



## COMUNE DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

---

ANNO 2023

---

## Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” .....	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO .....	1
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....</b>	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento).....</b>	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....</b>	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....</b>	<b>9</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....</b>	<b>9</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....</b>	<b>10</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ .....</b>	<b>11</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....</b>	<b>12</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ .....</b>	<b>13</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....</b>	<b>14</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....</b>	<b>16</b>

Tipo di amministrazione: Comune

SITUAZIONE AL 31.12.2023

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento) in servizio al 31.12

Personale classificato per profilo professionale:

Classi età Inquadramento	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Segretario Generale					1	1						
Dirigenti				1		1		1	1	2	1	5
Personale dei Livelli:												
D (ex D3 ed ex D1) 14 M 32 F T 46		3	6	2	3	14	0	7	12	12	1	32
C 50 M 42 F T 92	7	5	21	13	4	50	0	3	14	18	7	42
B3 42 M 17 F T 59	1	6	8	19	8	42	0	1	1	8	7	17
<b>Totale personale</b> M 108 F 96 T 204	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>16</b>	<b>96</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	3,95	6,86	17,15	17,15	7,84		0	5,88	13,73	19,60	7,84	

**Personale classificato per tipo di contratto:**

<b>Classi età</b> <b>Inquadramento</b>	<b>UOMINI</b>					<b>DONNE</b>				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Contratto a tempo indeterminato	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>16</b>		<b>12</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>16</b>
Contratto a termine								1	2	
<b>Totale personale</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>16</b>		<b>12</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>16</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	3,95	6,86	17,15	17,15	7,84	0	5,88	13,73	19,60	7,84

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	7	12	35	32	14	100	92,60%		12	26	37	16	91	94,80%
Part Time >50%	1	2	0	3	2	8	7,40%			2	3		5	5,20%
Part Time =50%							0,00%							0,00%
Part Time <50%							0,00%							0,00%
Totale	8	14	35	35	16	108	100,00%		12	28	40	16	96	100,00%
<b>Totale %</b>	7,40	12,95	32,40	32,40	14,85	100,00%			12,5	29,17	41,67	16,66	100,00%	

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Alta Professionalità		0,00%		0,00%	0	0,00%
Posizione Organizzativa	3	100,00%	4	100	7	100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	1,47		1,96			<b>3,43</b>

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età nel Permanenza profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		3	13	24	11	51	47,22		4	9	26	13	52	54,16
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni	8	11	22	11	5	57	52,78	0	8	19	14	3	44	45,84
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>108</b>	100	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>16</b>	<b>96</b>	100
<b>Totale %</b>	7,41	12,96	32,40	32,40	14,82	100,00%		0	12,5	29,10	41,70	16,70	100,00%	

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Segretario a	6662		6662	16,11 %
Dirigente a tempo indeterminato		5866	-5866	14,19 %
Dirigente a tempo determinato art.110 c.1 tuel	6088	5032	1056	2,55 %
Posizione economica d7	0	3504	-3504	8,47 %
Posizione economica d6	3693	0	3693	8,93 %
Posizione economica d5	0	3078	-3078	7,44 %
Posizione economica d4	2983	2605	378	0,91 %
Posizione economica d3	3222	0	3222	7,79 %
Posizione economica d2	2330	2511	-181	0,44 %
Posizione economica d1	2300	2144	156	0,38 %
Posizione economica c6	2444	2397	47	0,11 %
Posizione economica c5	2573	2680	-107	0,26 %
Posizione economica c4	2334	2256	78	0,19 %

Posizione economica c3	2283	2217	66	0,16 %
Posizione economica c2	2303	2358	-55	0,13 %
Posizione economica c1	2133	2069	64	0,15 %
Posiz.econ. B7 profili accesso b3	2323	2175	148	0,36 %
Posiz.econ. b6 profili accesso b3	2162	0	2162	5,23 %
Posiz.econ. b5 profili accesso b3	0	2024	-2024	4,9 %
Posiz.econ. b4 profili accesso b3	2346	0	2346	5,67 %
Posizione economica di accesso b3	2076	2192	-116	0,28 %
Posiz.econ. B7 profili accesso b1	2095	0	2095	5,07 %
Posiz.econ. b6 profili accesso b1	0	2054	-2054	4,97 %
Posiz.econ. b5 profili accesso b1	2005	1958	47	0,11 %
Posiz.econ. b4 profili accesso b1	1882	0	1882	4,55 %
Posizione economica b3	2017	1943	74	0,18 %
Posizione economica b2	1973	1881	92	0,22 %
Posizione economica di accesso b1	1874	1779	95	0,25 %
<b>Totale personale</b>	<b>62101</b>	<b>54723</b>	<b>7378</b>	<b>100 %</b>

*N.B. nella tabella sopra riportata la retribuzione netta è stata determinata, per ciascun inquadramento, calcolando il totale dei "netti in busta" di tutti i cedolini emessi nel corso dell'anno a favore dei dipendenti a tempo pieno facenti parte del rispettivo gruppo, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc), e*

dividendolo per il numero dei cedolini emessi, secondo una logica di "cassa"; tali importi, quindi, si riferiscono a tutto il personale che è stato in servizio nel corso dell'anno 2023, anche se cessato prima del 31.12.

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

(compreso il Segretario Generale)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	100%	5	100%	7	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2	100%	5	100%	7	100%
% sul personale complessivo		28,6		71,4		100%

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Dati relativi al personale dei livelli nel suo complesso.

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	21	20	10	10,87	41	20,30
Diploma di scuola superiore	60	57	32	34,78	92	41,70
Laurea			1	1,08	1	0,50
Laurea magistrale	24	23	49	53,27	73	37,05
Master di I livello		0,00%		0,00%		0,00%

Master di II livello		0,00%		0,00%		0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%		0,00%
Totale personale	105	100,00%	92	100,00%	197	100,00%
% sul personale complessivo		53,29		46,71		100,00%

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso pubblico dirigente tecnico Settore VI	4	57,00	3	43,00	7	100	U
Concorso pubblico cat C 4 Agenti di PL Settore VII	4	57,00	3	43,00	7	100	D
Concorso pubblico cat.D Ufficiale PL Settore VII	3	43,00	4	57,00	7	100	D
Concorso pubblico cat.D Informatico Settore II	4	80,00	1	20,00	5	100	D
Mobilità art 30 dlgs 165/2001 cat D Istruttore direttivo amministrativo Settore I	2	40,00	3	60,00	5	100	U
Selezione 2 operai art.16 legge 56/87 Settore V	3	50,00	3	50,00	6	100	U
Selezione 3 operai art.16 legge 56/87 Settore V	3	50,00	3	50,00	6	100	U
Selezione 1 esecutore amm.vo Settore II art.16 legge 56/87	2	50,00	2	50	4	100	D
Concorso pubblico 1 messo comunale Settore II	3	50,00	3	50,00	6	100	D

Concorso pubblico per 1 <b>assistente sociale</b>	1	33,33	3	66,67	4	100	D
<b>Totale personale</b>	<b>29</b>		<b>28</b>		<b>57</b>		
% sul personale complessivo		<b>51,00</b>		<b>49,00</b>		<b>100,00%</b>	

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	1	2	0	3	2	8	7,40%			2	3		5	5,20%
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile			1			1	0,92%			2	2	1	5	5,20%
Personale che fruisce di orari flessibili									4				4	4,16%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura)						0	0,00%						0	0,00%

attivata)														
<b>Totale per misura conciliazione</b>	1	2	1	3	2	9	8,32%		4	4	5	1	14	14,56%
<b>Totale personale</b>	8	14	35	35	16	108	100,00%	0	12	28	40	16	96	100,00%
<b>Totale %</b>	<b>7,41</b>	<b>12,97</b>	<b>32,40</b>	<b>32,40</b>	<b>14,82</b>	<b>100,00%</b>			<b>12,5</b>	<b>29,17</b>	<b>41,67</b>	<b>16,66</b>	<b>100,00%</b>	

*N.B. Si precisa che tutto il personale dipendente non inserito in turni o squadre di lavoro fruisce di orari di lavoro flessibili; inoltre ci sono dipendenti che fruiscono congiuntamente di più misure di conciliazione lavoro/vita privata e sono stati conteggiati con riferimento a tutte le misure (es. Un dipendente non turnista che beneficia della flessibilità oraria e che ha richiesto il part-time, può usufruire anche del lavoro agile; in questo caso viene conteggiato tre volte).*

#### TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

(\*) la presente tabella è stata compilata con riferimento al numero di persone che usufruisce dei congedi e permessi indicati.

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11	31,42	24	68,58	35	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7	53,86	6	46,14	13	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	150	100	150	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	10	3,2	302	96,8	312	100,00%
<b>Totale</b>	28		482		510	
<b>% sul personale complessivo M108 F96 T 204</b>		5,5		94,5		100,00%

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	8	14	35	35	16	108	90,75	0	12	28	40	16	96	87,27
Aggiornamento professionale		1	6	3	1	11	9,25		2	6	5	1	14	12,73
Competenze manageriali/Relazionali						0	-						0	-
Tematiche CUG						0	-						0	-
Violenza di genere						0	-						0	-
Altro (specificare)						0	-						0	-
<b>Totale ore</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>119</b>	100	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>110</b>	100
<b>Totale ore %</b>	<b>6,6</b>	<b>12,6</b>	<b>34,2</b>	<b>31,6</b>	<b>15,0</b>	<b>100,00</b>			<b>13</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>100,00</b>	

N.B. Si prende in considerazione la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale a titolo oneroso, diversa dalla formazione obbligatoria che è rivolta indistintamente a tutto il personale. Si precisa inoltre che non sono disponibili le informazioni riguardanti i corsi in modalità webinar.

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Il Piano Azioni Positive per il triennio 2022/2024 prevedeva la conferma delle iniziative avviate con il Piano delle Azioni Positive 2020/2022 e 2021/2023, considerato il particolare contesto organizzativo dell'anno 2020, caratterizzato da carenza di personale in varie aree e servizi, soprattutto per i profili dirigenziali, per i quali risultavano vacanti due posti di dirigente amministrativo ed un posto di dirigente tecnico, nonché il difficile contesto esterno a causa dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19. Nell'anno 2023 sono state effettuate le selezioni necessarie alla copertura dei posti anzidetti.

Nella presente Sezione vengono sinteticamente indicate le azioni già realizzate rivolte alle 3 iniziative individuate.

#### **Iniziativa n.1**

**Obiettivo:** Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

#### **Iniziativa n.2**

**Obiettivo:** Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

#### **Iniziativa n.3**

**Obiettivo:** Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità.

#### **Azioni:**

In generale anche nel corso dell'anno 2023 tutta l'azione amministrativa è stata fortemente condizionata dalla situazione di emergenza sanitaria proveniente dalla pandemia iniziata nel 2020 da Covid-19 ( la cui cessazione è stata dichiarata dall'OMS solo in data 5 maggio 2023 ) e dalle norme dettate dal legislatore nazionale per il suo contenimento. Anche l'azione del CUG per l'attuazione del Piano delle Azioni Positive ne è risultata forzosamente ridotta, poiché, come già per l'anno precedente, gli sforzi sono stati maggiormente orientati a garantire l'ordinato svolgimento dei servizi essenziali.

Pur tuttavia, l'Ente con deliberazione di Giunta n.510 del 1.12.2023 ha approvato lo schema di Protocollo d'Intesa tra il Comune di Civitanova nella persona del Sindaco in carica e il Presidente per le Pari Opportunità - Ordine degli Avvocati della Provincia di Macerata, per assicurare una collaborazione per tre anni e per due giorni al mese e un supporto legale nella gestione del servizio fornito dallo Sportello Informadonna .

Per quanto riguarda invece il secondo obiettivo si segnala che l'Ente è dotato di un Regolamento per la disciplina del lavoro agile, approvato inizialmente con la deliberazione di Giunta n. 68 del 16.03.2020, è stato aggiornato a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL funzioni locali del 16.11.2022, che ha posto la materia a regime. Tale regolamento, approvato con deliberazione di Giunta n. 304 del 14.7.2023 unitamente al PIAO 2023-2025, ha validità generale ed è stato utilizzato per consentire l'applicazione dell'istituto ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta e/o che si trovano in particolari situazioni familiari o di fragilità. Inoltre, sempre nell'ottica di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, l'Ente ha continuato ad accogliere le istanze di riduzione dell'orario avanzate dai dipendenti o di flessibilità.

**Attori Coinvolti:** Prevalentemente l'Ufficio Risorse Umane.

**Misurazione:** Nel corso dell'anno 2023 hanno utilizzato il lavoro agile 1 uomo e 5 donne, che rappresentano il 6,12 % circa dei dipendenti in forza al 31.12.

**Beneficiari:** Le azioni cennate sono state indirizzate indistintamente a tutto il personale, indipendentemente dal genere. Sono state tuttavia accolte prioritariamente le richieste da parte delle categorie di soggetti "fragili", anche per effetto delle modifiche normative.

**Spesa:** Non ci sono spese specificatamente riferite agli interventi descritti.

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

### 3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

**Iniziativa:** Prosecuzione delle iniziative avviate con il Piano delle Azioni Positive per il triennio precedente.

**Obiettivo:** Considerato il particolare contesto organizzativo, caratterizzato da continua carenza di personale in varie aree e servizi, derivante anche dal pensionamento di molteplici unità a seguito dell'agevolazioni del sistema previdenziale (quota 100, opzione donna ecc.) nonché il difficile contesto esterno derivante prima dalla pandemia Covid 19 del 2020, poi dagli eventi bellici in Ucraina e nei Paesi medio orientali, tenuto conto che nelle ultime elezioni amministrative tenutesi nel 2022 è stata riconfermato alla guida dell'Ente il Sindaco uscente e per un ulteriore periodo di 5 anni, per l'anno in corso si ritiene necessario proseguire le azioni relative alle iniziative proposte nel precedente Piano delle Azioni Positive e indicate nel paragrafo precedente:

#### **Iniziativa n.1**

**Obiettivo:** Potenziare il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

#### **Iniziativa n.2**

**Obiettivo:** Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare, favorendo il lavoro agile soprattutto in favore di soggetti tutelati da norme specifiche (L. 104/92, tutela della maternità e paternità ecc.) o comunque in situazioni di difficoltà anche temporanea legata alla perdurante emergenza sanitaria.

#### **Iniziativa n.3**

**Obiettivo:** Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità e della Formazione al digitale.

**Azioni:** A titolo esemplificativo potranno essere adottate le seguenti azioni:

- ✓ Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

- ✓ Mappatura delle competenze del personale, al fine di valutare i carichi di lavoro individuali e valorizzare le professionalità.
- ✓ Formazione digitale del personale, anche riguardo gli obiettivi dell'agenda 2030.

**Attori Coinvolti:** Per la realizzazione delle azioni verranno individuati e coinvolti i servizi interessati dalle specifiche azioni.

**Misurazione:** A titolo esemplificativo potranno essere valutati i seguenti dati: numero di dipendenti che hanno usufruito delle diverse misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, numero di corsi di formazione organizzati sulle tematiche delle pari opportunità, digitale, ecc.

**Beneficiari:** Le azioni cennate dovranno essere indirizzate indistintamente a tutto il personale, indipendentemente dal genere.

**Spesa:** Potranno essere utilizzate le risorse genericamente previste per la formazione e l'aggiornamento del personale.