



**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
**Provincia di Oristano**  
**Bilancio di Previsione 2020/2022**

**Piano delle azioni positive e delle pari opportunità**



# COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 39 del 27/03/2019

Oggetto	Dipendenti comunali - piano delle azioni positive per le pari opportunità - per il triennio 2019 - 2021.
---------	--

L'anno **duemiladiciannove** addì **ventisette** del mese di **marzo** con inizio alle ore **13:30** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
Figus Antonello - Sindaco	Sì
Erbì Pietro Paolo - Vice Sindaco	Sì
Garau Matteo - Assessore	Sì
Manca Sandro - Assessore	Sì
Caria Maria Gabriella - Assessore	Sì
<b>Totale Presenti:</b>	<b>5</b>
<b>Totale Assenti:</b>	<b>0</b>

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Figus Antonello**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Caria Pietro** il quale provvede alla redazione del presente verbale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco in apertura di seduta pone in discussione la seguente proposta:

### LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la legislazione in materia di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambiente di lavoro:

- Legge 22 maggio 1978, n. 194, "Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza";
- D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- art. 1, comma 1 e art. 7, comma 1, D.Lgs. 165/2001;
- D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- D.lgs. 23 aprile 2003, n. 115 che modifica ed integra il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;

- Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- art. 16 D.P.R. 23.08.1988;
- art. 4 CCNL 1.04.1999;
- art. 8 CCNL 22.01.2004;
- art. 19 CCNL 14.09.2000;
- l'art. 57 D.Lgs. n. 165/2001
- l'art. 48 D.Lgs. 198/2006;

**Vista** la direttiva del marzo 2011, con la quale il ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il ministro per le pari opportunità hanno fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati unici di garanzia (CUG), in attuazione di quanto stabilito dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183;

**Visto** il piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021 esaminate positivamente dalla delegazione per la contrattazione decentrata integrativa aziendale in data 22.3.2019;

**Preso atto** che è stato inviato alla Consigliera di parità della Provincia di Oristano con prot. N° 2971 in data 27.3.2019;

**Acquisito** sulla proposta il parere favorevole circa la regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, del Segretario Comunale.

**Preso atto** che non è stato acquisito il parere circa la regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta alcuna maggiore spesa per l'Ente.

**Unanime**

## **DELIBERA**

**Di approvare** il piano delle azioni positive per le pari opportunità dei dipendenti comunali nei luoghi di lavoro per il triennio 2019 – 2021, allegato alla presente.

**Di trasmettere** copia della presente alla Consigliera Provinciale di Parità della Provincia di Oristano.

Con separata votazione ad esito unanime DICHIARA la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. n 267/2000.



**Pareri ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 T.U. degli enti locali**

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Tecnica Segretario Comunale	Favorevole	27/03/2019	Dr. Pietro Caria

---

Letto, approvato e sottoscritto

**Il Sindaco**  
**F.to Figus Antonello**

**Il Segretario**  
**F.to Dott. Caria Pietro**

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

N. **335** del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è **stata pubblicata** sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal **28/03/2019** al **12/04/2019**, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 e dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

**Il Segretario Comunale**  
**Firmato digitalmente**



**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
PROVINCIA DI ORISTANO

---



**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
**PROVINCIA DI ORISTANO**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
2019-2021**



**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 27.3.2019**

**FONTI NORMATIVE**

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art.15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D.lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il D.lgs.30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5 ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il D.lgs.25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";

**Premessa**

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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 sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.



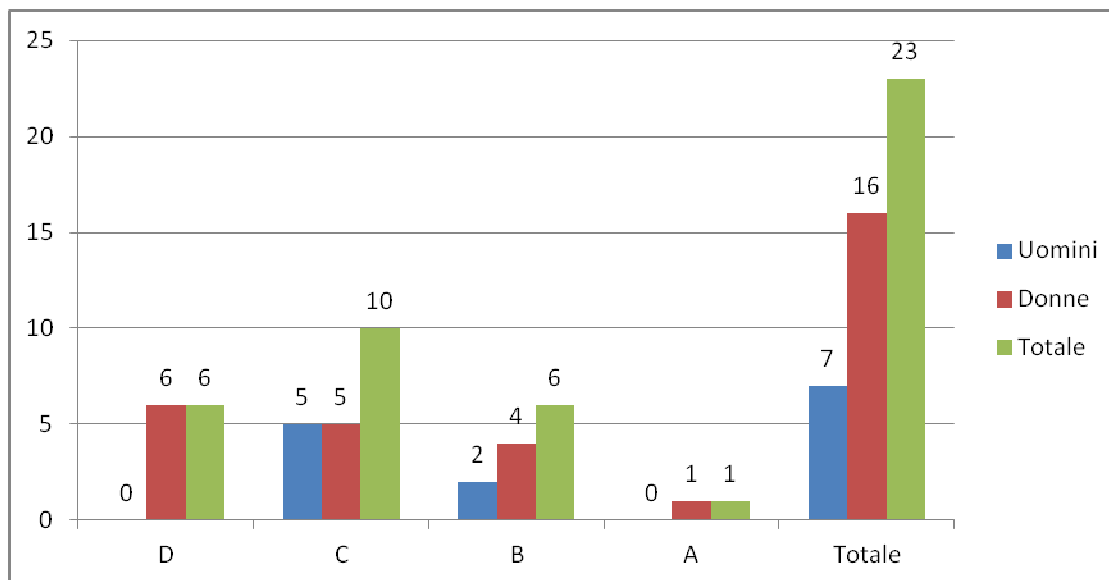
In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano

## 1. Dotazione organica e analisi della situazione

La situazione dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2018 è la seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato						
Categoria	D	C	B	A	Totale	%
Uomini	0	5	2	0	7	30%
Donne	6	5	4	1	15	70%
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>



La presenza femminile è pari al 70% del totale dei dipendenti ed è superiore a quella maschile in tutte categorie professionali di inquadramento previste dal CCNL, ad eccezione della Cat. C dove vi è la parità dei sessi.

Le posizioni organizzative sono ricoperte per il 100% da dipendenti donne.

Il Segretario comunale in servizio dall'Agosto 2015 in convenzione con il Comune di Ula Tirso è uomo.

L'organizzazione e distribuzione del lavoro garantiscono uguale possibilità di avanzamento professionale ai lavoratori e alle lavoratrici.





Con verbale della delegazione per la contrattazione decentrata dell'Unione dei Comuni dei Fenici in data 15.07.2011 è stato approvato il sistema permanente di valutazione del personale, attraverso il quale si procede annualmente a valutare le prestazioni in ragione dei risultati raggiunti.

Non esistono disparità di trattamento economico tra dipendenti uomini e donne.

L'applicazione delle norme a tutela della maternità è garantita ai dipendenti senza distinzione di sesso: negli ultimi tre alcuni solo dipendenti donne hanno usufruito di congedi maternità facoltativi.

L'Ente garantisce l'orario flessibile in entrata ed in uscita e consente ai dipendenti la possibilità di recuperare le ore di straordinario per esigenze familiari o personali.

Sono previsti in bilancio appositi capitoli di spesa per la formazione del personale e, durante l'anno, i dipendenti partecipano ai seminari e corsi di aggiornamento ritenuti necessari.

Nella composizione delle commissioni per la selezione pubblica del personale è stata sempre garantita la presenza di entrambi i generi.

## 2. Verifica dell'attuazione delle azioni perviste nel piano 2016-2018

<b>Azione N. 1</b>	<b>Potenziamento degli strumenti di conciliazione</b>
Non è stato costituito il CUG è stato approvato il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali	
<b>Azione N. 2</b>	<b>Flessibilità orario di lavoro</b>
L'azione è stata regolarmente attuata, escluso la bance delle ore	
<b>Azione N. 3</b>	<b>Supporto ai dipendenti in temporanea situazione di disagio</b>
L'azione non attuata in quanto non si sono verificati casi	
<b>Azione N. 4</b>	<b>Supporto ai dipendenti in maternità/paternità</b>
L'azione è stata svolta tramite l'asilo nido. Da notare che dal 1° gennaio 2019 non è più in funzione	
<b>Azione N. 5</b>	<b>Rientro da lunghi periodi di assenza dal lavoro</b>
L'azione non attuata in quanto non si sono verificati casi	
<b>Azione N. 6</b>	<b>Formazione professionale</b>
L'azione è stata attuata regolarmente	
<b>Azione N. 7</b>	<b>Formazione sulla cultura di genere</b>
Non è stata fatta nessuna azione specifica	
<b>Azione N. 8</b>	<b>Allestimento sala mensa</b>
Non è stata fatta nessuna azione specifica.	

## 3. Linee generali d'intervento del piano

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra



tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Proprio nell'ambito dell'attività svolta in esecuzione del precedente Piano, si è avuto modo di apprezzare un buon livello di equilibrio – in termini di opportunità e di oneri – in capo ai dipendenti dell'amministrazione, in relazione al loro genere. L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della "popolazione" dipendente (organici, rappresentatività nei profili professionali, progressioni, mobilità) ha, anzi, evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, facendo emergere, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando la medesima attenzione circa la necessità di proseguire nell'analisi e nel monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo -, è orientato, principalmente, alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

L'attenzione alle politiche di genere è, in ogni caso, sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, la cui individuazione è stata motivata principalmente dalla constatazione che, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – degli stessi risulteranno le lavoratrici donne o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari.

#### 4. Piano delle azioni positive

Il piano delle azioni positive ha come obiettivo generale presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Di seguito sono illustrate le azioni positive previste nel presente piano 2019-2021.

<b>Azione N. 1</b>	<b>Potenziamento degli strumenti di conciliazione</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
<b>Finalità</b>	Potenziare gli strumenti per rendere effettive le pari opportunità fra i dipendenti dei due sessi
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Nomina del Comitato Unico di Garanzia (CUG), composto da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e dai Responsabili di Servizio
<b>Personale coinvolto</b>	Segretario Comunale
<b>Strategie operative</b>	Diffondere la conoscenza
<b>Destinatari</b>	Responsabili dei servizi, OO.SS., dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	L'azione non comporta spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2019-2021
<b>Risultati attesi</b>	Maggiore conoscenza e consapevolezza delle problematiche di genere e degli strumenti a disposizione del dipendente per farvi fronte



<b>Azione N. 2</b>	<b>Flessibilità orario di lavoro</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari
<b>Finalità</b>	Consolidare gli strumenti di conciliazione esistenti
<b>Descrizione dell'intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utilizzo della banca delle ore, al fine di consentire ai dipendenti di fruire come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto per ciascun dipendente.</li><li>• Flessibilità di orario di ingresso dei dipendenti fino alle ore 9, con le modalità da prevedere nel Contratto decentrato aziendale e comunque entro il mese successivo.</li></ul>
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi
<b>Strategie operative</b>	Offrire uno strumento aggiuntivo per la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	L'azione non comporta spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2019-2021
<b>Risultati attesi</b>	Utilizzazione della flessibilità e il funzionamento della banca delle ore.

<b>Azione N. 3</b>	<b>Supporto ai dipendenti in temporanea situazione di disagio</b>
<b>Obiettivo specifico</b>	Conciliare le responsabilità lavorative e quelle familiari, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti
<b>Finalità</b>	Aiutare il dipendente in temporanea condizione di disagio a non diminuire nel tempo il livello delle competenze professionali raggiunte
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Concordare e adottare una flessibilità di orario necessaria a superare situazioni di disagio tenendo conto delle esigenze personali e di servizio.
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi
<b>Strategie operative</b>	Analisi dei bisogni del dipendente Studio delle forme di flessibilità più idonee
<b>Destinatari</b>	Dipendenti in temporanea situazione di disagio
<b>Forma di finanziamento</b>	L'azione non comporta spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2019-2021
<b>Risultati attesi</b>	Maggiore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari e conseguentemente maggiore livello di benessere lavorativo



<b>Azione N. 4</b>	<b>Supporto ai dipendenti in maternità/paternità</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Supporto ai lavoratori e alle lavoratrici padri/madri
<b>Finalità</b>	Alleggerire il peso derivante dagli impegni familiari connessi alla nascita e crescita dei figli
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Facoltà per i dipendenti di usufruire del servizio asilo nido comunale, se attivo, e delle attività di animazione/socializzazione per minori organizzate dal Comune.
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabile dei Servizi Sociali
<b>Strategie operative</b>	Fruizione dell'asilo nido da parte dei figli dei dipendenti Partecipazione alle attività di animazione/socializzazione per minori organizzate dal Comune.
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	L'azione non comporta spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2019 – 2021
<b>Risultati attesi</b>	Migliore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari, maggiore benessere lavorativo

<b>Azione N. 5</b>	<b>Rientro da lunghi periodi di assenza dal lavoro</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale dopo lunghe assenze dal lavoro
<b>Finalità</b>	Mantenere la professionalità acquisita
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Favorire l'aggiornamento e la formazione dei dipendenti assenti dal lavoro per lunghi periodi per motivi familiari
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi
<b>Strategie operative</b>	trasmissione di materiale formativo/informativo relativo alle evoluzioni normative e tecniche informazione sull'evoluzione delle attività svolta all'interno dell'Ente partecipazione a specifici momenti di formazione
<b>Destinatari</b>	Dipendenti assenti dal lavoro per lunghi periodi
<b>Forma di finanziamento</b>	Le azioni non comportano spese aggiuntive
<b>Tempistica</b>	2019-2021
<b>Risultati attesi</b>	Ridurre le difficoltà di reinserimento lavorativo, migliorare il benessere organizzativo



---

<b>Azione N. 6</b>	<b>Formazione professionale</b>
<b>Obiettivi specifico</b>	Formazione professionale
<b>Finalità</b>	Favorire la crescita professionale dei dipendenti
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Organizzare corsi di formazione e/o partecipazione a corsi di formazione.
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei Servizi
<b>Strategie operative</b>	Selezionare i corsi/seminari di formazione conciliando le esigenze dei dipendenti e dell'Ente.
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	Risorse previste nei capitoli di bilancio destinati alla formazione
<b>Tempistica</b>	2019-2021
<b>Risultati attesi</b>	Miglioramento delle conoscenze professionali e dell'efficienza organizzativa

<b>Azione N. 7</b>	<b>Formazione sulla cultura di genere</b>
<b>Obiettivo specifico</b>	Formare e informare il personale sulle tematiche delle pari opportunità e delle specificità di genere
<b>Finalità</b>	Promuovere la cultura di genere e comportamenti basati sul rispetto delle pari opportunità e delle specificità di genere
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Formazione sulla tematica delle pari opportunità e delle specificità di genere
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei servizi; dipendenti
<b>Strategie operative</b>	moduli formativi sulla tematica delle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze di genere diffusione di materiale informativo diffusione del Piano delle Azioni Positive
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	Risorse previste nei capitoli di bilancio destinati alla formazione
<b>Tempistica</b>	2019-2021
<b>Risultati attesi</b>	coinvolgimento del personale nella realizzazione delle azioni positive

---



<b>Azione N. 8</b>	<b>Allestimento sala mensa</b>
<b>Obiettivo specifico - Finalità</b>	Dare la possibilità ai dipendenti di consumare il pasto durante la pausa pranzo all'interno della struttura.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Attrezzare una stanza del Comune da individuare con tavolo, sedie, forno, scaldavivande, frigorifero, armadio (stanza prima adibita ad archivio ubicata in prossimità della sala Consiliare).
<b>Personale coinvolto</b>	R.S.U.
<b>Strategie operative</b>	Trasferimento arredi e attrezzature necessari per l'allestimento, peraltro già disponibili, in un unico spazio fisico da destinare a tale finalità.
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Forma di finanziamento</b>	Nessuna
<b>Tempistica</b>	Maggio 2019
<b>Risultati attesi</b>	Ridurre il disagio derivante dal dover consumare il pasto nella scrivania ove si lavora

<b>Azione N. 9</b>	<b>Lavoro agile</b>
<b>Obiettivo specifico - Finalità</b>	<b>1. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b> <b>2. Incremento della produttività del lavoro.</b>
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Adempiere al proprio compito di prestazione di lavoro subordinato eseguendola in parte all'interno dei locali dell'Ente e in parte all'esterno, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Approvare un regolamento specifico
<b>Personale coinvolto</b>	Responsabili dei servizi
<b>Strategie operative</b>	L'attività lavorativa può essere svolta tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici
<b>Destinatari</b>	I dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal regolamento, ed entro i limiti da esso previsti.
<b>Forma di finanziamento</b>	Nessuna
<b>Tempistica</b>	2019-2021
<b>Risultati attesi</b>	Incremento della produttività