



## Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di San Severo - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di San Severo

|          |        |
|----------|--------|
| Regione: | Puglia |
|----------|--------|

---

|            |    |
|------------|----|
| Provincia: | FG |
|------------|----|

---

|         |            |
|---------|------------|
| Comune: | San Severo |
|---------|------------|

---

|      |       |
|------|-------|
| CAP: | 71016 |
|------|-------|

---

|            |                    |
|------------|--------------------|
| Indirizzo: | Piazza Municipio 1 |
|------------|--------------------|

---

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Codice Amministrazione: | c_l158 |
|-------------------------|--------|

---

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
|----------------------------|---------------------------|

---

|            |                                       |
|------------|---------------------------------------|
| Categoria: | Comuni e loro Consorzi e Associazioni |
|------------|---------------------------------------|

---

|   |                   |
|---|-------------------|
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Tra i 101 e i 500 |
|---|-------------------|

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

---

2025 - 2027 (All. 9 PIAO)

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l158-triennio\\_2025-2027-all-9-piao-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l158-triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l158-triennio\\_2025-2027-all-9-piao-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l158-triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf)) (390.84 KB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale             | Inquadramento                               | Uomini |            |            |            |       | Donne |            |            |            |      |
|------------------------------------|---|--------|------------|------------|------------|-------|-------|------------|------------|------------|------|
|                                    |   | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Personale non dirigente            | 01501 AREA ISTRUTTORI                       | 1      | 7          | 17         | 13         | 8     | 2     | 15         | 18         | 17         | 4    |
| Personale non dirigente            | 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | 0      | 6          | 3          | 5          | 7     | 0     | 4          | 9          | 8          | 8    |
| Personale non dirigente            | 01502 AREA OPERATORI ESPERTI                | 0      | 2          | 5          | 4          | 7     | 0     | 2          | 3          | 2          | 2    |
| Personale non dirigente            | 01503 AREA OPERATORI                        | 0      | 0          | 2          | 2          | 0     | 0     | 1          | 0          | 0          | 0    |
| Dirigente di livello generale      | Dirigente T.D. art. 110 c. 1 TUEL           | 0      | 0          | 1          | 0          | 0     | 0     | 0          | 0          | 1          | 0    |
| Dirigente di livello generale      | Dirigente amm.vo tempo. ind                 | 0      | 0          | 0          | 1          | 0     | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Dirigente di livello generale      | 157-DIRIGENTI RUOLO TECNICO                 | 0      | 0          | 0          | 2          | 0     | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Totale personale                   |   | 1      | 15         | 28         | 27         | 22    | 2     | 22         | 30         | 28         | 14   |
| Totale % sul personale complessivo |   | 0,53   | 7,94       | 14,81      | 14,29      | 11,64 | 1,06  | 11,64      | 15,87      | 14,81      | 7,41 |

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 0      | 2          | 1          | 0          | 0    | 3      | 21,43                   | 3,37                       | 2     | 5          | 3          | 1          | 0    | 11     | 78,57                   | 10,58                      |
| Tra 3 e 5 anni                   | 0      | 4          | 1          | 1          | 1    | 7      | 33,33                   | 7,87                       | 0     | 5          | 5          | 3          | 1    | 14     | 66,67                   | 13,46                      |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0      | 0          | 0          | 1          | 2    | 3      | 75,00                   | 3,37                       | 0     | 0          | 0          | 0          | 1    | 1      | 25,00                   | 0,96                       |
| Superiore a 10 anni              | 0      | 0          | 1          | 3          | 4    | 8      | 42,11                   | 8,99                       | 0     | 0          | 1          | 4          | 6    | 11     | 57,89                   | 10,58                      |

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 0      | 4          | 2          | 0          | 0     | 6      | 54,55                   | 6,74                       | 0     | 2          | 2          | 1          | 0    | 5      | 45,45                   | 4,81                       |
| Tra 3 e 5 anni                   | 1      | 2          | 6          | 0          | 0     | 9      | 29,03                   | 10,11                      | 2     | 11         | 7          | 2          | 0    | 22     | 70,97                   | 21,15                      |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0      | 1          | 1          | 2          | 0     | 4      | 23,53                   | 4,49                       | 0     | 1          | 7          | 5          | 0    | 13     | 76,47                   | 12,50                      |
| Superiore a 10 anni              | 0      | 0          | 8          | 11         | 8     | 27     | 61,36                   | 30,34                      | 0     | 1          | 3          | 9          | 4    | 17     | 38,64                   | 16,35                      |
| Inferiore a 3 anni               | 0      | 0          | 2          | 0          | 1     | 3      | 42,86                   | 3,37                       | 0     | 0          | 3          | 1          | 0    | 4      | 57,14                   | 3,85                       |
| Tra 3 e 5 anni                   | 0      | 2          | 3          | 2          | 4     | 11     | 78,57                   | 12,36                      | 0     | 2          | 0          | 0          | 1    | 3      | 21,43                   | 2,88                       |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 1          | 0    | 1      | 100,00                  | 0,96                       |
| Superiore a 10 anni              | 0      | 0          | 0          | 2          | 2     | 4      | 80,00                   | 4,49                       | 0     | 0          | 0          | 0          | 1    | 1      | 20,00                   | 0,96                       |
| Inferiore a 3 anni               | 0      | 0          | 2          | 2          | 0     | 4      | 80,00                   | 4,49                       | 0     | 1          | 0          | 0          | 0    | 1      | 20,00                   | 0,96                       |
| Totale                           | 1      | 15         | 27         | 24         | 22    | 89     |                         |                            | 4     | 28         | 31         | 27         | 14   | 104    |                         |                            |
| Totale %                         | 0,52   | 7,77       | 13,99      | 12,44      | 11,40 | 46,11  |                         |                            | 2,07  | 14,51      | 16,06      | 13,99      | 7,25 | 53,89  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

La tabella n. 1.1 riporta la distribuzione del personale per inquadramento e per fascia di età, in cui si evidenzia che la fascia di età più popolosa risulta concentrata tra i 41 e 50 anni e tra i 51 e 60 anni per gli Istruttori Amministrativi.

I Funzionari donne risultano essere in maggioranza numerica rispetto ai Funzionari uomini. Infatti, la rappresentatività di genere numericamente protende a favore delle donne (8 unità in più rispetto agli uomini).

Per la fascia d'età under 30 si riscontra la presenza di una unità tra gli uomini e due tra le donne, auspicando una crescita nei prossimi anni.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza  | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Part Time ≤50% | 0      | 1          | 0          | 0          | 0    | 1      | 33,33                   | 100,00                     | 0     | 1          | 1          | 0          | 0    | 2      | 66,67                   | 100,00                     |

| Tipo presenza | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|---------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|               | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Totale        | 0      | 1          | 0          | 0          | 0    | 1      |                         |                            | 0     | 1          | 1          | 0          | 0    | 2      |                         |                            |
| Totale %      | 0,00   | 33,33      | 0,00       | 0,00       | 0,00 | 33,33  |                         |                            | 0,00  | 33,33      | 33,33      | 0,00       | 0,00 | 66,67  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|---------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                           | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Smart working             | 0      | 2          | 0          | 0          | 1     | 3      | 37,50                   | 100,00                     | 1     | 1          | 0          | 3          | 0    | 5      | 62,50                   | 100,00                     |
| Totale                    | 0      | 2          | 0          | 0          | 1     | 3      |                         |                            | 1     | 1          | 0          | 3          | 0    | 5      |                         |                            |
| Totale %                  | 0,00   | 25,00      | 0,00       | 0,00       | 12,50 | 37,50  |                         |                            | 12,50 | 12,50      | 0,00       | 37,50      | 0,00 | 62,50  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Rispetto alle politiche di conciliazione scuola-lavoro, dai dati forniti dall'Amministrazione risulta equilibrata la distribuzione per genere.

### 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

#### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

| Tipo permesso  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 92              | 27,63            | 241             | 72,37            | 333             | 20,93            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 130             | 20,83            | 494             | 79,17            | 624             | 39,22            |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 18              | 3,00             | 583             | 97,00            | 601             | 37,77            |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 6               | 18,18            | 27              | 81,82            | 33              | 2,07             |
| Totale permessi  | 246             | 15,46            | 1345            | 84,54            | 1591            |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Smart working

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

## 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: **No**

Il piano delle azioni positive del triennio 2025-2027 riporta degli interventi che non risultano essere stati avviati nel 2025; probabilmente si inizierà a dare corso per l'anno 2026.

Prevalentemente le azioni riportate nel PIANO DELLE AZIONI CONCRETE redatto ai sensi dell'art. 60 bis, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, si riferiscono a questionari da somministrare ai dipendenti da cui si auspica che emerga una analisi dei fabbisogni per programmare interventi mirati e utili a soddisfare le necessità concrete dei dipendenti.

## 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione  | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|--|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| "Direttiva Zangrillo" in materia di Sistema di misurazione e valutazione delle performance | 50     | 675        | 1215       | 1220       | 990   | 4150   | 46,68                   | 100,00                     | 180   | 1260       | 1395       | 1275       | 630  | 4740   | 53,32                   | 100,00                     |
| Totale ore   | 50     | 675        | 1215       | 1220       | 990   | 4150   |                         |                            | 180   | 1260       | 1395       | 1275       | 630  | 4740   |                         |                            |
| Totale ore %   | 0,56   | 7,59       | 13,67      | 13,72      | 11,14 | 46,68  |                         |                            | 2,02  | 14,17      | 15,69      | 14,34      | 7,09 | 53,32  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: **No**

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione   | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|   | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| Assunzione di un dirigente Comandante di Polizia Locale (art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000). | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 100,00           | Uomo       |
| Totale personale  | 2               |                  | 1               |                  | 3               |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo  | 1,02            |                  | 0,51            |                  | 1,52            |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento                               | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | €26907,70                       | €26907,70                      | --                | --                  |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI                       | €24774,10                       | €24774,10                      | --                | --                  |
| 01502 AREA OPERATORI ESPERTI                | €22068,80                       | €22068,80                      | --                | --                  |
| 01503 AREA OPERATORI                        | €20355,80                       | €20355,80                      | --                | --                  |
| DIRIGENTI                                   | €94856,90                       | €94856,90                      | --                | --                  |

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Circoli d'ascolto organizzativo: | No |
|----------------------------------|----|

|                      |    |
|----------------------|----|
| Sportelli d'ascolto: | No |
|----------------------|----|

|                           |    |
|---------------------------|----|
| Sportelli di counselling: | No |
|---------------------------|----|

|               |    |
|---------------|----|
| Codici etici: | Sì |
|---------------|----|

|                     |    |
|---------------------|----|
| Codici di condotta: | Sì |
|---------------------|----|

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Codici di comportamento: | Sì |
|--------------------------|----|

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ha predisposto un questionario sul benessere organizzativo che sarà somministrato a tutti i dipendenti dell'Ente nel prossimo mese di aprile 2026, le cui risultanze saranno analizzate e sottoposte all'Amministrazione per l'adozione di interventi mirati.

Con riferimento allo smart working, il CUG rileva la necessità di adottare delle linee guida per l'attivazione del detto istituto in tutte le Aree dell'Ente.

Il CUG chiede l'attivazione di punti di ristoro nelle sedi comunali decentrate e attualmente sformite.

Il CUG sollecita l'A.C. affinché, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, individui le posizioni lavorative cui attribuire gli incarichi aggiuntivi stabiliti dal CCNL F.L. (specifiche responsabilità ed elevate qualificazioni).

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Modalità di nomina del CUG: | Candidature del personale dipendente di qualifica non dirigenziale, quali rappresentanti dell'Amministrazione all'interno del CUG, presentate da n.4 dipendenti, e le designazioni pervenute dalle Associazioni sindacali, presentate per n. 8 dipendenti, c |
|-----------------------------|--|

|                    |   |
|--------------------|---|
| Tipologia di atto: | determinazione dirigenziale<br>Determinazione dirigenziale R. G. n. 2738 del 4.12.2025<br>avente ad oggetto: "Nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la |
|--------------------|---|

---

valorizzazione del benessere di chi lavora e  
contro le discriminazioni (C.U.G.) del Co

---

Data: 04/12/2025

---

Organo sottoscrittore: Segretario generale

---

Eventuale dotazione di budget annuale No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

---

Interventi realizzati a costo zero: Sì

---

Interventi realizzati a costo zero con  
specificazione degli argomenti oggetto  
di formazione: Realizzazione del questionario da  
somministrare ai dipendenti redatto secondo  
la normativa di riferimento (D. Lgs 81/2002,  
D. Lgs. 150/2009, Direttiva n. 3/2017 del  
Presidente del Consiglio dei Ministri)

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

Esiste Normativa/circolari che  
regolamentano i rapporti tra  
amministrazione e CUG: No

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
6

Il cug si avvale di collaborazioni  
esterne?: No

---

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Il CUG è stato nominato con provvedimento del 4.12.2025 e si è insediato il 5 febbraio 2026; pertanto nel 2025 non ha operato.

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Il CUG è stato nominato con provvedimento del 4.12.2025 e si è insediato il 5 febbraio 2026; pertanto nel 2025 non ha operato.



L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Il CUG è stato nominato con provvedimento del 4.12.2025 e si è insediato il 5 febbraio 2026; pertanto nel 2025 non ha operato.

### Considerazioni conclusive

Il CUG nel Comune di San Severo, insediatosi a febbraio 2026, provvederà a somministrare il questionario sul benessere organizzativo; da lì procederà ad individuare i bisogni segnalati dai dipendenti e proporrà all'Amministrazione le azioni da intraprendere.

Il CUG chiede che vengano attivati punti di ristoro nelle sedi decentrate sfornite, e sensibilizza l'Amministrazione a corrispondere - al personale dipendente - gli istituti contrattuali economici stabiliti dal vigente CCNL F.L. nella loro interezza; sensibilizza inoltre l'Amministrazione per l'attivazione degli istituti normativi previsti dal CCNL F.L. (es.: smart. working, rimodulazione flessibilità oraria, estensione reperibilità ad altri servizi, settimana corta).

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-san-severo-2026>