



Città di Varedo

**PIANO TRIENNALE
delle
AZIONI POSITIVE
2014 / 2016**

Premessa

Le **azioni positive** sono 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro" e i decreti legislativi 196/2000 e 165/200, il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 di approvazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", nonché la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

*Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
Valorizzazione delle caratteristiche di genere;*

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Varedo intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è diviso in tre parti:

- 1. Nella prima parte vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, vengono dapprima elencate le caratteristiche sociografiche e lavorative dei dipendenti (come sono distribuiti nelle categorie, il titolo di studio posseduto, l'anzianità di servizio, chi è in part-time) attraverso l'utilizzo di tabelle divise per uomini e donne*
- 2. Nella seconda parte sono indicate le azioni realizzate nel corso dell'anno 2013.*
- 3. Nella terza parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Varedo intende raggiungere nel triennio 2014/2016 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.*

I dipendenti del Comune: caratteristiche sociografiche e lavorative

Indice delle tabelle allegate

Le tabelle allegate sono tratte dal conto annuale 2013 e illustrano l'organizzazione del personale del Comune di Varedo al 31/12/2013.

Tabella 1

Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio

Nella tabella è indicato il numero di dipendenti in servizio al 31/12/2013 per ciascuna categoria di inquadramento. Per ogni categoria è inoltre indicato il numero di dipendenti uomini e il numero di dipendenti donne e se si tratta di lavoratori a tempo pieno o parziale.

Tabella 7

Personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per classi di anzianità di servizio

Nella tabella è indicata l'anzianità di servizio dei dipendenti divisi per ciascuna categoria di inquadramento.

Tabella 8

Personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per fasce di età

La tabella mostra come sono distribuiti i lavoratori e le lavoratrici per fasce di età.

Tabella 9

Personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per titolo di studio

Nella tabella è indicato il titolo di studio dei dipendenti per ciascuna categoria.

Provvedimento di riferimento della dotazione organica

Delibera G.C. Nr. 8 del 05.02.2014

T1 Personale a Tempo Indeterminato

Qualifica	Dotazione	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12	
		U	D	U	D	U	D	U	D
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	0	2	1	0	0	0	0	2	1
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	1	1	0	0	0	1	1	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA D2	18	4	2	0	0	0	2	4	4
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	0	2	1	0	0	0	1	2	2
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	1	3	0	0	0	1	1	4
POSIZIONE ECONOMICA C3	43	2	7	0	0	0	1	2	8
POSIZIONE ECONOMICA C2	0	5	5	0	1	0	2	5	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	0	2	6	0	0	1	2	3	8
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Pag. 9 - COMUNI - REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.) - VAREDO - VAREDO - DATA: 6/6/2014 - ORA: 4:22

Qualifica	Dotazione	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12	
		U	D	U	D	U	D	U	D
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	0	2	0	0	0	0	2	2	2
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	0	2	0	0	0	0	0	2	0
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	6	0	0	0	0	0	0	0	0
POSIZIONE ECONOMICA B3	0	3	3	0	0	0	0	3	3
POSIZIONE ECONOMICA B2	0	0	6	0	0	0	1	0	7
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	21	1	1	0	1	0	0	1	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE :	93	27	37	0	2	1	14	28	53

Pag. 10 - COMUNI - REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.) - VAREDO - VAREDO - DATA: 6/6/2014 - ORA: 4:22

T7 Dipendenti per Anzianità di Servizio

Qualifica	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-43		44 e oltre		Totale Pers.
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZ ECON. 05 PROFILI ACCESSO 03	-	-	-	-	1	1	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
POSIZ ECON. 05 PROFILI ACCESSO 01	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
POSIZ ECON. 04 PROFILI ACCESSO 01	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	1	0	0	1	-	-	-	-	3
POSIZIONE ECONOMICA 02	-	-	-	-	0	3	1	1	2	0	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO 01	0	1	-	-	0	1	1	0	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	4
POSIZIONE ECONOMICA 04	-	-	-	-	0	1	-	-	1	0	0	1	-	-	0	2	-	-	-	-	6
POSIZIONE ECONOMICA 03	-	-	-	-	1	3	1	1	-	0	2	0	1	0	1	-	-	-	-	-	10
POSIZIONE ECONOMICA 02	-	-	1	0	1	4	0	3	1	0	2	0	-	-	0	1	-	-	-	-	13
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO 01	3	4	0	3	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
POSIZ ECON. 06 PROFILI ACCESSO 03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
POSIZ ECON. 06 PROFILI ACCESSO 03	-	-	-	-	0	2	-	-	-	-	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	4
POSIZ ECON. 04 PROFILI ACCESSO 01	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	2
POSIZIONE ECONOMICA 03	-	-	-	-	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	6
POSIZIONE ECONOMICA 02	-	-	-	-	0	4	0	1	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO 01	1	0	-	-	0	1	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3

Pag. 17 - COMUNI - REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.) - VAREDO - VAREDO - DATA: 6/6/2014 - ORA: 4:22

TOTALE :	4	5	1	3	6	24	3	7	6	2	6	5	3	1	0	6	0	0	0	0	n1
----------	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

T8 Dipendenti per Et 

Fasce dipendenti per et� da - a :	0-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67		68-99		Tot. Pers
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
POSIZIONE ECONOMICA D2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
POSIZIONE ECONOMICA C4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
POSIZIONE ECONOMICA C3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
POSIZIONE ECONOMICA C2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
POSIZIONE ECONOMICA B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
POSIZIONE ECONOMICA B2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

Pag. 19 - COMUNI - REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.) - VAREDO - VAREDO - DATA: 6/6/2014 - ORA: 4:22

TOTALE :	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		

T9 Dipendenti per Titolo di Studio

Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	3
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	-	-	1	1	-	-	0	1	-	-	-	-	3
POSIZIONE ECONOMICA D2	-	-	3	0	0	2	1	2	-	-	-	-	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	-	-	2	0	0	1	0	1	-	-	-	-	4
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	5
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	1	2	4	0	2	0	1	-	-	-	-	10
POSIZIONE ECONOMICA C2	2	1	3	6	-	-	0	1	-	-	-	-	13
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	-	-	1	4	0	1	2	3	-	-	-	-	11
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	4
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
POSIZIONE ECONOMICA B3	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	6
POSIZIONE ECONOMICA B2	0	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	1	1	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Totale	8	15	15	22	0	9	5	10	-	-	-	-	81

Obiettivi 2013 - Report

Obiettivo 1 ó usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili	<p>A. <i>Promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione delle donne a corsi formativi interni ed esterni.</i></p> <p>B. <i>Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.</i></p>	<p>A. . Nell'Anno 2013 sono 38 le donne che hanno partecipato a corsi di formazione.</p> <p>B. E' stata formulata e accolta una richiesta Nr. 1 di rimodulazione di part-time, con durata oraria a 15 ore</p>
2. Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere.	<p>A. <i>Contributo alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare si prevede di:</i></p> <p>- <i>promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità mediante interviste al personale dell'Ente, a cura del Comitato per le pari Opportunità, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.</i></p>	<p>A. Non ancora attuato.</p>

Obiettivo 2 ó Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
<p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa.</p>	<p>A. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.</p> <p>B. Promuovere azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro famigliari.</p>	<p>A. Accoglimento di Nr. 1 di Part-time non legate alla maternità al fine di conciliare esigenze lavorative e personali.</p> <p>B. Nel marzo 2007 è stata inviata una circolare informativa a tutti i dipendenti avente ad oggetto "Disposizioni in materia di assenze per ferie, permessi e malattia".</p>
<p>2. Consolidare il servizio esistente per la conciliazione casa/lavoro.</p>	<p>A. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori</p>	<p>A. Confermata la flessibilità di orario mediante il Consolidamento della Banca Ore. Previste deroghe per motivi familiari legate all'ingresso oltre l'orario di servizio rispetto agli altri dipendenti.</p> <p>A2. Viene confermata la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro i limiti concordati con i sindacati.</p> <p>A3. Viene confermato, (seppure non vi siano dipendenti che ne abbiano fatto richiesta) l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.</p>

Obiettivo 3 ó Promozione della cultura di genere.

<i>Sottobiettivi</i>	<i>Azioni</i>	<i>Strumenti attuativi</i>
<i>1. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</i>	<i>A. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG. B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</i>	<i>A. e B. Pubblicazione dati nell'adoneo spazio ricavato sul sito Internet comunale.</i>

Obiettivo 4 ó Promuovere il ruolo e le attività del CPO.

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
<i>1. Istituire le figure di riferimento.</i>	<i>A. Istituire il CUG - comitato unico di garanzia (pari opportunità + mobbing).</i>	<i>A. Non è stato ancora costituito il CUG.</i>
<i>2. Dotarsi degli strumenti normativi</i>	<i>A. Adottare il Regolamento per le Pari Opportunità e il Regolamento contro il Mobbing</i>	<i>A. Approvato Regolamento per Comitato pari opportunità con Delibera Nr. 37 del 30.09.2010.</i>
<i>3. Favorire le relazioni sul territorio</i>	<i>A. Promuovere l'attività di relazione del CUG nei confronti delle realtà locali (associazioni, ASL, provincia) al fine di programmare azioni congiunte per la promozione di iniziative sul tema delle pari opportunità.</i>	<i>A. Iniziativa in occasione della festa dell'8 Marzo C/o la Biblioteca Comunale mediante la realizzazione di un angolo libri dedicato alla tema della Festa della Donna con distribuzione di segnalibri del poeta e drammaturgo Tagore.</i>

Obiettivi triennio 2014/2016

Obiettivo 1 ó usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente

<i>Sottobiettivi</i>	<i>Azioni</i>	<i>Strumenti attuativi</i>
<p>1. <i>Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili</i></p>	<p>A. <i>Promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione delle donne a corsi formativi interni ed esterni.</i></p> <p>B. <i>Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.</i></p>	<p>A. <i>Iscrizione ai corsi di formazione.</i></p> <p>B. <i>Iscrizione a corsi di aggiornamento e sostegno del reinserimento lavorativo attraverso le professionalità presenti nel servizio di provenienza.</i></p>
<p>2. <i>Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere.</i></p>	<p>A. <i>Contributo alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare si prevede di:</i> <i>- promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità mediante interviste al personale dell'Ente, a cura del Comitato per le pari Opportunità, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.</i></p>	<p>A. <i>Promuovere una fase di analisi attraverso interviste.</i></p>

Obiettivo 2 ó Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
<p>1. <i>Migliorare l'efficienza organizzativa.</i></p>	<p>A. <i>Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.</i></p> <p>B. <i>Promuovere azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro famigliari.</i></p>	<p>A. Accoglimento delle richieste di part-time, anche oltre il limite del 25% per ciascuna categoria, in particolari situazioni. Al fine di garantire la concessione del part-time a dipendenti interessati da situazioni familiari tali da richiedere una assidua assistenza da parte del lavoratore stesso, si è infatti deciso, ai sensi dell'art 4, comma 11, del CCNL del 14.09.2000, di elevare del 2% il contingente previsto dal comma 2 del sopra citato articolo). L'azione si sostanzia in un'analisi, con il dipendente, della forma di flessibilità più confacente alle esigenze emerse di non compatibilità coi tempi manifestata.</p> <p>B. Emanazione di circolari informative.</p>
<p>2. <i>Consolidare il servizio esistente per la conciliazione casa/lavoro.</i></p>	<p>A. <i>Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori</i></p>	<p>A1. Come previsto dai Contratti Nazionali viene confermata la Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore.</p>

		<p>A2. Viene confermata la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i sindacati.</p> <p>A3. Viene favorito l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.</p>
--	--	--

Obiettivo 3 ó Promozione della cultura di genere.

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
<i>1. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</i>	<i>A. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG. B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</i>	<i>A e B. pubblicazione nell'adoneo spazio ricavato sul sito Internet Comunale.</i>

Obiettivo 4 ó Promuovere il ruolo e le attività del CPO.

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
1. <i>Istituire le figure di riferimento.</i>	A. <i>Istituire il CUG - comitato unico di garanzia (pari opportunità+ mobbing).</i>	A. Invio della richiesta alle rappresentanze sindacali per la nomina dei loro rappresentanti.
2. <i>Dotarsi degli strumenti normativi</i>	A. <i>Adottare il òRegolamento per le Pari Opportunitàö e il òRegolamento contro il Mobbingö</i>	A. Predisposizione dei regolamenti e verifica dei contenuti con le rappresentanze sindacali e il CUG.
3. <i>Favorire le relazioni sul territorio</i>	A. <i>Promuovere l'attività di relazione del CUG nei confronti delle realtà locali (associazioni, ASL, provincia) al fine di programmare azioni congiunte per la promozione di iniziative sul tema delle pari opportunità.</i>	A. Organizzazione iniziative in collaborazione con le associazioni del territorio da parte degli uffici più in relazione con le stesse quali la biblioteca, l'ufficio cultura e/o servizi sociali.