



Comune di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

Pec: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it

<http://www.comune.giugliano.na.it>

Corso Campano, 200 CAP 80014 (NA)

Tel 081 8956001-502

COMITATO UNICO DI GARANZIA

(C. U. G.)

Al Sig. Sindaco

Al Vice Sindaco

All'Assessore con delega alla Politica di genere e pari opportunità

Al Presidente del Consiglio Comunale

Al Segretario Generale

Al Dipartimento della funzione pubblica

Al Dipartimento per le pari opportunità

monitoraggiocug@funzionepubblica.it

All'Ufficio della Consigliera di pari opportunità

della Regione Campania

consiglieradiparità@pec.regione.campania.it

Ai Dirigenti del Comune di Giugliano Datori di lavoro

Al Responsabile Del Servizio di Protezione e

Prevenzione Ing. Giuseppe Pacelli Innova S.r.l.

g.pacelli@innova-srl.it

inovaingegneria@gmail.com

Alla c.a dei / 1 Componente / Presidente

dell' O.I.V. Organismo Indipendente di Valutazione

Al dott. Ferraro Michele

micheleferraro70@pec.it

Alla dott.ssa Beneduce Francesca

francescabeneduce@pec.it

Al dott. Tarasco Antonio

antonio.tarasco@pec.it

Ai Rappresentanti dei Lavoratori

per la sicurezza (R L S)

luigi.cacciapuoti@comune.giugliano.na.it

e.p.c. lavoratori dipendenti dell'Ente

Spett.le CED ced@comune.giugliano.na.it

OGGETTO: relazione annuale delle attività svolte e dei risultati ottenuti dell'anno 2021 (art.10 del Regolamento C.U.G. rif. Deliberazione della giunta Comunale n° 55/2012 e Direttiva n° 2/2019 “ Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche).



Comune di Giugliano in Campania
Città Metropolitana di Napoli
Pec: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it
<http://www.comune.giugliano.na.it>
Corso Campano, 200 CAP 80014 (NA)
Tel 081 8956001-502

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C. U. G.)**

Con riferimento a quanto in oggetto indicato si comunica alle SS. LL che nell'anno 2021 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito n. 3 volte come di seguito specificato:

- 1) il 25 gennaio 2021 verbale n. 1;
- 2) il 10 maggio 2021 verbale n. 2;
- 3) il 22 luglio 2021 verbale n° 3.

Composizione del C.U.G.

(Nominato con Decreto del Direttore Generale n. 180 del 18.09.2012 - Determina n. 499 del 28/03/2018 - Determina n. 968 del 20/06/2019):

Rappresentanti dell'Amministrazione

Membri effettivi:

Viola Emanuela

Roberto Ferrara

Salvatore Luigi Peluso

Maria Palma

Membri supplenti

Nunzia Sequino

Caterina Pirozzi

Rappresentanti di parte sindacale

Membri effettivi:

Serafina Tambaro CGIL

Tagliatella Concetta CISL

Schiattarella Felicia UIL

Rita Lucia Arpino LIPOL

Membri supplenti:

Lucio Esposito CGIL

Rosa Della Volpe CISL

Dello Iacono Alessandra UIL

Flagiello Raffaele LIPOL

Presidente del Comitato Unico di Garanzia
dott. Salvatore Luigi Peluso



Comune di Giugliano in Campania
Città Metropolitana di Napoli
Pec: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it
<http://www.comune.giugliano.na.it>
Corso Campano, 200 CAP 80014 (NA)
Tel 081 8956001-502

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C. U. G.)**

Il Regolamento comunale per il funzionamento del C.U.G. Comitato Unico di Garanzia veniva approvato con Delibera n. 55 del 13.03.2012 .

BENESSERE ORGANIZZATIVO DELL' ENTE:

- 1) Il comma 3 dell'art 20 del D. Lgs n° 33 /2013 è stato abrogato ad opera dell'art. 19 del D. Lgs 97/2016.

Il link presente in questa pagina rimanda alle informazioni contenute nella pagina corrispondente della sezione "Amministrazione trasparente" del portale dell'Ente con dati disponibili in merito fanno riferimento all'indagine eseguita nell'Anno 2019 come di seguito:

[Comune di giugliano](#)

Performance > >

Benessere organizzativo

http://portale.comune.giugliano.na.it/allegati/10594indagine_sul_benessere_organizzativo_report_di_monitoraggio.pdf

ATTIVITA' DI FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE

Con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso tematiche di interesse il Comitato ha svolto un'azione di sviluppo del proprio sito web istituzionale, attraverso l'aggiornamento della sezione

[CUG - Comitato Unico Garanzia \(giugliano.na.it\)](#)

[Comune di giugliano](#)

Controlli e rilievi sull'amministrazione > > Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe

(Il link presente in questa pagina rimanda alle informazioni contenute nella pagina corrispondente del portale dell'Ente)

Il Presidente del C.U.G. ha chiesto con nota Prot. n° 10926/2021, ai Dirigenti datori di lavoro dell'Ente, ai Rappresentanti sindacali, al Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione, al Responsabile del personale e Trattamento economico..., per il prosieguo di competenza e per gli



Comune di Giugliano in Campania
Città Metropolitana di Napoli
Pec: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it
<http://www.comune.giugliano.na.it>
Corso Campano, 200 CAP 80014 (NA)
Tel 081 8956001-502

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C. U. G.)**

adempimenti conseguenziali, quanto di seguito specificato:

1. l'attuazione degli obiettivi predisposti nel Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 ai sensi dell'art 48 del D.LGS. 11.04.2006 N. 198 E DIRETTIVA N. 2/2019 PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - SOTTOSEGRETARIO DELEGATO ALLE PARI OPPORTUNITA' approvato con deliberazione di Giunta comunale n.11 del 29/01/2021;
2. l'assunzione di personale, che comporta un aggravio notevole dei carichi di lavoro del personale, attualmente in dotazione dell'Ente, con ripercussioni significative sul benessere psico/fisico degli stessi;
3. lo Sportello ascolto e la relativa attivazione, quale misura di prevenzione e contrasto allo stress e in generale alla sofferenza e al disagio psicosociale dei dipendenti dell' Ente (cfr. nota già inviata con Prot. 42386 del 11.04.2019).

PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE NEI LUOGHI DI LAVORO- MOBBING

- con deliberazione di Giunta comunale n.11 del 29/01/2021 veniva approvato il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 e nel contempo veniva trasmesso, agli organi di competenza con nota Prot. n° 10926 del 29/01/2021, per gli adempimenti conseguenziali.

In tale contesto, il Comune di Giugliano in Campania, nella definizione degli obiettivi che si è proposto di raggiungere nell'arco del triennio **2021/2022**, ispirandosi ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere esse siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si proponeva di perseguire sono stati:



Comune di Giugliano in Campania
Città Metropolitana di Napoli
Pec: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it
<http://www.comune.giugliano.na.it>
Corso Campano, 200 CAP 80014 (NA)
Tel 081 8956001-502

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C. U. G.)**

“ Obiettivo 1 ” : *Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'incolumità fisica e la salute psicologica, la dignità dei lavoratori da casi di molestie, di molestie di genere, di molestie sessuali, mobbing e discriminazioni di genere e favorire relazioni interpersonali, basati su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, mediante azioni di prevenzione e rimozione di qualunque tipologia di discriminazione.*

“ Obiettivo 2 ”: *Garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nelle procedure di reclutamento del personale, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.*

“Obiettivo 3 ”: *promozione della parità e delle pari opportunità nella formazione professionale.*

“ Obiettivo 4 ” : *Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nelle modalità di lavoro finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.*

“Obiettivo 5 ” : *Promuovere un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e alla sicurezza sul lavoro.*

“ Obiettivo 6” : *Implementazione delle attività a tema e superamento delle difficoltà con applicazione del linguaggio di genere, sviluppando una cultura organizzativa con contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nell'ambito lavorativo e di violenza (sessuale e di genere) per i lavoratori.*



Comune di Giugliano in Campania
Città Metropolitana di Napoli
Pec: protocollo@pec.comune.giugliano.na.it
<http://www.comune.giugliano.na.it>
Corso Campano, 200 CAP 80014 (NA)
Tel 081 8956001-502

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
(C. U. G.)**

SITUAZIONE AL 31.12.2021
(cfr. Nota Prot. 34561 del 28/03/2022)
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigente				3	1		8	7	3	
Categoria D		3	4	7			2	5	3	
Categoria C	2	6	18	12	12	1	7	14	12	5
Categoria B			1	14	17			1	16	1
Categoria A				4	7					1
Totale personale	2	9	23	40	37	1	15	22	33	7
% sul personale complessivo	1,06	4,76	12,17	21,16	19,58	0,53	7,94	11,64	17,46	3,70

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)

¹ specificare livello o accorpamento di riferimento

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

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 Presenza														
Tempo Pieno	2	9	23	40	36	110	99,10	1	15	22	33	7	78	100
Part Time >=50%					1	1	0,90							
Part Time <50%														
Totale	2	9	23	40	37	111	100	1	15	22	33	7	78	100
Totale %														

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	%
Posizione Organizzativa	7		5		12	
.....						
.....						
.....						
Totale personale	7		5		12	
% sul personale complessivo		3,70		2,65		6,35

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	1	5	5	10	13	34	30,91	2	10	7	7		26	32,91
Tra 3 e 5 anni		1	4	1		6	5,45		1	4			5	6,33
Tra 5 e 10 anni		3	6	3	2	14	12,73		3	3	2		8	10,13
Superiore a 10 anni			8	26	22	56	50,91		1	8	24	7	40	50,63
Totale	1	9	23	40	37	110	100	2	15	22	33	7	79	100
Totale su personale complessivo %	0,53	4,76	12,17	21,16	19,58		58,20	1,06	7,94	11,64	17,46	3,70		41,80

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	%
Categoria A1	€ 16.282			
Categoria A3	€ 17.019			
Categoria A4		€ 17.599		
Categoria A6	€ 17.553			
Categoria B1	€ 17.497	€ 17.274	223	-1,27%
Categoria B2	€ 18.803			
Categoria B3	€ 17.683	€ 18.421	738	+4,17%
Categoria B4	€ 32.641	€ 18.406	14.235	-43,61%
Categoria B5	€ 18.829			
Categoria B7	€ 22.052			
Categoria B8	€ 20.447			
Categoria C1	€ 13.816	€ 15.751	1.935	+14,00%
Categoria C2	€ 23.428	€ 20.754	2.674	-11,41%
Categoria C3	€ 23.644	€ 22.221	1.423	-6,02%
Categoria C4	€ 24.773	€ 23.317	1.456	
Categoria C5	€ 23.442			
Categoria C6	€ 23.830	€ 23.593	237	
Categoria D1	€ 9.382	€ 19.004	9.622	
Categoria D3	€ 29.485	€ 31.714	2.229	
Categoria D4	€ 33.060	€ 17.904	15.156	
Categoria D7 con accesso D1				
Categoria D7 con accesso D3	€ 35.856			
Dirigenti	€ 55.191	€ 67.180	11.989	
Totale personale	111	78	189	
% sul personale complessivo	58,73%	41,27%	100%	

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	4		2			
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		2			100,00%
% sul personale complessivo		2,12		1,06		

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	26	14,21	4	2,19	30	16,40
Diploma di scuola superiore	65	35,52	45	24,59	110	60,11
Laurea			5	2,73	5	2,73
Laurea magistrale	16	8,74	22	12,02	38	20,76
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	107		76		183	
% sul personale complessivo non dirigenziale	183	58,47		41,53		100,00%

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	%	
Dirigenti	3		2		5		D
Posizioni Organizzative	2		1		3		
Totale personale	5		3		8		
% sul personale complessivo		2,64		1,59		4,23	

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 ETÀ'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			1	8	2	11	78,57		1	5	9	2	17	62,96
Personale che fruisce di orari flessibili			3			3	21,43		3	4	3		10	37,04
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			4	8	2	14			4	9	12	2	27	
Totale %			28,57	57,14	14,29		100		14,82	33,33	44,44	7,41		100

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	239		366		605	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	212		151		363	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	126		185		311	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			13		13	
Totale						
% 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)														
Aggiornamento professionale			6	10	6			1	3	13	12			
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			120	177	57	354		9	21	129	102		261	
Totale ore %							57,56							42,44

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 2021, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO:

Il Presidente del C.U.G. con nota Prot. n° 12480 del 03-02-2021 chiedeva agli organi competenti dell'Ente, di predisporre l'acquisto e la distribuzione dei dispositivi (**Termoscanner di controllo accessi per il riconoscimento facciale e la misurazione della temperatura corporea**), con addetti alla vigilanza e/o controllo, degli accessi e delle misure previste dal Protocollo sicurezza luoghi di lavoro

<http://portale.comune.giugliano.na.it/index.php?param=z&tipo=1326&sottomenu=147&ufficio=378&serv=1252>

In tale contesto si elaborano le seguenti osservazioni:

1) la carenza di personale ha creato all'interno dell'ente una iniqua distribuzione delle responsabilità e carichi di lavoro con rischio di stress da lavoro correlato e di burnout, per impiegati, Responsabili P.O. e Dirigenti;

2) nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità, ognuno per quanto di propria competenza, nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro, contribuisca a far sì che l'organizzazione comunale vada verso un crescente livello di conformità rispetto alle norme vigenti ed un miglioramento continuo della sicurezza e salute sul luogo del lavoro, (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, informazione e formazione sui rischi connessi all'attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione, ecc...), pertanto, si invitano, i datori di lavoro in indirizzo a volere rendere esaustivi i flussi informativi, al fine di elaborare tutta la documentazione di sistema in merito a impianti tecnologici (dichiarazioni di conformità e verifiche periodiche), ascensori (dichiarazioni di conformità e verifiche periodiche), autorizzazioni da parte del Comando Vigili del Fuoco, per le sedi con attività soggette, impianti elettrici di sede (rapporti di ispezione per le verifiche periodiche ai sensi del d.p.r. 462 rilasciati e s.m.i.); eseguire l'obbligo di una prova pratica di emergenza nell'arco dell'anno; avviare i percorsi formativi del programma di formazione elaborato dal Servizio di Prevenzione e Protezione e preposto alle funzioni datoriali, adottare un sistema di gestione in ambito di sicurezza sui luoghi di lavoro; eseguire la formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti, secondo quanto disposto dagli adempimenti previsti dai recenti accordi Stato Regioni ;

- necessita inoltre un adeguamento delle risorse e della strumentazione necessaria per svolgere il lavoro;
- aumentare la formazione del personale.

CONCLUSIONI

Nella seduta del Comitato Unico di Garanzia del 29 marzo 2022 il Comitato Unico di Garanzia prende atto ed approva la Relazione annuale 2021.

Fatte queste doverose premesse, si trasmette alle SS. LL., in indirizzo, l'analisi dei dati raccolti, al fine di valutare le caratteristiche del luogo di lavoro e il malessere avvertito e predisporre la rimozione degli elementi critici emersi.

Le caratteristiche del luogo di lavoro e il malessere avvertito indicano la necessità, di aumentare gli sforzi in questa direzione.

Ai fini del monitoraggio, si osserva alle SS. LL. che quanto osservato da questo C.U.G. è state già evidenziante anche nelle precedenti relazioni relative all' anno 2020 e 2019 , pertanto si trasmette alle SS.LL. in indirizzo in allegato:

1. Relazione annuale della attività svolte dal C.U.G. ed i risultati ottenuti dell'anno 2021 ed Allegato 1 alla direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
2. Allegato 1 alla Direttiva recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei C.U.G. nelle amministrazioni pubbliche - Anno 2021;
3. Relazione annuale delle attività svolte e dei risultati ottenuti dal C.U.G. dell'anno 2020 acquisita al Prot n° 51252/2021, per quanto di competenza e per eventuali verifiche e valutazioni;
4. Relazione annuale delle attività svolte e dei risultati ottenuti dal C.U.G. dell'anno 2019 acquisita al Prot n° 96672/2020, per quanto di competenza e per eventuali verifiche e valutazioni.

Infine la presente relazione si demanda al Servizio C.E.D. per la pubblicazione nella sezione CUG - Comitato Unico Garanzia (giugliano.na.it) ed in Amministrazione Trasparente in

[Comune di giugliano](#)

Controlli e rilievi sull'amministrazione > > Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe

Giugliano in Campania, lì 29 marzo 2022

Il Segretario
Dott.ssa Emanuela Viola

Il Presidente
dott. Salvatore Luigi Peluso

I Componenti