



Camera di Commercio  
Roma

# **Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023**

---

**Allegato al Piano della *Performance* Triennio 2021-2023  
Delibera di Giunta n. 4 del 25 Gennaio 2021**

## **Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne**

### **PREMESSA E CORNICE NORMATIVA**

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito “PAP”) è il documento che raccoglie le iniziative programmate dalla Camera di Commercio di Roma per promuovere l’attuazione delle pari opportunità all’interno dell’ambiente di lavoro, favorire interventi di conciliazione di tempi di vita e di lavoro e prevenire l’insorgere di eventuali situazioni di disagio tra il personale. Le iniziative promosse sono coerenti con il Piano della *performance* della Camera di Commercio; il fine del presente documento è quello di valorizzazione le competenze del personale e di migliorare le prestazioni erogate alla collettività delle imprese del territorio, anche mediante la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dall’assenza di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. Il periodo di riferimento del Piano è il triennio 2021-2023. Il documento, in una logica di continua revisione e miglioramento dei processi, è per sua natura in divenire e costruito con una logica di aggiornamento annuale.

È opportuno, prima di procedere alla trattazione delle iniziative attuate nel 2020 e ai progetti da realizzare nel 2021, illustrare i riferimenti normativi alla base del Piano.

Il **D.Lgs. n. 198 dell’11 aprile 2006**, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” raccoglie la normativa per quanto concerne la promozione di politiche per le pari opportunità, la diffusione di buone prassi e formazione culturale sui temi delle pari opportunità e sulle forme di discriminazione. L’art. 42 del Codice dettaglia le azioni positive, definendole come tutte quelle misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono “*la realizzazione di pari opportunità*” e che, “*nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”. L’art. 48 prevede inoltre che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive al fine di “*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*” e di favorire “*il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*”. È da sottolineare come queste misure intervengano solo laddove si verificano

situazioni in cui vi è disparità di trattamento, con l'intento incisivo di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, in essere.

Con la **Direttiva del 23 Maggio 2007**, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PA”, il Ministro per le riforme e le pari opportunità ha inteso aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali e sviluppare pratiche lavorative tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori.

I temi delle pari opportunità sono stati adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. La Direttiva sopra menzionata recepisce quanto sottolineato dalla **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, appunto “riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.

All'interno della cornice europea, la Strategia Europa 2020 ha come *focus* la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. In tale contesto si inseriscono sia la **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla “Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015” che ha ribadito l'importanza di azioni positive, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) sia la *Roadmap* promulgata dalla Commissione Europea nel 2015 “*New start to adress the challenges of work-life balance faced by working Families*” che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione delle donne. Si segnala inoltre la **Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo**, recante la “Creazione di condizione del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”, che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

In aggiunta a quanto analizzato finora, la **Direttiva del 4 marzo 2011** “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità, richiama la Direttiva precedente e rafforza il dettato, veicolato anche dall'Unione Europea, sul “tema di pari opportunità tra uomo e donna sul lavoro e di contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*”. La pubblica amministrazione vuole “*essere datore di lavoro esemplare*” attuando per prima questi principi, che si ritrovano nel **D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001**, in particolare negli artt. 7 e 57. Affinché tali misure si realizzino, la Direttiva ribadisce come il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, siano elementi imprescindibili per migliorare “*l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa*” e garantire un “*miglior apporto in termine di produttività e di affezione al lavoro*”.

Il **D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015** “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione del “*Jobs act*”, ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 161 del 26 marzo 2001), introducendo nuove misure a favore della “*conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico*”. Al contempo la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 fornisce gli indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della L. 124 del 7 agosto 2015 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione del lavoro delle amministrazioni pubbliche) e le linee guida per l’organizzazione del lavoro in base al principio di conciliazione tempi di vita/lavoro.

In ultimo, è importante richiamare la **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, a cura del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità. Il documento ribadisce l’importanza della promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche e le disposizioni relative ai Comitati Unici di Garanzia (di seguito “CUG”), le cui funzioni vengono ulteriormente rafforzate. I CUG hanno il compito di trasmettere agli organi di indirizzo politico-amministrativo degli enti di appartenenza una relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente, contenente “*un’apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale*”. La direttiva statuisce infine che il Piano triennale di azioni positive vada aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, anche come allegato al Piano della *performance*. Due sono le direttrici principali sui cui le Amministrazioni sono chiamate ad agire: strutturare il lavoro favorendo il benessere organizzativo e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; diffondere la cultura delle pari opportunità, anche attraverso la formazione del personale.

## **OBIETTIVI DEL PIANO E CORRELAZIONE CON IL PIANO DELLA *PERFORMANCE***

Il Piano delle Azioni Positive individua l'insieme delle misure volte a realizzare la parità di genere; contrastare qualsiasi forma di discriminazione e incentivare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Il documento incoraggia una cultura organizzativa diretta al miglioramento delle modalità di lavoro, grazie anche all'uso delle tecnologie, e sostiene la diffusione di una maggiore consapevolezza sulle politiche di genere, attraverso la formazione del personale e della dirigenza. Si pone quindi come strumento atto a rimuovere quei fattori che possono incidere in modo negativo sulla parità di genere, sul benessere organizzativo e sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici. Il piano, adottato in ottemperanza all'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", ha durata triennale e trova il suo *focus* negli artt. 42 e 48 del Codice. La pianificazione a sostegno delle pari opportunità concorre a definire il risultato dell'amministrazione all'interno del ciclo di gestione della *performance*, come previsto dal D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009. La normativa in questione prevede, infatti, che il sistema di misurazione della *performance* organizzativa tenga conto anche del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Tale correlazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, nella quale si sottolinea come la valorizzazione delle differenze sia uno dei fattori di qualità dell'azione amministrativa. Alla luce di quanto detto la Camera di Commercio di Roma adotta il presente Piano con l'intento propositivo e propulsivo finalizzato a promuovere le pari opportunità e a valorizzare le diversità nella gestione del personale. La stretta relazione tra PAP e Piano della *Performance* si riscontra fattivamente negli obiettivi individuati da quest'ultimo, inerenti la formazione del personale, di competenza dell'Area "Affari Generali e del Personale", e lo *smart working*, quale strumento utile per implementare l'efficienza delle attività dell'Ente e per incrementare la produttività dei processi lavorativi, conciliando vita lavorativa e familiare.

## IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

I Comitati Unici di Garanzia sono stati istituiti con la L. n. 183 del 4 novembre 2010. In particolare l'art. 21 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". I CUG raccolgono in un unico organismo, a composizione paritetica, l'eredità e le competenze dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul fenomeno del *mobbing*. Il CUG pertanto si afferma quale strumento attraverso cui si intende:

- Assicurare all'interno delle pubbliche amministrazioni parità e pari opportunità, intervenendo su ogni forma di discriminazione;
- Migliorare le singole prestazioni lavorative per ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;
- Sviluppare misure in favore dell'efficacia e efficienza organizzativa per potenziare la *performance* dell'amministrazione nel suo complesso.

Le linee guida del 4 marzo 2011 adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità definiscono i compiti del CUG, i quali vengono ribaditi e rafforzati dalla menzionata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019. L'organismo riveste una funzione propositiva per la predisposizione dei piani di azioni positive; consultiva per la prevenzione di possibili situazioni di discriminazione diretta e indiretta; di verifica in quanto chiamato a relazionare ogni anno sullo stato di attuazione del piano triennale di azioni positive e sul monitoraggio degli incarichi conferiti al personale dirigenziale e non.

La Camera di Commercio di Roma ha istituito il proprio CUG con determinazione del Segretario Generale n. 56 del 16 settembre 2011, l'attuale composizione del Comitato scaturisce dalla determinazione del Segretario Generale n. 11 del 3 marzo 2020.

## STRUTTURA DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA

La Camera di Commercio di Roma nel mettere in campo le azioni positive per il triennio 2021-2023 tiene necessariamente conto della composizione del personale in servizio a tempo indeterminato, in modo da delineare interventi puntuali e propositivi tesi alla piena realizzazione delle pari opportunità.

I dati seguenti sono aggiornati al 11 gennaio 2021.

Su un numero di 354 dipendenti in servizio, 228 sono donne, mentre i restanti 126 sono uomini, suddivisi secondo le categorie illustrate in tabella A.

TABELLA A: Composizione del personale in servizio in base al sesso e alla categoria

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	<b>Totale</b>
Uomini	1	39	51	31	4	<b>126</b>
Donne	1	52	118	56	1	<b>228</b>
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>91</b>	<b>169</b>	<b>87</b>	<b>5</b>	<b>354</b>

TABELLA B: Personale dei livelli suddiviso in tempo pieno e parziale

	Tempo Pieno	Tempo Parziale
Uomini	126	0
Donne	200	28
<b>Totale</b>	<b>326</b>	<b>28</b>

TABELLA C: Responsabili di Struttura divisi per sesso

	Responsabili di Struttura
Uomini	9
Donne	13
<b>Totale</b>	<b>22</b>

TABELLA D: Personale con contratto di *Smart Working*, parte del progetto siglato nel 2018

	Smart Worker
Uomini	4
Donne	8
<b>Totale</b>	<b>12</b>

## **Obiettivi e Azioni positive: risultati annualità 2020 e aggiornamento per il triennio 2021-2023**

### **RISULTATI ANNUALITÀ 2020**

La Camera di Commercio di Roma ha sempre posto in essere una politica attenta alla valorizzazione delle differenze e alla puntuale realizzazione delle pari opportunità di lavoro e del benessere organizzativo, quali valori identificativi di una moderna amministrazione. Il Piano delle azioni positive costituisce pertanto lo strumento propulsivo e propositivo attraverso cui mettere in atto iniziative di valorizzazione del personale.

La Camera, a seguito dell'accordo con le parti sindacali stipulato il 10 maggio 2018, ha avviato il primo progetto di *smart working* che ha riguardato, dapprima, le funzioni del Registro Imprese interessate dalla telematica. Il progetto intendeva verificare la fattività della nuova modalità di lavoro ed è stato accolto dal consenso del personale e dell'Amministrazione stessa, tanto che è stato riconfermato nel tempo, con l'introduzione di una nuova unità di personale afferente all'Area I Affari Generali e del Personale. In un contesto lavorativo orientato alla digitalizzazione e con un occhio attento anche all'impatto ambientale, lo *smart working* costituisce una modalità di lavoro che consente all'Amministrazione un risparmio energetico sulla gestione delle risorse, conciliando parimenti tempi di vita e di lavoro per il dipendente. Il lavoro "agile" segue infatti un doppio binario, che collega l'incremento della produttività del dipendente e della struttura, alla possibilità di gestire al meglio la propria vita professionale e privata, nell'ottica di favorire il benessere organizzativo.

Altra iniziativa fortemente incentivata dall'Amministrazione riguarda la formazione del personale. Si ricordano gli interventi formativi specifici per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. A tal proposito è necessario ricordare la sensibilità e l'impegno dell'Amministrazione nel dotarsi di defibrillatori automatici esterni (DAE) e di metterli a disposizione, non solo per il primo soccorso di dipendenti e utenza esterna presente negli uffici dell'Ente, ma anche per chiunque ne avesse bisogno, presentando la relativa segnaletica anche al di fuori delle sedi della Camera. In coerenza con tale impegno da diversi anni vengono svolte numerose sessioni formative volte a istruire il personale nell'utilizzo del defibrillatore. Inoltre, per quanto concerne la Sicurezza sul Lavoro, la Camera si è impegnata in prima linea, grazie anche alla collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, al monitoraggio e alla valutazione del Rischio di stress da

lavoro correlato, come disciplinato dal D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008. Al fine di verificare la presenza di situazioni di stress, che pregiudichino la salute dei lavoratori e di conseguenza la produttività dell'Ente, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione redige il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in cui vengono individuate le criticità e gli interventi da realizzare in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Fra i diversi corsi di formazione organizzati una menzione particolare va fatta, poi, per il percorso formativo dei neo assunti "Adriano 2020". Svolto tra gennaio e febbraio 2020, il corso è nato, sotto la supervisione del *management* dell'Amministrazione e la guida del Professor Domenico De Masi, con l'intento di accompagnare i neo assunti, vincitori del concorso pubblico per 27 unità di categoria C, con profilo di assistente ai servizi amministrativi e di supporto, nel delicato passaggio dalla fase di assunzione a quella del lavoro operativo presso la Camera di Commercio. Il corso ha offerto ai partecipanti un'azione formativa mirata a illustrare l'organizzazione e il funzionamento dell'Ente, sviluppare competenze trasversali, tra le quali *team-building*, *team-working* e *public speaking*, offrire una panoramica socio-economica del contesto regionale, nazionale e internazionale. Al contempo ha fornito spunti ai partecipanti al fine di meglio comprendere lo stato dell'arte in materia di lavoro e di organizzazione, per interpretare gli scenari futuri del mercato del lavoro, orientati sempre di più all'uso di tecnologie innovative e strumenti digitali. Durante il mese di dicembre 2020, si è svolto inoltre un corso di formazione professionalizzante che ha visto coinvolti i Responsabili di Struttura dell'Ente a cui seguiranno percorsi formativi per tutto il personale. Tutto ciò ben si allinea con l'intento propositivo del presente Piano, in quanto la valorizzazione delle competenze del risorse umane migliora la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati all'utenza di riferimento, cui si rivolge la Camera di Commercio.

La Camera di Commercio di Roma ha rivolto particolare attenzione al personale con disabilità, fornendo tutti gli idonei dispositivi affinché il lavoro venga svolto senza ulteriori aggravii, nella tutela e valorizzazione della diversità e in modo efficiente. Le condizioni del personale diversamente abile vengono costantemente monitorate anche grazie alle visite di idoneità alla mansione, svolte con cadenza periodica dal medico competente che collabora con l'Ente per la valutazione dei rischi e per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

La Camera di Commercio ha prestato, inoltre, particolare attenzione alla tutela delle lavoratrici in gravidanza. All'interno del Documento sulla Valutazione dei Rischi tale tematica trova ampio risalto: sono infatti assicurate, con il supporto del medico competente, misure di protezione e di tutela laddove le mansioni siano svolte in ambiente potenzialmente nocivo per il nascituro e per la madre.

## LA GESTIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19

L'emergenza Covid-19 ha messo la Camera di Commercio di fronte a una sfida inaspettata che necessitava di risposte immediate per tutelare la salute del personale e ridurre al minimo il rischio di diffusione del virus, pur assicurando l'erogazione dei servizi alle imprese. L'Amministrazione si è prodigata con una serie di iniziative, che di seguito si vanno a dettagliare:

- La divulgazione delle linee guida promosse dall'Istituto Superiore di Sanità per contenere la diffusione del coronavirus;
- Una linea diretta con il medico competente della Camera per fugare eventuali dubbi da parte del personale sui comportamenti corretti da adottare per contrastare l'emergenza Covid-19;
- Una pianificazione attenta e accurata, in linea con le disposizioni normative emanate e proporzionata alle mutevoli condizioni di diffusione del contagio, tesa a favorire la diffusione della modalità di lavoro agile in via prioritaria a favore dei dipendenti più fragili e dei genitori con figli di età inferiore ai 14 anni, volta a contemperare la tutela della salute con l'erogazione dei servizi camerali;
- L'implementazione di strumenti digitali per rendere accessibili i sistemi operativi al personale in lavoro agile. A tale proposito si segnalano: il supporto attivo fornito dal personale dei Sistemi Informatici per la risoluzione di tutte le eventuali problematiche inerenti l'accesso ai *software* camerali e la predisposizione di stanze virtuali per effettuare convegni e riunioni; l'attivazione della VPN per tutti i dipendenti collocati in *smart working* per l'accesso a tutti i gestionali della intranet; un servizio attivo di consegna PC per il personale che ne abbia fatto richiesta.
- La fornitura sistematica e reiterata nel tempo per ogni dipendente di dispositivi di protezione individuale (DPI filtranti facciali FFP2 e mascherine chirurgiche), la predisposizione di pannelli separatori e di tutte le misure di distanziamento sociale per la salvaguardia della salute;
- Termo-scanner agli ingressi per rilevare la temperatura, con la previsione di protocolli di sicurezza in caso di personale o utenti con temperatura superiore ai 37,5°, e l'istallazione di dispenser di gel igienizzante;
- La predisposizione di protocolli per la gestione del personale venuto a contatto con persone risultate positive al Covid-19;

- Lo screening del personale con l'attivazione di un servizio convenzionato per effettuare il test diagnostico molecolare per la ricerca dell'antigene di superficie nella mucosa nasale;
- Una maggiore flessibilità dell'orario di servizio e della pausa pranzo, atta a prevenire assembramenti in entrata e uscita del personale.

L'insieme di queste misure per prevenire potenziali situazioni di contagio, si sono allineate non solo a quanto disposto dalla normativa, ma testimoniano anche lo spirito propositivo e solidaristico dell'Amministrazione, sempre attento alla salvaguardia del benessere e della salute dei propri dipendenti.

## **OBIETTIVI FUTURI**

La Camera di Commercio di Roma per il triennio 2021-2023 intende attuare una serie di azioni per prevenire e rimuovere eventuali ostacoli alla piena realizzazione della parità di genere nel contesto lavorativo. Sulla scia di quanto svolto finora e in linea con quanto disposto dal D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, l'Ente si pone come attore propositivo per diffondere e promuovere in modo efficace la cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo tra il personale, attraverso una serie di iniziative da realizzare:

- **Formazione del personale.** La Camera di Commercio si impegna in attività formative volte a valorizzare le competenze e le professionalità di tutti i dipendenti al fine di migliorare al contempo la preparazione del proprio personale e i servizi erogati alla collettività delle imprese operanti sul territorio. I progetti sono di competenza dell'Area I "*Affari Generali e del Personale*". Per il 2021, tra le iniziative messe in campo giova ricordare il corso di formazione rivolto a tutto il personale non dirigenziale, di categoria C e D, in continuità con quello già organizzato per i Responsabili di Struttura nel dicembre 2020. L'intento del corso è quello di rafforzare nei partecipanti la consapevolezza della responsabilità di ruolo e di fornire gli strumenti utili, anche attraverso esercitazioni e lavori di gruppo, atti a consolidare le conoscenze sui contenuti e la finalità dei lavori istruttori e delle competenze organizzativo-gestionali. Il dipendente pubblico del nuovo millennio, tanto in virtù delle spinte esogene che provengono dal contesto socio-economico di riferimento, quanto come soggetto propositivo all'interno dell'organizzazione, diventa attore protagonista del cambiamento che coinvolge la Pubblica Amministrazione. Al contempo, l'impegno a promuovere la cultura delle pari opportunità, la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, attraverso interventi formativi specifici, si conferma essere elemento imprescindibile per l'Amministrazione. Inoltre, anche per il 2021, è previsto un prestigioso corso di formazione dedicato ai neo assunti, al fine di introdurli al meglio nell'organizzazione camerale, trasmettere i valori e lo stile della Camera e sviluppare competenze trasversali. In coerenza con tale obiettivo sono state stanziare in bilancio risorse per € 110.000,00 relativamente alle spese per la formazione del personale.



- **Interventi di conciliazione della vita lavorativa e privata.** Il progetto di *smart working* avviato nel 2018 e proseguito nel corso del 2019 e del 2020, ha riscontrato il favore sia dell'Amministrazione che del personale coinvolto. Nel triennio di riferimento del presente PAP, la modalità di lavoro agile verrà estesa ad un numero maggiore di strutture, coinvolgendo le Aree organizzative, attraverso un'attenta mappatura della effettiva applicabilità e dei risultati conseguibili in termini di efficacia ed efficienza. Consapevole dello scenario nazionale che vede la Pubblica Amministrazione sempre più orientata all'innovazione tecnologica, così come delineato dalla Legge Delega sulla riforma della P.A. n. 124 del 7 agosto 2015, l'Ente si rende protagonista di questo processo di digitalizzazione estendendo il numero dei soggetti coinvolti dallo *smart working*; assicurando la fruizione dei servizi agli utenti in maniera solerte, produttiva e telematica; promuovendo interventi a favore del benessere organizzativo; sostenendo la riduzione dell'impatto ambientale dovuto agli spostamenti casa/lavoro. In coerenza con tale obiettivo sono state stanziare in bilancio risorse per € 15.000,00 relativamente alle spese per la gestione dello *smart working*.