

Approvato con atto di Giunta Comunale n. 129 del 10.05.2023



**COMUNE DI TERNI**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**TRIENNIO 2023 - 2025**

**Premessa:**

Con D.G.C. n. 223 del 20/06/2012, è stato istituito il CUG del Comune di Terni (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), al quale sono stati esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, come indicato dal Regolamento per il funzionamento del CUG di cui alla presa d'atto con D.G.C. n. 144 del 29/05/2013. Il CUG ha pertanto proposto all'Amministrazione comunale misure antidiscriminatorie e di garanzia della parità considerate opportune, attraverso le azioni positive.

In breve si può dire che le azioni positive rappresentano misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Il Piano delle Azioni Positive, è un documento programmatico mirato, ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, che esplica gli obiettivi e i tempi per realizzare progetti a favore delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

A tale proposito dal 2013 ad oggi sono stati proposti dal CUG e fatti propri dall'Amministrazione comunale vari piani triennali per le azioni positive.

Forti spinte normative hanno delineato, nel tempo, la necessità imprescindibile di innovazione organizzativa: ne sono un esempio la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale, l'esigenza di produrre benessere organizzativo, la promozione di una sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti.

I Piani delle Azioni Positive hanno, quindi, inteso superare sempre di più il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente nell'ottica di genere, privilegiando azioni trasversali valide per tutto il personale andando ad incidere positivamente sulla qualità del lavoro. I piani triennali si sono focalizzati sui temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, con un'attenzione particolare all'organizzazione, intesa come comunità di uomini e di donne nella quale ci si ritrova ad agire quotidianamente nello svolgimento del lavoro.

All'interno del Comune di Terni il processo di cambiamento è iniziato e proseguito con l'adozione di nuovi modelli organizzativi volti al superamento della parcellizzazione delle strutture organizzative, attraverso l'individuazione di strumenti diretti ad incrementare il livello di integrazione tra le diverse linee di attività ed i diversi settori, fermo restando l'impianto essenzialmente gerarchico-funzionale degli uffici.

Inoltre la Direzione Personale - Organizzazione, ha elaborato e somministrato un Questionario di Automisurazione con l'obiettivo di dar luogo a una fase di ascolto e consentire una migliore conoscenza delle persone che lavorano nell'Ente e del funzionamento della macchina amministrativa nel suo complesso.

Più dell'85% dei dipendenti comunali ha risposto al suddetto questionario.

L'adesione al questionario ha evidenziato innanzitutto la volontà di partecipazione, di fornire opinioni e indicazioni utili sull'organizzazione del lavoro e sul modo in cui ciascun dipendente percepisce il proprio ruolo professionale e il sistema relazionale.

Sempre in questa ottica l'Amministrazione ha partecipato all'indagine sul benessere organizzativo, sicurezza e motivazione al lavoro coordinata dall'Università di Perugia, che ha riguardato l'analisi del clima organizzativo, la sicurezza e la motivazione al lavoro, coinvolgendo il personale di alcune pubbliche amministrazioni della provincia di Terni. In linea con quanto sopra, la Direzione ha proceduto quindi all'istituzione del servizio

unico di ascolto, consulenza e assistenza al personale dell'Ente, attraverso l'apertura dello "Sportello di ascolto dei dipendenti del Comune di Terni", volto a fornire un servizio di ascolto e di analisi del disagio che si manifesta all'interno dei contesti lavorativi del Comune di Terni.

Si è successivamente proceduto con l'elaborazione quantitativa e qualitativa dei dati in collaborazione con il CUG per quanto riguarda le tematiche relative al benessere organizzativo e con il diretto coinvolgimento delle direzioni, in particolare, per l'esame delle sezioni relative alle competenze e all'organizzazione interna del lavoro.

È stato avviato un percorso per riconoscere e promuovere l'ottica di genere attraverso la formazione, che trova il suo riferimento istituzionale all'interno della Direzione Personale-Organizzazione e nello specifico all'interno dell'ufficio Formazione-Relazioni Sindacali. Con tale impostazione si è inteso sancire un significativo raccordo tra l'attività propria del CUG e l'immediata ricaduta sugli orientamenti e sulle scelte programmatiche e organizzative dell'Ente nella gestione del personale, con la convinzione che creare una cultura di base comune e condivisa è un requisito fondamentale a garanzia di un lavoro proficuo e qualificato.

Relativamente a quanto previsto nei precedenti piani triennali delle azioni positive, non sono state intraprese tutte le azioni necessarie al conseguimento delle finalità previste dalle macro aree in essi contenute.

Risulta quindi necessario attivare tutti gli strumenti idonei al conseguimento delle stesse. A tale proposito l'Amministrazione comunale ha proceduto, sul versante interno, alla nomina del nuovo Comitato Unico di Garanzia (CUG) e intende procedere, su quello esterno, con la costituzione della "Consulta comunale per le Pari Opportunità" quale organismo di partecipazione democratica con funzioni propositive e consultive nell'elaborazione delle politiche volte a rimuovere gli ostacoli che costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne, valorizzare la differenza di genere e favorire la rappresentanza femminile anche nei ruoli decisionali e apicali. I componenti della Consulta svolgono le proprie funzioni a titolo gratuito e senza fini speculativi o di lucro. È composta dal sindaco o suo delegato, tutte le consigliere comunali e rappresentanti della società civile.

Parametri orientativi per l'adesione alla Consulta Comunale per le Pari Opportunità possono essere individuati in donne che possiedono competenze ed esperienze relativamente alla pari opportunità e alla differenza di genere, nei vari campi del sapere (giuridico, economico, politico, sociologico, psicologico, storico, sanitario, artistico, del lavoro sia sindacale che imprenditoriale, della formazione professionale, ecc) e nei vari ambiti di intervento riconducibili alle funzioni e ai compiti della Consulta, nonché anche donne non occupate professionalmente.

Per quanto riguarda poi il versante interno, più propriamente rivolto ai lavoratori, dopo l'avvento dell'epidemia da COVID 19, una sfida dell'amministrazione potrebbe essere superare il principio quasi dogmatico della presenza fisica sul luogo di lavoro e puntare alla performance, verificando la possibilità, in ossequio alla normativa di settore, di trasformare la prestazione di lavoro da un'obbligazione di mezzi in un'obbligazione di risultati.

Primo step importante per la diffusione del lavoro agile è stata nel 2015 la legge Madia, che con l'articolo 14 ha avviato un momento di avanscoperta, perché non esisteva una disciplina precisa in materia. Nel 2017, poi, arriva la legge 81 in materia di lavoro agile, con una direttiva del ministro "che conteneva un vademecum per le amministrazioni, per non avere alibi sul fronte di indirizzi e criteri applicativi". A dover cambiare è "la cultura dei capi e l'idea della responsabilità specifica, lavorando sugli obiettivi" più che sul controllo, anche abbandonando l'idea del "tutti a lavoro negli stessi ambienti nella stessa fascia oraria" e avvalendosi del "lavoro delocalizzato". Modelli virtuosi, che permettono di risparmiare in termini di costi economici e ambientali.

Avendo riguardo all'evoluzione della normativa che regola tale settore, è stato con delibera di G.C. n. 270 del 17/11/2021 adottato un regolamento, d'accordo con i sindacati rappresentanti dei dipendenti, contenente i criteri per l'introduzione del cosiddetto "Lavoro agile": forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici opportunamente adeguati. Disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio e dei dipendenti in attività di volontariato, agevolazione per il rientro e l'aggiornamento dei dipendenti che si siano assentati per lunghi periodi di lavoro (maternità o congedi parentali), implementazione delle garanzie di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriere e nella formazione professionale.

Le spinte innovative individuate dall'Amministrazione comunale trovano piena aderenza e conseguente realizzazione nelle cinque macro aree su cui è stato impostato il Piano.

Una serie di azioni concrete, anche sperimentali di tipo integrato, per una politica di gestione del capitale umano, attenta a rimuovere le possibili discriminazioni e a favorire le potenzialità di ognuno, nella logica di una sintesi tra le esigenze dell'Ente e i bisogni delle persone, non dimenticando anche la valenza esterna tramite la Consulta comunale per le pari opportunità.

Grande importanza avrà la capacità di condivisione del PAP con tutto il personale dell'Ente al fine di far conoscere le finalità del Comitato e il suo percorso di lavoro, ciò anche attraverso l'attività di comunicazione interna sulla quale si sta lavorando, con particolare riferimento alle pagine dedicate sull'intranet comunale e alle azioni di comunicazione che supporteranno e qualificheranno, nell'ottica della partecipazione, il lavoro del CUG.

Sarà anche necessario acquisire conoscenze specifiche sul benessere organizzativo specialmente differenziando le condizioni lavorative tra chi lavora sul front office rispetto, a chi lavora nel back office e chi a sistema misto in presenza e in lavoro agile.

Altro importante filone da perseguire è quello della transizione digitale, la quale se ben congegnata potrà sicuramente apportare notevole migliorie ai processi lavorativi e quindi alla soddisfazione dei lavoratori.

L'Amministrazione altresì dovrà essere impegnata nella verifica ed eventuale aggiornamento dei profili professionali richiesti e necessari.

Le seguenti macro aree, gli obiettivi e le conseguenti azioni, coinvolgeranno tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza, fermo restando il rispetto del CCNL e della normativa vigente.

Macro aree	Obiettivi
1) Analisi qualitativa e quantitativa dei dati relativi alle risorse umane dell'Ente	Valutazione dei dati del personale dipendente al fine di migliorare l'organizzazione dell'Ente, tenendo in adeguata considerazione l'ottica di genere
2) Informazione e visibilità del CUG	Accrescere la conoscenza e le competenze del CUG in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale
3) Pari Opportunità e Valorizzazione delle Risorse Umane	Favorire una sostanziale uguaglianza di opportunità tra i dipendenti con particolare riguardo al genere

4) Benessere lavorativo ed individuale	Promuovere e sostenere il benessere organizzativo ed individuale attraverso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro
5) Promozione della cultura di genere	Accrescere la cultura di genere e della parità tra il personale dipendente anche attraverso il rapporto con la città (Consulta comunale per le pari opportunità)

### ANALISI QUALITATIVA E QUANTITATIVA DEI DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE

2023	2024	2025
Azioni	Azioni	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi aggiornata al 31/12/2022 dei dati del personale attraverso criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale, direzione di appartenenza e/o altre variabili significative anche sotto il profilo quantitativo. Comparazione con l'analisi dei dati della Relazione CUG del 2022.</li> <li>- Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2022 con la sintesi dell'analisi ed esame dei dati sopra citati.</li> <li>- Trasmissione agli organi politici- amministrativi della Relazione del Comitato Unico di Garanzia per l'anno 2022.</li> <li>- Pubblicazione della relazione sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale</li> <li>- Individuazione misure migliorative e correttive.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi aggiornata al 31/12/2023 dei dati del personale attraverso criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale, direzione di appartenenza e/o altre variabili significative anche sotto il profilo quantitativo. Comparazione con analisi dei dati della Relazione CUG del 2023.</li> <li>- Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2023 con la sintesi dell'analisi ed esame dei dati sopra citati.</li> <li>- Trasmissione agli organi politici- amministrativi della Relazione del Comitato Unico di Garanzia per l'anno 2023.</li> <li>- Pubblicazione della relazione sulla rete nazionale dei CUG e sul sito istituzionale.</li> <li>- Individuazione misure migliorative e correttive.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi aggiornata al 31/12/2024 dei dati del personale attraverso criteri di genere, età, qualifica e profilo professionale, direzione di appartenenza e/o altre variabili significative anche sotto il profilo quantitativo. Comparazione con analisi dei dati della Relazione CUG del 2024.</li> <li>- Relazione del Comitato Unico di Garanzia (all.2 alla direttiva n. 2/2019) per l'anno 2024 con la sintesi dell'analisi ed esame dei dati sopra citati.</li> <li>- Invio agli organi politici – amministrativi della Relazione CUG anno 2024 e pubblicazione nei siti previsti.</li> <li>- Verifica applicazione misure migliorative e correttive.</li> </ul>

**INFORMAZIONE E VISIBILITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Azioni</b>	<b>Azioni</b>	<b>Azioni</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Progetto di “formazione” dei Componenti del CUG in modo specifico sui temi del benessere organizzativo e individuale, al fine di favorirne e migliorarne l’attività. Incarico all’ufficio formazione presso la direzione Personale-Organizzazione della programmazione di giornate di formazione ad hoc.</li><li>- Diffusione delle attività del CUG nell’Ente.</li><li>- Verifica del funzionamento della registrazione del CUG alla rete nazionale dei CUG al fine di accertare un costante e proficuo confronto con i CUG delle altre amministrazioni.</li><li>- Aggiornamento e monitoraggio area dedicata CUG sul sito Istituzionale comunale.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Progetto di “formazione” dei Componenti del CUG.</li><li>- Azioni per consolidare la visibilità del CUG all’interno dell’Ente con pubblicazione di news nella parte dedicata al CUG sul sito istituzionale del Comune e/o Intranet Comunale.</li><li>- Realizzazione primo contatto con la Consigliera di parità della Provincia di Terni.</li><li>- Organizzazione del supporto adeguato tecnico-amministrativo (staff), a regime, dell’attività del CUG attraverso la fornitura allo stesso organismo di tutte le informazioni e i dati necessari a garantirne l’effettiva operatività. Assegnazione n. 1 unità trasversale.</li><li>- Pubblicazione sul Portale Nazionale dei CUG del PAP del Comune di Terni 2023-2025 e successivi aggiornamenti.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Progetto di “formazione” dei Componenti del CUG, aperto a tutti gli interessati alle tematiche.</li><li>- Aggiornamento e restyling dinamico della sezione web dedicata al CUG sulla intranet (normativa, studi, ricerche e strumenti).</li><li>- Azioni per consolidare la visibilità del CUG all’interno e all’esterno dell’Ente.</li></ul>

## PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

2023	2024	2025
Azioni	Azioni	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informazione, aggiornamento e sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche delle pari opportunità e l'uguaglianza di genere con riguardo ai riferimenti normativi nazionali e europei vigenti e con particolare attenzione agli istituti che consentono l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (D.lgs. 105/2022).</li> <li>- Informazione e promozione della parità dei diritti civili di uomini e donne e il superamento degli stereotipi di genere.</li> <li>- Aggiornamento delle circolari e dei moduli pubblicati in merito a vari istituti contrattuali sulla Intranet comunale, verifica della loro efficacia. Individuazione di eventuali azioni di miglioramento della comunicazione.</li> <li>- Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del PAP aggiornato sul sito istituzionale dell'Ente. - verifica, nel rispetto della normativa di settore dello strumento del "lavoro agile".</li> <li>- Monitoraggio circa l'inserimento, nelle circolari rivolte al personale, di riferimenti specifici alle "Tutele per le situazioni di disagio fisico e psicosociale per i dipendenti e per donne vittime di violenza"</li> <li>- Verifica della modalità di diffusione ai dipendenti delle novità previste dal Nuovo CCNL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione e sostegno per facilitare il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori dalla maternità/paternità, dai congedi e aspettative a vario titolo, e/o da lunghe assenze. Interventi di tutoraggio per l'accoglienza al rientro, eventuale procedura/modalità di affiancamento e guida, promozione dell'organizzazione di percorsi di aggiornamento a favore dell'inserimento nei mutati contesti normativi e organizzativi.</li> <li>- Miglioramento dell'accesso alle sedi comunali per i dipendenti con disabilità mediante la ricognizione dell'accessibilità alle sedi comunali.</li> <li>- Promozione dell'utilizzo del "congedo di paternità obbligatorio" (D.lgs. n. 105 del 30.06.2022).</li> <li>- Previsione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla differenza di genere, sulle pari opportunità in appositi corsi di gestione del personale organizzati.</li> <li>- Promozione politiche di conciliazione per favorire le opportunità per le/i dipendenti per rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari e di cura.</li> <li>- Monitoraggio della disciplina e del regolamento sul lavoro agile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avvio di un percorso di creazione di una banca dati delle competenze per l'individuazione e l'aggiornamento delle professionalità presenti nell'Ente (mappatura delle competenze professionali).</li> <li>- Monitoraggio delle modalità di reclutamento e gestione del personale comunale affinché siano rispettati le condizioni di accesso ai posti di lavoro e sia promossa la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nell'assegnazione degli incarichi.</li> <li>- Verifica dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità e valorizzazione delle risorse umane.</li> <li>- Monitoraggio impatto sul tessuto organizzativo comunale del PIAO - Piano integrato di attività ed organizzazione, deliberato con atto di DGC n. 257 del 17.10.2022.</li> </ul>

<p>degli Enti locali del 16 novembre 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pubblicazione di un articolo sull'intranet comunale sull'attività svolta per l'anno 2022 dallo Sportello di Ascolto comunale e promozione dello stesso.</li> <li>- Monitoraggio del funzionamento dello Sportello Unico di Ascolto (det. Dir. n. 1354 /2022).</li> </ul>	<p>a regime ordinario (questionario di gradimento).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiesta di avvio di percorsi formativi rivolti a tutto il personale dipendente di ruolo e non per affrontare il cambiamento culturale della performance organizzativa del lavoro, dell'idea di responsabilità orientata più sugli obiettivi che sui controlli, sulla promozione delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e della valorizzazione delle risorse umane.</li> <li>- Avvio percorso con le OO.SS. per la riformulazione del Regolamento sull'orario di lavoro (delibera di G.C. n.° 191/2012) alla luce del nuovo di CCNL EE.LL. e del regolamento sul lavoro agile.</li> </ul>	
--	--	--

### BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE

BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE		
2023	2024	2025
Azioni	Azioni	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transizione digitale e digitalizzazione dei servizi:</li> <li>- servizio digitalizzato del fascicolo del dipendente;</li> <li>- Elaborazione di un "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software" sulla base di una mappatura efficace delle dotazioni tecnologiche (strumenti e supporti) utilizzate, attraverso uno specifico censimento affidato a ciascuna Direzione dell'Ente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Messa a regime del "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software" sulla base di una mappatura efficace delle dotazioni tecnologiche (strumenti e supporti) utilizzate.</li> <li>- Elaborazione di nuove proposte per migliorare il ruolo dello Sportello di ascolto Comunale istituito con determinazione dirigenziale n.1354 del 25/05/2022, quale strumento di rilevazione e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggio e analisi dei risultati delle azioni di miglioramento del benessere lavorativo ed individuale messe in campo nei precedenti anni.</li> <li>- Monitoraggio sull'attuazione del "Piano per l'adeguamento delle strumentazioni tecnologiche hardware e software".</li> <li>- Valutazione finale sull'attività svolta dallo Sportello unico di ascolto del Comune di Terni.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi tempi di vita-lavoro: estendere la flessibilità oraria alle categorie dei dipendenti che abbiano un lavoro compatibile con un ingresso non rigido, in risposta non solo a esigenze di cura e assistenza familiare, ma anche a bisogni di carattere più personale.</li> <li>- Realizzazione di almeno un incontro formativo di consapevolezza sulle politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.</li> <li>- Benessere lavorativo "individuale" e valorizzazione delle competenze professionali. Creazione di un evento sul tema.</li> <li>- Garantire formazione specifica per il ruolo, inerente alle abilità e alle soft skill con attenzione alle fasce più fragili in relazione all'età e alla professionalità. Organizzazione di un incontro sul tema che sia denominato "festival della gentilezza".</li> <li>-</li> </ul>	<p>prevenzione del malessere lavorativo e ambientale ed eventuali fenomeni di mobbing e di discriminazioni nell'Ente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Messa a regime della formazione del personale e della dirigenza volta all'acquisizione dei programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in relazione allo stress lavoro-correlato (SLC), anche in un'ottica di genere.</li> <li>- Programma di formazione sulle competenze digitali e riduzione del digital divide.</li> <li>- Verifica delle condizioni igienico sanitarie dei luoghi di lavoro.</li> <li>- Allestimento punti ristoro all'interno delle sedi comunali tramite la verifica con le strutture comunali competenti (distributori automatici caffè-bevande) con dotazione idonea anche per il consumo di pasti nella pausa pranzo.</li> <li>- Primo incontro del "festival della gentilezza".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rassegna del "festival della gentilezza".</li> </ul>
--	---	---

PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE		
2023	2024	2025
Azioni	Azioni	Azioni
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizzazione di uno specifico corso di formazione per i membri del CUG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avvio formazione ed informazione del personale e della dirigenza sulle normative e strategie, italiane ed europee, relative alle tematiche di genere e di identità di genere,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verifica dei risultati delle azioni attuate ed eventuali interventi per il consolidamento della cultura di genere e di pari</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Azioni formative e di counseling per il miglioramento del “clima lavorativo”.</li> <li>- Aggiornamento pubblicazione nella sezione CUG del protocollo d’intesa per la costituzione della rete Territoriale inter istituzionale antiviolenza della zona sociale n. 10.</li> </ul>	<p>in collaborazione con la Consigliera di parità e la “Consulta comunale per le pari opportunità”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Previsione, nei programmi formativi, di appositi moduli di specifica formazione di tutto il personale dipendente sulla cultura di genere, anche con riferimento al focus del tema LGBT e della discriminazione e violenza omofobica e transfobica.</li> <li>- Azioni di sensibilizzazione alla parità e alle pari opportunità degli uomini e delle donne e per prevenire e contrastare le discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere attraverso vari strumenti (ad esempio: questionari per la conoscenza e consapevolezza dei diritti uomo/donna; divulgazione di materiale sui diritti delle donne e degli uomini nello svolgimento del proprio lavoro; monitoraggio per conoscere le dimensioni e le caratteristiche della discriminazione basata sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere mediante la rilevazione e raccolta sistematica, analisi, elaborazione e rappresentazione dei dati, ecc.)</li> <li>- Realizzazione di uno specifico corso sul linguaggio inclusivo e di genere, rivolto a tutto il personale dipendente dell’ente.</li> <li>- iniziative per 8 marzo, 25 novembre e 17 maggio</li> </ul>	<p>opportunità in tutti i livelli dell’Ente.</p>
---	---	--