



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Monza e della Brianza - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di Monza e della Brianza

Regione: Lombardia

Provincia: MB

Comune: Monza

CAP: 20900

Indirizzo: Via Grigna 13

Codice Amministrazione: p_mb

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Province e loro Consorzi e Associazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025 - 2027

[piano_azioni_positive_p_mb-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mb-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_mb-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (577.51 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	A - tempo indeterminato	6	22	30	39	9	7	52	43	55	16
Dirigente di livello generale	A - tempo indeterminato	0	0	1	3	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	a tempo determinato	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Totale personale		6	22	31	44	10	7	52	43	57	16
Totale % sul personale complessivo		2,08	7,64	10,76	15,28	3,47	2,43	18,06	14,93	19,79	5,56

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	4	14	16	13	1	48	42,11	44,44	7	25	21	12	1	66	57,89	37,93
Tra 3 e 5 anni	2	8	7	5	1	23	32,86	21,30	0	26	7	11	3	47	67,14	27,01
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	9,09	0,93	0	1	3	5	1	10	90,91	5,75
Superiore a 10 anni	0	0	6	23	7	36	41,38	33,33	0	0	12	28	11	51	58,62	29,31
Totale	6	22	30	41	9	108			7	52	43	56	16	174		
Totale %	2,13	7,80	10,64	14,54	3,19	38,30			2,48	18,44	15,25	19,86	5,67	61,70		

⁽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⁾
	Inferiore al Diploma superiore	5	50,00	5	50,00	10	3,55
	Diploma di scuola superiore	36	38,30	58	61,70	94	33,33
	Laurea	67	37,64	111	62,36	178	63,12
Totale personale		108		174		282	
Totale % sul personale complessivo		38,71		62,37		101,08	

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

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

La composizione del personale della Provincia di Monza e della Brianza al 31.12.2025 è rappresentata da n. 279 dipendenti (n. 173 donne pari al 62,01% e n. 106 uomini pari al 37,99%) di cui:

- a tempo indeterminato, n. 278 (n. 105 uomini e n. 173 donne);

- a tempo determinato n. 1 dipendente (uomo);

- dirigenti a tempo indeterminato n. 6 (n. 5 uomini e n. 1 donne).

L'analisi della situazione a questa data, presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici

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	6	22	30	41	10	109	39,93	96,46	7	51	40	51	15	164	60,07	93,71
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	11,11	0,88	0	1	3	4	0	8	88,89	4,57
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	50,00	2,65	0	0	0	2	1	3	50,00	1,71
Totale	6	22	31	44	10	113			7	52	43	57	16	175		
Totale %	2,08	7,64	10,76	15,28	3,47	39,24			2,43	18,06	14,93	19,79	5,56	60,76		

⁽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⁾
PT MISTO < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,68
PART-TIME VERTICALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	1,35
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	3	2	0	0	6	100,00	4,05
Personale che fruisce del lavoro agile	5	16	18	19	2	60	30,46	100,00	4	44	36	40	13	137	69,54	92,57
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	1,35
Totale	5	16	18	19	2	60			5	47	38	44	14	148		
Totale %	2,40	7,69	8,65	9,13	0,96	28,85			2,40	22,60	18,27	21,15	6,73	71,15		

⁽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

La Provincia di Monza e della Brianza ha orientato la propria azione ispirandosi al principio fondamentale di pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni di riuscita per l’attuazione delle politiche di genere, rendendo operativi diversi istituti a favore delle pari opportunità e della conciliazione vita/lavoro, potenziando quanto previsto da indicazioni e disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Con riferimento alla flessibilità (in ingresso ore 7:45/9:30, in uscita 16:00) particolare attenzione è dedicata ad esigenze di conciliazione concedendo deroghe rispetto agli orari standard.

Con riferimento al lavoro agile, i dipendenti autorizzati ad effettuarlo sono 137 donne e 60 uomini al 31.12.2025 (come riportato nella statistica).

Con riferimento al part-time, anche in questo caso vengono riservate particolari attenzioni alle esigenze di conciliazione prevedendo condizioni di precedenza.

Il telelavoro ad oggi non è stato attivato.

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 giornalieri L.104/1992 fruiti	177	55,49	142	44,51	319	27,57

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	108	28,88	266	71,12	374	32,32
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	18	10,65	151	89,35	169	14,61
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	2,03	289	97,97	295	25,50
Totale permessi	309	26,71	848	73,29	1157	

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

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

Dalle statistiche emerge che le donne sono quelle che usufruiscono maggiormente del congedo parentale, sia obbligatorio che facoltativo questo in coerenza con il contesto generale e sociale che vedono la donna come la figura principale nella cura del bambino.

Le donne sono anche quelle che, in media, utilizzano più frequentemente i permessi della Legge 104/92, in parte per lo stesso motivo (assunzione di responsabilità maggiore nella cura di un familiare disabile).

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

Ambito di Azione 1 - Benessere Organizzativo

Obiettivo: Promuovere le pari opportunità e i fenomeni antidiscriminatori

A seguito dell'analisi dell'indagine sul clima organizzativo somministrata al personale nell'anno 2024, l'Amministrazione ha ritenuto opportuno avviare un percorso di approfondimento e sensibilizzazione volto a promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo, rispettoso e consapevole.

In tale prospettiva, è stato progettato e realizzato, in collaborazione con la Consigliera di Parità, un intervento formativo rivolto alla totalità del personale dipendente, dal titolo "Emozione e linguaggio - discriminazione visibile e invisibile nei luoghi di lavoro".

Il corso si è svolto nelle giornate dell'11, 17 e 24 aprile 2025, per una durata complessiva di 9 ore. Alle tre sessioni formative hanno preso parte, rispettivamente, n. 40, n. 49 e n. 36 dipendenti.

Considerato il significativo interesse rilevato e l'esigenza di raggiungere la quasi totalità del personale, l'Amministrazione ha

programmato e svolto un'ulteriore edizione del medesimo percorso formativo nelle giornate del 18, 23 settembre e 2 ottobre, registrando la partecipazione, rispettivamente, di n. 21, n. 18 e n. 20 dipendenti.

Al fine di monitorare l'impatto del suddetto percorso formativo sulla consapevolezza del personale sui fenomeni di discriminazione, si è provveduto a raccogliere il feedback dei dipendenti implementando il questionario già sottoposto precedentemente, al fine di analizzare eventuali variazioni negli indicatori relativi al benessere organizzativo, alle relazioni interne e ai fenomeni di discriminazione.

I dati raccolti verranno analizzati nel 2026 e base ai risultati emersi saranno valutate nuove iniziative formative.

Ambito di Azione 2 - Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia

Obiettivo: Valorizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e patrimoniali

Nel presente ambito di azione, sono stati mantenuti tutti gli strumenti inerenti alla gestione dell'orario di lavoro, tra cui: articolazione oraria, flessibilità oraria, l'effettuazione del lavoro agile e l'individuazione di ulteriori forme di flessibilità.

È stato riproposto per il secondo anno consecutivo la personalizzazione dell'orario di lavoro da destinare ai genitori con figli minori fino a 12 anni di età, per i mesi di luglio e agosto mediante l'attivazione di un orario di lavoro secondo le seguenti regole:

- orario teorico invariato, ma con orario effettivo giornaliero minimo pari a ore 6 (da lunedì a giovedì nell'orario di tipo A) e minimo ore 5.12 (nell'orario di tipo B), le restanti ore non lavorate fino al completamento dell'orario teorico giornaliero confluiranno in un contenitore di "flessibilità negativa extra" che deve essere recuperata entro 30 novembre p.v.;
- le ore da recuperare avranno un contatore a scalare fino al completamento delle ore dovute. Alla scadenza prestabilita le ore non recuperate andranno direttamente in decurtazione;
- il buono pasto, come da regola, matura solo se ci sono ore 6.30 di prestazione lavorativa e minimo 30 minuti di pausa;
- se i genitori sono entrambi dipendenti dell'ente, la richiesta potrà essere presentata soltanto da un genitore.

Su circa n. 60 dipendenti aventi diritto, sono pervenute n. 5 richieste.

Totale dipendenti fruitori n. 2 per il mese di luglio e agosto.

La suddetta azione conciliativa non ha riscontrato il desiderato successo, pertanto non verrà riproposto nell'anno 2026.

Ambito di Azione 3 - Ruolo del CUG, formazione, sensibilizzazione e informazione

Obiettivo: Promuovere l'attività del CUG e rafforzare il suo ruolo nell'Ente a beneficio di tutti i dipendenti

Nell'ambito della presente azione si è posta particolare attenzione allo sviluppo professionale e all'aggiornamento continuo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia. La promozione di iniziative formative specificamente dedicate al CUG rappresenta infatti un elemento imprescindibile per rafforzarne la capacità di svolgere efficacemente le funzioni attribuite dalla normativa vigente, con particolare riferimento alla tutela delle pari opportunità, al contrasto delle discriminazioni e al miglioramento del benessere organizzativo.

A tal fine, nel corso del periodo di riferimento, i componenti del Comitato hanno partecipato a un insieme articolato di percorsi formativi, finalizzati all'acquisizione e all'approfondimento di competenze sia teoriche sia operative nei diversi ambiti di attività del CUG. Complessivamente, sono state erogate 79 ore di formazione. Tali iniziative sono state attinte in particolare tra quelle messe a disposizione dalla rete Nazionale dei CUG alla quale la Provincia ha aderito nel 2025.

La partecipazione a tali percorsi rappresenta un investimento strategico per l'Amministrazione, poiché consente ai membri del CUG di operare con maggiore consapevolezza, aggiornamento e professionalità, migliorando la qualità delle proposte, delle azioni di prevenzione e delle attività di vigilanza e monitoraggio attuate dal Comitato. L'iniziativa si inserisce inoltre in un più ampio obiettivo di consolidamento della cultura organizzativa dell'Ente, orientata alla valorizzazione delle persone e al rispetto dei principi di pari dignità e inclusione.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria	44	124	269	321	175	933	42,29	19,49	21	275	267	460	250	1273	57,71	14,57
Obbligatoria (sicurezza)	0	14	143	79	49	285	54,49	5,95	6	90	61	59	22	238	45,51	2,72
Aggiornamento professionale	87	283	725	919	283	2297	31,15	47,99	40	1452	1244	1701	641	5078	68,85	58,13
Competenze manageriali/Relazionali	2	24	52	12	14	104	19,77	2,17	0	237	33	143	9	422	80,23	4,83
Tematiche CUG	14	22	35	56	21	148	23,23	3,09	0	109	121	194	65	489	76,77	5,60
Violenza di genere	0	0	1	0	0	1	50,00	0,02	0	0	1	0	0	1	50,00	0,01
Formazione specifica per area tematica	50	71	265	473	159	1018	45,20	21,27	21	304	312	445	152	1234	54,80	14,13
Totale ore	197	538	1490	1860	701	4786			88	2467	2039	3002	1139	8735		
Totale ore %	1,46	3,98	11,02	13,76	5,18	35,40			0,65	18,25	15,08	22,20	8,42	64,60		

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale Commissari	52	41,60	73	58,40	125	100,00	
Totale personale	52		73		125		
Totale % sul personale complessivo	18,64		26,16		44,80		

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

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

La tabella evidenzia che nelle commissioni di concorso/mobilità il ruolo del Presidente è ricoperto principalmente del genere femminile.

Anche per quanto riguarda i componenti e il segretario verbalizzante nelle maggior parte dei casi il ruolo è ricoperto principalmente dal genere femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 degli Operatori esperti	€26384,10	€26485,60	€ 101,50	0,38
Area degli istruttori	€30636,00	€29349,30	€ -1286,70	-4,38
Area dei funzionari	€37389,20	€37136,20	€ -253,00	-0,68
DIR	€115748,00	€168045,00	€ 52297,00	31,12
Totale personale	€37100,40	€34127,60	€ -2972,80	-8,71

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? **Sì**

È stato definito il progetto di indagini sul clima organizzativo nel corso del 2024.

Sulla base delle risultante emerse nel 2024 e su iniziativa della Consigliera di parità, nel corso del 2025 si è predisposto un'indagine di approfondimento e verifica delle criticità riscontrate con l'obiettivo ultimo di pianificare interventi mirati.

I risultati di questa indagine sono in fase di analisi e successivamente verranno comunicati ai dipendenti.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 97 del 18/08/2022, la Provincia di Monza e della Brianza ha revisionato il Codice di Comportamento della Provincia di Monza e della Brianza, che era stato approvato con Delibera di Giunta n. 10 del 29 gennaio 2014. Il Codice approvato nel 2022 già prevedeva quanto successivamente introdotto con DPR 81/2023

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Gli obiettivi contenuti nella sezione del PIAO relativi al Piano Triennale delle Azioni Positive sono confluiti nella sezione del PIAO Performance nell'ambito dell'obiettivo "Servizi delle risorse umane a supporto del cambiamento" assegnato alla Direzione Risorse e Servizi ai Comuni e nell'ambito del quale è prevista apposita fase "Attuare le azioni previste dal PAP: formazione, questionario, orario di lavoro". All'esito della valutazione della performance annuale, i risultati confluiscono nella scheda di valutazione individuale del direttore e dipendenti coinvolti, secondo il sistema premiale vigente.

Obiettivo:

Azioni di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

Gli obiettivi contenuti nella sezione del PIAO relativi al Piano Triennale delle Azioni Positive sono confluiti nella sezione del PIAO Performance nell'ambito dell'obiettivo "Servizi delle risorse umane a supporto del cambiamento" assegnato alla Direzione Risorse e Servizi ai Comuni e nell'ambito del quale è prevista apposita fase "Attuare le azioni previste dal PAP: formazione, questionario, orario di lavoro". All'esito della valutazione della performance annuale, i risultati confluiscono nella scheda di valutazione individuale del direttore e dipendenti coinvolti, secondo il sistema premiale vigente.

Obiettivo:

Coinvolgimento del CUG nelle materie di competenza

Gli obiettivi contenuti nella sezione del PIAO relativi al Piano Triennale delle Azioni Positive sono confluiti nella sezione del PIAO Performance nell'ambito dell'obiettivo "Servizi delle risorse umane a supporto del cambiamento" assegnato alla Direzione Risorse e Servizi ai Comuni e nell'ambito del quale è prevista apposita fase "Attuare le azioni previste dal PAP: formazione, questionario, orario di lavoro". All'esito della valutazione della performance annuale, i risultati confluiscono nella scheda di valutazione individuale del direttore e dipendenti coinvolti, secondo il sistema premiale vigente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nota di richiesta alle OO.SS. e alle RSU per la designazione dei componenti di parte sindacale. Avviso di interpello a tutti i dipendenti per la designazione dei componenti dell'Amministrazione.

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 27/12/2021

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Questionario benessere organizzativo

Personalizzazione orario di lavoro

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Casella di posta elettronica

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni: Sì



esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di Parità

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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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
- Piani di formazione del personale

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- 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

Considerazioni conclusive

Il CUG, oltre alle azioni rappresentate si fa portavoce della necessità di creare un clima organizzativo attento alle persone, alle discriminazioni visibili ed invisibili e non solo alla promozione dell'efficienza e dei risultati, tenendo presenti anche le linee guida inserite nella Direttiva del Ministro della PA del novembre 2023.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-monza-e-della-brianza-2026>