



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Arezzo - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Arezzo

Regione: Toscana

Provincia: AR

Comune: Arezzo

CAP: 52100

Indirizzo: Piazza Della Liberta', 1

Codice Amministrazione: c_a390

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023-2025 (Sez. 2.2.3.1. PIAO 2023-2025)

[piano_azioni_positive_c_a390-triennio_2023-2025-sez-2231-piao-2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a390-triennio_2023-2025-sez-2231-piao-2023-2025-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_a390-triennio_2023-2025-sez-2231-piao-2023-2025-anno_2023.pdf) (271.21 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 generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	2	0	0	0	0	2	1
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	1	2	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	1	7	9	26	7	4	10	17	53	11
Personale non dirigente	Area degli istruttori	6	13	28	41	12	9	30	54	56	11
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	0	4	10	29	22	0	1	7	24	23
Totale personale		7	24	48	100	42	13	41	79	135	46
Totale % sul personale complessivo		1,31	4,49	8,97	18,69	7,85	2,43	7,66	14,77	25,23	8,60

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	7	24	47	96	41	215	40,95	100,00	13	41	78	133	45	310	59,05	100,00
Totale	7	24	47	96	41	215			13	41	78	133	45	310		
Totale %	1,33	4,57	8,95	18,29	7,81	40,95			2,48	7,81	14,86	25,33	8,57	59,05		

⁽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	Inferiore al Diploma superiore	41	67,21	20	32,79	61	11,62
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	20	40,82	29	59,18	49	9,33
Area degli Operatori esperti	Laurea	4	40,00	6	60,00	10	1,90
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,95
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	70	42,94	93	57,06	163	31,05
Area degli istruttori	Laurea	26	28,26	66	71,74	92	17,52
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	13	65,00	7	35,00	20	3,81
Area dei funzionari	Laurea	37	29,84	87	70,16	124	23,62
Area dei funzionari	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,19
Totale personale		215		310		525	
Totale % sul personale complessivo		40,19		57,94		98,13	

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

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

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⁾
Part Time >50%	0	0	1	0	1	2	8,33	0,90	0	1	11	10	0	22	91,67	7,01
Part Time ≤50%	0	1	4	0	0	5	62,50	2,26	0	0	0	3	0	3	37,50	0,96
Tempo Pieno	7	23	45	98	41	214	42,54	96,83	13	40	68	122	46	289	57,46	92,04
Totale	7	24	50	98	42	221			13	41	79	135	46	314		
Totale %	1,31	4,49	9,35	18,32	7,85	41,31			2,43	7,66	14,77	25,23	8,60	58,69		

⁽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⁾
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,26
Smart working	1	7	18	33	9	68	32,54	33,83	3	10	31	73	24	141	67,46	37,11
PT VERTICALE < o = 50%		0	2	2	0	4	66,67	1,99	0	0	0	2	0	2	33,33	0,53
PT MISTO < o = 50%	0	1	0	0	0	1	100,00	0,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE > 50%	0	0	1	0	0	1	33,33	0,50	0	0	0	2	0	2	66,67	0,53
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	11	8	0	20	100,00	5,26
Personale che fruisce di orari flessibili	3	15	28	54	26	126	37,17	62,69	9	22	47	103	32	213	62,83	56,05
Totale	4	23	49	89	36	201			12	33	90	189	56	380		
Totale %	0,69	3,96	8,43	15,32	6,20	34,60			2,07	5,68	15,49	32,53	9,64	65,40		

⁽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

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	398	42,12	547	57,88	945	13,95
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3224	65,78	1677	34,22	4901	72,35
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	67	7,22	861	92,78	928	13,70
Totale permessi	3689	54,46	3085	45,54	6774	

⁽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

Promozione e sviluppo del benessere organizzativo (PAP 2023-2025 - Obiettivo 1).

Implementazione e consolidamento del lavoro agile (PAP 2023-2025 - Obiettivo 3).

Formazione professionale e informazione (PAP 2023-2025 - Obiettivo 4).

Inserimento dell'obbligo di parità di genere nelle procedure concorsuali (bandi di concorso).

Informazione e promozione fra i dipendenti interessati dell'asilo nido aziendale.

Mappatura delle competenze del personale dell'ente per favorire processi di mobilità interna finalizzati ad ottimizzare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in armonia con le specificità formative e professionali dei dipendenti.

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⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	12	31	139	325	151	658	45,41	41,86	72	179	182	270	88	791	54,59	28,04
Specialistica	88	164	246	353	63	914	31,05	58,14	173	206	678	912	61	2030	68,95	71,96
Totale ore	100	195	385	678	214	1572			245	385	860	1182	149	2821		
Totale ore %	2,28	4,44	8,76	15,43	4,87	35,78			5,58	8,76	19,58	26,91	3,39	64,22		

⁽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⁾	
Selezione pubblica ad esami per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 architetti (cat. D)	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
Avviso pubblico attivazione n. 6 tirocini formativi non curriculari per Ufficio pari opportunità	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
Avviso pubblico attivazione n. 6 tirocini formativi non curriculari per Ufficio politiche educative e scolastiche	0	0,00	3	100,00	3	8,82	Donna
Avviso pubblico attivazione n. 6 tirocini formativi non curriculari per settore comunicazione.	2	66,67	1	33,33	3	8,82	Uomo
Avviso pubblico attivazione n. 6 tirocini formativi non curriculari per Ufficio sport	0	0,00	3	100,00	3	8,82	Donna
Concorso pubblico ad esami per n. 4 posti a tempo pieno e indeterminato insegnante scuola infanzia (cat. C)	1	25,00	3	75,00	4	11,76	Donna
Interpello prova unica orale n. 5 posti area istruttori	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
Mobilità volontaria copertura n. 1 posto operatore esperto (messo)	0	0,00	3	100,00	3	8,82	Donna
Interpello con prova unica orale assunzione a tempo pieno e indeterminato n. 2 unità area istruttori (geometra)	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Donna
Interpello con prova unica orale per assunzione a tempo pieno e indeterminato n. 1 unità area funzionari	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
Mobilità volontaria per n. 1 unità area funzionari	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Donna
Totale personale	9		25		34		
Totale % sul personale complessivo	1,68		4,67		6,36		

⁽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 omnicomprenditive 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	€1663,00	€1615,00	€ -48,00	-2,97
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€1870,00	€1800,00	€ -70,00	-3,89
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€2065,00	€1986,00	€ -79,00	-3,98
dirigenti	€4401,00	€4317,00	€ -84,00	-1,95

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**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Vengono svolte annualmente indagini sul benessere organizzative secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance ed i risultati delle indagini di benessere organizzativo concorrono alla misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti.

Il fattore umano riveste infatti un'importanza fondamentale quale leva cruciale per il successo di un'organizzazione e il buon funzionamento dei suoi elementi strutturali, sia in base ad una prospettiva sociale, sia individuale.

La capacità di perseguire il miglioramento del benessere organizzativo nelle sue molteplici componenti e sfaccettature, rappresenta un aspetto determinante per lo sviluppo e l'efficacia organizzativa, che influenza positivamente la capacità dell'organizzazione stessa di adattarsi ai mutamenti del contesto di riferimento. Nel 2023 la media complessiva nel grado di

benessere percepito è stata pari al 4,2%. la media della percentuale delle risposte è stata del 63%.

Per maggiori dettagli si rinvia alla relazione sulla performance 2023 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 292 del 25/6/2024.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Comunicazione e informazione

Istituzione di servizio di comunicazione, informazione e diffusione interne, per tutti i dipendenti, mediante una newsletter aziendale, pubblicata con cadenza mensile, in continuazione con gli anni precedenti.

Obiettivo:

Formazione

Adesione o rinnovata adesione ai progetti formativi:

- Trio Regione Toscana (gruppo di apprendimento dedicato Comune di Arezzo)

- INPS Valore PA

- Syllabus

I progetti sono stati messi a disposizione di tutti i dipendenti, lasciando alle direzioni l'indicazione dei partecipanti, atteso che si tratta di progetti "aperti" (Syllabus e Trio), ossia senza termini di scadenza per aderire o per seguirne l'offerta formativa, ovvero progetti banditi annualmente (INPS Valore PA).

Obiettivo:

Formazione

Rinnovo partecipazione dell'ente al Progetto PA 110 e lode, con il corso di laurea triennale in servizi giuridici a cura del dipartimento di giurisprudenza dell'università di Siena in "Amministrazione, sicurezza e servizi al territorio", che ha come destinatari privilegiati i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e che viene erogato con modalità e orari conciliabili con i tempi di lavoro.

Obiettivo:

Formazione

Istituzione di un servizio di formazione interno all'ente, operativo dall'anno 2024, con il duplice scopo di valorizzare le conoscenze e l'esperienza acquisita dei dipendenti, in base alle loro competenze e mansioni, e di fornire un servizio di formazione "su misura", relativo a tematiche trasversali, come ad esempio la salute e la sicurezza sul lavoro o il codice dei contratti.

Obiettivo:

Lavoro Agile

Regolamentazione del lavoro agile all'interno dell'ente, previa mappatura dei servizi e delle attività che possono essere svolte da remoto, e concessione a tutto il personale non dirigente e non classificato "fragile", con mansioni compatibili, si accedervi in modalità sia ordinaria, sia straordinaria.

Obiettivo:



(7) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

Partecipazione di tutti i dipendenti al percorso formativo RIFORMA Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro, promosso dal dipartimento della Funzione Pubblica, sul portale Syllabus, finalizzato ad approfondire i diversi tipi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro, a riconoscerle e a come intervenire.

Obiettivo:

Azioni di Formazione e Sensibilizzazione

- Adesione al progetto '8 marzo' promosso dall'associazione Pronto Donna onlus
- Realizzazione di un percorso formativo rivolto ai docenti degli Istituti comprensivi, soffermandosi in particolare sulle nuove forme subdole e diffuse quali la violenza digitale e fornire informazioni sulla struttura e le modalità di intervento della Rete Provinciale Antiviolenza, di cui fanno parte anche Pronto Donna e Comune di Arezzo
- Patrocinio alla conferenza: "Medicina di genere: a che punto siamo e prospettive future", organizzato dall'Associazione Pronto Donna onlus con la partecipazione della Fondazione Umberto Veronesi e Isa Sanità
- Iniziativa "Storie di donne tra luci ed ombre: donne, disabilità e lavoro" (associazione unione italiana dei ciechi e degli ipovedenti onlus aps)
- Bando per l'erogazione di contributi diretti rivolto ad enti/associazioni per la realizzazione di progetti a contrasto della violenza di genere e per la diffusione di una cultura di genere
- Patrocinio e contributo economico all'associazione CIF comunale di Arezzo-centro consulenza familiare, per la realizzazione del progetto "Punto A.R.U.M.", attivazione di un punto di Assistenza e Recupero Uomini Maltrattanti
- Patrocinio all'iniziativa "Camminata in rosso", II edizione organizzata dall'associazione "Senza veli sulla lingua", in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.
- Organizzazione da parte del Comune di Arezzo, in collaborazione con la Fondazione Guido d'Arezzo e Officine della Cultura, di un calendario di eventi denominato "25 novembre e non solo"
- Patrocinio della mostra "Com'eri vestita?", curata dall'associazione Pronto Donna ed esposta nel cortile d'ingresso di palazzo comunale, fino al 10 dicembre 2023 a ingresso libero.
- Massima visibilità, nell'home page del sito comunale, al numero gratuito anti violenza e stalking 1522, il servizio pubblico attivo 24 h su 24 che accoglie con operatrici specializzate le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking (promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità).
- Consulta delle Pari Opportunità del Comune di Arezzo, formata da n. 25 associazioni/comitati che hanno fatto richiesta di partecipazione, oltre ai componenti di diritto come previsto dall'art. 4 del Regolamento Comunale Consulta comunale alla Promozione delle Pari Opportunità (C.C. n.99/2019), che opera attività di conoscenza e di confronto dei progetti/servizi esistenti nel territorio; esamina i dati forniti da Pronto Donna, elaborati su un campione di 200 donne inserite nei percorsi antiviolenza; approfondisce anche il tema della violenza economica di genere.
- A partire dal 2024 il grado di attuazione del PAP concorrerà alla misurazione della performance di ente e dunque alla valutazione del personale dirigenziale.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Mediante atto datoriale

Tipologia di atto: Determinazione dirigenziale

Data: 16/01/2023

Organo sottoscrittore: Segreteria 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: Revisione benessere organizzativo; formazione del personale (corso Riforma Mentis)

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
1

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni pro benessere lavorativo, prevenzione/rimozione discriminazioni/violenze, indagini clima, codici etici e di condotta

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

- P.A.P. da inserire nel P.I.A.O.



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?

- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Proposte nella programmazione delle azioni positive e verifica sulla loro attuazione. Ogni altra Azione positiva, intervento e progetto, quali indagini di clima, codici etici e di condotta. Ogni altra azione atta a favorire condizioni di benessere lavorativo e a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Considerazioni conclusive

Analizzando i dati forniti dall'Amministrazione sul personale, il CUG elabora le seguenti osservazioni:

- per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tabella 1.1) si nota che più della metà dei dipendenti si trova nelle classi di età superiori a 50 anni; dalla Tabella 1.2 emerge che quasi il 60% del personale è costituito da donne;
- analizzando la tabella inerente all'impegno orario del personale (Tabella 1.9 di cui al 2.1) si nota che il part-time ed il lavoro agile, in termini di incidenza, è maggiormente utilizzato dalle donne, probabilmente come strumento di conciliazione vita-lavoro;
- per i dati riportati nella tabella 1.7, relativi ai titoli di studio, non è chiaro se la tabella rifletta la situazione attuale o si riferisca alla situazione esistente al momento della partecipazione al concorso di entrata, mancando un monitoraggio sull'evoluzione successiva;
- i dati sui Congedi Parentali e Legge 104 (Tabella 1.10 di cui al 2.2) portano il Comitato a riflettere sul tema della conciliazione vita lavoro, sottolineando come vi sia un equilibrio sostanziale tra i sessi nell'utilizzazione degli stessi, ma i permessi per congedi parentali vengano utilizzati per la stragrande maggioranza da donne.

Relativamente all'istituto del lavoro agile il Comitato conviene sul successo dell'istituto visto che ne usufruisce una percentuale superiore ad un terzo del personale.

Nel 2023 si è registrato un aumento della formazione anche rivolta ai temi delle pari opportunità. Anche a fronte della nuova direttiva in materia, il comitato considera necessaria un'organizzazione e programmazione di dettaglio delle attività formative per servizio, in modo da dare la possibilità a tutti i dipendenti di eseguire la formazione necessaria e utile per lo svolgimento del proprio lavoro.

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