

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/23



Servizio Personale

Unità Organizzativa:

Sviluppo dell'Organizzazione
e Formazione

Sommario

PREMESSA	2
DATI DI CONTESTO.....	3
LE AZIONI POSITIVE.....	6
AREA FORMAZIONE:	6
AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI	8
AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO	9
AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO	9
Report Questionario smart working nell'emergenza epidemiologica rivolto a tutto il personale coinvolto.	11
Report Questionario di approfondimento smart working nell'emergenza epidemiologica	14

PREMESSA

L'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prevede che le Pubbliche Amministrazioni *“predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*. Lo stesso articolo stabilisce che *“detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni che non adottano il Piano non possono assumere nuovo personale. Le stesse devono:

a) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e); *(in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità procedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi);*

b) adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;

c) garantire 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.

e) adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione Europea in materia di pari opportunità.

Le azioni positive ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. n. 198 del 2006) che all'art. 1 stabilisce: *“Le disposizioni del presente decreto hanno a oggetto le misure volte a eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività”*

Le azioni positive contenute nei Piani sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 che indiretta e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

La situazione di emergenza sanitaria provocata dal Covid-19 aggrava le differenze tra i generi sia nell'accentuare il livello di disoccupazione femminile sia evidenziando il maggior carico di cura e d'impegni familiari che gravano sulla donna.

In tale contesto la parità tra i generi assume un particolare rilievo se rapportato anche all'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU, “Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze” che afferma la necessità di legare indissolubilmente il progresso complessivo verso gli obiettivi di sostenibilità al superamento delle disparità di genere. Intendendo la parità non solo come un diritto umano fondamentale ma anche la condizione necessaria per promuovere economie sostenibili a vantaggio della società.

Il presente Piano triennale in continuità con il precedente Piano 2018-2020 e con gli aggiornamenti annuali 2019 e 2020, si propone di dare applicazione concreta ai principi di pari opportunità all'interno dell'Agenzia Laore Sardegna con una particolare attenzione alla formazione del personale, al benessere organizzativo, agli strumenti di conciliazione vita privata e lavoro e alle rilevazioni di dati particolarmente significativi in ottica di genere relativi a tutto il personale.

Dato l'attuale contesto caratterizzato, a livello generale, dal protrarsi dell'emergenza pandemica e, per quanto riguarda l'Agenzia, dall'attribuzione di nuove funzioni e dall'ingresso di nuovo personale, il Piano si configura come uno strumento flessibile soggetto ai necessari adeguamenti dettati dall'evolversi degli eventi. In coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e programmazione sarà, comunque, oggetto di monitoraggio e aggiornamento annuale.

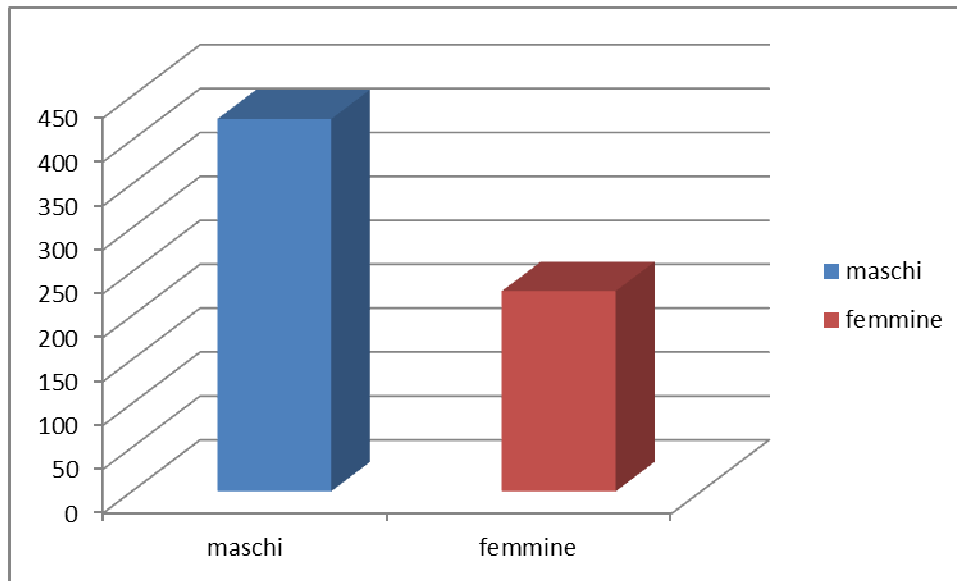
DATI DI CONTESTO

L'Agenzia LAORE Sardegna, per l'attuazione dei programmi regionali in campo agricolo e per lo sviluppo rurale, promuove lo sviluppo integrato dei territori rurali e la compatibilità ambientale delle attività agricole favorendo la multifunzionalità delle imprese, le specificità territoriali, le produzioni di qualità e la competitività sui mercati.

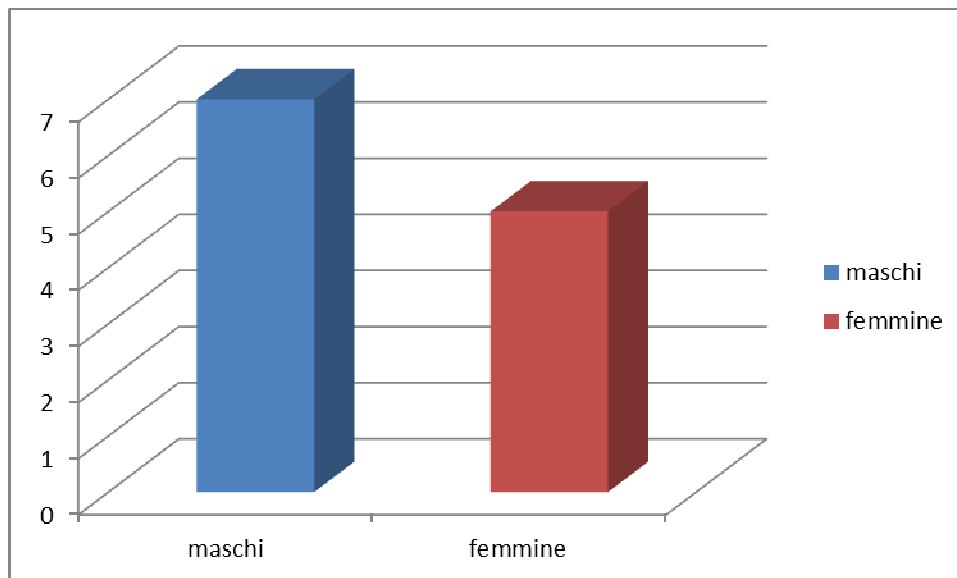
La struttura amministrativa ha al suo vertice una Direzione Generale cui sono subordinate strutture organizzative di livello dirigenziale: i Servizi. Questi ultimi sono a loro volta articolati in unità organizzative. La presenza nel territorio è assicurata dagli Sportelli Unici Territoriali che assicurano la fornitura di servizi integrati a favore degli imprenditori agricoli e degli operatori delle filiere e favoriscono l'attuazione delle politiche per lo sviluppo rurale. Gli Sportelli Unici Territoriali sono organizzati in "Unità Organizzative Tematiche Territoriali".

Attualmente il totale dei dipendenti in servizio in Laore, compresi i dirigenti, è pari a n. 664 unità.

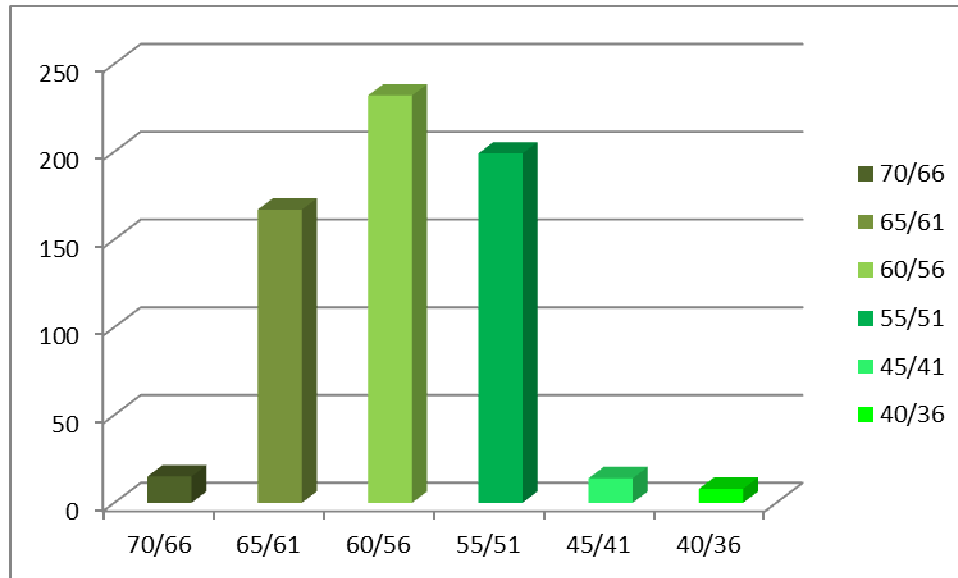
Personale non dirigente distinto per genere.



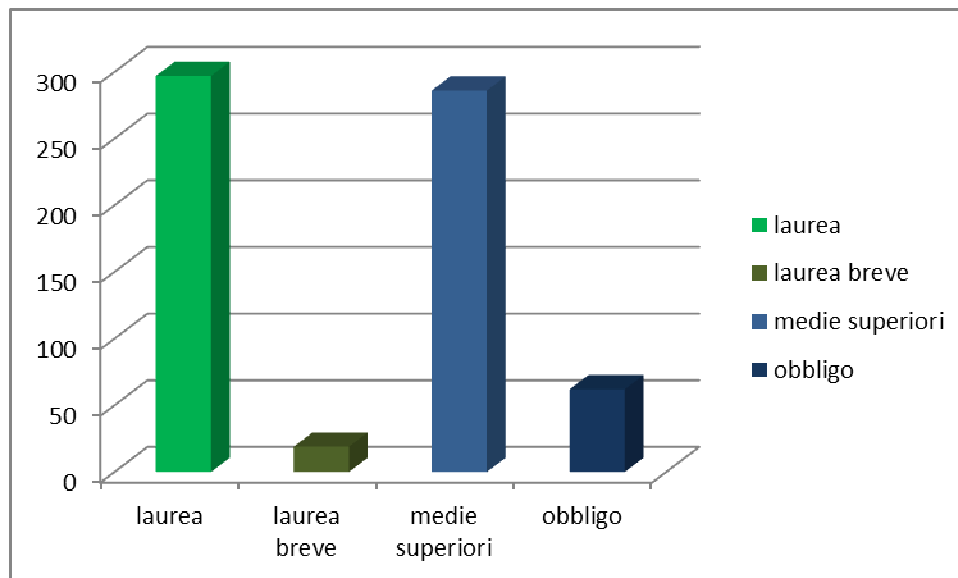
Personale dirigente distinto per genere



Personale distinto per fasce di età



Personale distinto per titolo di studio



LE AZIONI POSITIVE

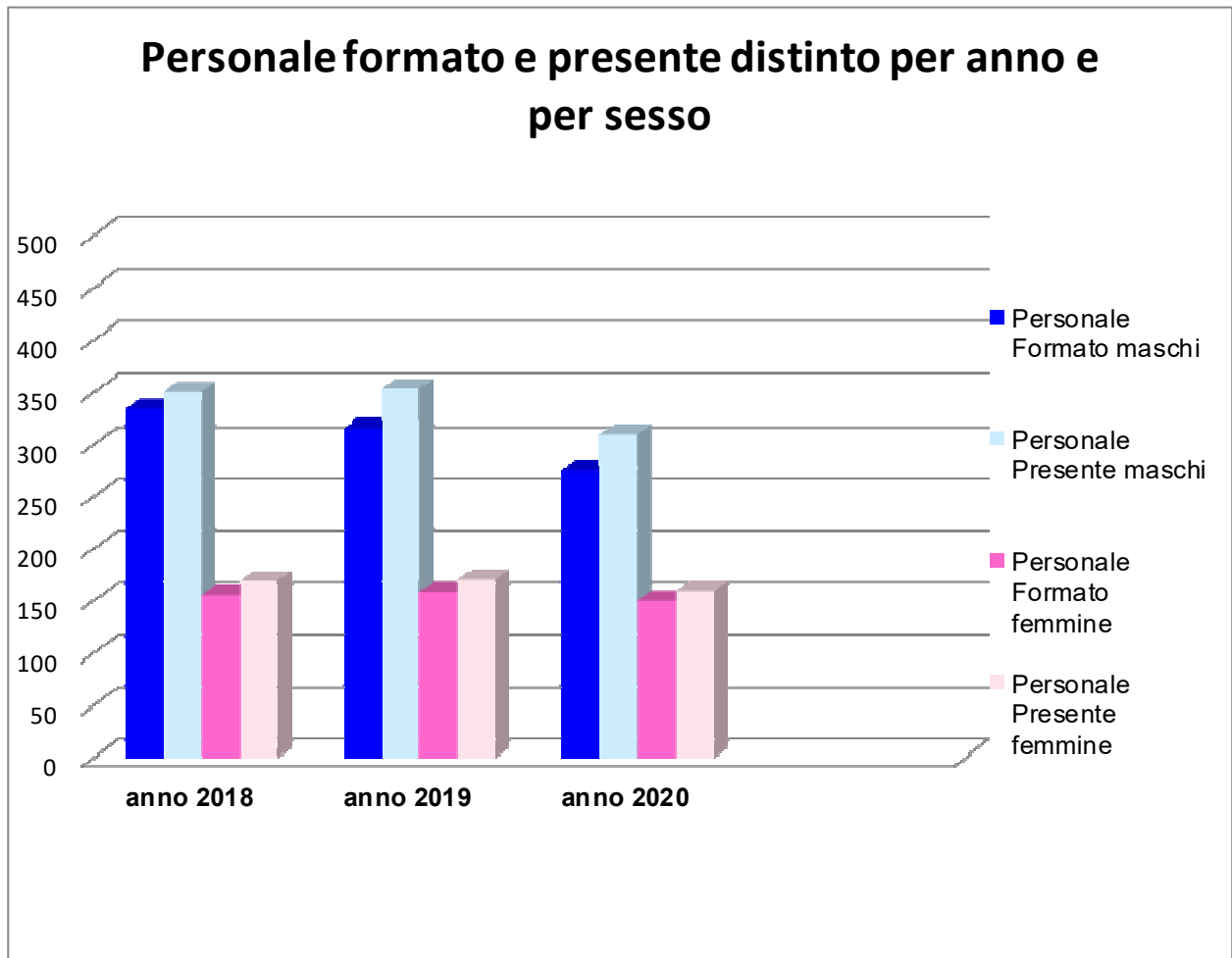
1. AREA FORMAZIONE
2. AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI
3. AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO
4. AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO

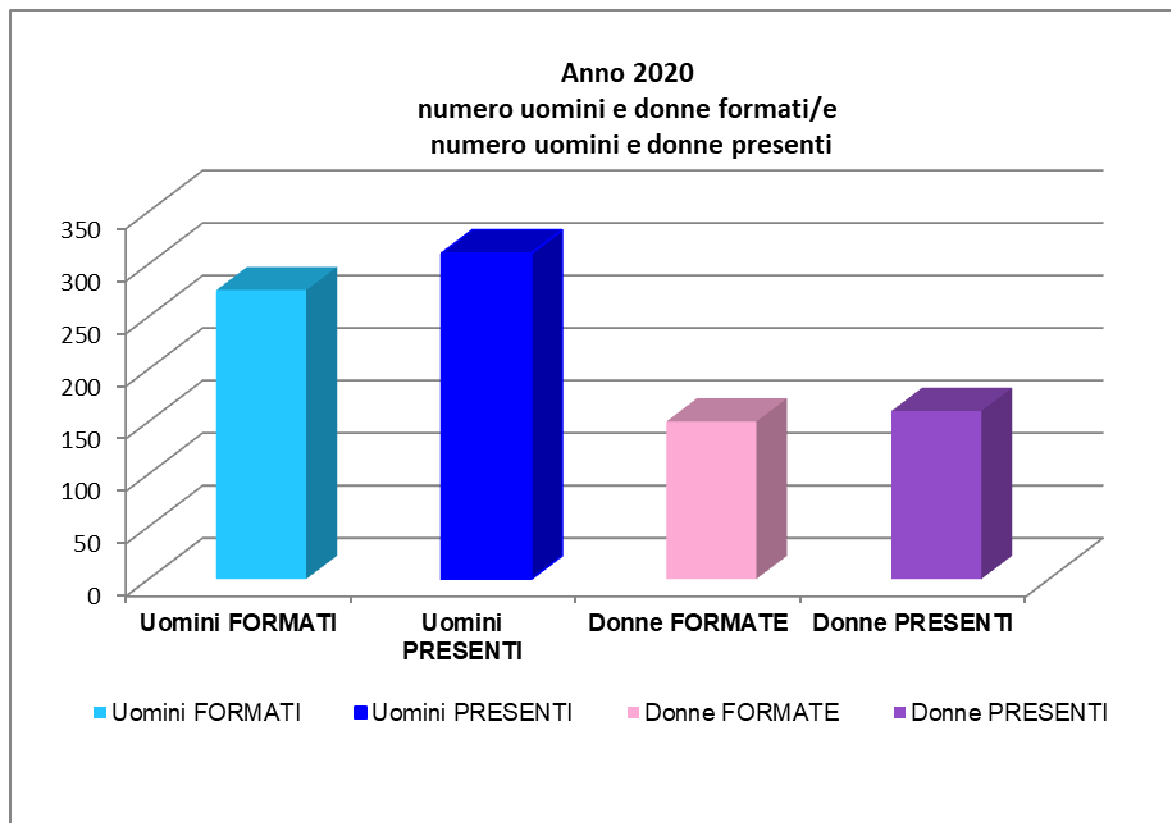
AREA FORMAZIONE:

Si riportano i dati statistici, in ottica di genere, relativi alla formazione dei dipendenti nell'ultimo triennio e in particolare nel 2020, evidenziati nelle seguenti rappresentazioni grafiche:

GRAFICI GENERALI

Consuntivo triennio 2018/2020





✚ Nell'ambito dell'area formativa, **le azioni positive** che s'intendono realizzare nel triennio 2021/23 riguardano:

- l'annuale aggiornamento dei dati statistici in ottica di genere del personale formato;
- in coerenza con la pianificazione e programmazione della formazione del personale, la realizzazione nel triennio dei percorsi formativi:

A) Pari opportunità

Tematiche da sviluppare nel triennio proposte dal servizio Personale	Pari opportunità	<p>Finalità generali Promuovere, sensibilizzare e diffondere la cultura delle pari opportunità</p> <p>Obiettivi di apprendimento far acquisire le conoscenze relative alle azioni positive, agli strumenti di conciliazione in particolare</p> <p>Destinatari Tutti i dipendenti interessati</p>
----------------------------------------------------------------------	------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Per una prima fase di realizzazione del percorso, nel 2021 è programmato l'intervento formativo "Dalle pari opportunità alla valorizzazione dei generi", finalizzato alla sensibilizzazione sulla valorizzazione delle differenze in quanto potenziale decisivo per la creazione di valore aggiunto e focalizzato sul significato e gli strumenti per la valorizzazione di genere.

B) lavoro a distanza

In tema di lavoro a distanza, misura organizzativa ma anche strumento di welfare, è stato individuato il percorso triennale:

<p>Tematiche da sviluppare nel triennio</p>	<p>Lavoro a distanza</p>	<p>Finalità/Obiettivi di apprendimento: fornire gli strumenti utili allo svolgimento del lavoro a distanza. Far acquisire le conoscenze normative e gli strumenti operativi utili per gestire al meglio il lavoro a distanza</p> <p>Destinatari: il personale coinvolto nel lavoro a distanza</p>
---------------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il percorso troverà attuazione, a partire dal 2021, con uno specifico corso sulla normativa che regola il lavoro a distanza, sulle differenze tra lavoro agile e telelavoro, sul lavoro per obiettivi, sulla programmazione del lavoro, su come ottenere un equilibrio tra la vita privata e lavorativa, sull'utilizzo degli strumenti tecnologici, sulla comunicazione e sul lavoro in sicurezza.

- la predisposizione e somministrazione al personale di un questionario finalizzato a rilevare, principalmente, quali modalità operative della formazione possano, secondo la percezione dei compilatori, facilitare la conciliazione con gli impegni familiari.

AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI

Per poter programmare future azioni positive, anche in considerazione delle nuove assunzioni, è indispensabile procedere a una nuova raccolta e analisi, attenta alla dimensione di genere, di dati relativi a tutto il personale dell'Agenzia, quali i dati riguardanti il ricorso al part-time, ai congedi parentali, ai permessi ex L.104/92, all'utilizzo dell'orario flessibile, della banca delle ore.

Con lo stesso obiettivo si pone la necessità di aggiornare i dati relativi all'età, al titolo di studio, alle differenze retributive nella distribuzione dell'accessorio (gender pay gap.)

In quest'ambito le **azioni positive** da realizzare nel triennio riguarderanno:

- la raccolta e l'elaborazione, aggiornata annualmente, dei suddetti dati in ottica di genere, a cura delle Unità Organizzative del Servizio Personale "Amministrazione del personale" e "Stato giuridico".

In particolare per il 2021 si prevede:

Avvio della raccolta ed elaborazione dei dati relativi ai congedi parentali, ai permessi ex L.104, all'utilizzo dell'orario flessibile, della banca delle ore.

Avvio della raccolta ed elaborazione dei dati relativi all'età, al titolo di studio, alle differenze retributive nella distribuzione dell'accessorio

AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO

🚦 Nell'ambito del benessere organizzativo nel triennio si prevede di ripetere l'indagine sul benessere organizzativo realizzata nel passato con la somministrazione di uno specifico questionario a tutto il personale.

Per avviare l'organizzazione dell'attività nel 2021 è programmato un corso sui fattori che determinano il benessere organizzativo, gli strumenti per condurre un'indagine interna e per gestire il relativo processo, la comunicazione e l'interpretazione dei risultati.

AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO

L'Agenzia LAORE dopo una fase sperimentale, nel 2016 ha adottato "l'Accordo sui criteri di accesso ai progetti di telelavoro", sottoscritto dalla delegazione trattante dell'Agenzia, dalle Organizzazioni Sindacali presenti e dalla RSU.

Nel 2018, con l'obiettivo primario del miglioramento continuo dei servizi offerti ai cittadini e con l'obiettivo d'incrementare i benefici realizzati con il ricorso al telelavoro, ossia rendere possibile la conciliazione tra vita familiare e professionale delle donne e degli uomini, anche per una più equa suddivisione dei compiti di assistenza e cura familiari e dell'efficienza lavorativa, l'Agenzia ha avviato la sperimentazione del lavoro agile con l'approvazione di un primo progetto pilota. La sperimentazione è stata successivamente estesa con l'approvazione di ulteriori progetti. Nel 2019, a conclusione dell'incontro con le Organizzazioni Sindacali del 16 luglio 2019, è stata comunicata, a tutto il personale, l'intenzione dell'Amministrazione di adeguare, progressivamente, il numero di postazioni disponibili per il telelavoro e per la sperimentazione dello smart working alla normativa vigente, così da consentire, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti di avvalersi di tali modalità su base volontaria..

Nel 2020, mentre erano in corso di svolgimento progetti di telelavoro e alcuni progetti sperimentali di smart working, l'emergenza pandemica ha comportato l'estensione del lavoro da casa, sino a comprendere il 90% del personale. L'esperienza maturata negli anni, anche se limitata sotto il profilo quantitativo, ha costituito l'occasione per sviluppare procedure, modelli (progetto, accordo individuale, report, questionari per il monitoraggio, informativa per la sicurezza), soluzioni organizzative e informatiche, facilitando la rapida estensione, nella forma prevista per il contenimento del contagio, del lavoro da casa, indicato, pur non presentando tutte le peculiarità, come lavoro agile.

Personale in servizio al 1° gennaio 2020		
	Personale in servizio al 1° gennaio 2020	
	uomini	donne
Personale in servizio al 01 gennaio 2020	332	165

Personale che ha prestato attività lavorativa in modalità agile nei primi quattro mesi del 2020										
	2020									
	gennaio		febbraio		01-16 marzo		17-31 marzo		aprile	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	Uomini	donne	uomini	donne
Personale in lavoro agile	0	2	5	3	124	79	294	142	308	150

Personale in telelavoro nei primi quattro mesi del 2020:									
	2020								
	gennaio		febbraio		marzo		aprile		
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	
Personale in telelavoro	8	14	8	13	4	9	3	5	

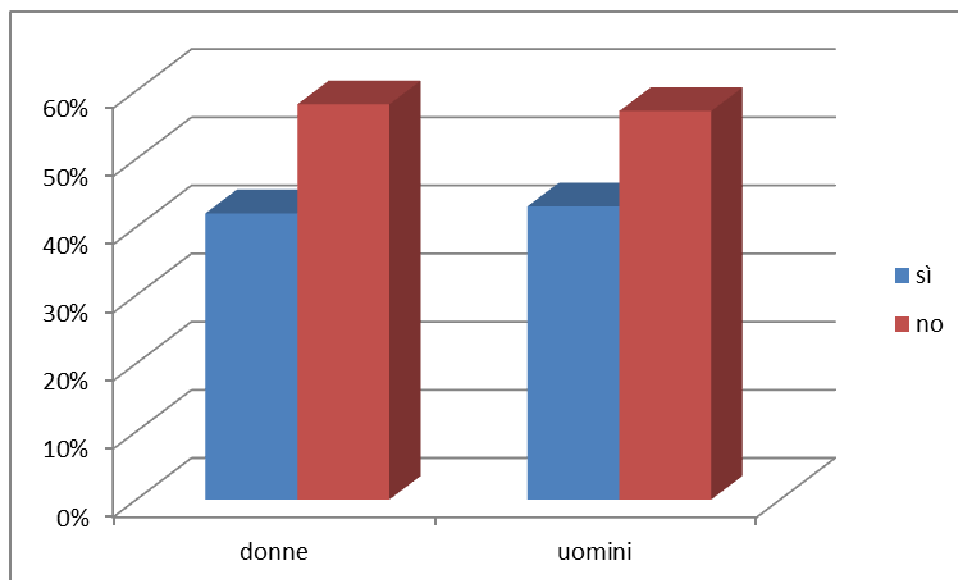
Il 19.05.20 tutti i dipendenti che hanno lavorato da casa nel periodo di emergenza sono stati invitati a compilare un breve questionario con l'obiettivo di rilevare, anche in ottica di genere, i vantaggi e svantaggi del lavoro svolto a distanza, maggiormente percepiti nel corso dell'esperienza e orientare l'elaborazione di un successivo questionario di approfondimento.

Di seguito si riportano gli esiti in ottica di genere dei due sondaggi.

Report Questionario smart working nell'emergenza epidemiologica rivolto a tutto il personale coinvolto

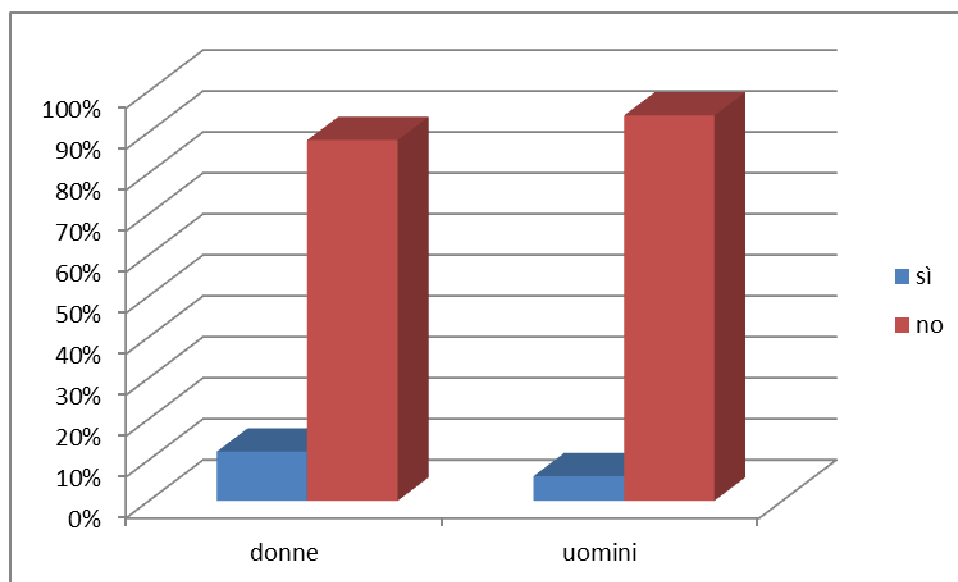
Domanda n. 1 *Lavorando da casa hai riscontrato problemi tecnici nei collegamenti, nell'uso degli applicativi, mancanza di documentazione?*

La maggioranza ha risposto negativamente. Le differenze tra i generi sono minime



Domanda n. 2 *Hai riscontrato delle difficoltà nel conciliare, tenendole distinte, le esigenze della vita privata con l'attività lavorativa?*

Più del 90% non ha incontrato difficoltà. Ma la percentuale delle donne che ha risposto affermativamente è doppia rispetto a quella maschile.

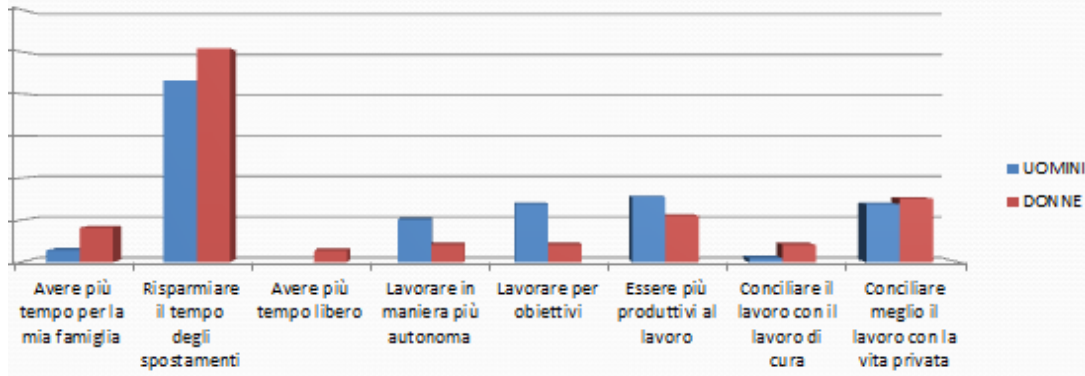


Domanda n. 3 *Molti studi hanno messo in luce i possibili vantaggi del lavoro a distanza (smart working, telelavoro). Sulla base della tua esperienza, quale tra quelli che seguono ritieni più importante?*

Il possibile vantaggio, ritenuto più importante, è risultato «Risparmiare il tempo degli spostamenti», seguito da «Conciliare meglio il lavoro con la vita privata» e da «Essere più produttivi al lavoro».

Ma alcune differenze nelle risposte tra i generi sono rilevanti. Per le donne risulta più importante (che per gli uomini) la possibilità di conciliare meglio il lavoro con la vita privata e con il lavoro di cura, avere più tempo libero e più tempo per la famiglia. Viceversa gli uomini ritengono più importante (rispetto alle donne) la possibilità offerta dal lavoro in remoto di lavorare in maniera autonoma e per obiettivi ed essere più produttivi al lavoro.

Risposte Donne/Uomini

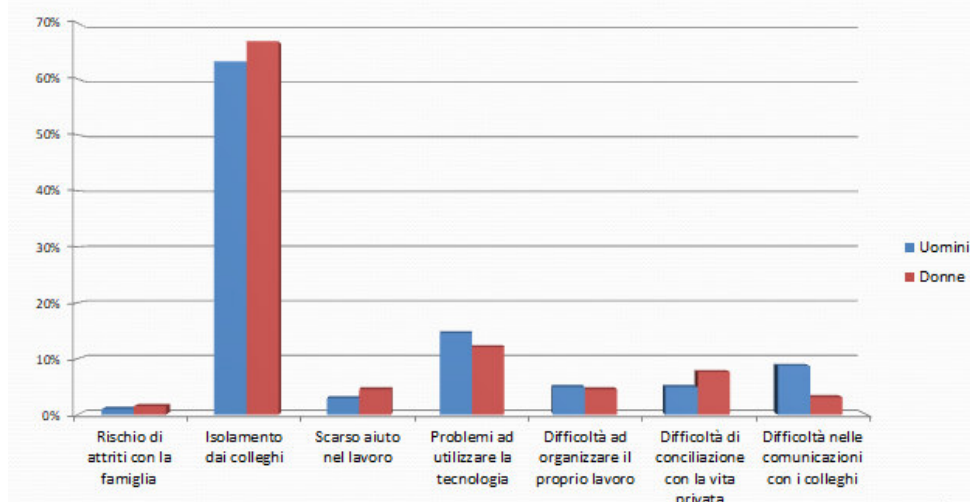


Domanda n. 4 Negli stessi studi sono stati indicati anche alcuni possibili rischi del lavoro a distanza. A tuo giudizio, quale tra quelli che seguono ritieni più importante?

L'isolamento tra colleghi risulta essere la criticità maggiormente percepita, seguita dalla difficoltà a utilizzare la tecnologia.

L'isolamento tra i colleghi risulta anche essere maggiormente percepito dalle donne rispetto agli uomini, insieme alle difficoltà di conciliazione, scarso aiuto nel lavoro, rischio di attriti con la famiglia. Tra gli uomini risultano invece maggiormente percepiti i problemi con la tecnologia, le difficoltà di comunicazione con i colleghi e le difficoltà a organizzare il proprio lavoro.

Risposte Donne/Uomini



Report Questionario di approfondimento smart working nell'emergenza epidemiologica

Completata l'elaborazione del «questionario sul lavoro da casa nell'emergenza», è stato trasmesso un questionario di approfondimento a un campione rappresentativo (per genere, categoria e area) costituito dai dipendenti che, rispondendo al primo questionario, avevano manifestato la propria disponibilità. Le risposte date sono state elaborate con riferimento al genere, alla categoria e all'area professionale di appartenenza. In un apposito report sono state riportate le risposte a specifiche domande aperte. Di seguito le risposte date alle domande elaborate con riferimento al genere.

❖ LE ATTIVITA' E GLI STRUMENTI DI LAVORO:

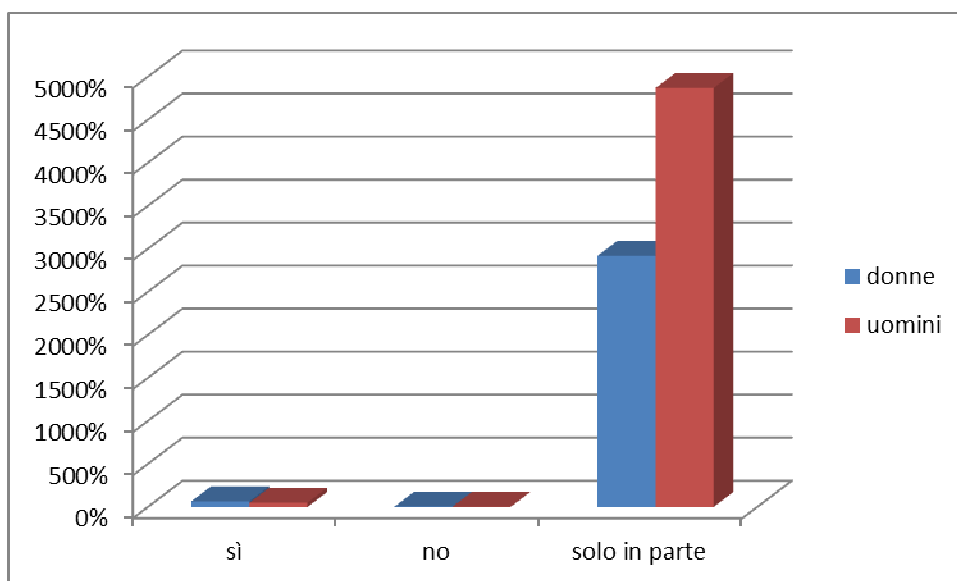
La differenza più rilevante tra i generi, nelle risposte date, riguarda la possibilità di svolgere da casa le stesse attività svolte in ufficio.

Le compilatrici testimoniano minori difficoltà.

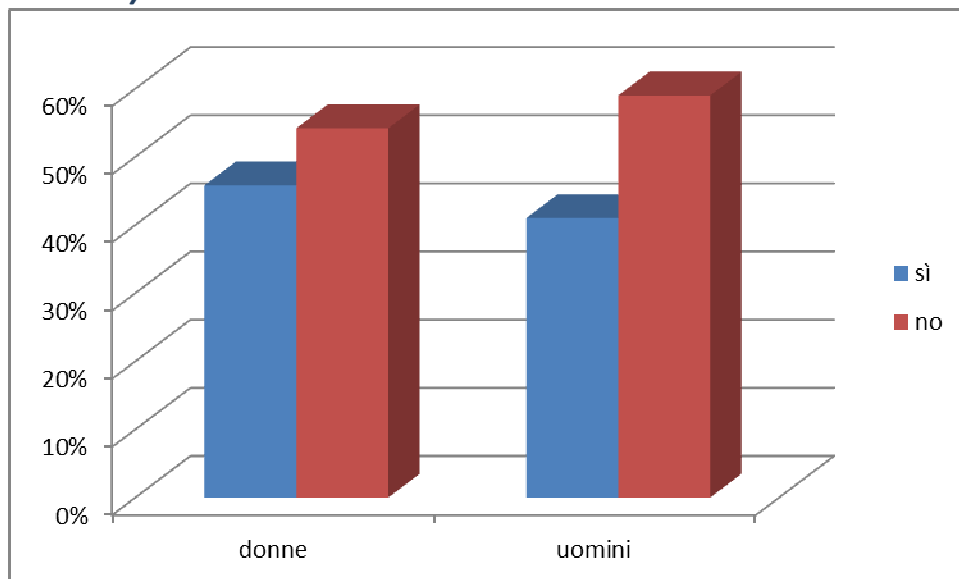
Una percentuale leggermente superiore degli uomini evidenzia l'impossibilità di svolgere le attività in azienda, ma anche la mancanza del lavoro di gruppo e di contatti in genere.

Sono invece contenute le differenze concernenti le criticità informatiche e alle attrezzature disponibili.

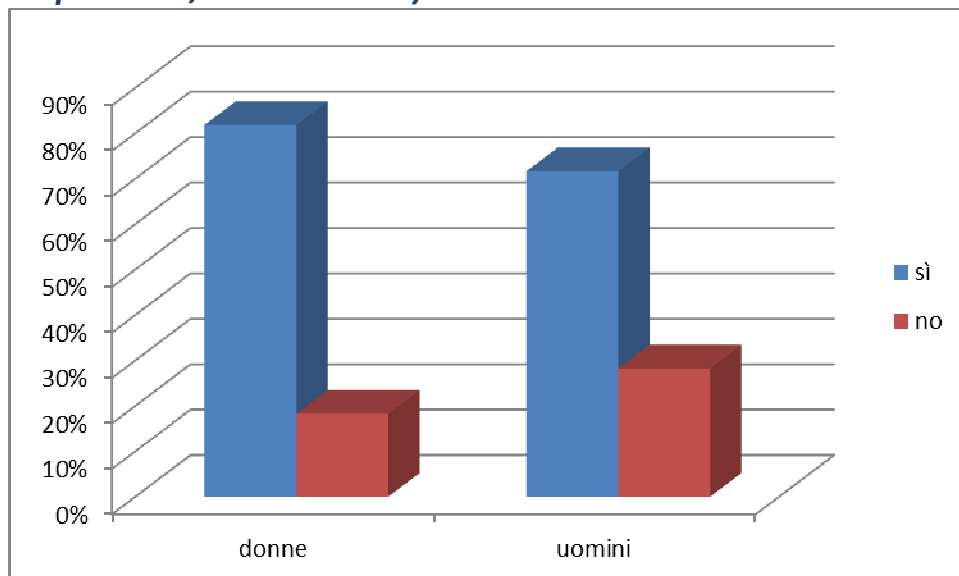
1. Lavorando da casa hai potuto svolgere le stesse attività che normalmente esegui in ufficio?



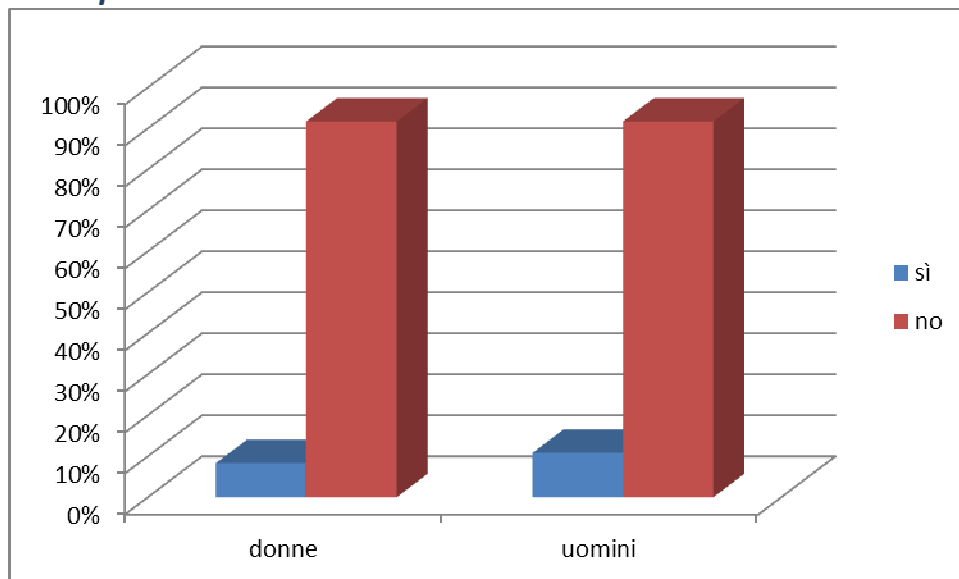
2.Hai riscontrato problemi tecnici nei collegamenti (internet, lotus notes o altro)?



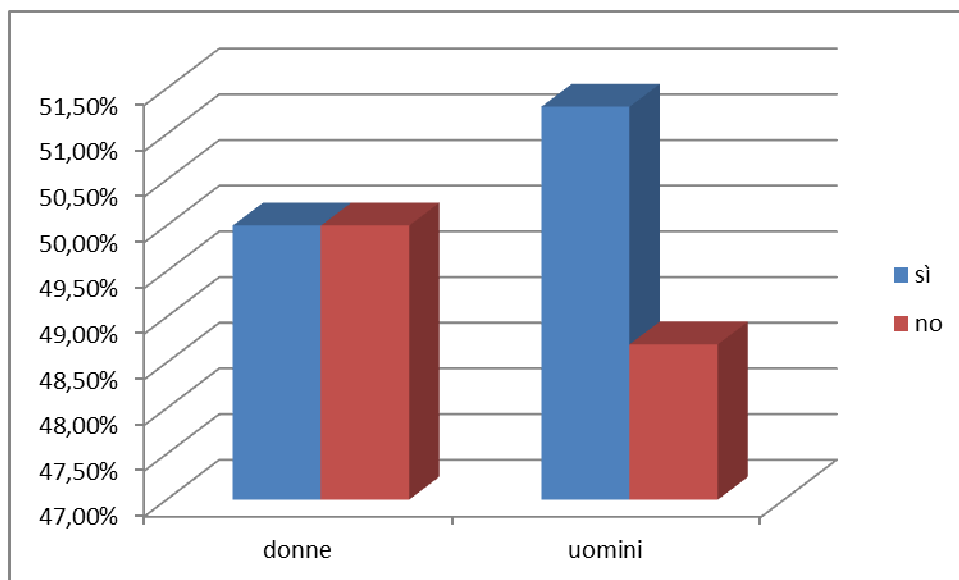
3.Ritieni adeguate le attrezzature utilizzate nel lavoro da casa (PC fisso, portatile, tablet o altro)?



4. Hai riscontrato dei problemi nell'utilizzo dei programmi informatici disponibili?



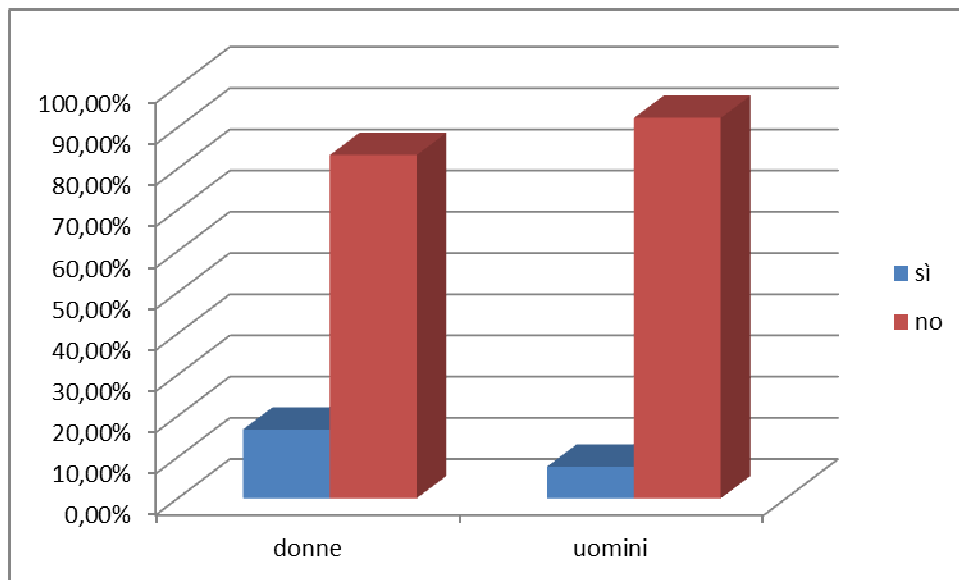
5. Hai verificato in alcune occasioni la mancanza della documentazione necessaria per lo svolgimento del tuo lavoro?



❖ LA SEDE DI LAVORO:

Le donne hanno trovato qualche difficoltà in più nel trovare un luogo della casa dove lavorare.

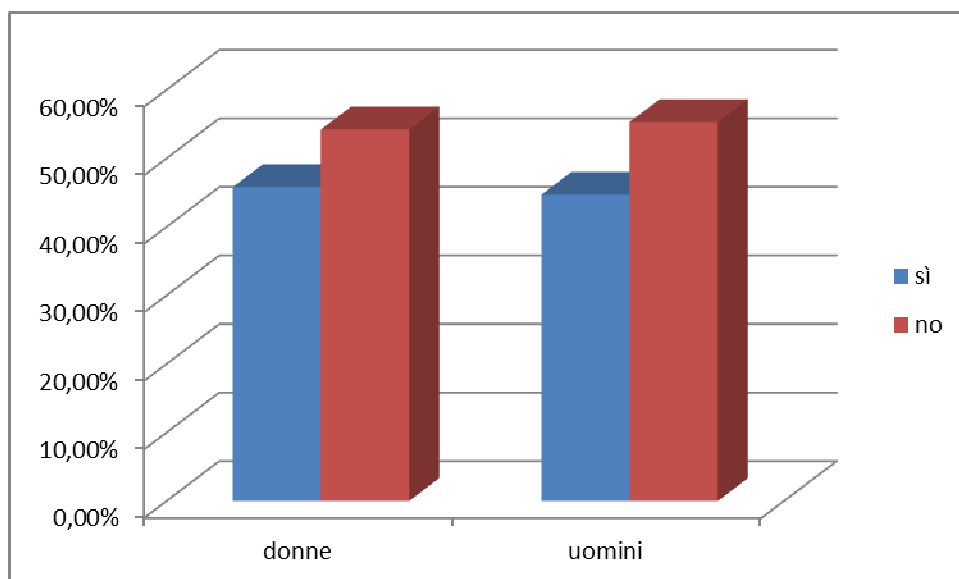
6. Hai incontrato delle difficoltà nel trovare un luogo della casa adatto, dove lavorare?



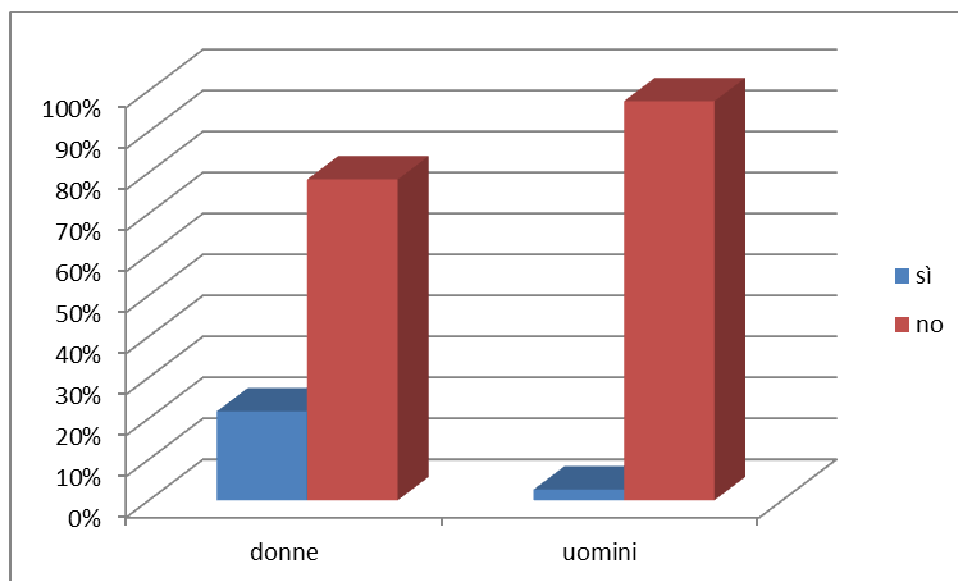
❖ IL TEMPO:

Nella gestione del tempo le compilatrici testimoniano una maggiore difficoltà nel separare i tempi di lavoro dalla vita familiare.

7. Hai dedicato al lavoro più tempo rispetto a quando lavori in ufficio?



8. Hai incontrato difficoltà nel separare i tempi del lavoro dai tempi della vita privata?



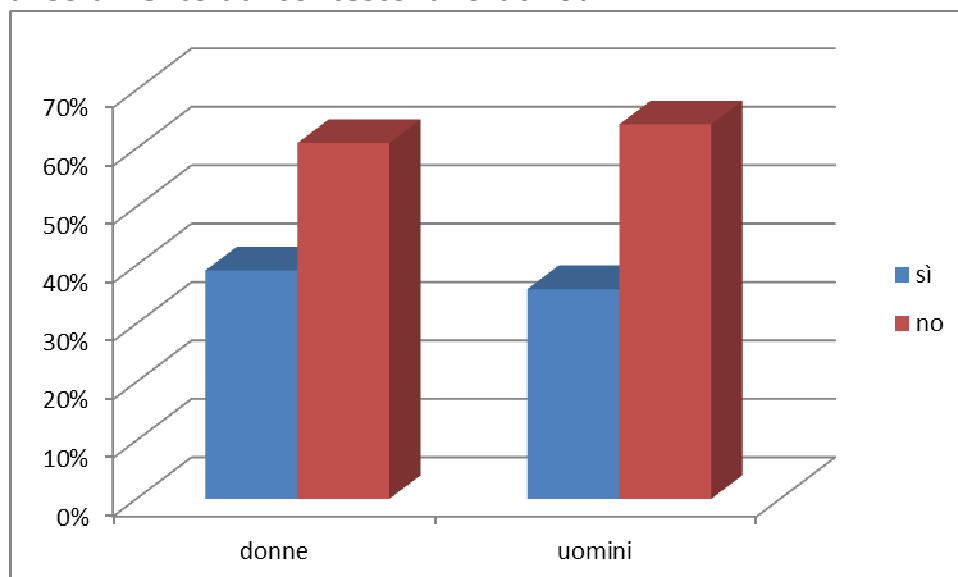
❖ LE IMPRESSIONI:

Le risposte date evidenziano:

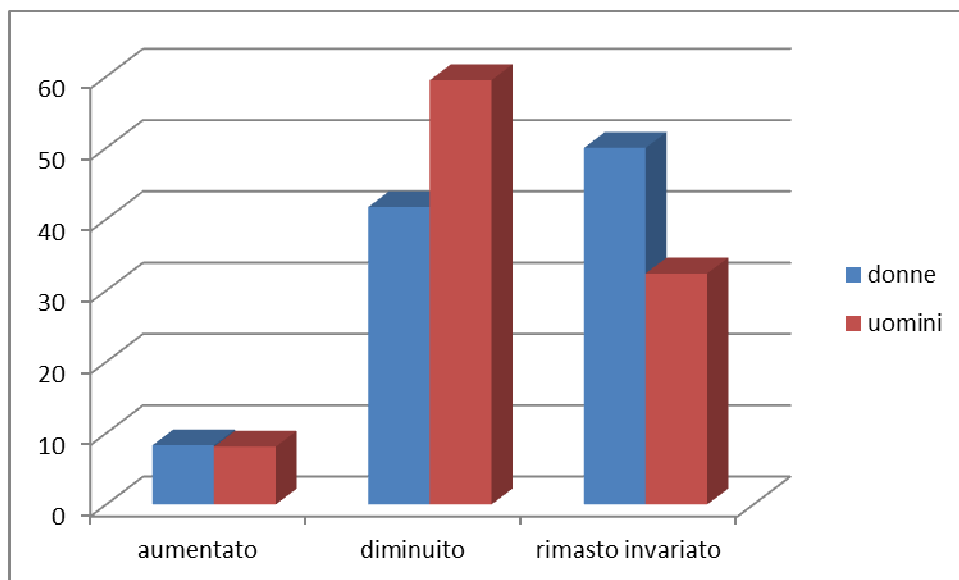
una percentuale leggermente superiore di colleghe che lamenta un senso d'isolamento;

una percezione di minore stress, la percezione di una maggiore quantità di lavoro svolto, più soddisfazione e motivazione e più concentrazione per il genere maschile

9. Nello svolgimento del lavoro da casa ti è capitato di percepire un senso d'isolamento dal contesto lavorativo?

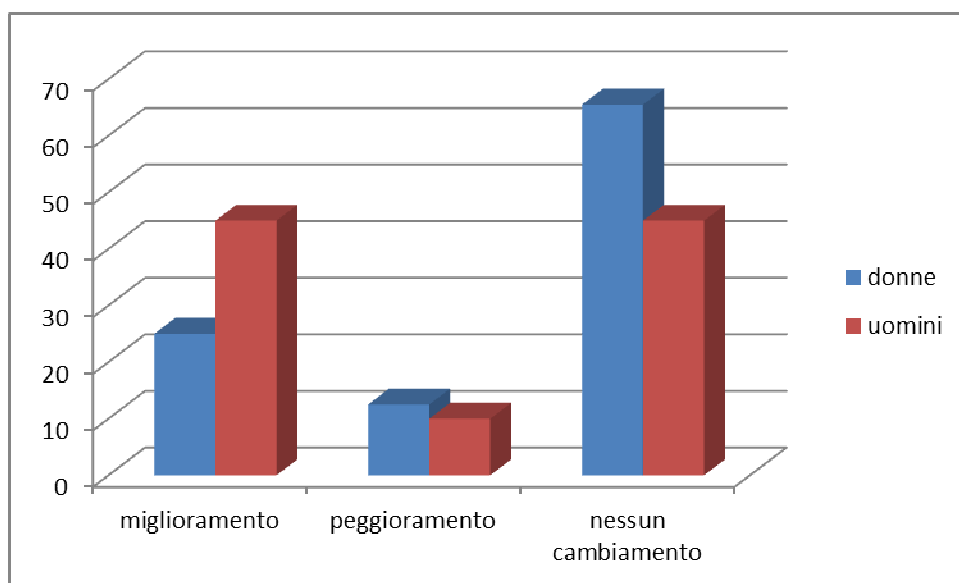


10. Ritieni che lavorando da casa il livello di stress sia diminuito, aumentato, rimasto invariato?

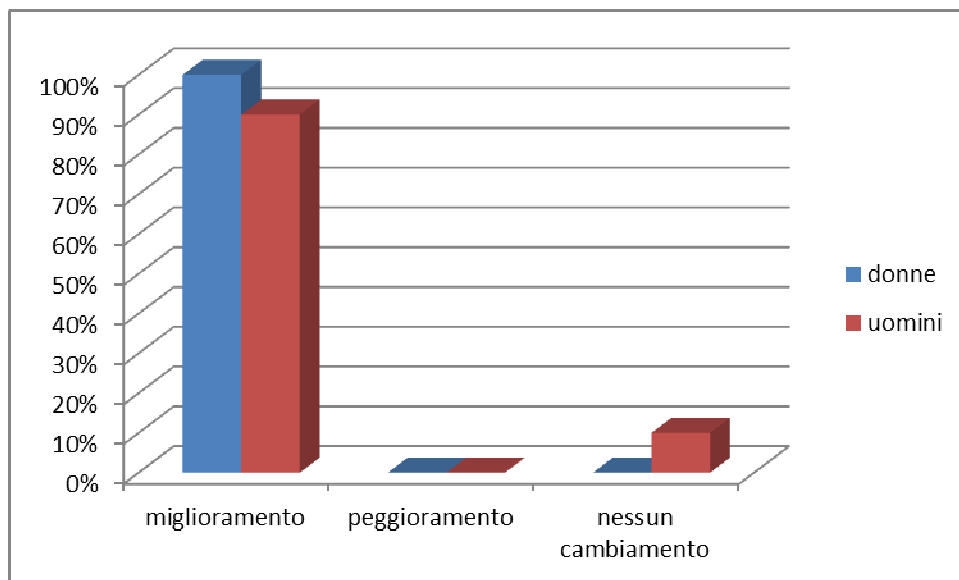


11. Come cambiano i seguenti fattori quando lavori in smart working? Indica per ciascun aspetto se hai constatato un miglioramento o un peggioramento nella tua attività per il fatto di svolgerlo da casa.

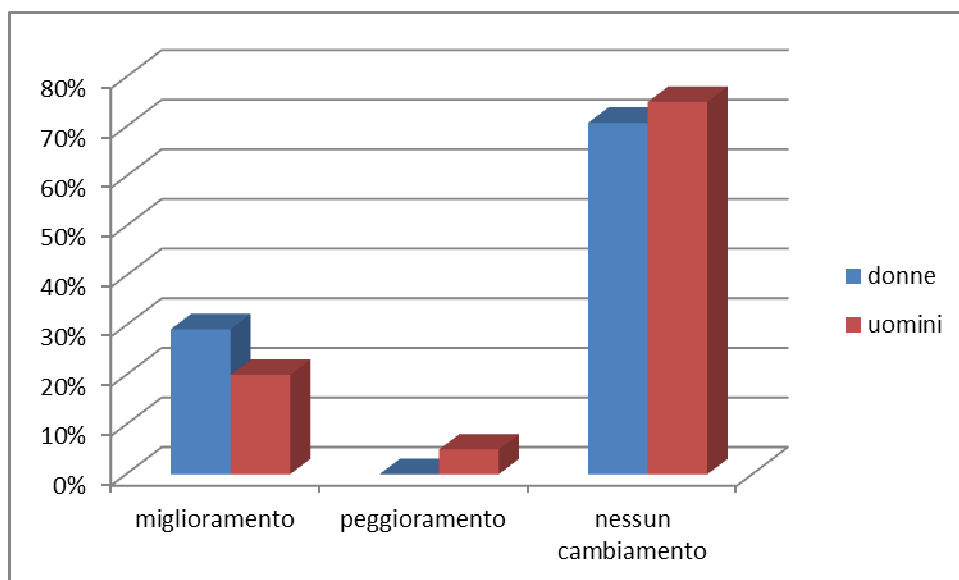
Il tempo necessario per svolgere un'attività



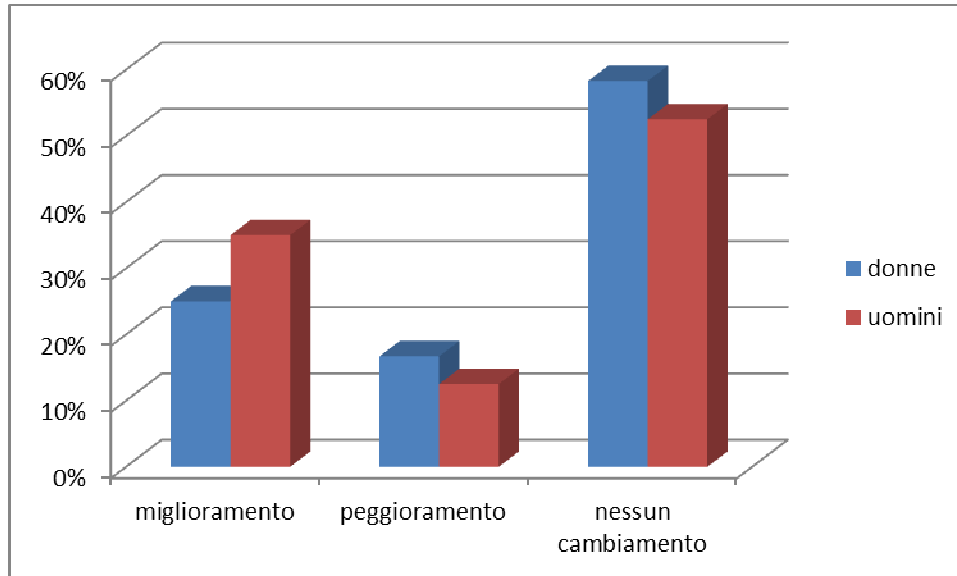
I tempi di trasferimento casa-ufficio



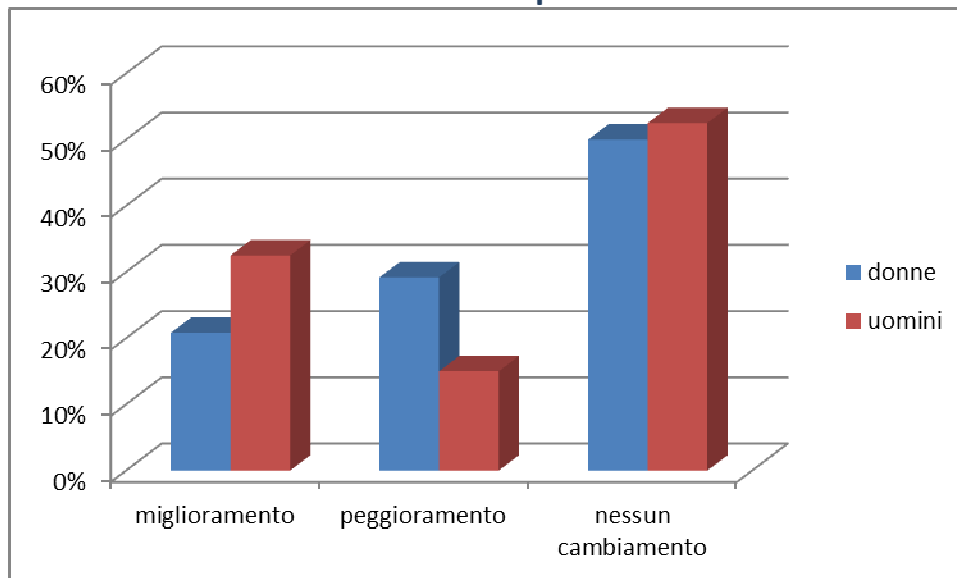
L'utilizzo dei permessi per problematiche personali



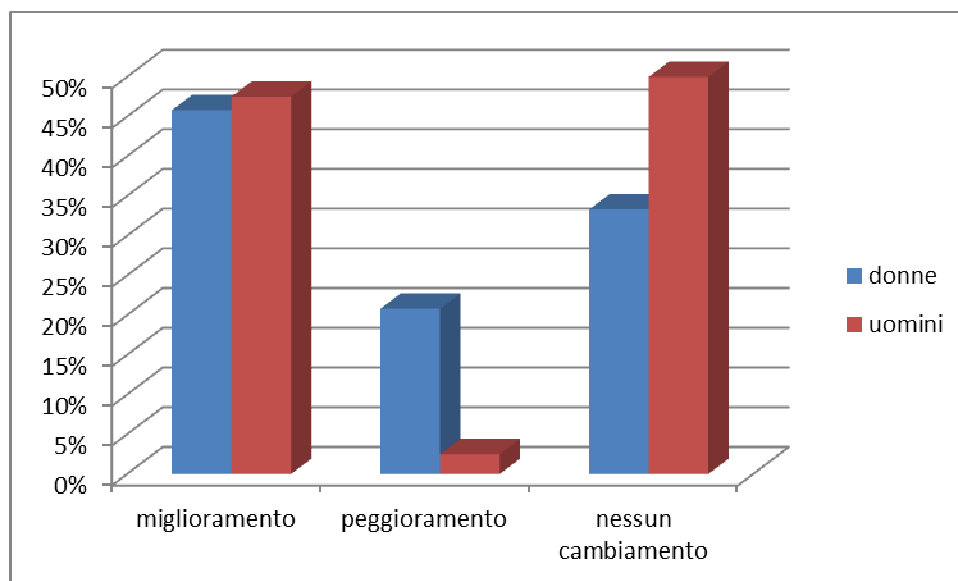
La quantità del lavoro svolto



La soddisfazione e la motivazione per il mio lavoro



Capacità di concentrazione



12. Quali sono stati i cambiamenti percepiti nell'ambito dei rapporti con i tuoi superiori e con i colleghi? (Domanda aperta)

Nessuna differenza sostanziale tra i generi. La maggioranza dei compilatori non ha percepito modifiche di rilievo. Alcuni e alcune lamentano l'assenza di contatti in presenza con i colleghi.

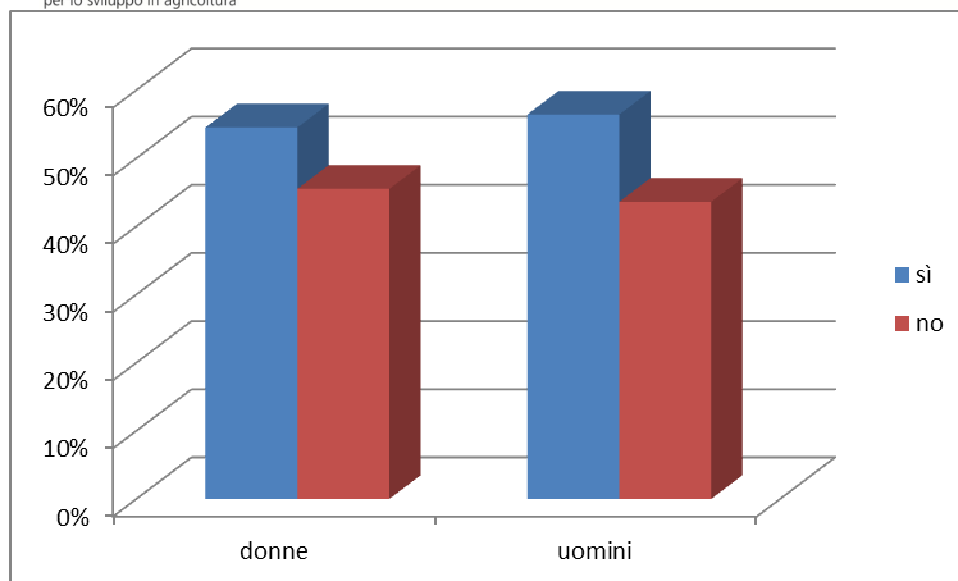
13. Quali strumenti hai maggiormente utilizzato per comunicare con i colleghi e con i coordinatori/dirigenti? (Domanda aperta)

Nessuna differenza di rilievo tra i generi, a parte una leggera prevalenza nell'uso del telefono da parte delle donne

❖ INNOVAZIONI:

Una leggera prevalenza nell'utilizzo delle videoconferenze e, in particolare, un maggior entusiasmo per le stesse nelle risposte particolareggiate date dai colleghi.

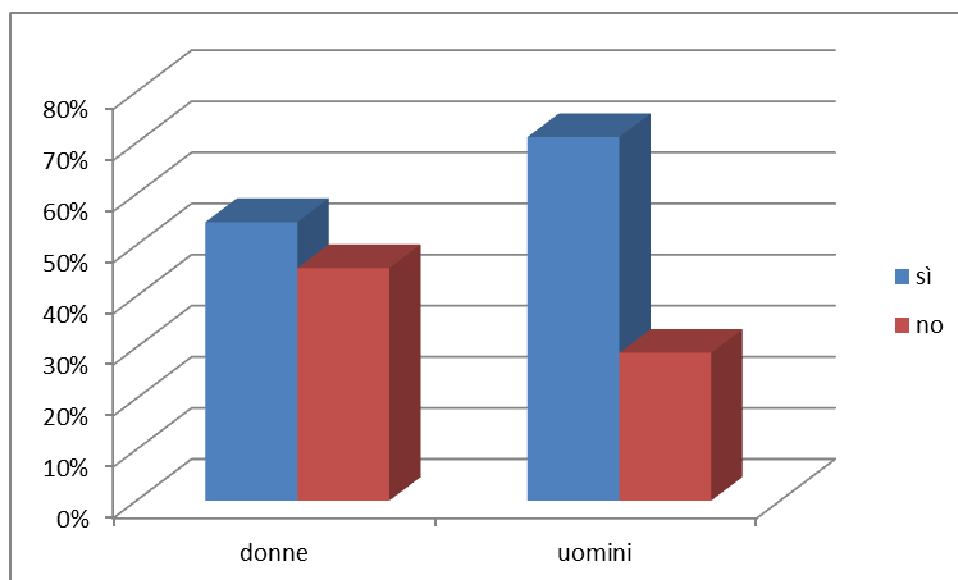
14. Hai avuto occasione di sperimentare nuove procedure, nuove soluzioni tecnologiche, nuovi programmi informatici o nuove modalità lavorative?



LA FORMAZIONE:

Una maggiore partecipazione alla formazione da parte dei compilatori rispetto alle compilatrici. Alcune colleghe riferiscono di aver dovuto scegliere tra la formazione e gli impegni lavorativi.

15. Lavorando da casa hai avuto occasione di partecipare ad attività formative?



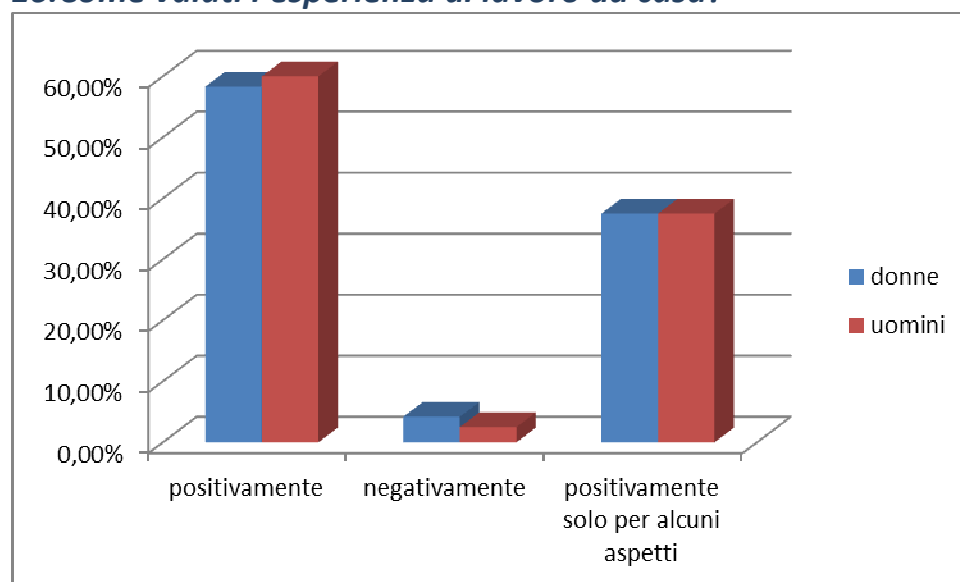
❖ LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

La valutazione è leggermente più positiva per il genere maschile.

Diverse colleghe nelle risposte particolareggiate esprimono la preferenza per un'alternanza di lavoro in ufficio e lavoro da casa.

I colleghi evidenziano, maggiormente, la diminuzione dello stress, la migliore gestione del tempo, il maggior senso di responsabilità e la maggior autonomia.

16. Come valuti l'esperienza di lavoro da casa?



Inell'ambito della conciliazione vita lavoro **le azioni positive** da realizzare nel triennio riguarderanno la prosecuzione delle attività a supporto del telelavoro e dello smart working con l'adeguamento alla nuova regolamentazione prevista nel rientro alla normalità.

In particolare per il 2021 si prevedono le seguenti **azioni positive** a cura dell'Unità Organizzativa Sviluppo dell'Organizzazione e Formazione del Servizio Personale:

- 🛠️ Attività a supporto del telelavoro e dello smart working (monitoraggio, eventuale proroga progetti, adeguamento alla nuova eventuale regolamentazione)