

RELAZIONE ANNUALE CUG ANNO 2020

Comune di Nuvolento

SITUAZIONE AL 31.12.2020

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

| 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 |
| Cat. B | | | 2 | | | | | | 1 | |
| Cat. C | | | 2 | 1 | 1 | | | 3 | | |
| Cat. D | | | | 1 | | | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | | | | | | | | | | |
| Totale personale | | | 4 | 2 | 1 | | 1 | 5 | 4 | 1 |
| % sul personale complessivo | | | 22,22 % | 11,11 % | 5,56 % | | 5,56 % | 27,78 % | 22,22 % | |

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)

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)



TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| 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 | 2 | 1 | 7 | 100 % | | 1 | | 5 | 1 | 7 | 63,64 % |
| Part Time >50% | | | | | | | | | | 1 | 2 | | 3 | 27,27 % |
| Part Time <50% | | | | | | | | | | 1 | | | 1 | 9,09 % |
| Totale | | | 4 | 2 | 1 | 7 | | | 1 | 2 | 7 | 1 | 11 | |
| Totale % | | | 57,14 % | 28,57 % | 14,29 % | | 38,89 % | | 9,09 % | 18,18 % | 63,64 % | 9,09 % | | 61,11 % |

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|-----|-----------------|---|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Resp. Area Servizi Tributarî | 1 | 100 | | | 1 | 100 |
| Totale personale | 1 | | 0 | | 1 | |
| % sul personale complessivo | 100,00 % | | 0,00 % | | | 100,00% |



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 | % |
| Inferiore a 3 anni | | | 2 | | | 2 | 28,57% | | | | 1 | | 1 | 9,09% |
| Tra 3 e 5 anni | | | 1 | | | 1 | 14,29% | | 1 | | | | 1 | 9,09% |
| Tra 5 e 10 anni | | | 1 | | | 1 | 14,29% | | | 1 | 2 | | 3 | 27,27% |
| Superiore a 10 anni | | | | 2 | 1 | 3 | 42,86% | | | 1 | 4 | 1 | 6 | 54,55% |
| Totale | | | 4 | 2 | 1 | 7 | | | 1 | 2 | 7 | 1 | 11 | |
| Totale % | | | 57,14% | 28,57% | 14,29% | | 38,89% | | 9,09% | 18,18% | 63,64% | 9,09% | | 61,11% |

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

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 | % |
| Cat. B | 19.128,28 € | \ | 2 | |
| Cat. C | 20.877,31 € | 21.062,79 € | 7 | |
| Cat. D | 38.432,65 € | 25.627,18 € | 5 | |
| Totale personale | | | 14 | |
| % sul personale complessivo | | | | |

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali



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 | | | | | | |
| Master di I livello | | | | | | |
| Master di II livello | | | | | | |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| Totale personale | | | | | | 100,00 % |
| % sul personale complessivo | | | | | | |

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

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 | 14,29 % | 0 | 0 % | 1 | 5,56 % |
| Diploma di scuola superiore | 5 | 71,43 % | 8 | 72,73 % | 13 | 72,22 % |
| Laurea | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Laurea magistrale | 1 | 14,29 % | 3 | 27,27 % | 4 | 22,22 % |
| Master di I livello | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Master di II livello | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Dottorato di ricerca | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Totale personale | 7 | 38,89 % | 11 | 61,11 % | 18 | 100 % |
| % sul personale complessivo | | | | | | |

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

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 | % | |
| | | | | | | | |
| Totale personale | | | | | | 100,00 % | |
| % sul personale | | | | | | | |



Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

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 | % |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di telelavoro | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce del lavoro agile | | | | 1 | | 1 | 14,29 % | | 1 | 1 | 5 | | 7 | 63,64 % |
| Personale che fruisce di orari flessibili | | | 4 | 2 | 1 | 7 | 100 % | | 1 | 2 | 7 | 1 | 11 | 100 % |
| Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata) | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale % | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell’anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.



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 | | | 3 | | | |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | | | 0 | | | |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | | | 11 | | | |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | | | 248 | | | |
| Totale | | 0 % | | 100 % | | |
| % sul personale | | | | | | |

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 | % |
| Tipo Formazione | | | | | | | | | | | | | | |
| Obbligatoria (sicurezza) | | | 6 | | | 6 | 60 % | | | | 5 | | 5 | 29,41 % |
| Aggiornamento professionale | | | 4 | | | 4 | 40 % | | 2 | | 10 | | 12 | 44,44 % |
| Competenze manageriali/Relazionali | | | | | | | | | | | | | | |
| Tematiche CUG | | | | | | | | | | | | | | |
| Violenza di genere | | | | | | | | | | | | | | |
| Altro (specificare) | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale ore | | | 10 | | | 10 | | | 2 | | 15 | | 17 | |
| Totale ore % | | | 100 % | | | | 37,04 % | | 11,76 % | | 88,24 % | | | 62,96 % |



Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Premessa: si tratta della prima relazione redatta dal CUG in quanto lo stesso è stato costituito solamente a maggio del 2020 pertanto si è reso necessario soprattutto "prendere atto della situazione in essere" per poi effettuare una verifica dei risultati delle Azioni Positive proposte dalle Amministrazioni dei comuni di Mazzano, Nuvolera e Nuvolento nell'anno 2020.

I dati relativi al personale sopra riportati sono stati analizzati "sommariamente" per mancanza di tempo, consapevoli che gli stessi necessiteranno di approfondimento.

Si evidenzia comunque, così come rilevato all'interno del Piano delle Azioni Positive approvato, triennio 2020 – 2022, che le organizzazioni interne degli uffici possono contare su una forte presenza femminile per i tre comuni aggregati, di Mazzano, Nuvolento e Nuvolera, pari al 72,37 %, del numero complessivo dei dipendenti in servizio.

In occasione dell'approvazione del Regolamento per il funzionamento del CUG dei comuni di Mazzano, Nuvolento, Nuvolera, con verbale n. 1 del 26/05/2020, il Comitato, ormai operativo, si è confrontato e si è impegnato ad approfondire le seguenti questioni:

- Necessità di individuare la figura della "Consigliera di Fiducia" ;
- Prevedere una voce di bilancio con fondo da destinare alle varie iniziative proposte;

Il Piano 2020/2022 predisposto dalle Amministrazioni comunali aggregate, (Mazzano, Nuvolera, Nuvolento) si sviluppava secondo le seguenti direttive:



Iniziativa n. 1: Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti.

- **Obiettivo a)** : Necessità di costituire il CUG (Comitato Unico di Garanzia) in attuazione della L. n. 183/2010 art. 21 avente per oggetto l' unificazione in un unico organismo paritetico, delle competenze e delle funzioni afferenti nell'organizzazione comunale al Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing ed al comitato Pari Opportunità.

- Con determina n. 121 del 12/02/2020 e' stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per i tre comuni aggregati con Mazzano capo fila ;

- Con Verbale n. 1 del 26/05/2020 è stato approvato il regolamento per il funzionamento del CUG dei comuni aggregati Mazzano – Nuvolera- Nuvolento ;

- **Obiettivo b)**: Impegno ad inserire nel “Codice di Comportamento” tra i doveri dei dipendenti , l'obbligo di mantenere sul luogo di lavoro una condotta uniformata ai principi di correttezza e parità di trattamento, sia nei confronti delle colleghe che nei confronti dell'utenza femminile, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità delle persone.

L'obiettivo b) è stato disatteso in quanto agli atti risulta in vigore “Il codice di comportamento” risalente al 2018 pertanto lo stesso non risulta aggiornato.

Iniziativa n. 2: Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita familiare

a) Sono stati attuati per i comuni di Mazzano, Nuvolera e Nuvolento, gli interventi già in essere e collaudati da tempo.

Inoltre

b) E' stato introdotto, a seguito delle disposizioni correlate all'emergenza Covis 19, la modalità di “lavoro agile”; tale modalità ha reso possibile trasformare ed adattare la propria attività lavorativa secondo una distribuzione flessibile dell'orario lavorativo, compatibile con le esigenze di servizio oltre che aver facilitato in molti casi la conciliazione della vita familiare con quella lavorativa.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

a) Gli interventi proposti ed attuati nell'ambito dell'aggiornamento professionale sono stati scarsi/assenti.

Non risultano infatti essere stati proposti corsi “a tema” ovvero l'Amministrazione in tale am-



bito **avrebbe dovuto** garantire lo sviluppo della “cultura di genere” diffondendo la conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, attraverso la messa a disposizione di tutti i dipendenti sulla rete **Intranet** nella sezione “Formazione” della normativa vigente in materia attraverso incontri dedicati. **La rete Intranet dei tre comuni aggregati, attualmente è in fase di revisione pertanto non consultabile.**

AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO TERRITORIALE DI COMPETENZA

Iniziativa n. 3: Azioni in ambito territoriale, che permettono alle donne lavoratrici in genere di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare

a) Sono stati attuati gli interventi già in essere e collaudati da tempo.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

AZIONI DA ATTUARE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE DEL PROPRIO PERSONALE DIPENDENTE

1. Descrizione dell'intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, attraverso l'informazione a tutti i dipendenti sulla costituzione e funzioni del CUG.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità di genere anche con il supporto dei responsabili di Area e dell'Amministrazione Comunale.

Azione positiva a) : adozione da parte dell'Amministrazione Comunale del Codice di Comportamento che includa l'obbligo di una condotta uniformata ai principi di correttezza e parità di trattamento (obiettivo disatteso dell'anno 2020).

Azione positiva b) : accreditamento all'organismo territorialmente competente della Provincia di Brescia (Consigliera provinciale).

Azione positiva c): Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, rispetto a concetti di discriminazione in base al genere o ad altre cate-



gorie, molestie, mobbing, rendendo concreta l'attività del CUG mediante:

- Istituzione di una pagina WEB sul sito istituzionale dedicata al CUG
- promozione di iniziative, sondaggi, incontri/conferenze - webinar su temi specifici a possibilmente a cadenza periodica
- attività consultiva, con gli altri uffici, strutture ed organismi che operano all'interno della struttura (RSU, Nucleo di Valutazione ecc).

Soggetti coinvolti: a tutti i dipendenti, Segretario generale, Assistenza informatica (Secoval), Consigliera di Fiducia provinciale

2. Descrizione dell'intervento: CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA - FAMILIARE

Obiettivo: Adozione di strumenti atti a favorire la conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare

Finalità strategica: favorire il benessere lavorativo del dipendente, secondo una distribuzione flessibile dell'orario lavorativo, che faciliti la conciliazione della vita familiare con quella lavorativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Azione positiva a) : Introduzione del "lavoro agile" così come previsto dalla normativa vigente e mediante l'approvazione degli appositi strumenti tra i quali il POLA coinvolgendo attivamente, nelle varie fasi il CUG e fornendo il personale di adeguati strumenti informatici (hardware- software, connessione gratuita e veloce) affinché il lavoro agile possa svolgersi senza incidere negativamente sulla qualità del lavoro e sul benessere psicofisico del lavoratore e sulla performance.

3. Descrizione dell'intervento: VALORIZZAZIONE

Obiettivo: Eliminare le disparità e disuguaglianze in ambito di formazione e trattamento che causano malcontento e frustrazione. Si parte dal principio che il benessere lavorativo va di pari passo con il benessere psico fisico del lavoratore in un rapporto di causa effetto che può generare un circolo vizioso/virtuoso a seconda dei casi ed incidere negativamente/positivamente nel raggiungimento degli obiettivi e della performance.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo gratificante, stimolante ed incentivante al fine di migliorare la performance dell'Ente. Favorire maggiore condivisione e partecipazione tra responsabile e collaboratori.

Azione positiva a): Proporre corsi di formazione ed aggiornamento a tutti i dipendenti di qualsiasi categoria e competenza;

Azione positiva b): utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera senza discriminazione alcuna (di genere, di qualifica ecc ecc.) – prevedere ulteriori e/o diversi parametri valutativi per ridurre le diparità di vario tipo, non solo di genere.



Soggetti coinvolti: Tutti i dipendenti, Segretario generale, Responsabili di Area, ufficio personale, RSU, Nucleo di Valutazione.

CONCLUSIONI:

La redazione del presente documento ha risentito delle seguenti criticità:

- a) Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 è stato redatto ed approvato prima della costituzione del CUG pertanto i contenuti, pur ritenendoli qualitativamente validi, sono frutto di scelte non condivise preventivamente. Il Piano triennale sopra menzionato è stato comunque ritenuto un'utile "base di partenza" che ha consentito l'avvio concreto dell'attività del CUG che ha potuto analizzare ed approfondire le azioni ivi contenute.
- b) La costituzione del Comitato ha coinciso con il conclamato stato di emergenza COVID 19 che è tuttora in corso.

In tale periodo oltre ad essere stati direttamente/indirettamente (famigliari) colpiti dalla malattia è stata limitata/ridotta sia la possibilità d'incontro/confronto tra i membri del Comitato sia tra il Comitato ed i colleghi/Amministrazione.

Il CUG in tale periodo inoltre, consapevole dello stato di emergenza in atto, ha ritenuto di non sovraccaricare l'attività con iniziative che avrebbero interferito con una modalità lavorativa in atto già critica.

Il CUG seppure in maniera defilata è rimasto comunque in uno stato "attivo" ed in "osservazione". Il personale in servizio presso i tre comuni dell'aggregazione di Mazzano, Nuvoletta, Nuvolento, è stato informato della costituzione del CUG con apposita e-mail del 17/02/2020 inoltre, è stata istituita una casella di posta dedicata avente il seguente indirizzo email: cug@comune.mazzano.bs.it.

Ad oggi il CUG non è stato interpellato da alcun dipendente, mentre ha svolto un ruolo di controllo nella composizione delle commissioni di concorso.

Il CUG si auspica una presenza "attiva" e propone per l'anno in corso di fare in modo che il Piano Triennale delle Azioni appena approvato possa essere integrato con le proposte contenute nella presente relazione. Si auspica altresì di portare sostegno ai colleghi dove ci sia necessità e far sentire la propria presenza anche se non fisica, attraverso i numerosi altri canali presenti (e-mail, messaggi) per prevenire/appianare le disuguaglianze che si sono create all'interno dei comuni facenti parte dell'aggregazione.

Cordiali saluti

LA PRESIDENTE
Elena Valicenti

(Firmato digitalmente ai sensi Art.24 del C.A.D. Codice Amministrazione Digitale – D.Lgs 07.03.2005 n.82 e s.m.i.)

