



**Ispettorato nazionale
per la sicurezza nucleare
e la radioprotezione**

PIANO AZIONI POSITIVE

2022 - 2024

INDICE DEI CONTENUTI

Sommario

INDICE DEI CONTENUTI	2
1. PREMESSA: FINALITÀ E CONTENUTI	3
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
3. OBIETTIVI TRASVERSALI DELLE AZIONI POSITIVE	7
4. AREE DI INTERVENTO DEL PIANO	8
5. PROCESSO DEL BILANCIO DI GENERE	11
6. CONCLUSIONI	15

1. PREMESSA: FINALITÀ E CONTENUTI

L'ISIN, nonostante la sua recente costituzione e proprio in virtù della sua volontà di costruirsi su solidi principi e dinamiche condivise, ha posto il raggiungimento della parità e delle pari opportunità come elemento imprescindibile delle scelte strategiche, obiettivo trasversale che deve accompagnare ogni decisione della dirigenza e dell'Ente, sia in termini di gestione sia in termini di programmazione e programmazione di ogni attività e di ogni relazione professionale e personale all'interno dell'ente.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ispettorato, nonostante la sua recente costituzione ed operatività, ha già mostrato una proattività e un interesse inusitati affinché i temi della parità di genere e delle pari opportunità, della rimozione di ogni forma di discriminazione e del perseguimento del benessere organizzativo permeino ogni attività svolta all'interno dell'ente

Le scelte che caratterizzano le azioni positive descritte in questo piano sono quindi di natura culturale e sociale ancor prima che organizzativa e sono mirate a coinvolgere il personale e la dirigenza in un'ottica di collaborazione e condivisione piuttosto che di normazione o imposizione: la programmazione degli interventi proposti, infatti, risentirà molto – soprattutto nella loro eventuale rideterminazione – della piena realizzazione delle attività previste e della soddisfazione che i risultati conseguiti determineranno in termini organizzativi.

Le azioni proposte dovranno in tal senso essere percepite come una espressione di una cultura organizzativa che valorizza la diversità ed è improntata all'inclusione e alle pari opportunità.

2. **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Normativa in materia di pari opportunità¹

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo fornisce una serie di strumenti.

- D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- D.lgs. 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del "Codice delle pari opportunità", ha introdotto le "azioni positive" ai fini della realizzazione di una parità sostanziale.
- Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", hanno 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. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", introduce, tra l'altro, 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.

¹ I riferimenti normativi riportati in questa prima edizione del PTAP, per motivi strettamente temporali, sono attinenti, principalmente, alle pari-opportunità uomo-donna; il CUG intende approfondire, nel prosieguo, il quadro delle norme di riferimento, estendendolo all'intero spettro degli ambiti di propria competenza quali la rimozione di ogni forma di discriminazione e il perseguimento del benessere organizzativo.

- Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “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 e i principi di cui al d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e alla legge 10 aprile 1991 n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.
- L’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” di detto decreto, specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e

prevede all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, 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. Piano triennale delle azioni positive 2020 – 2022. Tali piani hanno durata triennale. Le azioni positive sono misure temporanee speciali e in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure “speciali”, in quanto non generali ma specifiche ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e

“temporanee” in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

- 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 nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l’importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano 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.

- Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 c.d. "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. 30 marzo 2001, n. 165.
- art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo".
- art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 hanno previsto l'istituzione di un Piano triennale delle azioni positive 2020 – 2022 Pag. 5 di 11 Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.
- d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha reso esplicito l'obbligo di valutare 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.
- Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha

avviato “un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”. • Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”,

- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole per l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

3. OBIETTIVI TRASVERSALI DELLE AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione è chiamata a individuare azioni specifiche, perseguendo obiettivi definiti e conseguendo risultati concreti nella realizzazione di quanto prospettato nel piano.

La delineazione degli ambiti di intervento all'interno dei quali delineare il piano delle azioni positive, nella sua complessità, deve tenere conto anche di obiettivi trasversali e comuni a tutte le azioni proposte, con lo scopo di integrare tali azioni nelle più specifiche linee di attività istituzionali, cogliendo quindi anche l'opportunità di arricchire il contributo di ogni persona all'agire comune.

In quest'ottica di integrazione, gli obiettivi trasversali che questo piano si propone di perseguire riguardano i seguenti punti:

- A. Massimizzare la trasparenza nei processi decisionali e la circolazione delle informazioni all'interno dell'Ispettorato, per agevolare la cultura della condivisione e della partecipazione.
- B. Individuare percorsi di accrescimento personale, professionale e organizzativo attraverso la promozione della parità e la valorizzazione della diversità.
- C. Integrare la gestione delle risorse umane e dell'ambiente di lavoro con le esigenze legate alle persone (sia dipendenti che loro congiunti).

- D. Coniugare i tempi di vita con i tempi di lavoro
- E. Favorire l'innovazione e la condivisione, sviluppando al contempo le peculiarità individuali e le sinergie di gruppo.

4. AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Per realizzare azioni positive che si concretizzino in risultati effettivi e siano pianificabili, programmabili, eseguibili e monitorabili (e, laddove necessario, modificabili in base all'esito del monitoraggio sulla loro attuazione) la scelta operativa è quella di individuare delle aree di intervento, per le quali identificare obiettivi da perseguire, eventuali criticità da superare, attori da coinvolgere e interventi da porre in essere.

Le aree di intervento sono generalmente trasversali rispetto alle attività istituzionali e coinvolgono, dove più e dove meno, la totalità del personale presente in Ispettorato, sia in termini di personale amministrativo sia tecnico, operativo e dirigenziale, senza distinzione di genere, età, capacità o competenze specifiche se non per la specificità dei contributi che ciascuno è chiamato a fornire in un'ottica totalizzante di benessere organizzativo comune.

Il piano triennale, pertanto, si articola nelle seguenti aree di intervento:

- A. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE**
- B. FORMAZIONE**
- C. EQUA RAPPRESENTATIVITA' DI GENERE**
- D. PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE**
- E. BENESSERE ORGANIZZATIVO**
- F. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/LAVORO**
- G. VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE**

Per ciascuna area, verranno inserite di seguito le schede con i prospetti che elencano le attività descritte con la relativa pianificazione triennale.

AREE DI INTERVENTO	AZIONI
A. Comunicazione e informazione.	<p>1. Come: Utilizzo dei canali di comunicazione CUG (sito internet/intranet, social network, mailing list ecc) per la realizzazione di prodotti (interviste, servizi e video) finalizzati alla diffusione di una cultura di genere e inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo. Tempistica: 2022_2023_2024 Attori: CUG, Direzione e AGBP Misurazione: fatto/non fatto</p> <p>2. Come: Aggiornamento sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere, benessere organizzativo, antidiscriminazione e contrasto alla violenza contro le donne. Tempistica: 2022_2023_2024 Attori: CUG e AGBP Misurazione: fatto/non fatto</p>
B. Formazione	<p>Come: Realizzazione di percorsi di formazione sulle tematiche delle pari opportunità per i componenti del Comitato e per il personale. Tempistica: 2022_2023_2024 Attori: CUG e AGBP Misurazione: fatto/non fatto</p>
C. Equa rappresentatività e di genere	<p>Come: studio di fattibilità ai fini della redazione del documento del Bilancio di Genere in ISIN. Tempistica: 2022_2023_2024 Attori: CUG, AGBP, Direzione Misurazione: fatto/non fatto</p> <p>Come: Valorizzazione delle competenze all'interno dell'organizzazione in tutti i settori. Tempistica: 2022_2023_2024 Attori: CUG e AGBP Misurazione: fatto/non fatto</p> <p>Come: Promuovere l'adozione di buone prassi nella gestione</p>

	<p>delle risorse umane, al fine di contrastare gli stereotipi di genere e competenze.</p> <p>Tempistica: 2022_2023_2024</p> <p>Attori: CUG e AGBP</p> <p>Misurazione: fatto/non fatto</p> <p>Come: Diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità.</p> <p>Tempistica: 2022_2023_2024</p> <p>Attori: CUG, AGBP e Direzione</p> <p>Misurazione: fatto/non fatto</p>
D Pari opportunità e valutazione delle competenze	<p>Come: Implementazione di iniziative e programmi per il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo dell'Istituto,</p> <p>Tempistica: 2022_2023_2024</p> <p>Attori: CUG, Direzione e AGBP</p> <p>Misurazione: fatto/non fatto</p>
E Benessere organizzativo	<p>Come: Coinvolgimento del CUG in tutti i processi di competenza o che comunque riguardano il benessere del personale, riconoscendo in tal modo il ruolo e la funzione del Comitato, come richiesto dalla normativa, quale valore aggiunto per l'amministrazione ed il personale.</p> <p>Tempistica: 2022_2023_2024</p> <p>Attori: CUG, Direzione e AGBP</p> <p>Misurazione: fatto/non fatto</p>
F Conciliazione tempi di vita/lavoro	<p>Come: Attuazione di strumenti e modelli organizzativi che favoriscano una effettiva conciliazione di tempi di vita privata e tempi di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile</p> <p>Tempistica: 2022_2023_2024</p> <p>Attori: CUG, Direzione e AGBP</p> <p>Misurazione: fatto/non fatto</p>
G Valorizzazione del benessere	<p>1. Come: Organizzazione di iniziative per accrescere il senso di appartenenza e il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell'Ispettorato. (la fidelizzazione del personale)</p> <p>Tempistica: 2022_2023_2024</p> <p>Attori: CUG, Direzione e AGBP</p> <p>Misurazione: fatto/non fatto</p> <p>2. Come: interventi migliorativi della zona "pausa caffè" per il personale al fine di renderlo più accogliente e funzionale.</p> <p>Tempistica: 2022 (compatibilmente con le norme anti Covid)</p> <p>Attori: CUG, Direzione</p> <p>Misurazione: fatto/non fatto</p>

5. PROCESSO DEL BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di Genere (BdG) è uno strumento essenziale per promuovere l'eguaglianza di genere e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'ente, anche al fine di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche.

In tale prospettiva il BdG è un documento che, da un lato, fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Ispettorato nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione e, dall'altro, monitora le azioni dell'Ispettorato a favore dell'eguaglianza di genere, nonché valuta l'impatto di queste e delle politiche dell'Ispettorato, compresi gli impegni economici-finanziari, su donne e uomini. Le due parti del BdG sono strettamente integrate: l'analisi del contesto è infatti essenziale per programmare le azioni positive e assegnare le risorse necessarie a ridurre i divari di genere presenti nell'Ispettorato, mentre l'analisi dei risultati delle azioni programmate e dell'impatto delle spese di bilancio su donne e uomini è fondamentale per comprendere il contesto, monitorare il raggiungimento degli obiettivi e ridefinirli sulla base dello stato di avanzamento.

Per l'elaborazione del BdG si propone di seguire il processo descritto di seguito che consta di quattro fasi principali. All'interno di ciascuna fase si articoleranno le varie attività che coinvolgeranno figure operative con ruoli e competenze specifiche.

Fasi del BdG:

- I. Avvio del progetto
- II. Rilevazione di dati e informazioni
- III. Approvazione, pubblicazione e divulgazione

Ciclo del BdG

In linea generale, il CUG propone di redigere il documento. La Direzione approva e avvia il BdG (con eventuale delibera direttoriale). Contestualmente si provvede alla Costituzione del Gruppo di Coordinamento (GdC). Il Gruppo di Coordinamento, definisce il crono- programma e identifica il personale che si occuperà della raccolta dei dati e delle informazioni. Il GdC assume decisioni l'attuazione del progetto, aggiorna e monitora il suo sviluppo sulla base dei tempi programmati. Una volta concluso il BdG, il GdC lo presenta alla Direzione per l'approvazione e ne promuove la divulgazione interna ed esterna all'Ispettorato.

Attività relative alla fase I

Il GdC dovrebbe essere costituito in modo da assicurare una equilibrata composizione di genere e da rappresentare il personale dell'Ispettorato. Riguardo alla composizione del GdC, si suggerisce la seguente:

- Direttore (-trice) e/o Dirigente (o persona delegata)
- Presidente e/o una o più persone delegate CUG
- Personale LIV. I-III con competenze in materia di genere e/o in materia di analisi di dati
- Personale LIV. IV-VIII con competenze in materia di genere e/o in materia di analisi di dati

Inoltre, si raccomanda che l'attività svolta venga riconosciuta sia ai fini dell'orario di lavoro, sia nell'attività istituzionale che degli obiettivi del personale tecnico-amministrativo.

In questa prima fase, una volta che è stato costituito, il GdC deve procedere con la definizione del crono-programma, individuando per ciascuna attività almeno le seguenti informazioni:

- scadenza temporale (gg/mm/aaaa)
- stato (iniziale, in esecuzione o concluso)
- referente

Di seguito, si propone (a titolo di esempio) un elenco cronologico delle attività che, in linea di massima, debbono essere espletate per la stesura del BdG:

- Comunicazione interna iniziale di avvio del progetto
- Definizione degli indicatori e predisposizione delle schede di raccolta dei dati
- Invio schede di raccolta dati/indicatori al personale referente
- Restituzione dei dati/indicatori da parte del personale referente
- Stesura del documento di analisi ed integrazione con commenti/grafici
- Presentazione e discussione con la Direzione
- Divulgazione interna ed integrazione con i documenti di pianificazione
-

Attività relative alla fase II

Il GdC definisce gli indicatori qualitativi, quantitativi e quelli economico-finanziari riferiti alla riclassificazione del bilancio in ottica di genere nonché i metodi di analisi ed elaborazione dei dati. Di seguito richiede alle strutture organizzative e le informazioni utilizzando il modello proposto e comunicando contestualmente la tempistica di risposta.

Il GdC procede con l'analisi ed elaborazione dei dati. Successivamente si occupa della redazione del documento integrando i grafici e le tabelle con commenti che evidenziano le tendenze e i fenomeni in atto rilevati attraverso i dati/indicatori e propone le politiche messe in atto dall'Ispettorato per la riduzione della disparità di genere.

Attività relative alla fase III

Dopo la prima fase di stesura, può seguire una fase di finalizzazione del documento anche dal punto di vista grafico ma, soprattutto, della comunicazione avvalendosi delle competenze interne o (eventualmente) esterne all'ente rivolgendosi a ditte esterne specializzate.

Il documento del BdG dovrà essere divulgato internamente ed esternamente all'ente. In tal senso, occorre organizzare un progetto di divulgazione che:

individui e coinvolga gli stakeholder interni (ad es.: personale tecnico, amministrativo, dirigenza, ecc.) e gli stakeholder esterni (ad es.: consigliere/a di fiducia, OIV, rete dei CUG ecc.)

definisca diversi canali di comunicazione (ad es.: mailing list, portale internet e intranet, social network ecc.)

Attività relative alla fase IV

L'obiettivo del BdG non si limita soltanto alla fase di rendicontazione, bensì si estende lungo l'intero ciclo di bilancio di Genere. A tal fine, risulta fondamentale arrivare alla strutturazione di un processo che includa gli obiettivi di parità di genere nella fase di programmazione dell'Ispettorato, ricollegandosi, tra l'altro, ai documenti fondamentali della pianificazione rendendo così gli obiettivi di genere condivisi a livello di governance e inclusi nelle strategie dell'ISIN.

Ne consegue che, la prima edizione del BdG dovrebbe portare all'identificazione delle situazioni critiche e ai punti di forza che emergono in termini di parità di genere, in modo da incentivare la programmazione di misure indirizzate al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere, avviando di fatto il ciclo del BdG. È importante sottolineare che tali misure dovrebbero incidere nei documenti di pianificazione strategica e sull'assegnazione delle risorse dell'Ispettorato, non rimanendo relegate esclusivamente, ad esempio, al Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).

Le edizioni successive al primo BdG sono finalizzate al monitoraggio, attraverso la fase di rendicontazione, dei risultati raggiunti dalle iniziative programmate e, nel lungo termine, valutare gli impatti prodotti dalle politiche intraprese. In questa logica, si raccomanda la stesura del BdG con cadenza almeno triennale, al fine di poter procedere a un monitoraggio periodico del raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di programmazione strategica, e misurare gli impatti prodotti dalle azioni poste in atto, valutando le eventuali azioni da confermarsi per il futuro e/o eventuali misure correttive da intraprendere.

6. CONCLUSIONI

Il presente Piano di azioni positive risponde ad un obbligo di legge, ha durata triennale e rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione delle misure finalizzate alla attuazione dei principi del CUG e più in generale di valorizzazione delle pari opportunità, della rimozione di ogni forma di discriminazione e del perseguimento del benessere organizzativo. Il CUG ha anche il compito di predisporre il Report annuale attraverso il quale monitorerà l'attuazione delle attività previste a tale fine.

Inoltre, l'introduzione della proposta del processo del Bilancio di Genere nell'Ispettorato aggiunge un elemento a completamento degli strumenti messi in atto ai fini dell'attuazione dei principi del CUG, introducendo un concetto innovativo come quello del Bilancio di Genere.

Di seguito si riportano gli obiettivi realizzati rispetto alle aree di intervento e azioni individuate con riferimento al piano triennale presentato lo scorso anno ([PTAP 2021-2023](#)):

- A.2- Realizzazione da parte dei GdL costituiti all' interno del Comitato di brochure trimestrali con le giornate da ricordare
- B.1 Segnalazione di corsi di formazione sia specifici per i componenti del Comitato (SNA) e più generali sulle delle tematiche CUG inoltrando al personale i corsi, seminari, iniziative promossi dalla Rete dei CUG
- C.1- Nel rispetto della normativa vigente, è stata autorizzata la modalità di lavoro agile a tutto il personale (C1)
- D.1- Installazione distributori bevande e snack nella saletta ristoro

Il CUG accoglie positivamente che nel 2021 siano state espletate alcune procedure interne di valorizzazione del personale e avviate quelle concorsuali per arruolamento di nuove unità peraltro attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale