



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027 (D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

1. Quadro generale e contesto normativo di riferimento

Con la [Direttiva n. 2/2019](#) "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (CUG) del Ministro per la Pubblica Amministrazione, oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento, sono stati riscritti gli adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all'attuazione ed al monitoraggio delle norme in materia di **pari opportunità**.

Con il successivo [decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36](#), viene prevista l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida del Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità.

Le Linee Guida adottate dai Dipartimenti sopra citati in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022 si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

La normativa di carattere generale è contenuta nel [D.Lgs. n. 165/2001](#) e, in particolare nelle disposizioni che seguono:

- art. 7 - le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

art. 57 - all'interno di ciascuna Pubblica Amministrazione è prevista la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG),

Quest'ultima previsione mediante l'istituzione del CUG ha unificato le competenze in un solo organismo, dei precedenti Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Si elencano qui di seguito i principali riferimenti normativi in materia:

- [Decreto legislativo n. 198 del 11.04.2006](#) recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28.11.2005. n. 246"
- La Direttiva ministeriale n. 2/2019 del 26 Giugno 2019 che ha sostituito precedenti direttive del 23/05/2007 e del 4/03/2011.
- Le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto-Legge 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 7;



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

➤ Il Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al [Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022](#);

Le **linee di azione** che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare, riportate nella Direttiva n. 2/2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

Con le Linee Guida del 2022 sono stati definiti gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, con l'obiettivo di un **rafforzamento della parità di genere** nel corso di tutta la carriera lavorativa, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali, ambito in cui - secondo l'evidenza empirica a livello nazionale - si concentra il maggiore squilibrio.

Nell'ambito dei predetti interventi, le **azioni** che l'Amministrazione intende attuare, in un'ottica di pianificazione e programmazione delle attività, sono contenute nei "**Piani triennali di azioni positive**", previsti dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, **ora assorbiti nel PIAO** come previsto dal D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, sopra citato.

La normativa nazionale ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

2. Le attività del CUG nel Comune di Sestri Levante

Il **Piano triennale delle Azioni Positive 2025 - 2027** si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Sestri Levante per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità sopra descritti. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno **strumento** per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

La Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" nell'aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, ne ha rafforzato il ruolo all'interno delle amministrazioni pubbliche, assegnando agli stessi **ampia funzione propositiva**, anche nell'ambito dell'attività di "predisposizione di Piani di Azioni Positive volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica".

Sempre la citata Direttiva prevede espressamente, in ragione del collegamento stretto del P.A.P. con il ciclo della Performance, l'**aggiornamento annuale del Piano Triennale di Azioni Positive** anche come allegato al piano stesso, per la verifica e aggiornamento annuale, nonché la riprogrammazione delle azioni positive, anche in virtù di sopravvenute esigenze e necessità.

Il Comune di Sestri Levante ha dato seguito alle indicazioni delle precedenti direttive attraverso propri atti, e in particolare attraverso l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con atto di Giunta Comunale n° 72/2011 (e successiva DGC n. 243 del 20/10/2011), recentemente rinnovato nelle sue componenti (Deliberazione di Giunta Comunale Numero 235 del 27/09/2023)

Contestualmente all'istituzione del Comitato (C.U.G.) venivano approvati i criteri generali per la disciplina della composizione, il funzionamento e le attribuzioni del Comitato suddetto con funzioni consultive, propositive, di progettazione e verifica in ordine al rispetto ed alla garanzia dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche (mobbing), nonché in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione ha puntualmente approvato i Piani Triennali delle azioni positive, in continuità con i precedenti Piani (DGC nn. 230/2012, 117/2015, 5/2018 e 10/2021), il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 vuole proporsi non solo come adempimento ad un obbligo di legge (art.48 D.Lgs n.198/2006) ma uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente

Il Piano delle Azioni Positive è oggi un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione **strumenti efficaci a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro**, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

(art. 37 della Costituzione). In particolare, secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

In generale, tenuto conto degli ultimi aggiornamenti normativi, il Piano delle Azioni Positive continua a rappresentare un importante documento che consente di attuare azioni specifiche finalizzate a:

- Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro; Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- Valorizzare le persone e favorire il loro benessere nell'organizzazione; Garantire pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- Sviluppare modalità di lavoro innovative e accrescere la motivazione dei dipendenti

3. Situazione attuale del personale dipendente del Comune di Sestri Levante

Prima di definire obiettivi e azioni positive da realizzare all'interno dell'Ente è opportuno procedere con l'analisi del personale dipendente. In particolare nelle tabelle che seguono si descrive la situazione del personale dipendente in ruolo in servizio presso il Comune di Sestri Levante ad Ottobre 2024 suddiviso per genere, in base alle Aree professionali.



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

DOTAZIONI ORGANICHE - RIEPILOGO PROFILI

PER PROFILO	Aggiornata al 16/01/2025	TOTALE POSTI	COPERTI	MASCHI	FEMMINE	VACANTI
	Segretario Generale	1	1	1	0	0
	Dirigenti	5	3	0	3	2

PER PROFILO	Aggiornata al 16/01/2025	TOTALE POSTI	COPERTI	MASCHI	FEMMINE	VACANTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Funzionario amm.vo/finanziario	26	23	4	19	3
	Funzionario analista/informatico	2	1	1	0	1
	Funzionario Comandante del Corpo di Polizia Locale	1	1	0	1	0
	Funzionario di Polizia locale	5	4	4	0	1
	Funzionario socio - assistenziale	8	8	1	7	0
	Funzionario tecnico	12	7	3	4	5
TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.		54	44	13	31	10

PER PROFILO	Aggiornata al 16/01/2025	TOTALE POSTI	COPERTI	MASCHI	FEMMINE	VACANTI
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Educatore Asili nido "ad esaurimento"	5	4	0	4	1
	Istruttore amm./finanziario	31	30	9	21	1
	Istruttore amm.vo/finanziario (posto p.t. 55,55%)	1	1	1	0	0
	Istruttore amm.vo/finanziario (posto p.t. 66,66%)	1	1	0	1	0
	Istruttore di Polizia locale	19	19	16	3	0
	Istruttore informatico	2	2	2	0	0
	Istruttore tecnico	8	7	4	3	1
TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI		67	64	32	32	3

PER PROFILO	Aggiornata al 16/01/2025	TOTALE POSTI	COPERTI	MASCHI	FEMMINE	VACANTI
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore esperto collaboratore amm.vo	2	2	2	0	0



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

ESPERTI	Operatore esperto collaboratore amm.vo (posto pt 75%)	1	1	0	1	0
	Operatore esperto collaboratore tecnico	4	4	4	0	0
	Operatore esperto addetto servizi di supporto	2	2	1	1	0
	Operatore esperto attività produttive con specializzazione tecnica	10	10	9	1	0
TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		19	19	16	3	0

PER PROFILO	Aggiornata al 16/01/2025	TOTALE POSTI	COPERTI	MASCHI	FEMMINE	VACANTI
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore attività di servizi (posto pt 77,77%)	1	1	0	1	0
	Operatore tecnico attività produttive	3	3	3	0	0
	Operatore tecnico attività produttive (posto pt 83,33%)	1	1	1	0	0
TOTALE AREA DEGLI OPERATORI		5	5	4	1	0

PER PROFILO	Aggiornata al 16/01/2025	TOTALE POSTI	COPERTI	MASCHI	FEMMINE	VACANTI
TOTALE DIPENDENTI DI RUOLO		145	132	65	67	13
TOTALE CON DIRIGENTI		150	135	65	70	15
TOTALE CON DIRIGENTI E SEGRETARIO		151	136	66	70	15

Si dà atto, pertanto, che ad oggi non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto **non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi**.

Da un punto di vista anagrafico **solo il 3% del totale dipendenti di ruolo ha meno di 30 anni**, poco meno del 12% ha oltre sessantanni mentre quasi $\frac{3}{4}$ del totale rientra nella fascia 41-60 anni (nella fascia 51-60 anni si colloca quasi il 43% dei dipendenti di ruolo). È di questi giorni la notizia che per attirare i giovani nella PA l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), nella fase della trattativa riguardante la contrattazione collettiva, allo smart working e alla maggiore flessibilità aggiunge nuove misure di welfare integrativo, con strumenti che vanno da sussidi e rimborsi a sostegno al reddito della famiglia a contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale ma anche



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale e supporto all'istruzione dei figli (https://www.corriere.it/economia/lavoro/24_ottobre_08/contratto-statali-piu-smart-working-e-welfare-ai-giovani-per-evitare-le-dimissioni-la-trattativa-sul-rinnovo-fc902f2a-af7a-47b6-8ed0-ece3c78c4x1k.shtml).

4. Gli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Sestri Levante, sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida sopra richiamate , intende realizzare un piano di azioni positive che possa perseguire i seguenti obiettivi generali:

- 1) Prevenire e monitorare le discriminazioni sul luogo di lavoro;
- 2) Migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- 3) Promuovere il benessere organizzativo e dell'ambiente di lavoro;
- 4) Migliorare la comunicazione e trasparenza interna.
- 5) Prevenire e contrastare fenomeni di mobbing e abusi sul luogo di lavoro;

Rispetto a tali obiettivi di carattere generale, il CUG ha stabilito innanzitutto di procedere con la definizione di due principali azioni positive:

OBIETTIVO 1, 2, 3, 5

Azione positiva: predisposizione di un questionario da somministrare al personale dipendente al fine di acquisire dati conoscitivi sul livello di soddisfazione ovvero elementi criticità eventualmente rilevati dal personale in merito ai temi di interesse del CUG (pari opportunità, trasparenza, conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata, benessere sul luogo di lavoro).

In data 15/01/2025 è stato diffuso via email e Whatsapp a tutti i dipendenti comunali un **questionario anonimo** volto a rilevare dette aree di interesse su cui impostare il successivo lavoro di formulazione di proposte a supporto delle attività dell'Amministrazione, in tema di gestione delle risorse umane.

Il questionario, proposto su form di Google, si propone come importante strumento per poter capire quali siano le esigenze maggiormente sentite dal personale dell'Ente, così che si possa orientare il lavoro del comitato alla maggior efficacia possibile.

Vengono sinteticamente illustrati i risultati di quanto emerso qui di seguito, rimandando all'allegato documento che riporta i dati completi:

DATI GENERALI



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

Al questionario hanno risposto 62 dipendenti, meno della metà degli attuali dipendenti dell'Ente. Il 67% dei dipendenti che ha partecipato al questionario è di genere femminile. Il 98% dichiara di non avere persone disabili o non autosufficienti a carico.

C'è molta varietà rispetto alla distanza casa/lavoro, una buona parte dipendenti lavorano ad una distanza dall'ufficio di oltre 15/20km.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Un'ampia maggioranza pari a circa il 77% dichiara di trovarsi bene con attuale orario di lavoro e la flessibilità proposta; tra le motivazioni positive troviamo principalmente la possibilità di conciliare abbastanza bene il lavoro con le esigenze familiari, ma alcuni lamentano che la flessibilità dovrebbe essere maggiore e l'accesso alla flessibilità più uguale per tutti e che il carico di lavoro spesso di andare oltre l'orario previsto da contratto.

Anche relativamente alla pausa pranzo, le risposte positive sono numerose, troviamo pareri positivi circa la sufficiente flessibilità della pausa, alcuni segnalano l'eccessiva distanza tra la mensa e il posto di lavoro, la necessità di ampliare la fascia oraria in cui poter fare pausa pranzo e che per alcuni profili la pausa pranzo/cena non è prevista.

In merito allo smart-working/part-time e altri strumenti di conciliazione vita-lavoro più del 90% ritiene che siano strumenti utili in questo senso, emerge come tali strumenti siano percepiti necessari per varie finalità, come lavorare per obiettivi, diminuire lo stress da lavoro correlato, azzerare i tempi di trasporto casa-lavoro, ottimizzare la gestione degli impegni quotidiani, tutelare la capacità reddituale del dipendente.

Rispetto all'applicazione di tali strumenti all'interno dell'Ente, il 73% circa ritiene che l'Ente metta a disposizione tali strumenti, pur con qualche osservazione rispetto alla scarsità di personale che non facilita quindi di fatto l'accesso a tali benefici, alla scarsa flessibilità dello strumento, scarsa proposta ed equità tra i dipendenti nell'accesso allo s.w.

ASSENZE-PERMESSI-FERIE

Rispetto a questa voce, più della metà degli intervistati dichiara di non ritenersi sufficientemente informato rispetto alla disciplina contrattuale in merito ad assenze, permessi e ferie. Tra le criticità rilevate: ritardo e scarsità nelle comunicazioni, necessità di informarsi autonomamente su alcune questioni, non sufficiente formazione/informazione al momento dell'assunzione.

Rispetto alla necessità di avere una formazione specifica su tali temi, emerge una grande volontà in questo senso, circa il 93% si dichiara interessato e vengono indicate alcune proposte come una comunicazione via email più puntuale da parte dell'Ufficio Personale, un documento informativo, aggiornamenti periodici, momenti di scambio dove portare casistiche e domande



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

specifiche. La richiesta di formazione e di avere strumenti più chiari di comprensione emerge in maniera importante anche relativamente al tema della busta paga e dell'accesso agli istituti premianti, temi sui quali viene segnalata necessità di avere più informazione, più trasparenza, più accessibilità.

WELFARE E BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO

Rispetto alla domanda sul welfare e alla liquidazione della produttività, le risposte sono abbastanza variegate. Una buona parte segnala la necessità che vengano rimborsate le spese di viaggio (46%) e siano promosse convenzioni con attività del territorio (36%). Vengono anche proposti come strumenti di welfare polizze sanitarie, buoni pasto alternativi alla mensa tutto l'anno o in generale la possibilità di accedere a diverse scelte anche contemporaneamente.

Relativamente al servizio mensa, circa il 68% dei dipendenti intervistati non ritiene adeguata la proposta della mensa, in quanto viene segnalata scarsa qualità, scarsa rispondenza ai bisogni personali, distanza della mensa dal posto di lavoro possibilità di accesso al servizio mensa/buoni pasto con meno di 8 ore di servizio. Circa il 93% degli intervistati si dichiara favorevole all'inserimento dei buoni pasto in alternativa al servizio mensa, indicando motivazione legate all'ottimizzazione dei tempi, alla possibilità di fare scelte alimentari più varie e in linea con le esigenze di salute di ciascuno, alla maggiore flessibilità nell'utilizzo.

MOBBING E DISCRIMINAZIONE

In questa sezione del questionario l'ampia maggioranza dei dipendenti che hanno risposto al questionario dichiara di non avere mai subito discriminazioni o molestie o azioni di mobbing. Il 71% dichiara di conoscere il fenomeno del mobbing, ma alla domanda successiva un'ampia maggioranza ritiene utile ricevere comunque informazioni e formazione specifica relativamente al tema, per maggiore prevenzione e tutela.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Relativamente alla formazione, circa il 64% non si ritiene soddisfatto della formazione proposta dall'Ente, tra le osservazioni emerge una domanda formativa importante, vengono richieste formazioni ricorrenti, trasversali alle aree ma anche specifiche per ogni ufficio, migliore gestione delle risorse ad essa dedicati, maggiore attenzione alla crescita formativa del dipendente, viene apprezzata la proposta di formazioni insieme ad altri Comuni.

OBIETTIVO 4

Azione positiva: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente, tramite la realizzazione di una brochure, sul funzionamento del CUG e i relativi contatti. E' stata attivata una casella di posta elettronica dedicata al Comitato: cug@comune.sestri-levante.ge.it

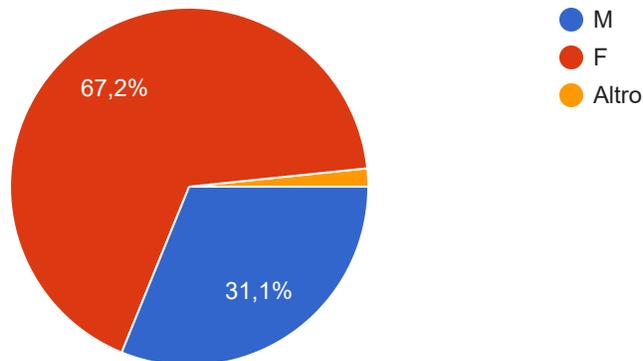
Comitato Unico di Garanzia - Comune di Sestri Levante

62 risposte

DATI GENERALI

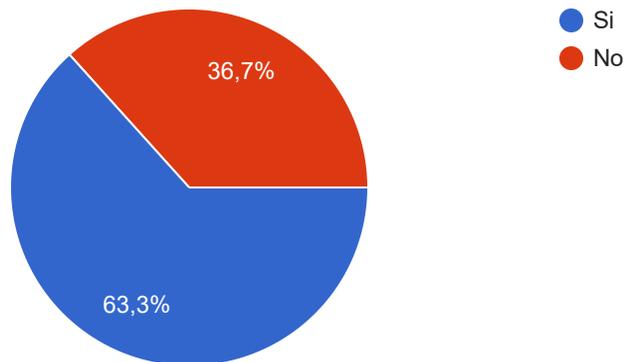
Genere

61 risposte

 Copia

Figli

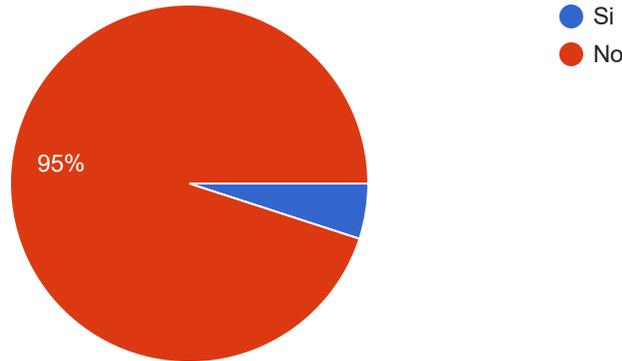
60 risposte

 Copia

Persone disabili o non autosufficienti a carico

Copia

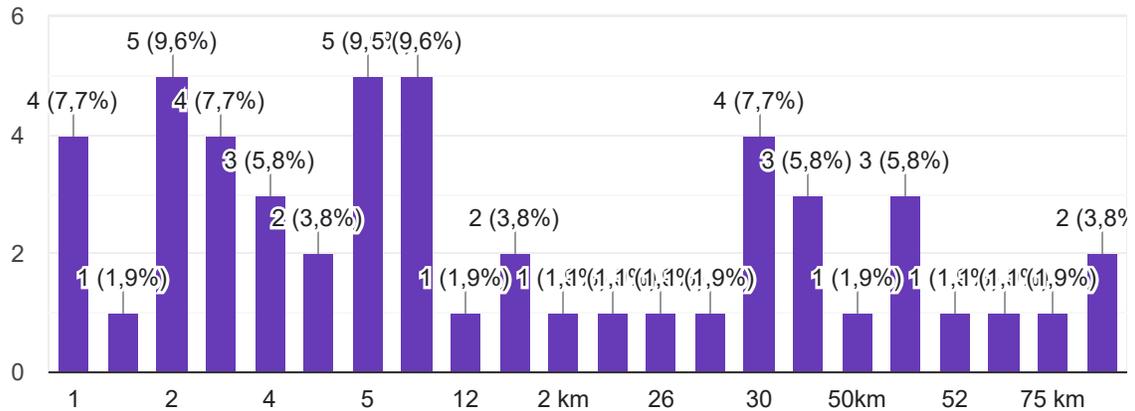
60 risposte



Distanza dal posto di lavoro (km)

Copia

52 risposte

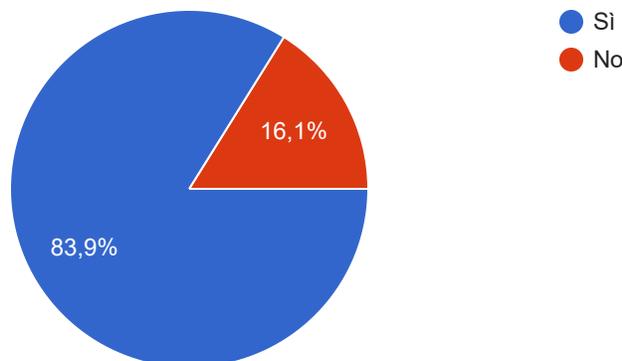


CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

1. L'orario di lavoro ti permette di conciliare le tue esigenze della vita privata?

Copia

62 risposte



Perché?

25 risposte

Non è flessibile

perchè ho i pomeriggi liberi e posso dedicarmi alla famiglia

ho lavoro part time

Se fosse possibile rispettarlo in base al "carico" di lavoro

Per la distanza, passo tante ore in viaggio

Sono a part time

Risulta essere sufficientemente flessibile da consentire un'efficace organizzazione tra le attività familiari e lavorative.

i 2 rientri non mi permettono di prendere i bambini a scuola

Tranne qualche eccezione per urgenze, l'orario consente di conciliare il lavoro con le attività personali nei giorni in cui si l'orario prevede le 6h lavorative

Nelle giornate corte, il Tempo libero a disposizione cojsente di potersi dedicare alle proprie cose/passioni/alla famiglia

lavoro part-time 25 ore settimanali

l'età attuale dei figli lo permette

Mi rimangono a disposizione tre pomeriggi liberi e il fine settimana

Perchè riesce ad essere abbastanza coincidente con gli orari della scuola dei figli, anche se non tutti i giori

adeguamento

Ci si adegua.

Spesso impegni lavorativi anche extra orario

No flessibilità

quando riesco a uscire negli orari contrattuali posso dedicarmi alle attività personali

Lorario mi consente di conciliare casa-famiglia-lavoro perchè ho chiesto un consistente part-time

Sono vicino a casa

i carichi di lavoro sono eccessivi rispetto al numero di personale impiegato nel servizio

Orari vincolanti

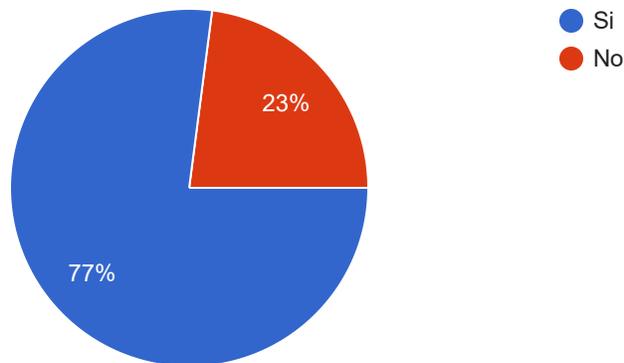
Ho un bimbo piccolo e faccio fatica a conciliare i suoi orari con quelli del mio lavoro

Facendo i turni riesco tranquillamente ad organizzarmi

2. Sei soddisfatta/o dell'attuale flessibilità oraria in entrata/uscita?

 Copia

61 risposte



Perché?

25 risposte

eventualmente può permettere una migliore organizzazione della giornata

Ho la flessibilità da contratto ma non la possibilità pratica di usufruirne

perchè consente la mia organizzazione

non ho problemi

Soltanto 5 minuti di elasticità per le squadre operai mi sembra discriminante

La flessibilità oraria in entrata e in uscita anche con figli mi sembra adeguata

perchè ho flex 90 minuti

È quella che ho richiesto

Risulta essere sufficientemente flessibile da consentire un'efficace organizzazione tra le attività familiari e lavorative.

in uscita non c'è

Compatibilità con esigenze di ufficio

È sufficiente rispetto a mia attuali esigenze

sono libera al pomeriggio per seguire i miei figli

L'entrata alle 7.30 mal si concilia con gli orari dei diversi servizi a supporto delle famiglie (scuola, asili, ecc.). Sarebbe meglio entrata ore 8 con flessibilità di 60 minuti

Vorrei che la flessibilità, seppur presente, fosse maggiore in entrata/uscita. Ad esempio nelle giornate di corta si potrebbe ipotizzare di entrare fino alle ore 10, questo permetterebbe il disbrigo di pratiche personali nella prima mattinata che non coincidano contemporaneamente anche con la gestione dei figli.

Il mio contratto non prevede flessibilità oraria.

non ho flessibilità, sarebbe interessante che fosse prevista anche per il mio inquadramento

C'è disparità di trattamento tra colleghi

Come sopra

Mi piacerebbe che l'orario sia più flessibile come i colleghi degli uffici soprattutto nell entrata

Permette di soddisfare alcune esigenze della vita familiare (entrata a scuola dei bimbi)

Perchè l'elasticità del mio contratto di lavoro mi è sufficiente

Non sono previsti

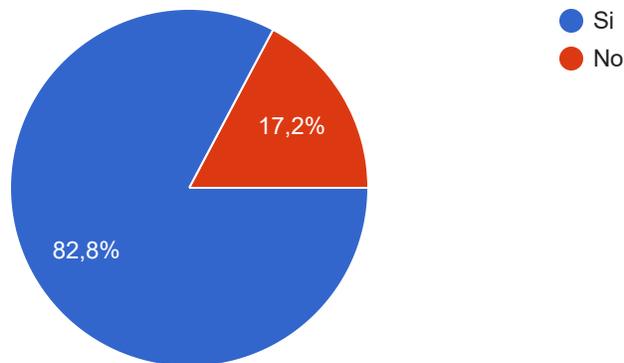
Essendo aperta al pubblico ed essendoci scarsità di personale non riesco agilmente a utilizzare la flessibilità

se fosse 7.15/8.45 preferirei

3. La pausa pranzo è sufficientemente elastica?

 Copia

58 risposte



Perché?

18 risposte

elastica si ma un pò ridotta a livello di tempo

Per l'orario di servizio

vado a casa alle 14

Pranzo in mensa

Consente di rispettare la mezz'ora obbligatoria qualora fosse sufficiente per la consumazione del pasto ma permette anche di prolungare l'intervallo, se necessario.

rientrare dopo le 14:30 comporta ritardo nel cartellino anche se non si è usufruito dei 60 minuti di pausa pranzo

Generalmente si concilia con il lavoro

Consente pausa di un'ora e mezza

non ho pausa pranzo

devo lavorare almeno 8 ore per avere il buono pasto o il servizio mensa, ma non posso lavorare oltre le ore 15 senza fare almeno 30 minuti di pausa pranzo.

inoltre spesso il mio lavoro non mi permette di rispettare l'orario previsto di non fare pausa prima delle 13 o oltre le 14.30

Per le mie esigenze la trovo sufficientemente elastica

è sufficiente

non ho pausa pranzo. Sarebbe interessante fosse prevista per il mio inquadramento, soprattutto quando si lavora in fasce pranzo o cena.

Il locale di somministrazione del servizio mensa è troppo distante dal posto di lavoro

Tempo sufficiente

L'arco temporale in cui va effettuata è troppo rigido e stringente in quanto spesso non si concilia con l'attività lavorativa e le esigenze sia dei colleghi che degli amministratori o degli organi esterni. Sarebbe meglio una fascia più ampia 12.30-15

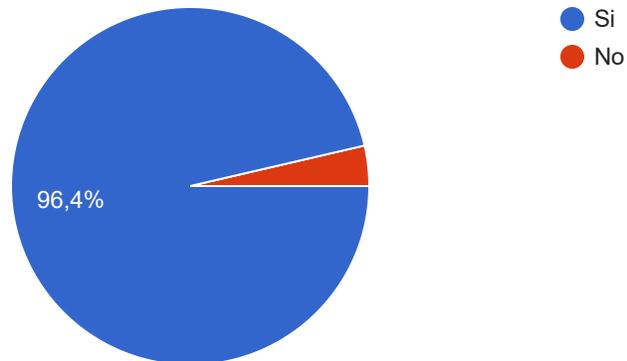
È vincolante

Devo spostarmi come sede di lavoro (chiudere una sede, pranzare, recarmi nell'altra sede e aprire l'ufficio)

4. Smart working/Part-time: ritieni che siano strumenti utili per conciliare i tempi di vita?

 Copia

55 risposte



Perché?

16 risposte

può consentire un risparmio in termini di costi, di tempi e può permettere talvolta di ottimizzare il lavoro.

Lavorare per obiettivi e non con l'unica attenzione alle timbrature è più flessibile e più motivante

Non ne ho usufruito

per maggiore elasticità per chi abita lontano

Vedi prima

La possibilità di lavorare in remoto potrebbe essere uno strumento efficace per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e personale consentendo una gestione più flessibile degli impegni quotidiani e un risparmio di tempo nei trasferimenti. Può inoltre favorire la produttività e il benessere.

Allo stesso modo un orario ridotto potrebbe rappresentare, se richiesto, la soluzione ideale per la gestione del tempo e delle energie. Questa opzione potrebbe permettere di adattare i carichi di lavoro alle circostanze individuali, favorendo il benessere e la continuità lavorativa.

È uno Strumento che consente di poter distribuire carico di lavoro su tutta la giornata e dedicarsi ai propri figli/cari. Ritengo però limitante, nel concetto di Smart-working, prevedere tra i criteri avere dei figli e abitare "lontano".

favoriscono le esigenze di cura familiare

azzerano i tempi di spostamento

Lo smart per situazione di eccessiva distanza dal luogo di lavoro permettono di abbattere i tempi dedicati al trasporto casa-lavoro

Perché lavorare da casa o qualche ora in meno permette di avere più tempo per l'accudimento della famiglia, per gli interessi personali, può contribuire a ridurre i livelli di stress e a rendere più efficiente il lavoratore e stimola la relazione di fiducia e appartenenza tra lavoratore e datore di lavoro

minor tempo per spostamenti

E' una modalità di lavoro più confacente all'espletamento delle attività quotidiane.

Ritengo lo smart working uno strumento fondamentale per la conciliazione dei tempi famiglia/lavoro

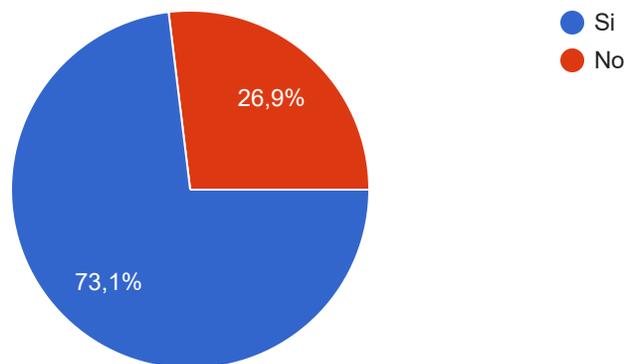
Perchè se concessi possono aiutare molto. Soprattutto lo smart working che può garantire una contemperanza delle esigenze datore di lavoro/lavoratore ed inoltre consente al dipendente di non dover ricorrere alla riduzione di stipendio inevitabile con il part-time tutelando la capacità reddituale del lavoratore soprattutto non avendo contratti molto remunerativi e forme di welfare inadeguate se non inesistenti

Non posso utilizzare lo smart working

5. In conclusione: il tuo Ente mette a disposizione strumenti di conciliazione tra vita e lavoro adatti alle tue esigenze?

 Copia

52 risposte



Perché?

13 risposte

Poco personale

Ci sono strumenti a disposizione anche se non ancora sufficienti

Già risposto

È un sì con riserva. Personalmente non usufruisco di Smart working ma ritengo debba essere garantito ad ogni lavoratore senza alcuna priorità e "discriminazione"

mi ha concesso un orario ridotto

Lo smart working seppur presente dovrebbe essere accessibile in maniera più flessibile e meno fissa, potendo decidere mensilmente o settimanalmente se usufruirne o meno

da valutare

Non mi risulta che metta a disposizione siffatti strumenti.

si ma potrebbero essere ampliati, come scritto sopra

perchè non ci sono strumenti attivi o non si conoscono

un maggior ricorso allo smart working sarebbe apprezzabile

Non posso rispondere un no secco ma neppure un si disinvolto perchè alcuni strumenti esistenti non vengono applicati/concessi in modo equo. Ci sono molte reticenze e pregiudizi

Non ho un orario adeguato per la gestione di mio figlio e la scarsità di personale nel nostro servizio non mi permette alcun tipo di flessibilità

In questo spazio puoi aggiungere eventuali approfondimenti, osservazioni e suggerimenti

4 risposte

Non aggiungo altro.

Mi piacerebbe che I dirigenti ci rendano più partecipi ai loro progetti coinvolgendo più il personale operaio in modo da poter scambiare idee sul procedimento del lavoro e che ci consultino su eventuali acquisti di strumentazioni inerenti al nostro lavoro e che il sindaco o chi per lui venga a parlare con gli operai con una certa frequenza a mio avviso una volta ogni 3 mesi in modo da coinvolgere maggiormente il personale operaio

Sarebbe molto positivo se l'ente attivasse un sistema di welfare in parziale alternativa alla liquidazione della produttività

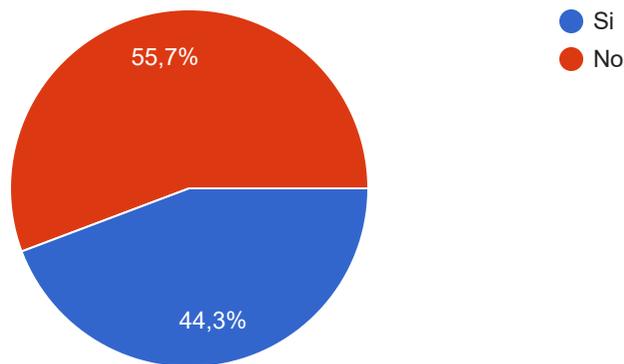
Lavoro su cinque giorni

ASSENZE-PERMESSI-FERIE

1. Ritieni di essere adeguatamente informato riguardo la disciplina contrattuale relativa a ferie, permessi, congedi, riposi solidali?

 Copia

61 risposte



Perché?

17 risposte

le comunicazioni arrivano sempre dopo

Le informazioni sono date in maniera frammentaria e solo dietro esplicita richiesta.

ho dovuto informarmi da sola

Al momento dell'assunzione non mi sono state fornite informazioni sufficienti

Vengono trasmesse Poche circolari e informative

non ho informazioni dall'ufficio personale, devo informarmi di mia iniziativa

io non mi informo, né ricevo aggiornamenti

Spesso non si riesce ad avere un quadro completo

Spesso, nella pratica quotidiana, mi trovo a non conoscere aspetti importanti legati a tali argomenti

Perchè ho l'intelligenza di aggiornarmi autonomamente.

L'informativa potrebbe essere più chiara e puntuale

quello che si sa è sempre "per sentito dire"

Zero comunicazione

Non è mai stata diffusa alcuna informativa al riguardo

a volte passa troppo tempo tra la richiesta e la concessione

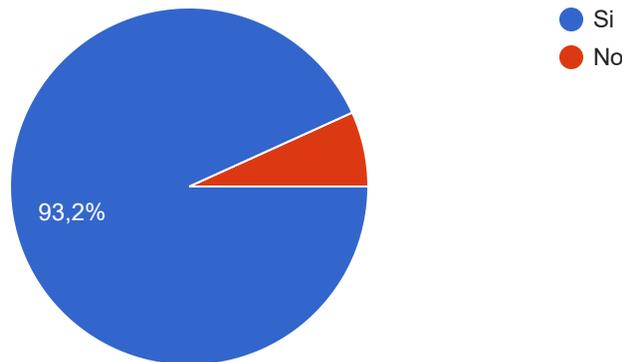
Perchè mi informo in autonomia attraverso internet, giornali, telegiornali e messi d'informazione.

Credo di non essermi informata in maniera adeguata

2. Riterresti utile un'azione informativa inerente a quanto sopra?

 Copia

59 risposte



In questo spazio puoi aggiungere eventuali approfondimenti, osservazioni e suggerimenti

6 risposte

a volte basterebbe una mail a tutto il personale che richiede pochissimo tempo

Sarebbe utile la creazione di un documento che illustri in modo chiaro e dettagliato la disciplina contrattuale relativa a ferie, permessi e congedi e quant'altro includendo le modalità per richiederli e gli eventuali aggiornamenti normativi o contrattuali.

Questo strumento potrebbe agevolare la comprensione e l'accesso ai diritti garantendo trasparenza e supporto ai lavoratori.

Consiglierei una informativa aggiuntiva in merito

Potrebbe essere utile avere in ogni area un operatore "esperto" che possa aiutare la corretta informazione relativa ai temi di cui all'oggetto

Non aggiungo altro

Sarebbe utile un incontro generale dove vengono illustrati i diversi diritti del dipendente da contratto e chiarite tutte le perplessità e casistiche ed anche concordare eventuali correttivi/miglioramenti.

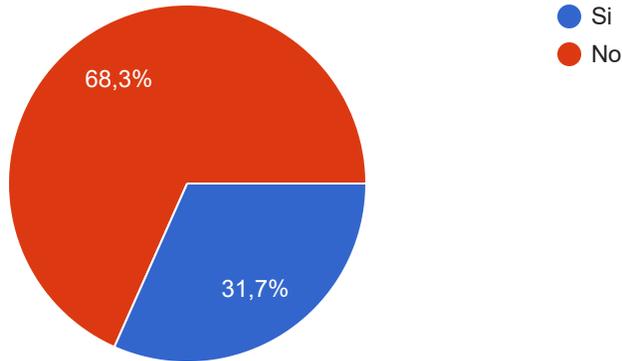
Anche per garantire una uniformità di trattamento tra colleghi che dubito adesso ci sia. Ed un aggiornamento continuo periodico delle variazioni che si presentano a livello contrattuale ovvero che si intende apportare, prima che però vengano rese operative.

TRATTAMENTO ECONOMICO



1. Ritieni di essere adeguatamente informata/o relativamente ai trattamenti economici e alla tua busta paga?

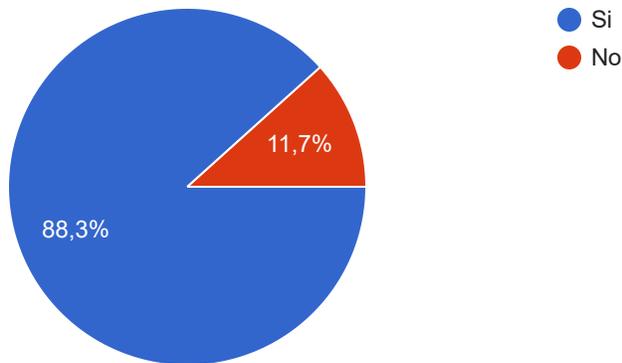
60 risposte



2. Riterresti utile avere degli strumenti che ti consentano di comprendere meglio la tua busta paga e il funzionamento dei trattamenti economici accessori ?



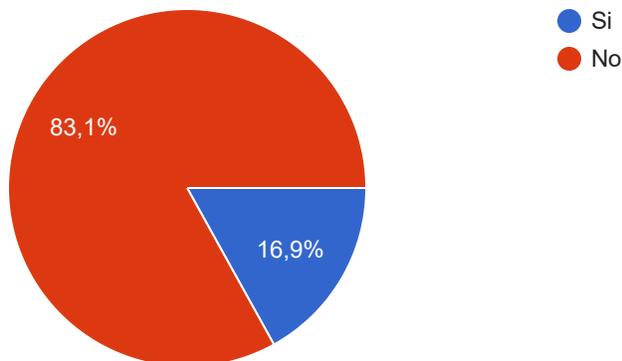
60 risposte



3. Sei sufficientemente informato sulle modalità adottate dal tuo Ente rispetto all'accesso agli istituti premianti (produttività, progressioni, particolari responsabilità, elevate qualificazioni etc.)?



59 risposte



In questo spazio puoi aggiungere eventuali approfondimenti, osservazioni e suggerimenti

11 risposte

Non so nulla di tutto ciò ma vorrei tanto saperlo. Cercando online non si trova granchè e soprattutto vorrei delle informazioni non generiche ma sul mio profilo

La busta paga potrebbe essere di difficile comprensione per i non addetti ai lavori e sarebbe utile una verifica delle voci che la compongono e della loro correttezza.

Ritengo che le modalità con cui viene calcolata la produttività e decise le progressioni non sia equo e andrebbe regolamentato in maniera diversa tenendo maggiormente conto delle attività svolte dai singoli e basandosi su un giudizio oggettivo.

Fornirei una informativa di base in merito per i neofiti

Sarebbe necessario condividere con il personale ogni questione, compresa quella della liquidazione degli istituti premianti, che dovrebbero necessariamente comunque esser corrisposti non oltre un certo periodo rispetto all'annualità alla quale si riferiscono.

Sarebbe auspicabile avere le informazioni rispetto agli istituti premianti e alla loro valorizzazione per posizione all'inizio dell'anno a cui si riferiscono

Mi piacerebbe essere più informat*, non solo a livello teorico ma anche a livello più concreto di quanto accade all'interno del mio ente, vorrei una comunicazione chiara, accessibile a tutti e trasparente.

OCCORRE CHE L'ACCESSO AGLI ISTITUTI PREMIANTI SIA MAGGIORMENTE FACILITATO RISPETTO ALLA SITUAZIONE ATTUALE

Non aggiungo altro

Poca chiarezza sulla busta paga per qualcuno che non pratica la materia anche a seguito delle diverse variazioni che subisce durante gli anni (però buona risposta da parte dell'ufficio personale alle domande).

Preoccupazioni sul nuovo istituto delle progressioni orizzontali che rischia di penalizzare i dipendenti con meno anzianità avendo il criterio degli anni di servizio molto peso sul risultato complessivo.

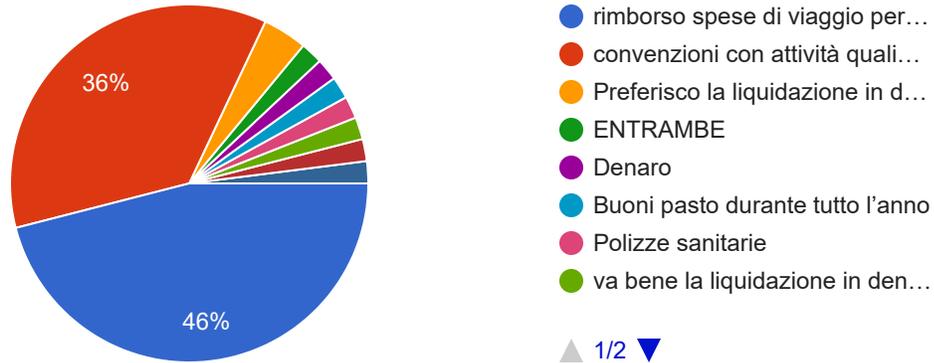
Sarebbe interessante avere un momento formativo relativo alla lettura della busta paga e un approfondimento sul trattamento economico accessorio per capire quali effettivamente siano le possibilità

WELFARE E BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO

1. Quali dei seguenti strumenti di welfare aziendale comunemente adottati riterresti utile fossero proposti dal tuo Ente, in alternativa alla liquidazione della produttività in denaro?

 Copia

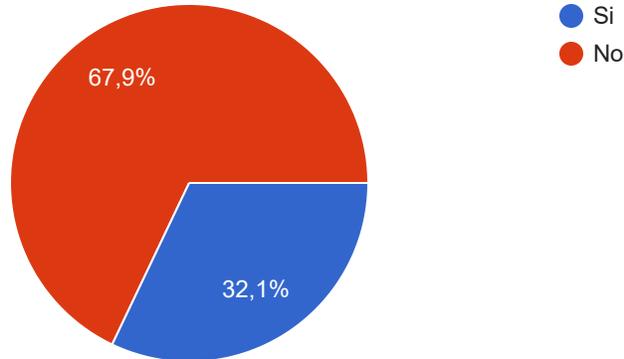
50 risposte



2. Ritieni adeguata la proposta dell'attuale servizio mensa erogato per i dipendenti?

 Copia

53 risposte



Perché?

22 risposte

anche se potrebbero esserci dei buoni pasto utilizzabili da coloro che scelgono di non recarsi a mensa.

Non ne ho mai usufruito

Non ne ho usufruito

Comodità e prezzo

Non lo ritengo sufficiente.

Scomodità rispetto alla sede rispetto alla durata della pausa pranzo

non ne usufruisco

Nel caso di pausa pranzo sarebbe da riconoscere un ticket da poter spendere laddove sia più compatibile con sede e tempo lavoro

LA QUALITA' DELLE MATERIE PRIME è MOLTO BASSA E ANCHE LE MODALITÀ DI PREPARAZIONE DELLE PIETANZE SONO INSODDISFACENTI

Non ho accesso alla mensa alla domenica.

Sarebbe utile la possibilità di poter consumare il pasto presso l'ufficio

la qualità del cibo è spesso scadente

qualità scarsa, mancanza di alternative al pranzo proposto e distanza dal luogo di lavoro

Perché preferirei per esigenze personali poter usufruire dei buoni pasto

spesso non ne usufruisco perchè la qualità è scadente e si ripercuote sulla salute

8 ore di lavoro per poterne usufruire sono troppe.

qualità molto scadente !

PERÒ NON DOVREBBE ESSERE A PAGAMENTO IN QUANTO PERCHÈ I BUONI PASTO VENGONO EMESSI IN SOSTITUZIONE DEL SERVIZIO MENSA

non usufruisco del servizio mensa

Diversamente dal passato non è più compatibile con l'evoluzione lavorativa intervenuta negli anni

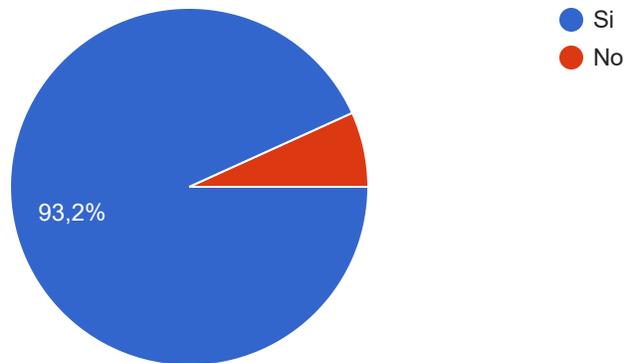
servizio poco utilizzato

Io in pausa pranzo mi sposto da una sede all'altra ed è per me impossibile riuscire a recarmi in mensa

3. Riterresti più funzionale l'erogazione di un buono pasto in alternativa al servizio mensa come sperimentato nell'estate del 2024?

 Copia

59 risposte



Perché?

24 risposte

CREDO CHE AVERE IL BUONO PASTO SIA FONDAMENTALE. SPECIALMENTE PER CHI DEVE PRENDERE LA MACCHINA PER RECARSI IN MENSA

Consente maggiore autonomia di orario e di regime alimentare

ottimizzo i tempi

Il buono pasto è molto più fruibile rispetto alla mensa, non c'è paragone perchè si può usare anche per fare la spesa

Anche se la preferenza principale resta la mensa

Perché considerando i 7 € di buono pasto che il dipendente avrebbe se non ci fosse la mensa e la quota che deve comunque integrare per usufruire del servizio, il costo complessivo (anche se ipotetico) non è adeguato alla qualità. Con una spesa simile sarebbe possibile accedere a soluzioni alternative che garantiscono un pasto di qualità più adeguata, rendendo necessario un ripensamento del servizio attuale.

Lontananza dalla sede comunale e non conforme alla durata della pausa pranzo

perché è l'unico Ente nella zona a non erogare buoni pasto a favore dei dipendenti, che seppure in maniera "minima", rappresenterebbe uno strumento di welfare. Mi sembra già sufficiente questa motivazione

più flessibile viste le diverse esigenze orarie di ciascun dipendente

con sette euro non pago un pasto completo

come sopra

Il buono pasto permette di avere un'alternativa più varia

variazione orario con necessaria alternativa al servizio mensa

RITENGO PIU' CONSONO ORGANIZZARE UN SERVIZIO MENSA PER I DIPENDENTI CON PROPOSTE DI CIBI ADEGUATI A PERSONE ADULTE

Soluzione più agevole.

Perché è una soluzione più flessibile, anche quando le esigenze organizzative non ti

consentono di poterti recare in mensa

si eviterebbe le mensa

il servizio mensa gestito da società private, quindi con la logica del risparmio, non potrà mai essere soddisfacente !!

è uno strumento flessibile

è più immediato

E' una modalità assolutamente più elastica per il dipendente sia riguardo all'orario di lavoro ma soprattutto con riguardo a particolari esigenze alimentari e di salute senza contare la non tassazione e la fruibilità del buono in esercizi convenzionati

ritengo che la qualità e il costo della mensa sia ben proporzionato.

maggior vantaggio economico per i dipendenti

Avendo poco tempo per pranzare con il buono pasto mi posso organizzare più facilmente

In questo spazio puoi aggiungere eventuali approfondimenti, osservazioni e suggerimenti

5 risposte

Buoni pasto a prescindere dalle 8 ore e mezza di lavoro. Una giornata = un buono pasto (come succede in ogni posto di lavoro)

I buoni pasto devono essere erogati come per quasi tutti gli altri dipendenti comunali.

non è chiara la funzionalità dell'orario estivo adottato nel 2024

Non aggiungo altro

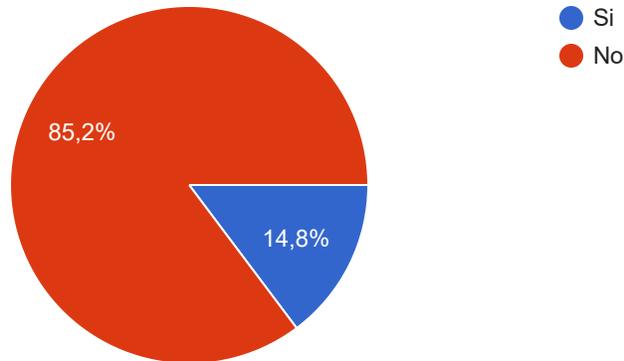
Il buono può essere utilizzato per acquistare pranzo esternamente da consumare in ufficio

MOBBING E DISCRIMINAZIONE



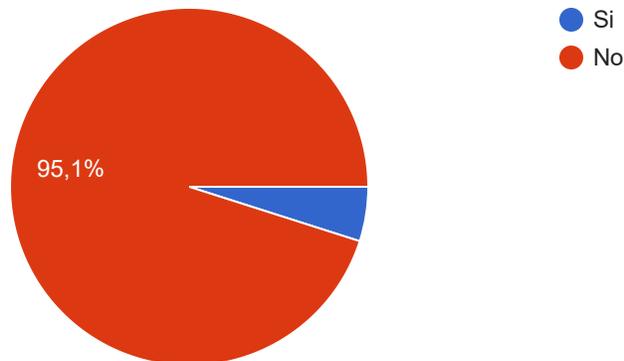
1. Hai mai subito discriminazioni sul luogo di lavoro in ordine al tuo orientamento sessuale, identità di genere, orientamento politico, credo religioso?

61 risposte



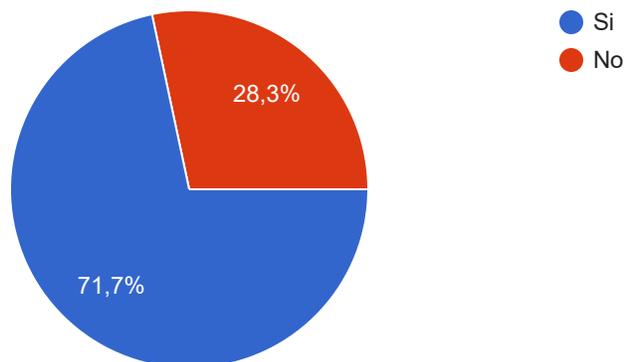
2. Hai mai subito molestie sul luogo di lavoro?

61 risposte



3. Ritieni, sulla base delle tue conoscenze attuali, di conoscere bene il fenomeno del mobbing?

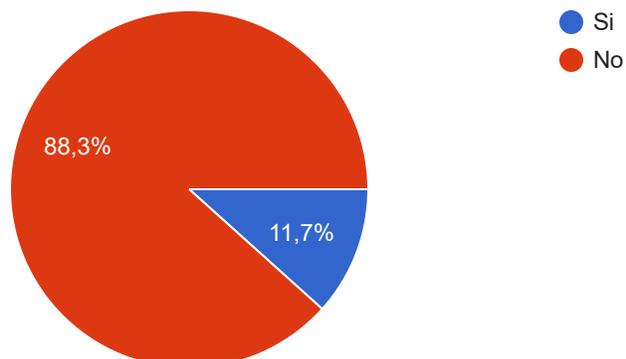
60 risposte



4. Ritieni, sulla base del punto precedente, di avere subito azioni di mobbing sul posto di lavoro?

 Copia

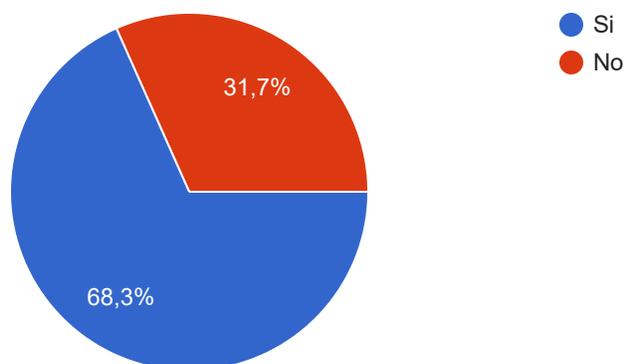
60 risposte



5. Riterresti utile avere strumenti formativi e informativi su tali tematiche?

 Copia

60 risposte



In questo spazio puoi aggiungere eventuali approfondimenti, osservazioni e suggerimenti

5 risposte

sarebbe giusto fare un corso. non online

Ritengo fondamentale che i lavoratori conoscano di più a riguardo e possano, attraverso strumento del whistleblowing, segnalare mobbing/ illeciti / episodi di che vive in prima persona o comunque ne viene a conoscenza

Credo che sia necessaria innanzitutto una formazione obbligatoria periodica a tutti i dipendenti/dirigenti/amministratori su tali tematiche, come riconoscerle, individuarle, prevenirle e poi strumenti per poter segnalare e poterne parlare (es. accesso a psicologo del lavoro)

Non aggiungo altro

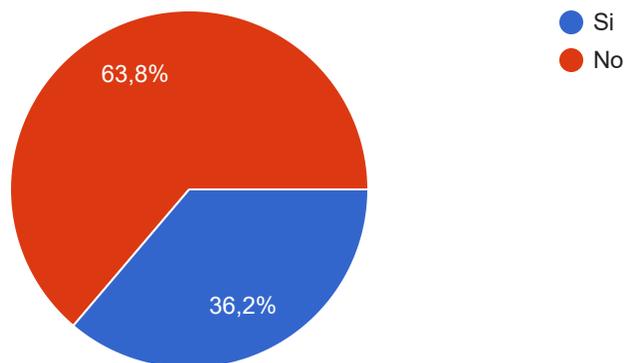
E' utile essere informati per tutelarsi. Sarebbe utile anche un percorso/sportello di supporto psicologico per il singolo o anche di gruppo/ufficio per stemperare criticità e disagi provando a trovare soluzioni per diminuire la soglia dello stress da lavoro correlato.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ritieni soddisfacente l'offerta formativa offerta dal tuo Ente, ad esclusione della formazione obbligatoria prevista?

 Copia

58 risposte



Perché?

21 risposte

Non ho offerta formativa da parte dell'Ente per le mie competenze

Per gli assistenti sociali non è mai stata organizzata alcuna formazione, peraltro obbligatoria

Anche se sarebbero utili corsi di aggiornamento che permettessero di ottenere competenze pratiche e utili nel lavoro ordinario.

Mancata informativa su corsi di formazione per settori specifici

Bisognerebbe prevedere formazione continua specifica per singolo ufficio. Bisognerebbe pubblicizzare eventuali bandi per formazione dipendenti pubblici (vedi Valore PA)

ho sufficienti materiali di aggiornamento attraverso i corsi del mio Ordine

trovo le occasioni di formazioni offerte da altri enti a cui tuttavia il mio ente permette di partecipare

manca una offerta formativa efficace rispetto alle peculiarità di ciascun ufficio

Perchè a parte la formazione anticorruzione, da quando sono stata assunt* , non mi è mai stato proposto nulla dall'Ente.

formazione limitata

SI PROPONE DI ORGANIZZARE CORSI DI AGGIORNAMENTO RICORRENTI E NON UNA TANTUM SUGLI ARGOMENTI DI INTERESSE CONTESTUALMENTE ALL'EVOLUZIONE NORMATIVA

Gravemente insufficiente

perchè i corsi di formazione sono pochi e vi accedono sempre in pochissimi

non esiste offerta formativa ed un percorso di crescita e formazione dei dipendenti

l'introduzione di soli corsi on-line con autodichiarazione di partecipazione sono il modo migliore per scaricare ogni responsabilità e demandare al singolo la propria formazione senza un programma comune che risulterebbe sicuramente più coinvolgente e produttivo

le risorse destinate alla formazione sono mediocri

l'offerta formativa è soddisfacente

Non saprei dare una risposta univoca. E' sempre mirata al carico di lavoro in capo al dipendente e mai rivolta ad una concreta evoluzione delle potenzialità/attitudini/capacità del dipendente. Non c'è una visione di risorsa del dipendente intesa come evoluzione lavorativa e di incarico. Non c'è una progettazione delle risorse umane

Pochi corsi di formazione che qualifichino di più i dipendenti, va però fatto un plauso ai corsi proposti in sinergia con gli altri comuni.

Di fatto non esiste un vero e proprio piano formativo cucito su misura sui dipendenti per accrescere determinate competenze

Per il mio servizio non c'è una formazione ad hoc

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google. - [Termini di servizio](#) - [Norme sulla privacy](#).

Does this form look suspicious? [Segnala](#)

Google Moduli

