



COMUNE DI
COMO

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2021-2023**

Sommario

1. PREMESSA	2
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
2.1 Brevi cenni sulla normativa Europea.....	3
2.2 La disciplina nazionale.....	3
2.3 Le azioni positive nel <i>Codice delle pari opportunità</i> , D. Lgs. 198/2006	4
2.4 La Direttiva n. 2/19 “ <i>Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche</i>	4
3. POLITICHE IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE NEL COMUNE DI COMO	7
3.1 Analisi composizione per genere del personale dell’ente al 31/12/2020	7
3.2 Le azioni intraprese in materia conciliazione vita-lavoro e agevolazioni orarie.....	8
4. GLI OBIETTIVI DEL COMUNE DI COMO PER IL TRIENNIO 2021/2023.....	10

1. PREMESSA

Ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Al fine di programmare e pianificare la promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" le amministrazioni pubbliche predispongono i *Piani di Azioni Positive* finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente piano ha ad oggetto l'analisi dell'assetto organizzativo attuale del Comune di Como e l'individuazione delle azioni positive che lo stesso intende porre in essere nel triennio 2021-2023.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 Brevi cenni sulla normativa Europea

La parità tra donne e uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario ed è stato formalmente riconosciuto tra i valori fondanti dell'Unione europea (art. 2 del Trattato sull'Unione europea).

L'Unione Europea riveste un ruolo fondamentale nella definizione delle politiche di genere e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione nell'ambito lavorativo. Con riferimento agli interventi più recenti in tema di parità, si richiama il quadro della “*Strategia per la crescita Europa 2020*” con il quale è stato fissato l'obiettivo del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75%, per uomini e donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni, prevedendo quale modalità di raggiungimento l'incremento del livello di occupazione femminile.

L'attenzione dell'Unione Europea è volta anche al tema della conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Con la Risoluzione del parlamento Europeo del 9 giugno 2015, sulla “*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*”, è stata evidenziata l'importanza dell'adozione di azioni positive tese a conciliare la vita familiare-privata e la vita professionale attraverso l'uso di modalità di lavoro flessibile quali part-time, telelavoro, *smart working*.

2.2 La disciplina nazionale

A livello di ordinamento nazionale, primariamente si segnalano le disposizioni previste dal Testo Unico sul pubblico impiego, d.lgs. 165/2001.

Oltre al principio generale di cui all'art. 7 del d.lgs. 165/2001 già espresso in premessa, particolare rilevanza riveste anche l'art. 57 del medesimo testo normativo, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni:

- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Il suddetto articolo 57 del D.Lgs. 165/2001 è stato modificato dalla l. 183/2010, con la quale è stata introdotta l'istituzione in capo a tutte le Amministrazioni del “*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” (CUG) al quale sono affidati compiti propositivi, consultivi e di verifica al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo.

Il legislatore nazionale ha riconosciuto la rilevanza del principio di pari opportunità anche in tema di ottimizzazione della produttività. In particolare, l'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, rubricato “*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*”, stabilisce che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (comma 1, lett. h). Inoltre, l'art. 14, comma 4, lett. h del D.Lgs. 150/2009, indica tra i compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

2.3 Le azioni positive nel *Codice delle pari opportunità*, D. Lgs. 198/2006

Il testo di riferimento in tema di pari opportunità è il Codice delle pari opportunità adottato con D. Lgs. 198/2006, ai sensi del quale le azioni positive sono definite come le misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro (art. 42).

Le azioni positive sono definite come misure “speciali” in quanto, in deroga al principio di uguaglianza formale, intervengono non in via generale bensì in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta; sono definite come “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'art. 42 del Codice delle pari opportunità, al comma 2, precisa che le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

2.4 La Direttiva n. 2/19 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”

Al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nell'attività di promozione delle pari opportunità, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha adottato la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 avente ad oggetto “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”¹.

¹ La Direttiva n. 2/2019 sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”.

La Direttiva ha come esplicito obiettivo la promozione e diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti, l'aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, lo sviluppo di una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

A tale fine la suddetta Direttiva indica le concrete linee d'azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche e che di seguito si riportano:

a) Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire l'osservanza di tutte le norme che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro oltre ad alle eventuali conseguenze risarcitorie.

b) Piani triennali di azioni positive

La Direttiva richiama l'obbligo delle Amministrazioni di adottare il Piano triennale delle Azioni Positive, rammentando che in caso di mancata adozione vige il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

c) Politiche di reclutamento e gestione del personale

Al fine di promuovere le pari opportunità, anche nell'ambito dell'assegnazione delle posizioni apicali, le Amministrazioni sono tenute a:

- rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso;
- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001);
- curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

- adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

d) Organizzazione del lavoro

Per favorire il benessere organizzativo, le Amministrazioni devono:

- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato;
- garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

e) Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Allo scopo di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, le Amministrazioni, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono:

- garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento;
- avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere;
- utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini);
- promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati e devono promuovere la

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventualmente adottando anche apposite “Carte della conciliazione”².

Per monitorarne l’attuazione, la Direttiva prevede un sistema di obblighi informativi in capo alle Amministrazioni nei confronti del CUG e di quest’ultimo nei confronti del Dipartimento per le pari Opportunità.

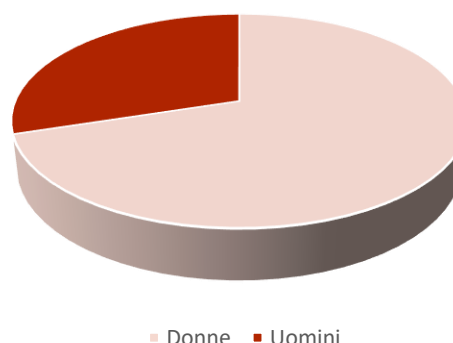
3. POLITICHE IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE NEL COMUNE DI COMO

3.1 Analisi composizione per genere del personale dell’ente al 31/12/2020

L’analisi della situazione per genere del personale in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro:

TABELLA 1 - COMPOSIZIONE PERSONALE DI RUOLO PER GENERE

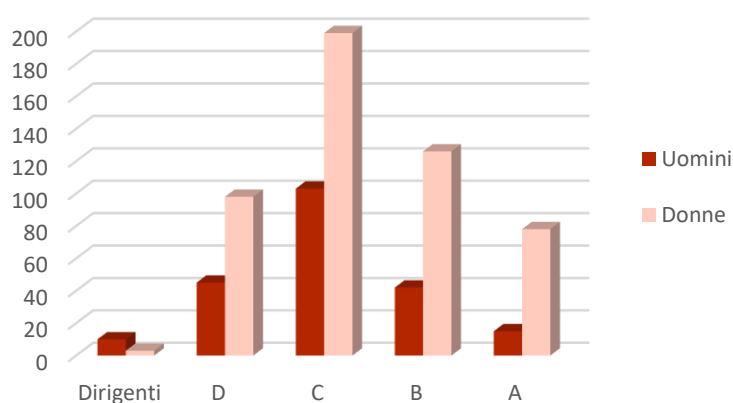
N. personale di ruolo 719, di cui:		
Donne	504	70,10%
Uomini	215	29,90%



Il dato generale di cui sopra, è di seguito disaggregato per categoria professionale di appartenenza e orario di lavoro:

TABELLA 2 - COMPOSIZIONE PERSONALE DI RUOLO PER GENERE E CATEGORIA

CATEGORIA	Uomini	Donne
Dirigenti	10*	3
D	45	98
C	103	199
B	42	126
A	15	78
TOTALE	215	504



*di cui n. 2 in posizione di comando presso altre Amministrazioni

² La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro può essere promossa attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all’interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l’obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
- l’istituzione e l’organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell’ambito della valorizzazione delle risorse umane in un’ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

TABELLA 3 - COMPOSIZIONE PERSONALE DI RUOLO PER GENERE, CATEGORIA E ORARIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	T.P.	P.T. (*)	T.P.	P.T(*)	T.P.	P.T. (*)
Dirigenti	10		3		13	0
Categoria D	45		96	2	141	2
Categoria C	99	4	148	51	247	55
Categoria B	39	3	93	33	132	36
Categoria A	14	1	12	66	26	67

Significativo è il dato della composizione per genere all'interno della sola Area socio-assistenziale che mostra la presenza del 45,24% (n. 228 unità) di donne rispetto al totale di Ente (n. 504), come di seguito riportato:

TABELLA 4 - COMPOSIZIONE PERSONALE DI RUOLO PER GENERE, CATEGORIA E ORARIO NELL'AREA SOCIO-ASSISTENZIALE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	T.P.	P.T. (*)	T.P.	P.T(*)	T.P.	P.T. (*)
Categoria D	3		24	1	27	1
Categoria C	1	1	51	35	52	36
Categoria B	3	1	39	19	42	20
Categoria A		1	5	54	5	55
Totali	7	3	119	109	126	112

(*) comprese le riduzioni orarie

3.2 Le azioni intraprese in materia conciliazione vita-lavoro e agevolazioni orarie

Il Comune di Como favorisce la conciliazione vita-lavoro attraverso la flessibilità degli orari, il telelavoro e il lavoro agile:

- ❖ possibilità di richiedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali (orario c.d. “mamme” con uscita anticipata pomeridiana alle ore 16.00);
- ❖ forme di orario flessibili, tra cui il telelavoro e la riduzione oraria;
- ❖ lavoro agile attuato nel 2020 per effetto dello stato emergenziale sanitario all’entrata in vigore dell’art. 87, comma 1, del D.L. n. 18/2020, che ha previsto il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa;

TABELLA 5 - ORARIO “MAMME” FRUITO ALLA DATA DEL 31/12/2020 PER SETTORE, CATEGORIA E GENERE*

Settore/servizio	Categoria		
	B	C	D
Ambiente Parchi Giardini		1 (U)	
Cultura		2	

Settore/servizio	Categoria		
	B	C	D
Risorse Umane e finanziarie-Società Partecipate	1	3	
Patrimonio		2	
Commercio		1 (U)	
Legale			2
Reti			
Urbanistica			2 (1 U)
Servizi Sociali			1
Totale complessivo	1	9	5

*U=uomini

TABELLA 6 - TELELAVORO CONCESSO DAL 2007 AL 2020

Anno	n. unità	Area professionale	Settore di attività
2007	1	Amm.va	Attività' Produttive
2008	1	Amm.va	Attività' Produttive
2009	3	n.1 tecnica e n. 2 amm.va	Edilizia Pubblica, Patrimonio e Attività produttive
2010	3	n.2 tecnica e n. 1 amm.va	Pianificazione Urbanistica, Edilizia pubblica e Attività produttive
2011	4	n.3 tecnica e n. 1 amm.va	Pianificazione Urbanistica, Edilizia Pubblica, Servizio recupero evasione fiscale, Attività produttive
2012	3	n.2 tecnica e n. 1 amm.va	Pianificazione Urbanistica, Servizio recupero evasione fiscale, Attività produttive
2013	4	n.3 amm.va e n.1 tecnica	Manutenzione Edilizia, Politiche sociali e Tempi della Città, Recupero evasione fiscale -Attività produttive.
2014	4	n.3 amm.va e n.1 tecnica	Settori Manutenzione Edilizia, Politiche sociali e Tempi della Città, Contrasto all'evasione e Attività produttive
2015	7	n. 6 amm.va e n. 1 tecnico	Manutenzione edilizia comunale, Controllo di gestione, Ambiente, Commercio, Musei, Risorse Umane (stipendi)
2016	3	Amm.va	Manutenzione edilizia comunale, Controllo di gestione, Ambiente, Commercio,
2017	5	Amm.va	Affari generali, Controllo di gestione, Ambiente, Commercio, Reti
2018	6	n.2 tecnica e n. 4 amm.va	Affari generali, Controllo di gestione, Ambiente-parchi giardini, Commercio, Reti, Servizi Prevenzione e protezione
2019	9	n. 3 tecnica e n. 6 amm.va	Commercio, Opere Pubbliche, Servizi Prevenzione e protezione, Polizia Locale e Protezione Civile, Tutela dell'Ambiente e Parchi, Archivio e Protocollo, Sistemi Informativi
2020	3	n.1 tecnica e n. 2 amm.va	Sistemi Informativi, Tutela dell'Ambiente e Parchi, Commercio

TABELLA 7 – PERSONALE IN LAVORO AGILE PRIMA E DOPO L’EMERGENZA COVID-19

	Gennaio	Aprile	Giugno	15 Settembre
Donne	4	250	253	109
Uomini	1	74	71	42

4. GLI OBIETTIVI DEL COMUNE DI COMO PER IL TRIENNIO 2021/2023

Il Comune di Como, nel triennio 2021/2023, intende porre in essere le seguenti azioni positive:

- ✓ *Istituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e secondo le indicazioni previste dalla Direttiva n. 2/2019.*
- ✓ *Garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale rispettando le disposizioni come individuate dalla direttiva n. 2/2019 e, in particolare, la normativa in tema di composizione delle commissioni di concorso e selezione, di definizione dei requisiti di accesso ai concorsi/selezioni affinché siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.*
- ✓ *Garantire la partecipazione delle donne dell’Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l’organizzazione di corsi in sede, in maniera tale che l’impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell’ambito dell’orario di lavoro oppure con modalità da remoto quali i webinar per favorire la conciliazione dei tempi casa-lavoro.*
- ✓ *Favorire la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, relativi anche alla disciplina di congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne.*
- ✓ *Promuovere l’utilizzo in tutti i documenti di lavoro di termini non discriminatori.*
- ✓ *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità:*
 - raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
 - diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l’utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell’Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.
- ✓ *Valutare eventuali modificazioni regolamentari che si rendessero necessarie per migliorare la flessibilità lavorativa, in un’ottica di conciliazione della vita familiare e professionale, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali valutando l’adozione di criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato*
- ✓ *Incentivare la modalità del Lavoro Agile e del telelavoro anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all’utilizzo di strumenti digitali di collaborazione e ad una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative.*

✓ *Altre azioni di sensibilizzazione:*

- Attuazione di procedure per il “buon rientro” dei dipendenti assenti per un lungo periodo (come ad esempio in caso di maternità, terapie oncologiche, etc);
- predisposizione di un’efficace informazione sul “Piano delle Azioni Positive” e delle azioni intraprese;
- azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.