

Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Cosenza

ANNO 2018

Approvata il 06/05/2019

1. Introduzione

La presente relazione è stata predisposta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Camera di Commercio di Cosenza in attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.03.2011 “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’ (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)” e dell’art. 4.2 del Regolamento interno del CUG della Camera di Commercio di Cosenza.

La Direttiva prevede che i CUG redigano, entro il 30 marzo di ogni anno, una “dettagliata relazione sulla situazione del personale nell’amministrazione pubblica di appartenenza, 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”, prendendo quali elementi in ingresso anche le informazioni fornite sui predetti temi dall’amministrazione ai sensi del d.lgs. 81/2008 e la relazione redatta dall’amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante “misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”. In questo anno 2018 si è proceduto al rinnovo del Cug e, pertanto, le procedure hanno fatto slittare i tempi per la redazione della relazione.

Inoltre il CUG ha preso atto della direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile: “Direttiva del Presidente del consiglio dei ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”

La disposizione prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro;
- sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

Le finalità sottese sono quelle dell’introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull’utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna amministrazione in merito a: valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili

nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance; agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'ente camerale cosentino ha trasmesso apposito progetto, con pec prot. 670 del 11.01.2018 alla Presidenza del consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Pari opportunità, relativamente all'avviso per l'acquisizione di manifestazioni di interesse per la partecipazione al bando europeo REC-RGEN-PENS-AG 2017, pubblicato dalla Commissione europea (“Avviso ristretto alla autorità nazionali responsabili delle politiche per l'uguaglianza di genere per proposte finalizzate ad affrontare la problematica dei divari di genere durante il ciclo di vita”), nell'ambito del programma REC- *Rights, Equality, and Citizenship Programme* 2014-2020.

Nel mese di aprile 2019 sono pervenute due comunicazioni dalla Commissione Europea inerenti il suddetto progetto, con la prima la CE ha richiesto di presentare la documentazione necessaria per la validazione della organizzazione CCIAA di Cosenza, con la seconda la CE ha preso atto della documentazione presentata ed ha validato la nostra organizzazione. Pertanto, lo stato d'avanzamento del progetto sta procedendo positivamente.

Il CUG, inoltre, ha preso in considerazione quali elementi in ingresso per la stesura della presente relazione:

- La Relazione sulla performance approvata nell'anno 2018 e relativa all'anno 2017;
- Il Documento di valutazione rischi;
- i risultati dell'indagine sulla customer satisfaction relativa all'anno 2018;
- i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno 2018;
- il Bilancio Sociale 2017

La presente relazione sarà trasmessa ai vertici della Camera di commercio di Cosenza, come previsto dalla Direttiva del 4.03.2011.

2. Descrizione del contesto interno e risultati della performance

Composizione dei dipendenti per genere

L'organigramma camerale è caratterizzato da una prevalenza femminile.

Attualmente, il personale della Camera di Commercio conta a fine 2018 52 unità, compreso il SG, oltre la metà è di sesso femminile, e l'età media è di 52,88 anni.

Sotto il profilo di genere le donne rappresentano il 56% dei dipendenti cameralei.

Composizione dei dipendenti per genere e inquadramento

La Camera di commercio di Cosenza è caratterizzato da un elevato livello di scolarizzazione e in particolar modo tra i dipendenti di genere femminile: i dipendenti in possesso della laurea sono pari al 48% del totale e tra le donne, il 62% è laureata.

Il personale è distribuito su quattro categorie funzionali (oltre alla dirigenza): il 96% ha un titolo di studio non inferiore al diploma di scuola secondaria.

Sul totale di 11 Uffici, il personale Responsabile è composto per la maggior parte da funzionari di genere femminile (7 donne, 4 uomini).

Inoltre in relazione all'inquadramento risulta prevalente la componente femminile nei livelli più alti (C e D) e il segretario Generale, nonché unico dirigente dell'ente, è una donna

Congedi parentali e formazione

Per ciò che riguarda i giorni di congedo parentale fruiti dal personale camerale nel 2018, sul totale di 89 si riscontrano: n. 42 giorni uomini e n. 47 giorni donne.

Le ore di formazione (media per dipendenti) sono state 31,58 , di cui il 60% fruite dalle donne e il 40% dagli uomini.

3. Analisi del Benessere organizzativo

Scopo dell'indagine sul benessere organizzativo è quello di conoscere il grado di soddisfazione del personale dipendente e attraverso l'analisi del risultato capire i punti di forza sui quali contare e i punti deboli sui quali intervenire.

L'ultima indagine sul benessere organizzativo è stata realizzata dal 10 settembre al 5 novembre 2018.

Il questionario è composto da 15 domande che garantiscono l'analisi degli ambiti di interesse più significativi:

1. Percezione di sé (ruolo, competenze) rispetto all'ambiente di lavoro;
2. Condivisione politiche e obiettivi organizzativi ;
3. Collaborazione con il management dell'ente e riconoscimento professionale.

E' stata inserita una domanda specifica sulle «proposte di miglioramento» del personale sull'organizzazione.

La scala del questionario va da 1 (non sono d'accordo) a 6 (completamente d'accordo)

Il questionario è stato somministrato a 52 dipendenti e I questionari restituiti sono stati 37, di cui 1 senza risposte. La redemption (su 36 questionari compilati) è stata del 69%.

Di seguito un'analisi dei risultati del benessere organizzativo 2018 rapportati al 2017:

	Annualità 2017	Annualità 2018
Somministrazione	55 dipendenti	52 dipendenti
Questionari compilati	46 (47 restituiti, di cui 1 senza risposte)	36 (37 restituiti, di cui 1 senza risposte)
Redemption (su questionari con risposte)	83,6%	69%

Media	<ul style="list-style-type: none"> - 11 risposte hanno un valore superiore a 4 - 4 risposte hanno una media tra 2,53 e 3,42 	<ul style="list-style-type: none"> - 11 risposte hanno un valore superiore a 4 - 3 risposte hanno una media tra 2,83 e 3,46
Proposte di miglioramento	Non presente	19 questionari risultano correttamente compilati (<u>massimo 3 risposte da ordinare secondo una scala di importanza da 1 a 3</u>)

	Annualità 2017	Annualità 2018
Somministrazione	55 dipendenti	52 dipendenti
Questionari compilati	46 (47 restituiti, di cui 1 senza risposte)	36 (37 restituiti, di cui 1 senza risposte)
Redemption (su questionari con risposte)	83,6%	69%
Media	<ul style="list-style-type: none"> - 11 risposte hanno un valore superiore a 4 - 4 risposte hanno una media tra 2,53 e 3,42 	<ul style="list-style-type: none"> - 11 risposte hanno un valore superiore a 4 - 3 risposte hanno una media tra 2,83 e 3,46
Proposte di miglioramento	Non presente	19 questionari risultano correttamente compilati (<u>massimo 3 risposte da ordinare secondo una scala di importanza da 1 a 3</u>)

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO

SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO (A)



Risultati indagine CCIAA COSENZA - CONFRONTO ANNUALITA' 2017-2018 (Dicembre 2018)

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO

CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E SFERA PERSONALE (G)



Risultati indagine CCIAA COSENZA - CONFRONTO ANNUALITA' 2017-2018 (Dicembre 2018)

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO



OBIETTIVI STRATEGICI CONDIVISI (L)



Risultati indagine CCIAA COSENZA - CONFRONTO ANNUALITA' 2017-2018 (Dicembre 2018)



INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO



INFORMAZIONE CORRETTA SU MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE (M)



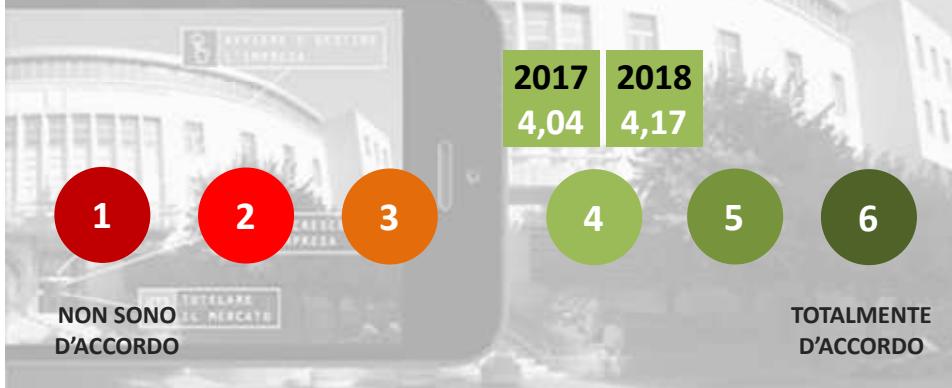
Risultati indagine CCIAA COSENZA - CONFRONTO ANNUALITA' 2017-2018 (Dicembre 2018)



INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO

PREMIALITA' PER IL PERSONALE CHE SI IMPEGNA E RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI (N)

Si evidenzia un BUON LIVELLO DI SODDISFAZIONE del personale rispetto ai criteri di PREMIALITA' adottati per chi raggiunge gli obiettivi

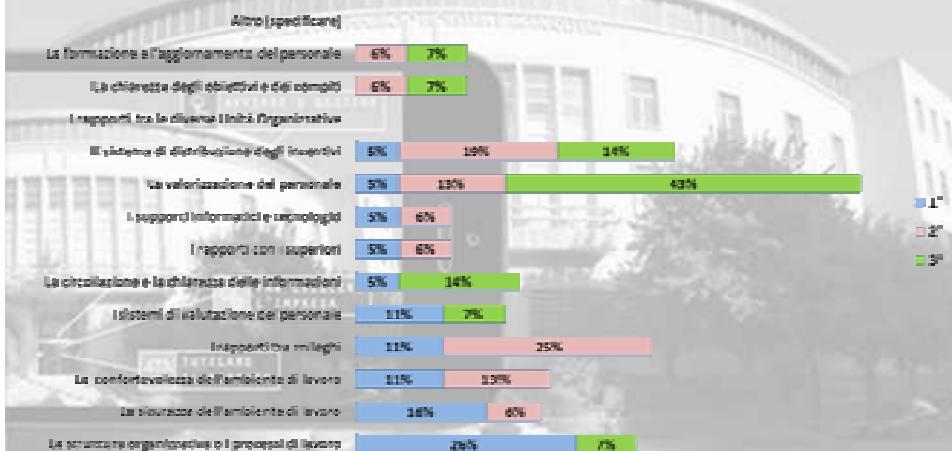


Risultati indagine CCIAA COSENZA - CONFRONTO ANNUALITA' 2017-2018 (Dicembre 2018)

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO (segue)

Si riporta di seguito la distribuzione complessiva della graduatoria delle PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO segnalate dal personale



Risultati indagine CCIAA COSENZA - CONFRONTO ANNUALITA' 2017-2018 (Dicembre 2018)

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO – Focus sul 1° posto²

Tra le proposte di miglioramento indicate al 1° posto, i dipendenti segnalano come priorità interventi da parte dell'ente sulla «struttura organizzativa e sui processi di lavoro» (26%) e a seguire sulla «sicurezza dell'ambiente di lavoro» (16%).



² Si riporta nel grafico la distribuzione delle proposte di miglioramento ordinate dal personale al 1° posto

Risultati indagine CCIAA COSENZA - CONFRONTO ANNUALITA' 2017-2018 (Dicembre 2018)

4. Analisi del rischio

L'Ente si è dotato di Documento di valutazione rischio come previsto dalla normativa, aggiornato al 25.09.2018, per cui si rende necessario che l'Ente adotti tutte le misure preventive per ridurre l'esposizione ai rischi.

5. Azioni realizzate nell'anno 2018

L'incertezza relativa all'evoluzione del sistema camerale, unitamente al permanere del blocco delle assunzioni non consente all'Ente di agire con molte leve per migliorare gli aspetti di insoddisfazione del personale.

Nel mese di maggio 2018 è stato siglato il CCNL Funzioni Locali per il biennio 2016-2018.

Nel mese di giugno 2018 le retribuzioni dei dipendenti camerale sono state adeguate ai nuovi importi contrattuali.

Tra le misure previste dal nuovo contratto in tema di flessibilità dell'orario di lavoro (articolo 27) sono state concesse forme ulteriori di flessibilità rispetto a quella già prevista, su richiesta, ad alcuni dipendenti che si trovano in una delle situazioni previste dal contratto, in particolare in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primaria.

Miglioramento della qualità dei luoghi di lavoro:

Sala Relax: è stata individuata un'apposita stanza del secondo piano per venire incontro alle esigenze dei dipendenti e per agevolare momenti di scambio durante la pausa. Una moderna macchina distributrice di bevande e snacks è stata collocata nella sala relax a disposizione di tutti i dipendenti. E' in programma di attrezzare la sala in modo da trasformarla in un ambiente accogliente e funzionale.

Lavori svolti e in corso: sono state realizzate alcune opere di ammodernamento e di adeguamento alla vigente normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e abbattimento delle barriere architettoniche. E' stata prevista la realizzazione delle rampe per disabili, due adiacenti alle due ali dell'edificio principale, la terza, in continuità a quella prevista su via Alimena, per consentire l'accesso ai disabili anche alla sala Mancini. Si prevede anche la realizzazione e la sistemazione del marciapiede antistante la gradinata principale, con realizzazione del pavimento. Oltre alla realizzazione delle rampe per i disabili all'esterno dell'edificio, si prevede all'interno dei vari piani sottostanti (terra, primo e secondo): il rifacimento della tinteggiatura interna nelle zone più deteriorate, dando priorità alle aree aperte al pubblico ed a quelle dove risulta presente il personale, per una migliore vivibilità degli ambienti, è stata inoltre prevista: la sostituzione di parte della controsoffittatura obsoleta con altra moderna ed a norma, la levigatura di alcune zone delle pavimentazioni interne per poterne migliorare il decoro, la realizzazione di alcuni infissi interni necessari alla funzionalità degli uffici.

In particolare, per migliorare l'estetica e la funzionalità dei vari ambienti si prevede anche: la rimozione della carta da parati nei piani primo e secondo, la rimozione della pavimentazione in materiale plastico posta agli stessi piani e la conseguente arrotatura del pavimento lapideo sottostante.

Al'interno del cortile di pertinenza dell'edificio camerale, esiste l'archivio dove si prevede il risanamento della pavimentazione soprastante la copertura mediante rimozione di quella presente, regolarizzazione delle pendenze, stesa di strato impermeabile e rifacimento della pavimentazione a terrazzo. Al disopra di tale superficie si prevede una struttura in acciaio amovibile atta ad ospitare i cicli ed i motocicli che sostano all'interno dell'area di pertinenza.

Altre opere: nella sala Petraglia è prevista la realizzazione di un parapetto per rendere sicura la zona riservata ai relatori, nella scala interna sita su via Alimena, è prevista la realizzazione di un corrimano ad altezza adeguata per rendere a norma la sicurezza dei parapetti di tale manufatto. Dalle esigenze emerse nei vari uffici ai piani terra primo e secondo, per quanto riguarda gli impianti, è stata previsto:

- l'aggiornamento dell'illuminazione di emergenza secondo normativa vigente,
- la realizzazione del centralino di allarme automatico per quanto riguarda l'emergenza incendi,
- la sostituzione di buona parte dei corpi illuminanti esistenti all'interno dei corridoi, con particolare riferimento ai piani ove vengono sostituiti i controsoffitti, con altri a basso consumo (LED).

Particolare attenzione è stata dedicata alla Sala Mancini, essendo molto utilizzata sia per gli eventi interni sia per quelli esterni:

- è stata apposta una lastra in cartongesso per tutto il perimetro della sala a copertura delle perline in legno e inserimento led sul perimetro
- è in corso la pitturazione di tutti gli ambienti (corridoi, bagni, guardatoba, ingresso, scale); e l'apposizione di pannelli intercambiabili

Per quanto riguarda la sede camerale decentrata di Cantinelle, gli interventi programmati sono:

- il ripristino degli intonaci esterni, attualmente rimossi in più parti;
- la pitturazione interna per il ripristino della salubrità degli ambienti di lavoro;
- la Sala Riunioni posta al 1° piano.

Progetto lavoro agile: come già riferito in premessa è stato gestito positivamente lo stato d'avanzamento del progetto trasmesso, con pec prot. 670 del 11.01.2018 alla Presidenza del consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Pari opportunità, relativamente all'avviso per l'acquisizione di manifestazioni di interesse per la partecipazione al bando europeo REC-RGEN-PENS-AG 2017, pubblicato dalla Commissione europea (“Avviso ristretto alla autorità nazionali responsabili delle politiche per l'uguaglianza di genere per proposte finalizzate ad affrontare la problematica dei divari di genere durante il ciclo di vita”), nell'ambito del programma REC- *Rights, Equality, and Citizenship Programme 2014-2020*.

Infatti, nel mese di aprile 2019 sono pervenute due comunicazioni dalla Commissione Europea inerenti il suddetto progetto, con la prima la CE ha richiesto di presentare la documentazione necessaria per la validazione della organizzazione CCIAA di Cosenza, con la seconda la CE ha

reso atto della documentazione presentata ed ha validato la nostra organizzazione. Pertanto, lo stato d'avanzamento del progetto sta procedendo positivamente.

6. Azioni di miglioramento

Si riformulano, per quanto ancora necessario, alcune proposte di miglioramento dell'anno precedente:

- 1) **Documento valutazione rischi**: si auspica il prosieguo dell'attuazione delle misure di prevenzione in esso contenute;
- 2) **Corso gestione del tempo per lavoratori**: Si auspica la creazione di percorsi formativi da estendere a tutti i dipendenti.

In considerazione delle nuove informazioni emerse nella relazione di quest'anno si aggiungono le seguenti **nuove proposte**:

Per *l'engagement* del personale camerale cosentino si avverte l'esigenza di motivare continuamente, e di rimotivare. L'engagement nei riguardi del personale puo' essere migliorato mutando completamente logica ed invertendo la prospettiva che dovrà partire dall'esterno verso l'interno e non viceversa.

La "gestione outside" del personale sarà, quindi:

- Basata su sistemi che pensano a partire dall'ambiente;
- Con enfasi su trend e aspettative;
- Con centralità degli stakeholders oltre che dei vertici aziendali.
- Con orientamento alle condizioni esterne oltre che all'equità e all'uguaglianza.

In sostanza, si passa dalle regole dell'amministrazione del personale, alle competenze e motivazione della gestione del personale, alla fiducia della gestione outside del personale.

Puo' intravedersi un richiamo alla gestione outside del personale nelle recenti modifiche al d.lgs n.150/2009 con il d.lgs n.74/2017, che evocano la necessità del collegamento con la customer satisfaction.

3) IL CAFFE' LETTERARIO IN CAMERA DI COMMERCIO

L'idea del caffè letterario in Camera di commercio parte appunto dalla:

- Gestione outside del personale;
- Rottura degli schemi;
- Integrazione dell'ambiente esterno con quello interno.

L'idea di fondo è quella per cui l'ufficio pubblico non debba essere lo stereotipato luogo anonimo ma possa, viceversa essere anche un ambiente gradevole.

Proviamo quindi a integrare l'ambiente interno con quello esterno. Proviamo a creare un ambiente gradevole, realizzare una, due stanze ove i dipendenti possano fare gruppo e sperimentare come un'organizzazione di persone, insieme, possa fare di più di quanto possa produrre il singolo dipendente.

L'idea è anche di organizzare incontri settimanali in cui accogliere le imprese, in quell'ambiente gradevole ove le stesse possano esprimere i propri bisogni senza schemi formali, magari davanti a un buon caffè, avendo dall'altra parte un dipendente a servizio dei loro bisogni e non un freddo burocrate.

E' il progetto: Il Caffè letterario nella Camera di commercio di Cosenza. "Letterario" perché viene evocata anche la nuova competenza sulla cultura che la riforma del sistema camerale ci ha attribuito con il d.Lgs n.219/2016.

4) IL "DOPOSCUOLA AZIENDALE"

Questo progetto tende a superare le grandi difficoltà delle donne che lavorano e che fanno fatica a conciliare l'attività e i tempi lavorativi con la famiglia, prevedendo un ambiente all'interno della sede camerale adibito come doposcuola per i figli dei dipendenti, madri e padri.

Lavorare sapendo che il proprio figlio si trova nella stanza di fianco, al sicuro, aiuta a concepire la sede lavorativa quasi come un ambiente domestico, migliora il senso di appartenenza e di fiducia.

Nella fase di start up l'impianto del doposcuola puo' avvenire previo avviso pubblico rivolto alle scuole che nel territorio fanno una simile attività. Per aumentare la fiducia e sviluppare occasioni di interazione e reti fra Camere e le associazioni rappresentative delle imprese, il doposcuola aziendale puo' essere aperto anche a figli di dipendenti di associazioni di categoria, fino a capienza e a fronte di una tariffa basata sul rimborso spese.

Ancora, allo scopo di favorire l'autoimprenditorialità e previa adeguata copertura assicurativa si possono favorire stage formativi con giovani donne che vogliono intraprendere un'attività di impresa con i minori.

Gli step progettuali dovrebbero essere:

- 1) Avviso esplorativo per conoscere i bisogni e le attese;
- 2) Allestimento locale secondo dettami sicurezza ma avendo cura di renderlo eclettico per altri usi, coinvolgimento Responsabile Servizio Sicurezza, Prevenzione e Protezione;
- 3) Assicurazione per i bambini in caso di infortuni, magari impiegando le risorse del welfare;
- 4) Avviso presso le scuole private che mettano a disposizione un'educatrice e giochi didattici e selezione del costo orario più basso, ma rispettoso del CCNL, costo che va a carico delle famiglie, salvo contribuzioni nel fondo di cui al welfare.

5) IL WELFARE

Il nuovo CCNL 2016-2018 Funzioni locali all'art.72 dispone:

“1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;*
- b) supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli;*
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;*
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.*

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziate dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell’ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

3. Nelle Camere di commercio l’erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) avverrà mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico degli enti, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.”

Scompaiono quindi le casse mutue camerale, ma le proposte alternative sono tante.

Nell’ambito del Contratto decentrato integrativo potranno essere decisi i criteri per:

- a) contributi economici in caso di bisogni documentati e per l’accesso al credito;*
- b) borse di studio per i figli meritevoli del personale;*
- c) contributi, tipo il caffè letterario e il doposcuola aziendale, a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.*

La norma sottolinea la necessità che non debbano prodursi nuovi o maggiori oneri rispetto alle vecchie casse mutue. Pertanto, dovrà essere massima l’attenzione nello svolgere selezioni pubbliche volte ad individuare il fornitore dei servizi assicurativi, allo scopo di garantire le migliori condizioni per il proprio personale, cogliendo tutte le opportunità della “rete” del sistema camerale e dell’Ente rappresentativo a livello nazionale qual’è l’Unioncamere.

Sulla proposta welfare come sopra illustrata si richiede parere al Dipartimento della Funzione Pubblica.

IL PRESIDENTE DEL CUG

f.to Avv. Erminia Giorno