2016

Tasso di assenze totale(*)	15,37
di cui per malattia e altre tip. diverse dalle ferie	2,89

(*)Per giorno di assenza si intende ogni giorno "di mancata presenza lavorativa, a qualsiasi titolo verificatasi" (malattia, ferie, permessi, aspettativa, congedo obbligatorio, ecc.)

Straordinario del personale di ruolo



Anno 2016	Ore di straordinario	Media ore
UOMINI	1045	62
DONNE	692	50
TOTALE	1737	53

Formazione effettuata nel 2016 per genere

Anno 2016	Ore di formazione	Numero dipendenti
UOMINI	140	13
DONNE	122	17
TOTALE	262	30

3. Obiettivi e Azioni positive triennio 2017-2019

Come già accaduto in sede di definizione del Piano 2014-2016, appare sin da subito opportuno evidenziare che, nel definire il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2017-2019, la Camera di commercio di Trapani non può non tenere in debito conto del particolare momento storico, che comporta – oggi più che mai – la necessità di operare scelte di breve periodo in attesa di meglio comprendere le sorti del pubblico impiego in via generale e delle Camere di Commercio in particolare.

Allo stato attuale, nonostante che dall'entrata in vigore del già citato DL 24 giugno 2014 n. 90 le entrate delle Camere sono state diminuite progressivamente arrivando nel 2017 all'abbattimento del 50% del Tributo camerale dovuto dalle Aziende, la Camera di Commercio di Trapani si ripropone di prestare attenzione,

anche per il triennio 2017-2019, ad azioni ed iniziative "a costo zero" ovvero "a basso impatto" con riferimento all'aspetto economico, quali quelle relative alla diffusione di conoscenze ed alla crescita della consapevolezza riguardo al tema delle pari opportunità ed al tema del benessere organizzativo.

In aggiunta a quanto sopra, occorre ricordare la particolare situazione economica finanziaria in cui versano le Camere della Sicilia, le quali pagano le pensioni ai propri dipendenti collocati in quiescenza.

Nonostante ciò la Camera di Commercio di Trapani intende continuare, attraverso il presente piano, a porre in essere delle azioni coordinate volte alla prevenzione e rimozione degli ostacoli che possono impedire la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente ed il CUG hanno tenuto conto del particolare contesto interno ed esterno, sia in termini normativi che economici, caratterizzato da una forte crisi che ha determinato una "contrazione finanziaria" che interessa tutta la pubblica amministrazione (c.d. Spending Review).

Per tale ragione le azioni contenute nel piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, restringendo il campo ad attività/iniziativa a basso costo o a costo zero.

Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano delle performance, l'ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie molto limitate.

Come precedentemente evidenziato, l'organizzazione interna della Camera di Commercio di Trapani conta su una modesta prevalente presenza femminile (55% del personale in servizio). Questo ha portato l'ente all'attuazione di politiche attente alle esigenze sia di genere che relative a tutto il personale.

Obiettivo 1 - Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Azioni:

Supportare a regime l'attività del CUG attraverso:

- L'organizzazione di un supporto adeguato, a regime, per il funzionamento operativo dell'organismo;
- La definizione di una direttiva che espliciti gli ambiti e le modalità con cui coinvolgere il Comitato nelle materie di competenza.

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura volta a favorire la parità e la pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere e il benessere organizzativo.

Azioni:

- Promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori ad esempio incentivando la formazione in sede e l'utilizzo della web conference al fine di contenere o ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro.

- Consolidamento della attività di accompagnamento nel reinserimento in ambito lavorativo del personale assente per un lungo periodo per maternità/paternità, malattia o congedi/aspettativa (es: invio di comunicazioni al personale assente al fine di favorire il costante aggiornamento degli stessi, affiancamento nello svolgimento delle attività al rientro in servizio, ecc.)

- Consolidamento/miglioramento delle azioni volte a garantire la sicurezza sul lavoro, anche in ottica di parità e pari opportunità, ed in relazione allo stress lavoro correlato in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RPP), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del Medico del lavoro.

Obiettivo 3 - Informazione e comunicazione

Azioni:

- Condivisione di materiale/informazioni sulle pari opportunità e parità di genere anche attraverso i vari canali informativi a disposizione dell'ente (sito istituzionale, email, ecc.)

Obiettivo 4 - Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress da lavoro correlato.

Azioni:

- Strutturare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione – che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro;
- In presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti;
- Analisi dei dati anche in relazione agli interventi avviati dall'ente volti anche ad ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro.

Obiettivo 5 - Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia.**Azioni:**

- Agevolare il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale da parte del personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es. cura di familiari malati), compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente.
- Formare un gruppo che approfondisca le norme relative al telelavoro sia nazionali che regionali e la loro applicazione in Sicilia e alla Camera di Trapani. Avviare, successivamente uno studio di fattibilità che individui i servizi camerali che potrebbero essere "telelavorabili", avanzando all'Amministrazione eventuali proposte di progetti di avvio di tale forma di lavoro.

4. Conclusioni

Il presente Piano ha durata triennale, dal 01/01/2017 al 31/12/2019.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento alla prossima scadenza.

Sarà cura di ciascun Dirigente, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione del presente piano.

Gli stessi soggetti si riservano di proporre all'Amministrazione eventuali aggiornamenti nel corso del triennio. Il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, 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, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 04/03/2011 del Ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio.

Il presente piano, successivamente alla sua approvazione da parte della Giunta Camerale, è trasmesso al CUG, alle RSU, all'OIV, e a tutto il personale.

È inoltre pubblicato nella sezione del sito istituzionale dell'Ente, dedicata al Benessere organizzativo e contenente tutti gli atti relativi al CUG.