



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2025



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla direttiva n. 2/2019.

Finalità

Possiamo identificare almeno due obiettivi principali a cui assolve questa relazione: fornire una panoramica della situazione del personale, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione, e cercare di configurarsi come uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da realizzare e promuovere, partendo dalla valutazione dello stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano delle Azioni Positive adottato dall'amministrazione.

Il compito del CUG, quindi, è quello di ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di propria competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e a quelle psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione si focalizza sull'analisi dei dati del personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc);
- dati raccolti grazie alle indagini sul benessere organizzativo, con riguardo alle risultanze e alle azioni adottate;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

La **seconda parte** della relazione, invece, opera una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, oltre ad una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati di seguito analizzati sono tratti dalle tabelle trasmesse dall'Amministrazione a questo C.U.G., ai sensi della Direttiva interministeriale n. 2/2019.

In dettaglio, il personale in servizio al 31.12.2025 si componeva di complessive n. 92 unità, di cui n. 27 uomini (a tempo indeterminato) e n. 65 donne (di cui 64 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato).

Analizzando per **aree professionali**, si rileva che:

- nell'area professionale degli operatori (ex cat. A) è presente 1 uomo e 0 donne per un totale di 1 dipendente;
- nell'area professionale degli operatori esperti (ex cat. B) sono presenti 9 uomini e 4 donne per un totale di 13 dipendenti;
- nell'area degli istruttori (ex cat. C) sono presenti 9 uomini e 41 donne per un totale di 50 dipendenti;
- nell'area professionale dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D) sono presenti 7 uomini e 19 donne per un totale di 26 dipendenti;
- i dirigenti sono 1 uomo e 1 donna per un totale di 2 dipendenti.

Pertanto, relativamente all'inquadramento, l'area più rappresentata è, come si evince dai dati sopra esposti, per gli uomini quella degli operatori esperti e quella degli istruttori (18 uomini su un totale di 27, il 66,67%), mentre per le donne è l'area degli istruttori (41 donne su un totale di 65, il 63,08%).

Volendo soffermarsi sulla **composizione di genere** si registra una prevalenza femminile, fatta eccezione per l'area professionale degli operatori e degli operatori esperti. Infatti, il 70,65% del personale impiegato nel Comune di Spinea risulta essere composto da donne.

Per quanto riguarda l'**età**, poi, si continua a rilevare, come nell'anno precedente, una preponderanza di dipendenti con età anagrafica piuttosto elevata: tra i 41 e i 50 anni (il 37,04% degli uomini e il 18,46% delle donne), tra i 51 e i 60 anni (il 37,04% degli uomini e il 49,43% delle donne) e oltre i 60 anni (il 18,50% degli uomini e il 18,46% delle donne).

Al 31/12/2025, infatti, con età pari o inferiore ai 30 anni, possiamo individuare solo 1 uomo e 1 donna, il 2,17% del totale del personale in servizio, entrambi appartenenti all'area degli istruttori. Infine, per quanto riguarda la fascia dai 31 ai 40 anni, solo 1 uomo e 8 donne, il 9,78% del totale del personale (cfr. Tabella 1.1).



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

Per quanto concerne la tipologia dei **rapporti di lavoro**, si registra una prevalenza di orari a tempo pieno pari all' 88,90% degli uomini (24 dipendenti) e all' 81,54% delle donne (53 dipendenti).

Il part-time, invece, riguarda una percentuale di molto inferiore (per un totale di 3 uomini e di 12 donne). La concessione di questi tipi di presenza ad orario ridotto, da parte dell'Amministrazione, evidenzia una certa attenzione nella concessione di istituti che permettano ai dipendenti una più favorevole conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare, istituti che continuano a venire maggiormente richiesti dalle donne (cfr. Tabella 1.2).

Per quanto concerne la situazione del **personale assegnatario di particolari responsabilità remunerate** (cfr. Tabella 1.3) va segnalata, come anche nel 2024, una leggera prevalenza del genere femminile (sul totale complessivo dei dipendenti, che non ricoprono posizioni dirigenziali, registriamo il 22,23% per le donne il 13,34% per gli uomini). In particolare: per quanto riguarda l'area professionale degli istruttori, 5 uomini e 7 donne; per l'area dei Funzionari ed EQ 6 uomini e 9 donne. Con riguardo, poi, al **personale titolare di un incarico di EQ**, si rileva che alle donne sono attribuite n. 4 posizioni mentre agli uomini ne è attribuita una. Va ricordato, però, che questo divario può trovare spiegazione anche nel fatto che i dipendenti dell'area professionale dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione sono in prevalenza donne (19 donne contro 7 uomini) (cfr. Tabelle 1.1).

Per quanto riguarda l'**esperienza lavorativa** (cfr. tabella 1.4), il gruppo più consistente è quello che vanta una anzianità di servizio superiore a 10 anni (16 uomini e 40 donne), di cui la maggior parte degli uomini (11 dipendenti) e delle donne (36 dipendenti) con un'età ricompresa nella fascia superiore dai 51 anni in su.

Analizzando la **retribuzione media** dobbiamo tenere in considerazione che, sebbene vengano applicate le norme contrattuali dei CCNL vigenti, ci sono fattori, di diverse tipologie, che possono incidere notevolmente. Da un lato istituti come congedi, permessi, part-time e dall'altro occasioni di lavoro straordinario e/o accessorio per incarichi incentivanti o altre indennità aggiuntive che incidono sullo stipendio tabellare. Ciò può spiegare in parte il divario economico, tra uomini e donne a sfavore di queste ultime, che incide maggiormente sui dipendenti dell'area degli istruttori e dell'area professionale dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Il divario rilevato nella retribuzione media dei Dirigenti trova in realtà facile spiegazione nel fatto che la posizione dirigenziale maschile è stata assegnata al 1/1/2025, mentre quella femminile al 14/4/2025; ulteriore differenza è dovuta anche al fatto che il dirigente di genere maschile è stato nominato vice Segretario ed ha ricoperto il ruolo di reggente nel periodo di vacanza del Segretario titolare. Anche



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

quest'anno, per quanto l'area degli operatori, non è possibile fare un paragone differenziale retributivo M/F (cfr. Tabella 1.5).

Riguardo ai dati relativi ai **titoli di studio** (cfr. tabella 1.7), possiamo rilevare che dei 90 dipendenti in servizio (considerando il personale non dirigenziale), il 41,11 % possiede il Diploma di scuola superiore (di cui 26 donne e 11 uomini) e il 31,11% una Laurea Magistrale (di cui 23 donne e 5 uomini). Soltanto una dipendente donna ha conseguito un titolo di studio ulteriore (Dottorato di ricerca). Per quanto riguarda, invece, titoli di studio inferiori, solo il 15,56% possiede un titolo di studio inferiore al Diploma di scuola superiore (di cui 6 donne e 8 uomini).

In merito ai titolari di **posizioni dirigenziali** possiamo individuare una parità di genere (50% uomini e 50% donne su un totale di n. 2 dipendenti), con un livello di istruzione molto elevato in quanto il 50% del personale che ricopre posizioni dirigenziali possiede una laurea magistrale (1 donna) e il restante 50% possiede un master di II livello (1 uomo) (cfr. Tabella 1.6).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Andando a valutare gli istituti dedicati alla conciliazione dei tempi di vita lavorativa e quelli di vita familiare (quali il part-time, la flessibilità oraria, lo smart working, i congedi parentali ed i permessi ex Legge n. 104/92) rileviamo quanto segue.

Nel 2025, l'88,90 % degli uomini ha lavorato in regime di tempo pieno, percentuale quasi immutata rispetto all'anno 2024 (24 uomini su un totale di 27). Per quanto riguarda le donne, invece, l'81,54% è presente a tempo pieno (53 donne su un totale di 65), con una leggera flessione rispetto allo stesso dato del 2024 (83,58% delle donne) (cfr. Tabella 1.2).

Come già anticipato nella precedente sezione, la maggior parte delle donne che usufruisce della misura di conciliazione del part-time utilizza il "part-time a richiesta misto" e più precisamente il 40,74% (11 donne sul totale di 27 donne che usufruiscono di misure di conciliazione). Anche la percentuale più alta degli uomini che usufruiscono di misure di conciliazione (6 uomini in totale) usufruisce del "part-time a richiesta misto" (il 33,33%).

Continuando a considerare il totale delle donne che usufruisce di misure di conciliazione, al 31/12/2025, il 25,90% fruisce della misura del lavoro agile mentre il 22,23% fruisce di orari flessibili. Per quanto riguarda gli uomini, solo un uomo usufruisce del lavoro agile mentre nessun uomo fruisce di orari flessibili (cfr. Tabella 1.9). Si conferma anche per quest'anno che il numero dei dipendenti a tempo parziale è piuttosto limitato e in prevalenza di genere femminile.



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

Per quanto riguarda l'**età**, la percentuale di uomini più elevata ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni (12,21% dei fruitori uomini totali), mentre la percentuale più elevata delle donne che ne fruiscono ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni (il 48,48% dei fruitori donne totali). Per quanto riguarda gli uomini, infine, nessun dipendente uomo di età compresa fino ai 40 anni usufruisce di misure di conciliazione, mentre, per le donne, nessuna donna fino ai 30 anni e 1 donna appartenente alla fascia di età tra i 31 e i 40 anni. Solo n. 2 uomini e n. 3 donne che hanno una fascia d'età oltre i 60 anni usufruiscono di queste misure (cfr. Tabella 1.9).

Quanto al **lavoro agile**, lo strumento maggiormente orientato alla conciliazione vita-lavoro, rileviamo che, considerando il totale dei dipendenti che usufruiscono delle misure di conciliazione, è di solo 8 unità (1 uomo e 7 donne) e quindi registriamo un lieve calo rispetto al 2024 (n. 12 dipendenti) e al 2023 (n. 11 dipendenti). Anche in questo caso l'uso di questo strumento riguarda maggiormente le donne (il 25,90% sul totale delle dipendenti che usufruiscono di misure di conciliazione). Anche per il 2025 non sono stati coinvolti nello smart working dipendenti che devono svolgere necessariamente la propria mansione in presenza (indipendentemente dal sesso e dalla categoria di appartenenza). (cfr. Tabella 1.9).

Per quanto riguarda, infine, la fruizione di **congedi parentali e i permessi L. n. 104/1992** (cfr. Tabella 1.10), anche in questo caso si rileva una prevalenza di utilizzo da parte del genere femminile. Anche per il 2025, purtroppo, la modalità di rilevazione dei dati complica la possibilità di effettuare un confronto con le altre misure di conciliazione in quanto le unità considerate non sono i dipendenti interessati, ma il totale dei permessi concessi (numero di ore e di giorni).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La sezione può essere articolata come segue:

- a) Il Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027 approvato quale sotto-sezione del PIAO approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 13 febbraio 2025 "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027" proponeva 16 azioni positive con i seguenti obiettivi:
- reinserimento del personale dopo lunghi periodi di assenza (maternità, congedi parentali, malattia, aspettativa);
 - formazione e riqualificazione del personale assegnato ad altri Settori;
 - tutela del benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro anche mediante una diversa modalità di lavoro (il lavoro agile);



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

- favorire la crescita professionale dei dipendenti (senza distinzione di genere e di età) mediante una strategica programmazione di attività formative, tenendo conto delle esigenze di settori e ruoli;
- prevenire, riconoscere ed evitare forme di violenza di genere e forme di discriminazione che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo;
- favorire l'attuazione delle politiche di pari opportunità e promuovere la formazione e l'aggiornamento del CUG sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Come evidenziato nella sezione sopra citata, sono state realizzate n. 11 azioni positive complete rispetto alle n. 16 previste dal Piano Azioni Positive 2025-2027.

- b) Dall'analisi della tabella 1.11 relativa alla fruizione della formazione, emerge che sono state erogate complessivamente 3.316,20 ore di formazione e che le donne hanno fruito di un maggior utilizzo di ore (2.579,16 ore di formazione) rispetto a quelle fruito dagli uomini (737,04 ore). Si segnala che nel corso del 2025 non sono pervenute al CUG segnalazioni da parte di dipendenti in merito a possibili discriminazioni nell'accesso alla formazione/aggiornamento;
- c) Si dà atto che l'Ente non ha adottato il bilancio di genere;
- d) Nel corso del 2025 sono state svolte n. 3 procedure concorsuali e, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, si è provveduto per ogni procedura all'invio alla Consiglieria di Parità regionale dell'atto di nomina della Commissione Esaminatrice di concorso. Per quanto riguarda la composizione delle commissioni, la presidenza di 2 Commissioni su 3 risulta essere stata assegnata ad un componente uomo. All'interno della Commissione, però, la composizione è stata varia ed infatti su un totale di 13 componenti il 61,54% risulta essere di donne. (cfr. Tabella 1.8);
- e) Anche per il 2025 non emerge un particolare divario retributivo a svantaggio degli uomini o delle donne (in base al contratto collettivo nazionale Funzioni Locali e al contratto integrativo). Rileviamo che il divario retributivo evidenziato nella tabella 1.5 è dovuto a fattori diversi come attribuzioni del salario accessorio (straordinario, indennità, ecc...)

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2025 non è stata avviata alcuna analisi sul benessere organizzativo. Si deve comunque sottolineare che nel corso del 2025 non sono pervenute al CUG segnalazioni di disagio lavorativo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

I Responsabili di Settore hanno predisposto il piano degli obiettivi 2025 allegato al PIAO 2025-2027, sempre in linea con la programmazione strategica del DUP 2025-2027.



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

Si dà atto che nel corso del 2025 sono state consegnate le schede individuali di valutazione riferite all'esercizio 2024 e che non è pervenuta alcuna richiesta di riesame delle stesse da parte del personale dipendente.

Anche nel corso del 2025 si sono svolte le selezioni per le progressioni verticali con i seguenti risultati: hanno ottenuto la progressione n. 1 uomo e n. 1 donna.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Nell'anno 2021 con determinazione del Segretario Generale n. 491 del 18/03/2021 è stato nominato il CUG, composto da 8 componenti effettivi (4 nominati dall'Amministrazione e 4 indicati dalle 4 OO.SS rappresentative) a cui si aggiungono n. 4 componenti supplenti (1 nominato dall'Amministrazione e 3 designati dalle OO.SS).

Il 25% dei componenti è rappresentato dal genere maschile, compreso il Presidente. Il CUG è stato designato per un quadriennio, a far data dal 24.03.2021, salvo possibilità di rinnovo ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente che tenga particolarmente conto sia dell'attività svolta negli anni di reggenza che dell'attività dei componenti.

Per le attività del C.U.G. non sono stati previsti stanziamenti specifici nei documenti di bilancio ma sono state destinate risorse alla formazione dei componenti del CUG e di utilizzo delle strumentazioni degli uffici comunali (stanze, pc. stampanti, etc). Ciò si rende necessario anche perché tale organo risiede presso il Comune di Spinea, ma non ha locali adibiti in via esclusiva allo svolgimento delle proprie funzioni. Inoltre, grazie al sito istituzionale dell'Ente, è possibile per i componenti del CUG condividere relazioni e documenti oltre che produrli (grazie alla sezione dedicata al CUG).

Il CUG è dotato di un regolamento che, oltre a disciplinare il proprio funzionamento, regola il rapporto con l'Amministrazione e con altri soggetti.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2025 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito una volta:

- in data 04/07/2025 con il seguente ordine del giorno:

- discussione e approfondimento della Relazione del C.U.G. sulla situazione del personale relativa all'anno 2024;
- varie ed eventuali.



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

Anche per il 2025 le attività svolte dal CUG sono state espletate quasi esclusivamente su iniziativa del CUG. Tale organo infatti continua a risultare poco coinvolto nelle attività propositive e di verifica previste dalla Direttiva 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento di Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e dalla Direttiva n. 2/2019 adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di Pari Opportunità recante "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Tutte le azioni rappresentate nel PAP 2025-2027 e quelle per il 2026 contenute nel PAP 2026-2028, nella sottosezione del PIAO approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 15 del 12 Febbraio 2026 "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028", hanno l'obiettivo di garantire ai lavoratori un ambiente che sia rispettoso del genere, delle pari opportunità e che abbia come obiettivo ultimo quello di generare valore pubblico.

Dalla valutazione dei dati di sintesi della situazione del personale, così come esposti, vogliamo avanzare delle considerazioni in ordine all'età e alla formazione del personale. Per quanto riguarda l'età possiamo rilevare che la maggior parte dei dipendenti ha tra i 41 e i 60 anni (il 74,08% degli uomini e il 67,69% delle donne) e la maggior parte del personale è in servizio a tempo pieno (l'88,90% degli uomini e l'81,54% delle donne). Alla luce di ciò è risultato particolarmente strategico creare dei percorsi di formazione *ad hoc* così da poter perseguire anche specifici obiettivi di digitalizzazione dei processi della Pubblica Amministrazione. Nel 2025 gli uomini e le donne con età compresa tra i 51 e i 60 anni hanno fruito rispettivamente per il 46,05% (uomini) e per il 48,60% (donne) del totale delle ore di formazione.

L'implementazione significativa, quindi, delle ore di formazione, oltre che un adempimento di legge, si è rivelata un'utile prassi per supportare lo sviluppo delle abilità di tutto il personale, sia di quello in età più avanzata, ma anche dei nuovi assunti che devono acquisire in breve tempo competenze e conoscenze proprie del lavoro nella Pubblica Amministrazione, sempre con particolare attenzione ad evitare eventuali discriminazioni di accesso a tali attività.

Come già rilevato nelle precedenti relazioni, a partire dal 2024, il trend della formazione, sia erogata dall'Ente che da altri Enti Certificati, è in costante aumento. Una delle ragioni è quella di formare costantemente i dipendenti in servizio da più



CITTA' DI SPINEA

Città Metropolitana di Venezia

tempo, ma anche di formare in modo più performante i nuovi assunti così da dar loro la possibilità di espletare il nuovo ruolo nel pieno possesso delle necessarie conoscenze e nell'ottica di aumentare progressivamente il livello di competenza specializzata e di professionalità di tutto il personale dell'Ente.

Per quanto riguarda la conciliazione vita/lavoro (part-time, flessibilità oraria, congedi parentali e permessi L. n. 104/92), la maggioranza dei dipendenti che ne usufruisce rimane, anche per quest'anno, di genere femminile.

Sul totale dei dipendenti che usufruiscono delle misure di conciliazione, la percentuale delle donne che fruiscono del part-time (misto e a richiesta verticale) è pari al 44,45% del totale dei fruitori di sesso femminile.

Il 25,90% usufruisce della misura del lavoro agile, strumento utile alla conciliazione vita-lavoro, anche se registriamo una fruizione in lieve calo rispetto all'anno precedente, ricordando che l'autorizzazione alla fruizione del lavoro agile viene rilasciata dal Responsabile di Settore, concordata in base ad un accordo individuale.

Anche per quest'anno le donne si sono ritrovate a ricoprire un ruolo più centrale, rispetto agli uomini, nel lavoro di cura all'interno della famiglia e così ad investire meno tempo nelle attività lavorative. Tenendo presente che la modalità di rilevazione dei dati complica la possibilità di operare dei confronti in quanto le unità considerate non sono i dipendenti interessati, ma il totale dei permessi concessi (numero di ore e di giorni) possiamo dire che in riferimento al totale dei permessi concessi giornalieri L.104/1992, la fruizione è stata del 7,69% da parte degli uomini e del 92,31% da parte delle donne. Mentre per i permessi giornalieri per congedi parentali, la fruizione è stata del 19,45% da parte degli uomini e dell'80,55% da parte delle donne. Questo contesto, purtroppo, incide sul divario retributivo che ancora viene registrato tra i generi.

Lo scrivente CUG il cui mandato é scaduto da un anno, auspica che al nuovo CUG, che verrà ricostituito con determinazione del Segretario Generale, di poter proseguire l'attività intrapresa, proponendo all'Amministrazione di implementare l'offerta formativa per tutti i dipendenti senza distinzione di genere anche sugli ambiti tematici del CUG (pari opportunità, parità di genere, valorizzazione del benessere organizzativo) e di promuovere un maggior coinvolgimento dello stesso CUG nelle attività consultive, propositive e di verifica.