



Relazione CUG

# Comune di Gazzuolo - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Comune di Gazzuolo

Regione: Lombardia

Provincia: MN

Comune: Gazzuolo

CAP: 46010

Indirizzo: Piazza G. Garibaldi, 1

Codice Amministrazione: c\_d959

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

### Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026 (all. 11 PIAO)

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_d959-  
triennio\\_2024-2026-all-11-piao-  
anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d959/2024-2026-all-11-piao-piano_azioni_positive_c_d959-triennio_2024-2026-all-11-piao-anno_2024.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia  
no-triennale/c\\_d959/2024-2026-all-11-  
piao/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_d959-  
triennio\\_2024-2026-all-11-piao-  
anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_d959/2024-2026-all-11-piao/piano_azioni_positive_c_d959-triennio_2024-2026-all-11-piao-anno_2024.pdf)) (169.2 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            | Area dei funzionari ed elevata qualificazione con PO | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 1          | 1          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente            | Area degli istruttori                                | 0      | 0          | 1          | 0          | 0    | 2     | 0          | 1          | 1          | 0    |
| Personale non dirigente            | Area degli Istruttori con PO                         | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 0          | 1          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente            | Area degli Operatori esperti                         | 1      | 0          | 1          | 0          | 0    | 0     | 1          | 0          | 0          | 0    |
| Dirigente di livello generale      | Segretario Comunale                                  | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 0          | 0          | 1          | 0    |
| Organo di vertice                  | Giunta Comunale                                      | 0      | 0          | 2          | 0          | 1    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Organo di vertice                  | Consiglio Comunale                                   | 2      | 0          | 0          | 0          | 1    | 0     | 0          | 2          | 3          | 0    |
| Organo di vertice                  | Organismo Indipendente di Valutazione                | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Organo di vertice                  | Revisore dei Conti                                   | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Totale personale                   |  | 3      | 0          | 4          | 2          | 2    | 2     | 2          | 5          | 5          | 0    |
| Totale % sul personale complessivo |  | 12,00  | 0,00       | 16,00      | 8,00       | 8,00 | 8,00  | 8,00       | 20,00      | 20,00      | 0,00 |

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      | 0          | 1          | 0          | 0    | 1      | 25,00                   | 33,33                      | 2    | 1          | 0          | 0          | 0    | 3      | 75,00                   | 37,50                      |

|                        | Uomini                                 |      |                  |                  |                  |       |        |                            | Donne                         |       |                  |                  |                  |       |        |                            |
|------------------------|--|------|------------------|------------------|------------------|-------|--------|----------------------------|-------------------------------|-------|------------------|------------------|------------------|-------|--------|----------------------------|
|                        | Permanenza<br>nel profilo e<br>livello | < 30 | da<br>31 a<br>40 | da<br>41<br>a 50 | da<br>51 a<br>60 | > 60  | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> | % di<br>genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da<br>31<br>a 40 | da<br>41<br>a 50 | da<br>51 a<br>60 | > 60  | Totale | Totale<br>% <sup>(1)</sup> |
| Tra 3 e 5<br>anni      | 0                                      | 0    | 0                | 0                | 0                | 0     | 0,00   | --                         | 0                             | 1     | 1                | 0                | 0                | 2     | 100,00 | 25,00                      |
| Tra 5 e 10<br>anni     | 1                                      | 0    | 1                | 0                | 0                | 2     | 100,00 | 66,67                      | 0                             | 0     | 0                | 0                | 0                | 0     | 0,00   | --                         |
| Superiore a<br>10 anni | 0                                      | 0    | 0                | 0                | 0                | 0     | 0,00   | --                         | 0                             | 0     | 2                | 1                | 0                | 3     | 100,00 | 37,50                      |
| Totale                 | 1                                      | 0    | 2                | 0                | 0                | 3     |        |                            | 2                             | 2     | 3                | 1                | 0                | 8     |        |                            |
| Totale %               | 9,09                                   | 0,00 | 18,18            | 0,00             | 0,00             | 27,27 |        |                            | 18,18                         | 18,18 | 27,27            | 9,09             | 0,00             | 72,73 |        |                            |

<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

|  |  |                                   |  | Uomini             |                  | Donne              |                  | Totale             |                  |
|--|--|-----------------------------------|--|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|
| Inquadramento  |  | Titolo di studio                  |  | Valori<br>assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori<br>assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori<br>assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Area dei funzionari ed<br>elevata qualificazione con<br>PO |  | Laurea magistrale                 |  | 0                  | 0,00             | 2                  | 100,00           | 2                  | 18,18            |
| Area degli Istruttori con PO                               |  | Diploma di scuola<br>superiore    |  | 0                  | 0,00             | 1                  | 100,00           | 1                  | 9,09             |
| Area degli istruttori                                      |  | Diploma di scuola<br>superiore    |  | 1                  | 20,00            | 4                  | 80,00            | 5                  | 45,45            |
| Area degli Operatori<br>esperti                            |  | Laurea                            |  | 0                  | 0,00             | 1                  | 100,00           | 1                  | 9,09             |
| Area degli Operatori<br>esperti                            |  | Diploma di scuola<br>superiore    |  | 1                  | 100,00           | 0                  | 0,00             | 1                  | 9,09             |
| Area degli Operatori<br>esperti                            |  | Inferiore al Diploma<br>superiore |  | 1                  | 100,00           | 0                  | 0,00             | 1                  | 9,09             |
| Totale personale   |  |                                   |  | 3                  |                  | 8                  |                  | 11                 |                  |
| Totale % sul personale complessivo                         |  |                                   |  | 27,27              |                  | 72,73              |                  | 100,00             |                  |

<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

Al 31/12/2023 il personale si compone di 11 unità, di cui n. 3 uomini e n. 8 donne. Tutti i dipendenti sono assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, tranne una dipendente assunta con contratto di formazione e lavoro. Il segretario comunale è una donna che presta servizio in reggenza.

## 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      | 0          | 1          | 0          | 0    | 1      | 33,33                   | 33,33                      | 1     | 0          | 0          | 1          | 0    | 2      | 66,67                   | 22,22                      |
| Tempo Pieno    | 1      | 0          | 1          | 0          | 0    | 2      | 22,22                   | 66,67                      | 1     | 2          | 3          | 1          | 0    | 7      | 77,78                   | 77,78                      |
| Totale         | 1      | 0          | 2          | 0          | 0    | 3      |                         |                            | 2     | 2          | 3          | 2          | 0    | 9      |                         |                            |
| Totale %       | 8,33   | 0,00       | 16,67      | 0,00       | 0,00 | 25,00  |                         |                            | 16,67 | 16,67      | 25,00      | 16,67      | 0,00 | 75,00  |                         |                            |

<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> |
| PT VERTICALE < o = 50%                           | 0      | 0          | 1          | 0          | 0    | 1      | 50,00                   | 16,67                      | 1     | 0          | 0          | 0          | 0    | 1      | 50,00                   | 8,33                       |
| Personale che fruisce di permessi legge 104/1992 | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 1          | 0          | 0    | 1      | 100,00                  | 8,33                       |
| Permessi motivi personali/familiari 18 ore       | 1      | 0          | 2          | 0          | 0    | 3      | 33,33                   | 50,00                      | 2     | 1          | 2          | 1          | 0    | 6      | 66,67                   | 50,00                      |
| Permessi Brevi 36 ore                            | 0      | 0          | 2          | 0          | 0    | 2      | 33,33                   | 33,33                      | 1     | 1          | 1          | 1          | 0    | 4      | 66,67                   | 33,33                      |
| Totale   | 1      | 0          | 5          | 0          | 0    | 6      |                         |                            | 4     | 2          | 4          | 2          | 0    | 12     |                         |                            |
| Totale %   | 5,56   | 0,00       | 27,78      | 0,00       | 0,00 | 33,33  |                         |                            | 22,22 | 11,11      | 22,22      | 11,11      | 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

Non si evidenzia un divario tra i due generi nell'utilizzo del part-time. Anche l'utilizzo dei permessi (per motivi personali/familiari e brevi) si mostra direttamente proporzionale al numero dei dipendenti di genere maschile e femminile.

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

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

|   |  | Uomini          |  |                  | Donne           |  |                  | Totale          |  |                  |
|---|--|-----------------|--|------------------|-----------------|--|------------------|-----------------|--|------------------|
| Tipo permesso                                 |  | Valori assoluti |  | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti |  | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti |  | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti |  | 0               |  | 0,00             | 33              |  | 100,00           | 33              |  | 100,00           |
| Totale permessi                               |  | 0               |  | --               | 33              |  | 100,00           | 33              |  |                  |

<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

L'utilizzo dei permessi L. 104/92 mostra una netta prevalenza da parte del personale femminile.

## 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Durante l'anno 2023 ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta è stato concesso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e di articolazioni orarie diverse per motivate esigenze personali, familiari e sociali, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico.

### 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> |
| a gestione contabile dei fondi PNRR/PNC                                      | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0    | 0          | 2          | 0          | 0    | 2      | 100,00                  | 2,06                       |
| Aiuti di Stato e PNRR  | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0    | 2          | 0          | 0          | 0    | 2      | 100,00                  | 2,06                       |
| Nuovo Codice degli Appalti d.lgs 36/2023.                                    | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 5    | 9          | 5          | 0          | 0    | 19     | 100,00                  | 19,59                      |
| Aggiornamento professionale: corso "Anticorruzione, trasparenza e integrità" | 5      | 0          | 4          | 0          | 0    | 9      | 20,45                   | 90,00                      | 11   | 11         | 8          | 5          | 0    | 35     | 79,55                   | 36,08                      |

| 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> |
| Aggiornamento professionale: corso "Bilancio e contabilità" | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 8          | 0          | 0    | 8      | 100,00                  | 8,25                       |
| Personale   | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 4          | 0    | 4      | 100,00                  | 4,12                       |
| Commercio   | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 3          | 0          | 0          | 0    | 3      | 100,00                  | 3,09                       |
| Sociale   | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 8          |            | 0          | 0    | 8      | 100,00                  | 8,25                       |
| servizi demografici   | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 6          | 0          | 0    | 6      | 100,00                  | 6,19                       |
| Tematiche varie   | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 2          | 2          | 1          | 0    | 5      | 100,00                  | 5,15                       |
| Privacy   | 1      | 0          | 0          | 0          | 0    | 1      | 16,67                   | 10,00                      | 2     | 2          | 0          | 1          | 0    | 5      | 83,33                   | 5,15                       |
| Totale ore  | 6      | 0          | 4          | 0          | 0    | 10     |                         |                            | 18    | 37         | 31         | 11         | 0    | 97     |                         |                            |
| Totale ore %  | 5,61   | 0,00       | 3,74       | 0,00       | 0,00 | 9,35   |                         |                            | 16,82 | 34,58      | 28,97      | 10,28      | 0,00 | 90,65  |                         |                            |

<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?:

Le attività formative nel corso dell'anno 2023 sono state autorizzate tenendo conto delle esigenze di aggiornamento necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'Ente, indipendentemente dal genere di appartenenza dei dipendenti coinvolti ed in funzione del ruolo svolto dagli stessi.

### 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> |            |
|                                    | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |            |
| Totale personale                   | 0               |                  | 0               |                  | 0               |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo | 0,00            |                  | 0,00            |                  | 0,00            |                  |            |

<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

Durante l'anno 2023 non è stata nominata nessuna commissione di concorso.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 % |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Area dei funzionari ed elevata qualificazione con PO | €0,00                           | €28433,20                      | € 28433,20        | 100,00              |
| Area degli Istruttori con PO                         | €0,00                           | €21964,60                      | € 21964,60        | 100,00              |
| Area degli istruttori                                | €0,00                           | €23021,70                      | € 23021,70        | 100,00              |
| Area degli Operatori esperti                         | €20909,10                       | €22362,50                      | € 1453,40         | 6,50                |

Dalla tabella sopra riportata si osserva un lieve divario nell'Area più bassa (Area degli Operatori Esperti) a sfavore degli uomini.

## 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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

La valutazione dello stress lavoro correlato non è ancora stata avviata quindi al momento non sono disponibili dati da analizzare. Nel corso dell'anno 2023 è stato pubblicato il codice di comportamento aggiornato che recepisce le modifiche introdotte dal DPR 13/06/2023 N. 81, definendo i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Si segnala che nel corso del 2023 non sono state formalizzate segnalazioni ufficiali di mobbing o di discriminazioni.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nel Piano della Performance dell'anno 2023 non risultano obiettivi di pari opportunità tra gli obiettivi strategici dell'Ente.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Nel corso dell'anno 2023 è stato rinnovato il CUG già nominato il 25/10/2019 con contestuale sostituzione dei componenti cessati o non ulteriormente rinnovabili

Tipologia di atto:

Determinazione

Data:

18/10/2023

Organo sottoscrittore:

Responsabile del Servizio Personale

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Ufficio personale

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra

No

---

amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

1

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

materie legate alla formazione, progressioni stipendiali

Nella stipula del contratto collettivo integrativo (CCI) giuridico per il triennio 2023-2025 sono stati definiti i criteri per le progressioni economiche all'interno delle Aree e inserite disposizioni sulla salute e sicurezza sul lavoro.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gazzuolo-2024>