



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Gardone Val Trompia - 2026

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/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/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf) (298.35 KB)
2024	2025
2022-2024	2025-2027
piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf)	piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)



[triennale/c_d918/2022-2024/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf](#) (367.86 KB) [triennale/c_d918/2025-2027/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#) (330.95 KB)

2026

2026-2028

[piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-triennale/c_d918/2026-2028/piano_azioni_positive_c_d918-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (384.34 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
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
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	3	0	0	1	4	4	0	2
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	4	0	1	1	1	1	7	9	2
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	1	1	0	3	0	0	0	1	1	3
Totale personale		2	5	3	5	2	2	5	12	11	7
Totale % sul personale complessivo		3,70	9,26	5,56	9,26	3,70	3,70	9,26	22,22	20,37	12,96

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	0	1	1	1	0	3	21,43	17,65	2	3	5	1	0	11	78,57	30,56
Superiore a 10 anni	0	3	1	1	2	7	31,82	41,18	0	0	3	7	5	15	68,18	41,67
Tra 3 e 5 anni	2	1	0	2	0	5	55,56	29,41	0	0	2	2	0	4	44,44	11,11
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	25,00	11,76	0	2	2	0	2	6	75,00	16,67
Totale	2	5	3	5	2	17			2	5	12	10	7	36		
Totale %	3,77	9,43	5,66	9,43	3,77	32,08			3,77	9,43	22,64	18,87	13,21	67,92		

⁽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⁾
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	4	50,00	4	50,00	8	15,69
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	3,92
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	6	35,29	11	64,71	17	33,33
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	1	11,11	8	88,89	9	17,65
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,96
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	21,43	11	78,57	14	27,45
Totale personale		15		36		51	
Totale % sul personale complessivo		28,30		67,92		96,23	

⁽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 31.12.2025, da n. 53 dipendenti, di cui n. 2 Dirigenti a cui si aggiunge il Segretario generale. Le donne sono in totale 36 e gli uomini 17.

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. 2 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. 2 donne e n. 2 uomini.

Area Polizia locale: n. 3 donne n. 3 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	2	4	3	4	1	14	35,90	93,33	1	5	7	7	5	25	64,10	69,44
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	5	3	2	11	100,00	30,56
Part Time ≤50%	0	1	0	0	0	1	100,00	6,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	5	3	4	1	15			2	5	12	10	7	36		
Totale %	3,92	9,80	5,88	7,84	1,96	29,41			3,92	9,80	23,53	19,61	13,73	70,59		

⁽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⁾
LAVORO AGILE	0	2	1	1	1	5	25,00	100,00	1	2	6	5	1	15	75,00	57,69
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,85
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	3,85
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,85
PART-TIME ORIZZONTALE AL 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	3,85
PART-TIME ORIZZONTALE AL 80,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	3,85
PART-TIME ORIZZONTALE 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	7,69
Part-time Orizzontale 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	2	1	0	4	100,00	15,38
Totale	0	2	1	1	1	5			2	2	11	8	3	26		
Totale %	0,00	6,45	3,23	3,23	3,23	16,13			6,45	6,45	35,48	25,81	9,68	83,87		

⁽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

FLESSIBILITA' 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, 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. Nel 2025 i dipendenti autorizzati dal lavoro agile sono stati n. 21, di cui n. 16 femmine e n. 5 maschi, attuando un sempre maggiore incremento della misura.

Per ciò che attiene la dotazione di adeguate strumentazioni tecnologiche e modalità formative utili ai lavoratori per acquisire consapevolezza del cambiamento delle dinamiche lavorative sia dal punto di vista normativo sia organizzativo, obiettivo inserito nel PAP per il triennio 2025 -2027, si comunica che i pc portatili messi a disposizione dall'ente e utilizzati dai dipendenti sono pari a n. 16 e che sono sempre state aggiornate le strumentazioni tecnologiche, quali l'adozione di un nuovo sistema antivirus e la dotazione, per coloro che ne facessero richiesta, di un supporto per il pc portatile.

PART-TIME

Nel Comune di Gardone Val Trompia, su 53 dipendenti, n. 39 sono a tempo pieno. I dirigenti hanno un proprio profilo orario, pertanto, usufruiscono di un tempo parziale n. 14 dipendenti, pari al 26,4% 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 giornalieri per congedi parentali fruiti	1	50,00	1	50,00	2	100,00
Totale permessi	1	50,00	1	50,00	2	

⁽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

redigere il Bilancio di genere?: **No**

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

Nel 2025, per la realizzazione dello Sportello di ascolto, sono stati presi i contatti con la psicologa della Civitas, è stato richiesto un preventivo ed è stato organizzato un incontro con i dipendenti al fine di comunicare le modalità di fruizione del servizio, che sarà attivato nel 2026.

Per ciò che attiene le commissioni di concorso, si riportano di seguito le composizioni di quelle impiegate nel 2025. Dai dati sottoindicati emerge chiaramente come sia stato rispettato il requisito della presenza di almeno un terzo dei componenti di genere diverso, garantendo pertanto l'equilibrio di genere previsto dall'azione positiva: concorso Funzionario amm. contabile: 2 donne e 3 uomini; concorso n. 2 Agenti di Polizia locale: 2 donne e 3 uomini; Istruttore amm. tempo determinato e parziale: 3 donne e 1 uomo; concorso Operatore tecnico: 2 donne e 2 uomini; concorso Ausiliario del traffico: 2 donne e 2 uomini; mobilità agente di Polizia locale: 2 donne e 2 uomini.

Il piano della formazione per il 2025 prevedeva un obiettivo individuale assegnato a tutti i dipendenti, inserito nel PIAO 2025-2027, relativo a temi quali "la cultura del rispetto" e "RiForma Mentis", nei quali vengono fornite definizioni di fenomeni quali mobbing, stalking e altre forme di disagio lavorativo. Nel 2025 poi l'amministrazione ha deciso di associarsi ad ACSEL, piattaforma formativa di ampio respiro che affronta le principali tematiche di interesse per tutti gli uffici. Nel corso dell'anno 2025 si è registrata una significativa partecipazione, con n. 34 corsi realizzati e n. 52 dipendenti coinvolti.

La commissione Pari Opportunità, nel suo ruolo propositivo e organizzativo ha realizzato n. 5 eventi, l'amministrazione ha concesso n. 6 patrocinii per iniziative organizzate dal Comune di Gardone V.T. e dalle associazioni di settore, mentre le partecipazioni ad eventi esterni ed iniziative sono state n. 6.

Il 30 settembre 2025 il CUG ha incontrato Daniela Edalini, Consigliera di parità della Provincia di Brescia, con l'obiettivo di conoscere la sua esperienza nel ruolo e confrontarsi con gli altri Cug relativamente alle attività intraprese e realizzate.

La promozione del lavoro agile continua anche nel 2025 con un'adesione sempre maggiore. Nel 2025 i dipendenti autorizzati al lavoro agile sono stati n. 21, di cui n. 16 femmine e n. 5 maschi.

Nel 2025 è stata avviata un'attività di rilevazione finalizzata alla quantificazione dei flussi telefonici in entrata e in uscita dall'Ente. Dalle risultanze emerse è stato rilevato che l'attività svolta dal centralinista consente un livello di filtraggio delle chiamate stimato tra il 30 e il 40 %. Pertanto, nel mese di dicembre, è stato attivato in via sperimentale un centralino elettronico a cascata. L'efficacia di tale azione sarà da valutare nel 2026.

A settembre 2025, dopo una richiesta pervenuta al CUG, è emersa la necessità di dotare i dipendenti che possedevano pc portatili messi a disposizione dall'ente di supporti idonei, al fine di garantire il corretto posizionamento del dispositivo rispetto alla postura tenuta dal dipendente alla scrivania. Il CUG si è attivato e per prima cosa ha valutato la normativa, verificando se tale dotazione configurasse o meno un obbligo normativo. Dopo aver verificato che la dotazione risulta un obbligo qualora il dipendente non fosse dotato di altri strumenti accessori, quali schermo esterno, tastiera e mouse, il CUG ha ordinato n. 34 articoli. Nel 2025 sono stati consegnati n. 11 supporti.

Nel corso del 2025 sono state attivate misure di welfare per il personale del comune di Gardone Val Trompia, in particolare:

- convenzione con l'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale Spedali Civili di Brescia per la fruizione di una scontistica del 10 % sulle tariffe relative alle visite specialistiche e di controllo e le prestazioni di diagnostica strumentale erogate in regime libero-professionale;

- presso le Farmacie Comunali di Gardone V.T. e di Inzino (frazione di Gardone), le quali, a seguito di identificazione mediante presentazione del Badge, riconosceranno uno sconto del 15% su tutti i prodotti disponibili in farmacia, ad esclusione dei farmaci che esigono la ricetta medica (classi A-B-C) e dei prodotti eventualmente già in promozione;

- presso la Piscina Comunale Atleti Azzurri d'Italia, la quale, a seguito di identificazione mediante presentazione del Badge, riconoscerà la scontistica prevista dalla brochure tariffe.

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⁾
Etica codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	2	5	3	5	2	17	32,08	25,00	2	5	12	10	7	36	67,92	25,00
Anticorruzione e trasparenza	2	5	3	5	2	17	32,08	25,00	2	5	12	10	7	36	67,92	25,00
Valore Pubblico	2	5	3	5	2	17	32,08	25,00	2	5	12	10	7	36	67,92	25,00
Cybersicurezza	2	5	3	5	2	17	32,08	25,00	2	5	12	10	7	36	67,92	25,00
Totale ore	8	20	12	20	8	68			8	20	48	40	28	144		
Totale ore %	3,77	9,43	5,66	9,43	3,77	32,08			3,77	9,43	22,64	18,87	13,21	67,92		

⁽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⁾	
Concorso Funzionario amministrativo contabile	3	60,00	2	40,00	5	19,23	Donna
Concorso 2 Agenti di Polizia locale	3	60,00	2	40,00	5	19,23	Donna
Concorso Istruttore amministrativo tempo parziale e determinato	1	25,00	3	75,00	4	15,38	Donna
Concorso per operatore tecnico	2	50,00	2	50,00	4	15,38	Uomo
Concorso per Ausiliario del traffico	2	50,00	2	50,00	4	15,38	Donna
Mobilità Agente di Polizia Locale	2	50,00	2	50,00	4	15,38	Donna
Totale personale	13		13		26		
Totale % sul personale complessivo	24,53		24,53		49,06		

⁽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	€21678,20	€20995,00	€ -683,20	-3,25
01501 AREA ISTRUTTORI	€24146,00	€21991,00	€ -2155,00	-9,80
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€28876,30	€25520,60	€ -3355,70	-13,15
Dirigenti	€49676,00	€0,00	€ -49676,00	--
Segretario Generale	€0,00	€73338,00	€ 73338,00	100,00

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **Sì**
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.

Nel corso del 2025 la Commissione ha esaminato la relazione della psicologa relativa al questionario somministrato, dalla quale sono stati messi in luce gli aspetti maggiormente rilevanti, sia in termini positivi, sia con riferimento alle aree di miglioramento e a quelle già in fase di evoluzione.

Alla luce delle situazioni di criticità emerse con riferimento a singoli soggetti, il CUG ha ritenuto opportuno riproporre l'attivazione dello sportello di ascolto, prevedendo modalità operative differenti rispetto a quelle precedentemente adottate, al fine di intercettare tali situazioni di disagio e individuare adeguate azioni correttive.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Non so**

Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Non so
Codici etici:	Non so
Codici di condotta:	Non so
Codici di comportamento:	Non so

La Commissione ha richiesto la collaborazione della psicologa della Civitas e ha organizzato un incontro di presentazione dell'iniziativa dello sportello di ascolto, aperto a tutti i dipendenti dell'ente, tenutosi in data 27 novembre 2025.

Nel corso dell'incontro sono state illustrate le modalità di accesso, che prevedono:

- la possibilità di usufruire del servizio in presenza o mediante videoconferenza;
- la possibilità di accedere al servizio sia durante l'orario di lavoro, previa indicazione di apposito giustificativo, sia al di fuori dell'orario di servizio;
- la previsione di un monte ore complessivo pari a n. 40;
- la garanzia dell'anonimato dei partecipanti;
- la possibilità per ciascun dipendente di effettuare fino a n. 5 incontri, eventualmente prorogabili esclusivamente in presenza di disponibilità residua del monte ore.

L'attivazione del servizio è prevista per l'inizio del 2026.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

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:
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Istituzione sportello di ascolto
RSU

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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?

- 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
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gardone-val-trompia-2026>