

## PIANO AZIONI POSITIVE 2025/2027

Il Comune di Como, nel triennio 2025/2027, intende porre in essere, nei confronti dei propri dipendenti, le seguenti azioni positive:

✓ Continuare a rafforzare e supportare il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) costituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e secondo le indicazioni della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle pari opportunità emanata in data 26 giugno 2019 n. 2/2019, valorizzando e pubblicizzando i risultati svolti dallo stesso.

✓ Garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale rispettando le disposizioni come individuate dalla citata direttiva n. 2/2019 e, in particolare, la normativa in tema di composizione delle commissioni di concorso e selezione, di definizione dei requisiti di accesso ai concorsi/selezioni affinché siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

✓ Garantire la partecipazione di tutti i dipendenti dell'Ente, senza distinzione di genere, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro oppure con modalità da remoto quali i webinar per favorire la conciliazione dei tempi casa-lavoro.

✓ Favorire la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, definendo adeguati percorsi formativi nell'ambito del piano di formazione.

✓ Promuovere l'utilizzo in tutti i documenti di lavoro di termini non discriminatori.

✓ Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità: raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.); diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

✓ Favorire con adeguate disposizioni organizzative la flessibilità lavorativa, anche mediante la diffusione del lavoro agile e del lavoro da remoto, in un'ottica di conciliazione della vita familiare e professionale, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, valutando l'adozione di criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato

✓ Incentivare la modalità del Lavoro Agile e del lavoro da remoto, eventualmente prevedendo settimanalmente delle giornate destinate stabilmente al lavoro agile per le attività che possono essere rese da remoto, anche attraverso processi formativi/informativi del personale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione volti alla diffusione di una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative.

✓ accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzazione delle diversità partendo dalla fruizione del corso di formazione, previsto dal piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, da parte di un dipendente per ogni area, un dipendente della polizia locale ed uno dell'avvocatura del Comune;

- ✓ Attuazione di procedure per il “buon rientro” dei dipendenti assenti per un lungo periodo (come ad esempio in caso di maternità, terapie oncologiche, etc);
- ✓ predisposizione di un'efficace informazione sul “Piano delle Azioni Positive” e delle azioni intraprese;
- ✓ azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni