



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Gardone Val Trompia - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Gardone Val Trompia

Regione: Lombardia

Provincia: BS

Comune: Gardone Val Trompia

CAP: 25063

Indirizzo: Via Mazzini, 2

Codice Amministrazione: c_d918

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2022 2023

2022-2024 2022-2024

[piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_d918/2022-2024/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_d918/2022-2024/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (665.47 KB)

[piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf) (298.35 KB)

2024

2022-2024

[piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf) (298.35 KB)

[triennale/c_d918/2022-2024/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf](#) (367.86 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	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	1	1	0	3	0	0	0	1	2	2
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	3	4	0	1	1	1	1	6	8	2
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	3	0	0	1	5	4	1	1
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Segretario Comunale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		4	6	3	5	2	2	6	11	12	5
Totale % sul personale complessivo		7,14	10,71	5,36	8,93	3,57	3,57	10,71	19,64	21,43	8,93

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	2	2	1	1	0	6	37,50	33,33	2	4	4	0	0	10	62,50	28,57
Tra 3 e 5 anni	2	1	0	1	0	4	50,00	22,22	0	0	2	2	0	4	50,00	11,43
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	25,00	11,11	0	2	2	1	1	6	75,00	17,14
Superiore a 10 anni	0	3	1	1	1	6	28,57	33,33	0	0	3	8	4	15	71,43	42,86
Totale	4	6	3	4	1	18			2	6	11	11	5	35		
Totale %	7,55	11,32	5,66	7,55	1,89	33,96			3,77	11,32	20,75	20,75	9,43	66,04		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	5,66
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	13,21
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	7	38,89	11	61,11	18	33,96
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	1	12,50	7	87,50	8	15,09
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	1,89
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	4	26,67	11	73,33	15	28,30
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,89
Totale personale		18		35		53	
Totale % sul personale complessivo		32,73		63,64		96,36	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il Comune di Gardone Val Trompia è composto, alla data del 31.12.2024, da n. 56 dipendenti , di cui n. 2 Dirigenti e n. 1 a tempo determinato, a cui si aggiunge il Segretario generale. Le donne sono in totale 36 e gli uomini 21.

Nell'articolazione degli uffici, il genere risulta così suddiviso:

Settore Servizi al cittadino e alla persona: n. 1 uomo.

Area Servizi al cittadino: n. 6 donne e n. 3 uomini.

Area Servizi alla persona: n. 6 donne.

Area Servizi Culturali: n. 3 donne e n. 1 uomo

Area Innovazione tecnologica: n. 1 donna.

Settore Direzione e Risorse: n. 1 donna.

Area Segreteria Generale: n. 2 donne.

Area Economico finanziaria: n. 8 donne.

Settore tecnico: n.1 uomo.

Area Governo del Territorio: n. 4 donne n. 7 uomini.

Area Lavori Pubblici e transizione ecologica: n. 3 donne e n. 2 uomini.

Area Polizia locale: n. 2 donne n. 6 uomini.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	4	5	4	4	2	19	44,19	95,00	1	6	6	7	4	24	55,81	68,57
Part Time ≤50%	0	1	0	0	0	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	5	4	1	11	100,00	31,43
Totale	4	6	4	4	2	20			2	6	11	11	5	35		
Totale %	7,27	10,91	7,27	7,27	3,64	36,36			3,64	10,91	20,00	20,00	9,09	63,64		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che aderisce al lavoro agile	0	2	2	0	1	5	26,32	83,33	1	3	4	5	1	14	73,68	58,33
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	1	0	0	0	1	100,00	16,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,17
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,17
PART-TIME ORIZZONTALE AL 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,17
PART-TIME ORIZZONTALE AL 80,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,17
PART-TIME ORIZZONTALE AL 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	8,33
PART-TIME ORIZZONTALE AL 90,27%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	2	1	0	4	100,00	16,67
Totale	0	3	2	0	1	6			2	3	9	8	2	24		

	Uomini								Donne							
	Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾
Totale %	0,00	10,00	6,67	0,00	3,33	20,00			6,67	10,00	30,00	26,67	6,67	80,00		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

FLESSIBILITÀ ORARIA

Il Comune di Gardone Val Trompia applica, a partire dal 2019, un orario di lavoro flessibile, in accordo con le Rappresentanze Sindacali Unitarie ed il Comitato Unico di Garanzia (CUG). Recependo i dettati del CCNL 2018 in materia di lavoro flessibile si è individuato un orario lavorativo che ha permesso all'Ente di ampliare le fasce di apertura al pubblico ed al personale di godere di una più ampia flessibilità oraria sia in entrata che in uscita.

A partire dall'anno 2022, l'Ente ha poi implementato un orario di lavoro estivo, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e compatibilmente con gli obiettivi definiti dall'amministrazione e dai Responsabili di settore.

LAVORO AGILE

A gennaio 2024, con deliberazione di GC n. 10 del 18.01.2024, è stato approvato il Regolamento della disciplina del Lavoro agile che ha permesso di regolare più compiutamente la materia, introducendo delle linee guida relative alla modalità di presentazione dell'istanza, degli attori coinvolti, della durata dell'accordo e delle condizioni per poterne usufruire.

È stata prevista un'istanza di rinnovo dell'accordo già posto in essere nel 2024 in modo tale da semplificare le procedure per la richiesta del lavoro agile, con notevole risparmio del tempo di lavoro.

Un numero maggiore di dipendenti è ricorso all'espletamento del lavoro in modalità agile, in particolare nel 2023 sono stati n. 18 dipendenti, mentre nel 2024 abbiamo riscontrato un incremento con n. 19 dipendenti, ossia il 34% del numero complessivo di dipendenti al 31/12/2024 pari a n. 56 unità.

PART-TIME

Nel Comune di Gardone Val Trompia, su 56 dipendenti, n. 43 sono a tempo pieno. I dirigenti hanno un proprio profilo orario, pertanto, usufruiscono di un tempo parziale n. 11 dipendenti, pari al 19,6% del totale.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	0	0,00	2	100,00	2	33,33
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	1	25,00	3	75,00	4	66,67
Totale permessi	1	16,67	5	83,33	6	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

A gennaio 2024, con deliberazione di GC n. 10 del 18.01.2024, è stato approvato il Regolamento della disciplina del Lavoro agile che ha permesso di regolare più compiutamente la materia, introducendo delle linee guida relative alla modalità di presentazione dell'istanza, degli attori coinvolti, della durata dell'accordo e delle condizioni per poterne usufruire.

L'approvazione dello stesso si inserisce nelle misure previste per l'attuazione dell'azione positiva 3.1. *Lavoro agile*.

È stata prevista un'istanza di rinnovo dell'accordo già posto in essere nel 2024 in modo tale da semplificare le procedure per la richiesta del lavoro agile, con notevole risparmio del tempo di lavoro.

Un numero maggiore di dipendenti è ricorso all'espletamento del lavoro in modalità agile, in particolare nel 2023 sono stati n. 18 dipendenti, mentre nel 2024 abbiamo riscontrato un incremento con n. 19 dipendenti, ossia il 34% del numero complessivo di dipendenti al 31/12/2024 pari a n. 56 unità.

L'obiettivo n. 2 Area della Comunicazione - azione positiva 2.1: *formazione e aggiornamento* è relativo alla previsione di corsi di formazione professionale del personale, finalizzati a migliorare la capacità relazionale e di cooperazione tra i settori. A tal proposito, nel 2024 è stato organizzato dall'Amministrazione un corso di formazione rivolto a tutti i dipendenti dell'ente intitolato "*Lavorare insieme per lavorare meglio*" incentrato sul potenziamento delle soft skills e sulla collaborazione proficua tra i dipendenti.

L'Azione positiva 2.2 *Comunicazione interna* è stata implementata attraverso l'introduzione, nel sistema intranet dell'ente, della sezione dedicata alle news del CUG.

Nel 2024 è stata introdotta e, in parte, realizzata, l'azione positiva 4.2 *Sicurezza e contingentamento del flusso di utenza* che prevede la necessità di migliorare la sicurezza degli ambienti comunali per favorire il benessere e la tranquillità dei dipendenti durante l'orario di lavoro. E' stata pertanto implementata la condivisione di un calendario con la reception al fine di contingentare il flusso di utenza e verificare la titolarità della presenza dell'utente con l'appuntamento preso dall'ufficio fuori orario di apertura al pubblico.

L'azione positiva 1.2 *Benessere Organizzativo* è stata realizzata nel 2024 con la predisposizione, in collaborazione con la psicologa della Civitas, di un questionario sul benessere organizzativo dei dipendenti, il quale è stato somministrato a settembre 2024 e i risultati dello stesso sono stati trasmessi alla psicologa la quale ha redatto una relazione sul benessere organizzativo percepito dai dipendenti.

Al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, nel corso del 2024 sono state organizzate, in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità del Comune di Gardone Val Trompia, delle iniziative per informare e sensibilizzare i cittadini contro la violenza di genere e contro la discriminazione, in particolare e a titolo semplificativo, si sono svolti i seguenti eventi:

- 24.11.2024 - fiaccolata in occasione della giornata per l'eliminazione della violenza contro le donne;
- 24.11.2024 - uomini che amano le donne - un viaggio tra musica, cinema e letteratura per raccontare il rapporto tra uomini e donne - presso Auditorium San Filippo a GVT
- 20.12.2024 - presenza presso la RSA di Gardone VT per la consegna di un piccolo presente a tutti gli ospiti, acquistato e

confezionato in autonomia;

- spettacolo 8.03.2024 (terra di donne) con Franca Ferrari;
- Serata Ben-Essere (Renata Testi e Silvia Belleri);
- Parliamo di Giustizia: in collaborazione con l'Amministrazione comunale;
- documentario Semiramide: in collaborazione con la Biblioteca;
- camminata per l'autismo, patrocinio in collaborazione con la collaborazione con la cooperativa l'Aquilone;
- come il Sole ad Est, serate di dialogo a cura di F. Bianchetti e C. Zanetti.

Il Piano Triennale Azioni Positive è stato integrato nel P.I.A.O. 2024-2026, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 15/02/2024, all'interno della sez. 3.5 all'uopo dedicata.

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	% (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% (1)	% di genere (3)
Formazione obbligatoria	3	6	3	3	1	16	38,10	37,21	1	6	7	8	4	26	61,90	30,23
Bilancio e Contabilità	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	2	0	4	100,00	4,65
Anticorruzione e privacy	1	3	0	3	1	8	27,59	18,60	0	6	7	7	1	21	72,41	24,42
Aggiornamento professionale	2	4	4	1	1	12	36,36	27,91	2	5	8	5	1	21	63,64	24,42
Soft skills	1	3	1	1	1	7	33,33	16,28	0	6	6	1	1	14	66,67	16,28
Totale ore	7	16	8	8	4	43			3	25	28	23	7	86		
Totale ore %	5,43	12,40	6,20	6,20	3,10	33,33			2,33	19,38	21,71	17,83	5,43	66,67		

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

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) 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

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Interpello Funzionario culturale		1	33,33	2	66,67	3	50,00	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Interpello Istruttore amministrativo Servizi alla persona	1	33,33	2	66,67	3	50,00	Donna
Totale personale	2		4		6		
Totale % sul personale complessivo	3,64		7,27		10,91		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€21007,00	€21007,00	--	--
01501 AREA ISTRUTTORI	€24437,00	€22153,00	€ -2284,00	-10,31
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€28685,00	€28829,00	€ 144,00	0,50
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€53571,00	€0,00	€ -53571,00	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

Nel corso del 2024 è stata effettuata una rilevazione del benessere organizzativo percepito dai dipendenti; l'indagine è stata possibile grazie alla somministrazione di un questionario, al fine di rilevare eventuali situazioni di disagio e consentire all'Ente di poter introdurre specifici correttivi organizzativi che possano migliorare il "benessere organizzativo" e favorire la motivazione professionale del personale dipendente. L'indagine è stata impostata in modo tale da tutelare l'anonimato dei partecipanti.

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

Il Comune di Gardone Val Trompia ha approvato con Deliberazione di G.C. n. 26 del 07/03/2024 il Codice di comportamento dei dipendenti al fine di assicurare la qualità dei servizi resi dal Comune, di contribuire alla prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione nonché di far rispettare i principi costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, del servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

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

Il CUG propone di rivalutare l'introduzione dello sportello di ascolto ma con modalità diverse da quelle precedentemente applicate, al fine di intercettare quelle situazioni di disagio emerse dalla relazione sul questionario per il benessere organizzativo.

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

All'interno della Relazione sul benessere organizzativo stilata dalla psicologa emerge che il mobbing, le vessazioni e le situazioni di malessere e disagio hanno ottenuto medie basse (rispettivamente 2,39, 2,11, 2,89 su 6), rivelando che non sussistono attualmente fenomeni gravi.

È stata, però, evidenziata la presenza di alcuni punteggi alti in queste aree indicativi, pertanto, di vissuti individuali ed esperienze negative. Questi esiti si sono rintracciati indistintamente rispetto al genere e all'anzianità di servizio.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello rivolto a tutto il personale dipendente

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale n. 854

Data: 11/12/2024

Organo sottoscrittore: Dirigente Settore direzione e risorse

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:
€1000,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

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:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

:

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

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gardone-val-trompia-2025>

