

Allegato B

alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza 10 aprile 2020, n. 52



CONSIGLIO
REGIONALE
DEL LAZIO

Piano triennale delle azioni positive 2020 – 2022

Indice

Premessa	3
Informazioni e dati relativi alle risorse umane	5
Piano triennale delle azioni positive 2017 - 2019	9
Supporto alla genitorialità	9
Assistenza sanitaria integrativa	10
Promozione di sani stili di vita	10
Miglioramento dell'ambiente di lavoro	11
Microclima	11
Uso spazi interni ed esterni dell'amministrazione	11
Azioni positive: Azioni per il triennio 2020 – 2022	12
Area di Azione 1: Iniziative di conciliazione vita-lavoro	12
1.1 Sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa: Smart-Working	12
1.2 Iniziative a supporto della mobilità: Mobility Manager	12
Area di Azione 2: Iniziative per il benessere organizzativo	13
2.1 Promozione del ruolo del CUG	13
2.2 Sportello di ascolto per il disagio lavorativo: Sperimentazione	13
2.3 Consigliere/a di fiducia	13
2.4 iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità	14
2.5 Iniziative a supporto dell'inclusività: Disability Manager	14
2.6 Iniziative a supporto della genitorialità	14
2.7 Assistenza sanitaria integrativa	14
2.8 Procedure di buon rientro da lunga assenza	14
2.9 Convenzioni	15
2.10 Conoscersi per decidere	15
Area di Azione 3: Promozione di sani stili di vita	16
3.1 Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte a promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo	16
3.2 Commissione mensa e bar	16
3.3 Promozione della cultura della tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro	16
Area di Azione 4: Miglioramento dell'ambiente di lavoro	17
4.1. Microclima	17
4.2. Allestimento locale adibito al consumo dei pasti	17
4.3. Efficientamento energetico	17
Azioni positive: Schede di esplicitazione	18
Area di Azione 1: Iniziative di conciliazione vita-lavoro	18
Area di Azione 2: Iniziative per il benessere organizzativo	19
Area di Azione 3: Promozione di sani stili di vita	21
Area di Azione 4: Miglioramento dell'ambiente di lavoro	22
Conclusioni	23

Premessa

Il Piano triennale di azioni positive (PAP) di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche è un documento teso ad assicurare, nell'ambito dell'amministrazione, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e la promozione di iniziative dirette alla tutela e all'accrescimento del benessere organizzativo.

Tra i principali attori che svolgono un ruolo funzionale nella predisposizione dei PAP si colloca il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) al quale la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 attribuisce, tra i compiti propositivi, quello di predisporre il PAP, al fine di favorire l'uguaglianza formale e sostanziale sul lavoro fra uomini e donne.

Al riguardo, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), aggiornando alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, ha rafforzato il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, sull'attuazione del suddetto Piano. Inoltre, ha previsto che il PAP, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

Il presente PAP succede al Piano adottato per il triennio 2017-2019 dall'Ufficio di presidenza con deliberazione 3 agosto 2017, n. 114. Quindi, esso rappresenta un documento programmatico e strategico delle azioni positive che l'amministrazione intende realizzare in linea di continuità con le azioni poste in essere negli anni precedenti, al fine di intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, tenendo in debito conto la realtà e le dimensioni dell'Ente e soprattutto la posizione dei lavoratori all'interno della famiglia in un'ottica di giusta conciliazione tra le esigenze familiari e il lavoro.

Alla luce degli esiti positivi conseguiti, è stato ritenuto opportuno consolidare i comportamenti organizzativi virtuosi confermando anche per il triennio 2020-2022 le linee generali d'intervento programmate con il precedente PAP, aggiornate in ragione del nuovo assetto organizzativo, delle risultanze delle indagini sul personale dipendente promosse dall'Amministrazione e dal CUG, attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti.

Il presente documento è articolato in quattro sezioni:

- **Informazioni e dati relativi alle risorse umane**

Illustrazione delle informazioni e dei dati di contesto rappresentativi della “popolazione” del personale in servizio presso il Consiglio regionale. Costituisce il punto di partenza per la formulazione delle proposte;

- **Piano triennale delle azioni positive 2017 - 2019**

Descrizione delle iniziative avviate o consolidate nello scorso triennio e dei risultati conseguiti;

- **Azioni positive per il triennio 2020 - 2022**

Descrizione delle azioni da intraprendere;

- **Azioni positive: Schede di esplicitazione**

Descrizione delle fasi di realizzazione delle azioni.

Le azioni contemplate nel presente Piano sono coerenti e sinergiche con gli obiettivi fissati con il Piano della performance.

Informazioni e dati relativi alle risorse umane

La presente analisi è finalizzata a fornire un quadro complessivo della situazione del personale in servizio presso il Consiglio regionale nelle sue varie articolazioni.

L'osservazione del contesto di riferimento si basa sull'insieme dei dati relativi al personale, al 31 dicembre 2019, disaggregati per genere, anzianità di servizio, classi di età, titolo di studio e tipologie contrattuali (tempo indeterminato/tempo determinato e full time/part time).

Il personale in servizio al 31 dicembre 2019 presso il Consiglio regionale del Lazio è composto da 591 unità suddivise in 267 donne e 324 uomini, articolate come segue:

- dipendenti di ruolo in servizio a tempo pieno 360 di cui 183 donne e 177 uomini;
- dipendenti di ruolo in servizio a tempo parziale 19 di cui 12 donne e 7 uomini;
- dipendenti a tempo determinato a tempo pieno 40 di cui 17 donne e 23 uomini;
- dipendenti a tempo determinato a tempo parziale 78 di cui 22 donne e 56 uomini;
- dipendenti comandati da altri Enti 49 di cui 13 donne e 36 uomini;
- dipendenti di ruolo della Giunta regionale 38 di cui 17 donne e 21 uomini;
- dirigenti in servizio 7 di cui 3 donne e 4 uomini.

Nelle diverse tipologie contrattuali possiamo notare una suddivisione abbastanza equilibrata.

Tale rapporto vede una leggera preponderanza maschile soprattutto nel "personale a tempo determinato a tempo parziale" e nei "comandati da altri Enti".

La tabella che segue illustra graficamente tale suddivisione:

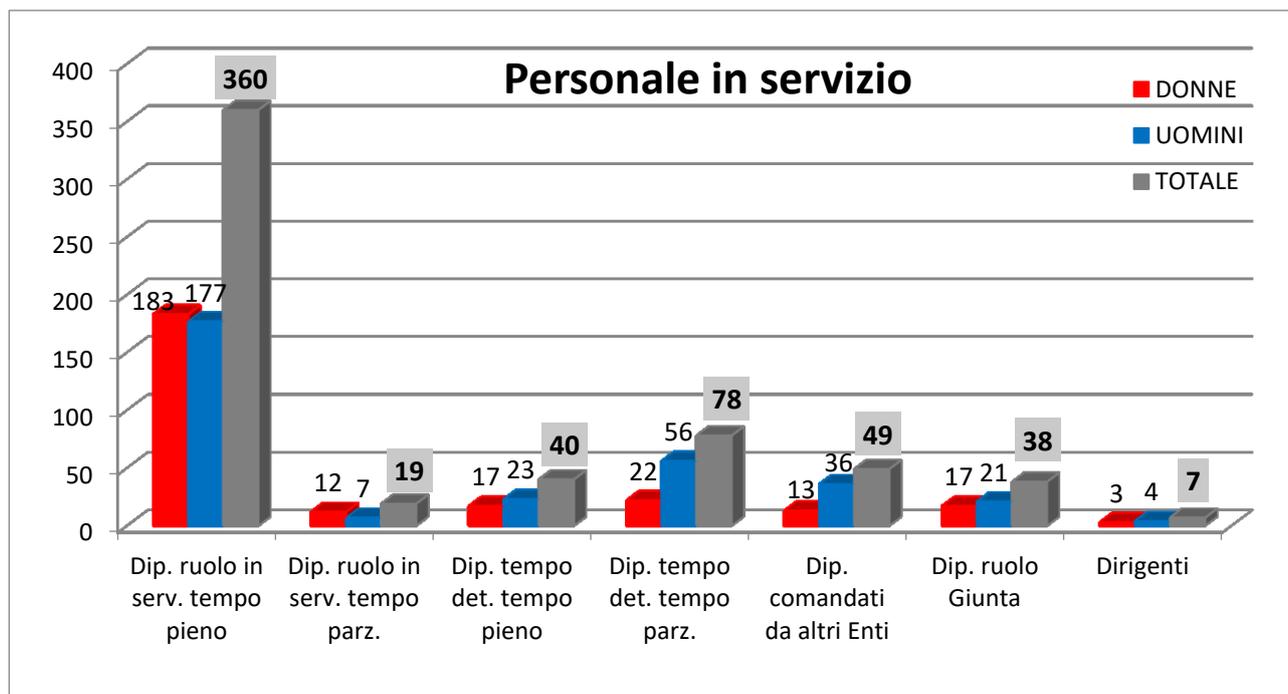


Tabella Suddivisione personale in servizio

Di seguito il grafico contenente, in termini numerici e percentuali, i dati complessivi relativi alla ripartizione di genere.

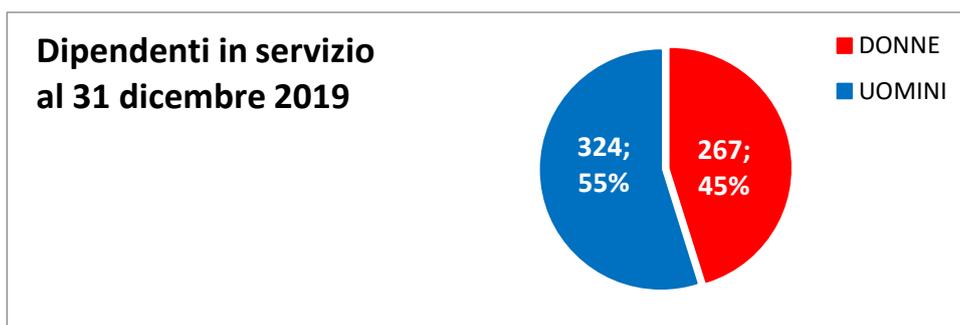


Grafico Ripartizione complessiva per genere del personale in servizio

Il grafico che segue illustra la situazione del personale di ruolo del Consiglio regionale al 31 dicembre 2019. Il totale dei dipendenti del comparto è di 379 unità. Equilibrato il rapporto numerico complessivo tra donne (195) e uomini (184) nelle diverse categorie. Nello specifico si può notare come le unità degli uomini siano numericamente superiori solo nella categoria giuridica B.

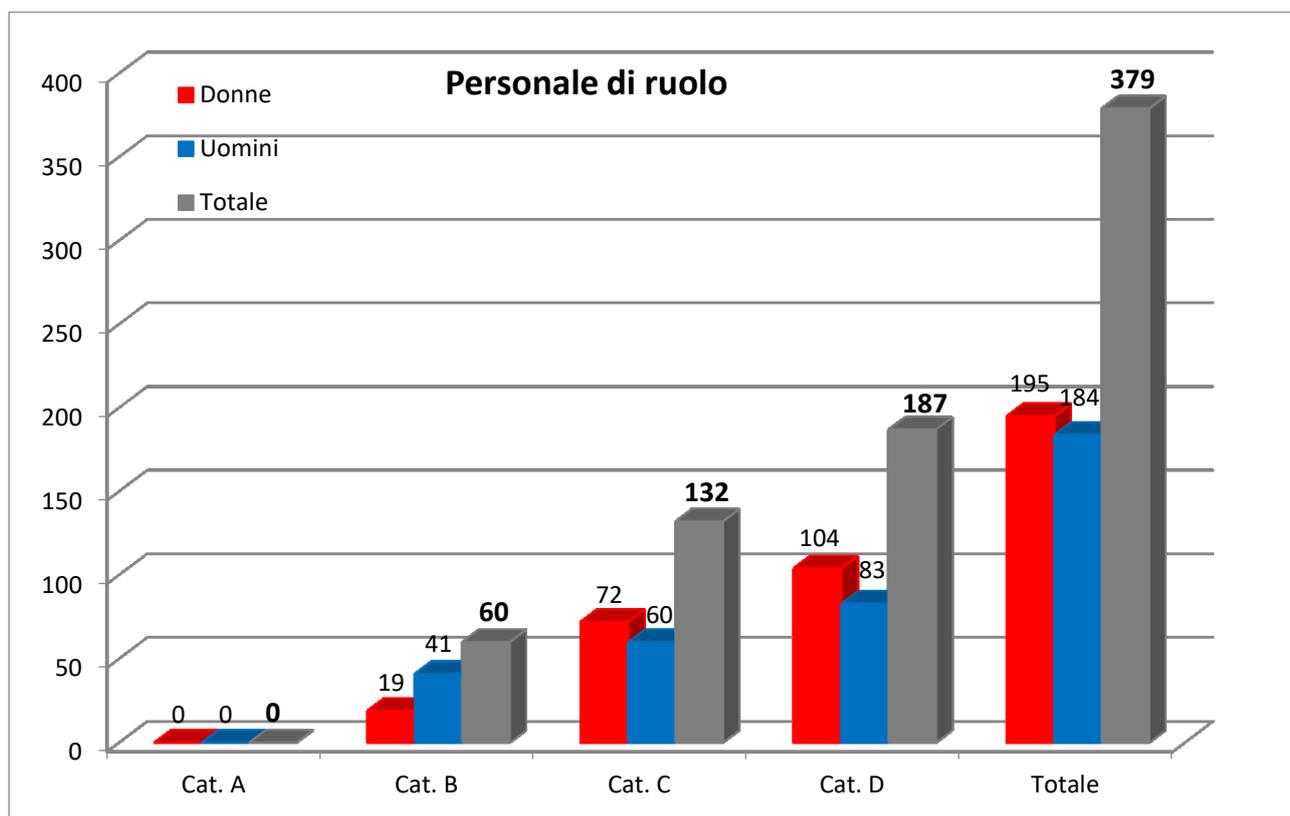


Grafico Personale in ruolo del Consiglio al 31 dicembre 2019

Le due tabelle successive permettono di analizzare il personale di ruolo del Consiglio suddividendolo per fasce di età e per anzianità di servizio. Tali dati comprendono anche i dirigenti.

Fascia di età	Donne	Uomini	Totale
Fino a 30 anni	1	2	3
31 - 40 anni	17	31	48
41 - 50 anni	52	49	101
51 - 60 anni	89	63	152
Oltre 60 anni	38	41	79
TOTALE	197	186	383

Ripartizione per fasce di età del personale di ruolo

Anzianità di servizio	Donne	Uomini	Totale
Meno di 5 anni	12	8	20
Da 5 a 10 anni	32	41	73
Da 11 a 20 anni	48	69	117
Da 21 a 30 anni	36	24	60
Da 31 a 40 anni	68	44	112
Più di 40 anni	1	0	1
TOTALE	197	186	383

Ripartizione per anzianità di servizio del personale di ruolo

La prima tabella, al di là del complessivo equilibrio di genere, illustra come ci sia una concentrazione di dipendenti nelle fasce di età "41- 50 anni" (101) e "51 - 60 anni" (152). Per quanto riguarda la seconda tabella, le fasce più alte inerenti l'anzianità di servizio sono quelle "da 11 a 20 anni" (117) e "da 31 a 40 anni" (112).

Numeri decisamente più contenuti riguardano, invece, il personale della dirigenza. In totale troviamo 7 dirigenti di cui 4 di ruolo del Consiglio.

Le tabelle successive permettono di illustrare, in modo dettagliato, la composizione della dirigenza, in merito al genere ed alla natura contrattuale.

Dirigenti in servizio	
Donne	3
Uomini	4
Totale	7

Ripartizione per genere

Di ruolo del Consiglio		Comandato da altre P.A.		In aspettativa da altre P.A.		Esterni all'amministrazione	
D	U	D	U	D	U	D	U
2	2	1	1	0	1	0	0
4		2		1		0	

Ripartizione per natura contrattuale

Il grafico successivo mette in raffronto i numeri inerenti il personale di ruolo negli anni 2017, 2018 e 2019. Il grafico mostra come ci sia un sostanziale equilibrio nel trend. Nel 2017 abbiamo un totale di 418 dipendenti (213 donne e 205 uomini), nel 2018 il valore scende a 402 (206 donne e 196 uomini) e nel 2019 diventa 379 (195 donne e 184 uomini).

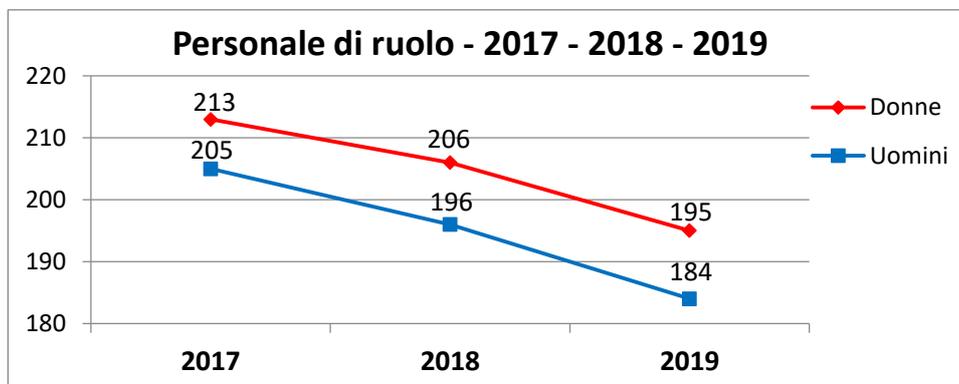


Grafico Personale in ruolo del Consiglio dal 2017 al 2019

Piano triennale delle azioni positive 2017 - 2019

Nel triennio scorso l'amministrazione ha intrapreso una serie di iniziative per il benessere organizzativo come il sostegno alla genitorialità, le iniziative di conciliazione vita-lavoro, la promozione di sani stili di vita, l'innalzamento della qualità di vita e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e, in particolare del micro clima.

Supporto alla genitorialità

In attuazione dell'articolo 11 della legge regionale 14 agosto 2017, n. 9 (Iniziativa per la valorizzazione del benessere organizzativo in favore del personale dipendente della Giunta e del Consiglio regionale), sono stati programmati degli interventi a supporto della genitorialità, in favore del personale di categoria della Giunta e del Consiglio regionale. Gli interventi sono tesi ad agevolare la frequenza di asili nido, micronidi, sezioni primavera, scuole per l'infanzia e centri estivi.

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione 29 novembre 2017, n. 178, ha preso atto dello schema di deliberazione della Giunta regionale, che disciplina gli interventi di supporto alla genitorialità nonché i relativi criteri e modalità di attribuzione, concordando con quanto indicato nello stesso. Conseguentemente, con lo stesso provvedimento, ha espresso l'intesa ai sensi del comma 3, dell'articolo 11, della l.r. 9/2017.

Successivamente all'intesa, la Giunta regionale ha adottato la deliberazione 12 dicembre 2017, n. 848, con la quale sono stati approvati i criteri per l'erogazione di contributi e con determinazione della direzione regionale "Affari istituzionale, personale e sistemi informativi" n. G00974 del 30.01.2018 sono stati approvati l'avviso per la presentazione delle domande di accesso al beneficio a sostegno della genitorialità per l'anno educativo 2017/2018. Parimenti, con determinazione della sopramenzionata direzione regionale n. G03314 del 21.03.2019 si è proceduto all'approvazione dell'avviso relativo all'accesso, per l'anno educativo 2018/2019, ai benefici in argomento.

La struttura competente in materia di benessere organizzativo ha per entrambi gli avvisi:

- a) collaborato con l'omologa struttura in Giunta nella predisposizione degli stessi e della modulistica ad essi acclusa;
- b) espletato l'istruttoria delle domande presentate dai dipendenti in servizio presso il Consiglio.

Per quanto concerne l'erogazione dei benefici ai dipendenti, si rappresenta che, per l'anno educativo 2017/2018, sono stati erogati i benefici ai dipendenti mentre sono in corso le attività per l'erogazione dei benefici inerenti l'anno educativo 2018/2019.

Assistenza sanitaria integrativa

In attuazione del citato articolo 11 della l.r. 9/2017, la Regione, in armonia con quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera o) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modifiche, che definisce la salute quale stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, ha previsto delle forme di assistenza sanitaria integrativa a favore del personale regionale il cui costo è a carico dell'amministrazione.

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione 178/2017, ha preso atto dello schema di deliberazione della Giunta regionale recante "*Piano di assistenza sanitaria integrativa per il personale della Regione Lazio*". Conseguentemente, con lo stesso provvedimento, ha espresso l'intesa ai sensi del comma 3, dell'articolo 11, della l.r. 9/2017.

Successivamente all'intesa, la Giunta regionale ha adottato la deliberazione 12 dicembre 2017, n. 849, con la quale è stato approvato il sopramenzionato Piano contenente l'individuazione delle prestazioni e dei criteri finalizzati ad agevolare forme di assistenza sanitaria integrativa a favore del personale regionale.

Destinatari sono il personale dipendente non dirigente della Giunta e del Consiglio regionale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'assistenza sanitaria integrativa può essere prestata, con quota agevolata a carico del dipendente, ai propri familiari sensi del citato articolo 11, comma 3, della l.r. n. 9/2017:

A partire dal 1° luglio 2019, i dipendenti appartenenti ai ruoli del personale non dirigente della Giunta e del Consiglio regionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sono beneficiari dei servizi concernenti il menzionato Piano di assistenza sanitaria integrativa.

Promozione di sani stili di vita

Con l'obiettivo di promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo, il datore di lavoro ha esteso il divieto di fumo presso le sedi del Consiglio regionale anche all'uso delle sigarette elettroniche, portando a conoscenza di tutto il personale le indicazioni della Commissione per gli interpellati di cui all'articolo 12 del d.lgs. 81/2008 in merito all'estensione del divieto di fumo di cui all'articolo 51 della legge n. 3/2003 alle *sigarette elettroniche*.

Inoltre, in tema di protezione della salute nell'ambito lavorativo, sono state create apposite sezioni dedicate alle seguenti tematiche nell'intranet del Consiglio: divieto di fumo, disturbi oculo-visivi e disturbi muscolo-scheletrici, ove pubblicare l'informativa adeguata.

Miglioramento dell'ambiente di lavoro

Microclima

La valutazione del microclima è un elemento molto importante, poiché le situazioni di disagio all'interno dell'ambiente di lavoro legate alle condizioni microclimatiche (temperature ambiente di lavoro, umidità, correnti e sbalzi d'aria) possono avere un impatto negativo sia sulla salute fisica sia sul benessere psicologico dei lavoratori e quindi sull'efficienza dei processi lavorativi.

A tal fine, l'amministrazione ha previsto delle azioni atte al miglioramento termico nei luoghi e negli ambienti di lavoro e, in particolare, la sostituzione degli infissi esterni della sede del Consiglio.

Uso spazi interni ed esterni dell'amministrazione

È stato individuato uno spazio fisico, adiacente la mensa, destinato al consumo dei pasti individuali del personale, che, allo stato, è dotato di arredi, ma non di attrezzature per conservare e/o riscaldare il pranzo.

Azioni positive per il triennio 2020 - 2022

Le aree di azione che seguono hanno ad oggetto azioni positive mirate sia a migliorare la condizione del dipendente all'interno dell'organizzazione sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro, con ricadute positive sull'attività lavorativa e sullo sviluppo professionale dello stesso.

Le fasi di realizzazione delle azioni positive di seguito elencate sono riportate nella sezione "*Schede di esplicitazione Azioni positive*".

Area di azione 1: Iniziative di conciliazione vita-lavoro

1.1 Sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa: *Smart-working*

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione 20 dicembre 2019, n. 268, ha adottato la disciplina relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile presso il Consiglio regionale e conseguentemente ha apportato le necessarie modifiche al Regolamento di organizzazione.

La disciplina in argomento, in linea con quanto previsto dall'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, ha inteso favorire l'accesso allo *Smart-working* prioritariamente al personale:

- a) con esigenze di cura nei confronti dei figli minori o dei figli in condizione di disabilità;
- b) con particolari condizioni di salute;
- c) con particolari situazioni di svantaggio personale o familiare;
- d) in subordine, agevolare i dipendenti pendolari in relazione al maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione alla sede di lavoro.

Gli interventi che saranno avviati non potranno prescindere dall'attivazione di iniziative di comunicazione, formazione e sensibilizzazione dei dipendenti e dei dirigenti attraverso percorsi di formazione mirati sui temi delle nuove modalità organizzative a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e creando apposite sezioni informative sull'intranet dell'amministrazione.

Va considerato che l'arco temporale previsto (tre anni), per ammettere almeno il 10% del personale che ne faccia richiesta a forme di lavoro agile, consente all'amministrazione di ponderare adeguatamente l'impatto organizzativo dell'iniziativa.

1.2 Iniziative a supporto della mobilità: *Mobility Manager*

Regolamentazione e istituzione della figura del *Mobility Manager* che ha il compito (grazie anche al supporto delle aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale) di verificare soluzioni per il miglioramento dei servizi e l'integrazione degli stessi, con sistemi di trasporto complementari ed innovativi quali, a titolo esemplificativo, *car pooling* e/o di servizi noleggio di veicoli elettrici a basso impatto ambientale.

Area di azione 2: Iniziative per il benessere organizzativo

2.1 Promozione del ruolo del CUG

La Presidenza del Consiglio dei ministri ha adottato, in data 26 giugno 2019, la direttiva n. 2/2019, al fine di adeguare la precedente direttiva 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*). L'emanazione di questa nuova direttiva si era resa necessaria sia alla luce dei nuovi indirizzi comunitari in materia sia al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle funzioni del CUG e superare alcune criticità sorte in sede applicativa.

La direttiva illustra le molteplici e complesse azioni alle quali devono attenersi le pubbliche amministrazioni in materia di pari opportunità ed in particolare il rafforzamento dei CUG.

In tale ottica, si propongono una serie di azioni e, in particolare: la valorizzazione del ruolo del CUG, in sinergia con gli uffici competenti per materia, al fine di promuovere iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici; il riposizionamento, la progettazione e la realizzazione della sezione dedicata al CUG del sito istituzionale del Consiglio regionale.

2.2 Sportello di ascolto per il disagio lavorativo: Sperimentazione

Avvio dello studio di fattibilità per la progettazione, attivazione e gestione di uno sportello di ascolto per il disagio lavorativo, quale servizio di consulenza gratuito che opera per la promozione della salute psicofisica individuale e del benessere organizzativo, prevenendo e contenendo il rischio da stress lavoro-correlato, attraverso l'analisi delle problematiche relazionali e motivazionali che un dipendente può riscontrare nel proprio ambiente di lavoro.

2.3 Consigliere/a di fiducia

La figura del/la Consigliere/a di fiducia, prevista dall'articolo 381 del regolamento di organizzazione, non è ancora presente nel Consiglio. Il Consigliere/a di fiducia non è un organo consultivo che formula pareri all'amministrazione, bensì è un esperto deputato chiamato a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing ed a individuare possibili soluzioni.

La sua nomina e la definizione di modalità di lavoro congiunto sul tema della prevenzione del *mobbing* e delle discriminazioni tra l'amministrazione, il CUG e la Consigliera di Parità, consentirebbe un approccio più efficace per il benessere del personale e per il clima organizzativo.

In tale ottica, ci si propone di porre in essere una serie di azioni volte alla sua nomina e, in particolare, la rivisitazione delle disposizioni contenute nel Regolamento alle intervenute modifiche normative apportate alla figura in argomento e, successivamente, attivare le procedure necessarie all'avvio del iter per la sua individuazione.

2.4 Iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità

Individuazione e programmazione delle iniziative formative ed informative dirette a fornire a ai dipendenti gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane. In particolare, realizzazione di percorsi formativi (corsi, seminari ed interventi) in materia di gestione delle risorse umane, correttezza dei comportamenti e del linguaggio nell'ambiente di lavoro e mediazione dei conflitti.

2.5 Iniziative a supporto dell'inclusività: *Disability Manager*

Regolamentazione e istituzione della figura del *Disability Manager*, quale figura da inserire nell'amministrazione, col compito di agire da facilitatore, costruendo soluzioni che garantiscano alle persone con disabilità la massima autonomia negli ambiti lavorativi, rimuovendo gli ostacoli alla piena inclusione lavorativa e favorire soluzioni che consentono di mantenere nel tempo il posto di lavoro.

2.6 Iniziative a supporto della genitorialità

Prosecuzione degli interventi volti ad agevolare la frequenza di asili nido, micronidi, sezioni primavera, scuole per l'infanzia e centri estivi di cui alla deliberazione della deliberazione della Giunta regionale n. 848/2017.

2.7 Assistenza sanitaria integrativa

Prosecuzione dell'erogazione al personale dipendente non dirigente della Giunta e del Consiglio regionale con contratto di lavoro a tempo indeterminato dei servizi di cui al Piano di assistenza sanitaria integrativa, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 849/2017.

2.8 Procedure di buon rientro dopo lunga assenza

I dipendenti che rientrano in servizio dopo lunghi periodi di assenza, dovuti a diversi motivi (congedo di maternità e/o il congedo parentale, la malattia, le diverse forme di aspettativa, ecc.), possono trovarsi di fronte a numerosi cambiamenti che possono originare diverse problematiche e difficoltà relative, a titolo esemplificativo, all'organizzazione, alle modalità di svolgimento del lavoro e al piano logistico.

Al fine di favorire un reinserimento graduale nei processi di lavoro occorre, quindi, individuare pratiche e procedure di accoglienza in grado di mettere i dipendenti nella condizione di poter riprendere il proprio lavoro con serenità e soddisfazione e per rendere meno difficoltoso il reinserimento.

In tale ottica, ci si propone di elaborare un "programma" nel quale siano individuate specifiche misure per agevolare il rientro di quei dipendenti che, per motivi diversi, si sono assentati, per periodi più o meno lunghi, dalla loro attività lavorativa.

2.9 Convenzioni

L'amministrazione si propone di verificare la possibilità di stipulare, senza oneri a carico del bilancio, eventuali convenzioni con centri sportivi e ricreativi, con le reti museali, circuiti cinematografici, teatri e strutture sanitarie.

Al fine di dare evidenza alle iniziative attivate, si prevede inoltre la realizzazione di un'apposita sezione sull'intranet del Consiglio, ove pubblicare le informazioni e modalità di accesso a convenzioni, di volta in volta, stipulate.

2.10 Conoscersi per decidere

Al fine di orientare le scelte strategiche dell'organizzazione e degli individui che ne fanno parte, e di realizzare investimenti sostenibili con ritorni misurabili e riscontrabili nonché di approfondire le conoscenze su esigenze potenziali di migliore conciliazione tra tempi di lavoro e di vita personale, verrà avviata sia una mappatura del personale sia la somministrazione di un questionario per la raccolta e sistematizzazione di dati quali, a titolo esemplificativo, profilo e livello inquadramento, genere, età, ruolo, part-time, nuclei monoparentali, domicilio, modalità di spostamento casa-lavoro, composizione del nucleo familiare

Area di azione 3: Promozione di sani stili di vita.

3.1. Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte a promuovere stili di vita salutarì in ambito lavorativo

Individuazione e programmazione, anche in collaborazione con le strutture sanitarie locali, di percorsi volti a fornire ai dipendenti informazioni per mantenere un corretto stile di vita, con particolare riguardo all'alimentazione e ai benefici sia dell'esercizio di una sana e regolare attività fisica sia della riduzione del consumo di alcol e del danno da fumo.

In tale ottica, si propone di verificare la possibilità di stipulare, senza oneri a carico del bilancio, eventuali convenzioni con centri sportivi e ricreativi.

3.2. Commissione mensa e bar

Istituzione di un'apposita commissione per la promozione di iniziative tese al miglioramento del servizio di ristorazione nel suo complesso, per la valutazione ed il monitoraggio del rispetto del capitolato e per gli opportuni audit sul gradimento del servizio da parte dell'utenza.

3.3. Promozione della cultura della tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro.

In attuazione della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, particolare attenzione continuerà ad essere rivolta alla programmazione di percorsi informativi e formativi destinati ai dipendenti, volti al coinvolgimento degli stessi nel processo di conoscenza di tali tematiche e, quindi, prevenire l'insorgere di dinamiche potenzialmente fonte di stress lavoro-correlato.

In tale ottica, le azioni da promuovere sono le seguenti:

- l'implementazione della sezione "*Protezione della salute*" nell'intranet del Consiglio e, in particolare delle apposite sottosezioni dedicate alle seguenti tematiche: divieto di fumo, disturbi oculo-visivi e disturbi muscolo-scheletrici, ove pubblicare l'informativa adeguata;
- la verifica della possibilità di riapertura del presidio medico nella sede del Consiglio regionale;
- l'attivazione, in collaborazione con le strutture sanitarie locali e senza oneri a carico del bilancio, di possibili programmi di screening gratuiti a favore dei dipendenti per la prevenzione di malattie.

Area di azione 4: Miglioramento dell'ambiente di lavoro

4.1. Microclima

Prosecuzione dei lavori di sostituzione degli infissi esterni della sede del Consiglio.

4.2. Allestimento locale adibito al consumo dei pasti

Fornitura di attrezzature per conservare e/o riscaldare il pranzo all'interno dello spazio fisico, adiacente la mensa, destinato al consumo dei pasti individuali del personale.

Studio di fattibilità per l'eventuale individuazione di un locale da destinare ai fumatori.

4.3. Efficientamento energetico

Avvio dei lavori di sostituzione delle lampade tradizionali presenti all'interno delle sedi del Consiglio con lampade a alta efficienza luminosa e a basso consumo energetico.

Azioni positive: Schede di esplicitazione

Le azioni positive n. 1.1, n. 2.6, n. 2.7, n. 4.1, n. 4.2 e n. 4.3 sono iniziative già programmate ed avviate dall'amministrazione (cfr. sezione "Piano triennale delle azioni positive 2017-2019, pag. 9 e seguenti); alcune di esse, sono previste dalla stessa per il prossimo triennio.

Le restanti azioni positive concernono sia iniziative che non comportano oneri a carico del bilancio regionale sia attività (studi di fattibilità, atti programmatori o propedeutici, ecc.) per le quali l'amministrazione individuerà, sulla base di quanto emerso da detti studi, specifiche risorse negli atti di programmazione economico-finanziaria dei prossimi esercizi.

Area di Azione 1 - Iniziative di conciliazione vita-lavoro			
1.1	Sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa: <i>Smart working</i>		
Strutture coinvolte: Segreteria Generale - Servizio amministrativo -CUG			
	2020	2021	2022
	Avvio fase sperimentazione (avvio dello <i>Smart working</i> per almeno il 10% del personale). Monitoraggio.	Estensione dello <i>Smart working</i> ad almeno il 15% del personale.	Estensione dello <i>Smart working</i> ad almeno il 20% del personale.
1.2	Iniziative a supporto della mobilità		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo			
	2020	2021	2022
	Regolamentazione della figura del <i>Mobility Manager</i> . Predisposizione degli atti per l'individuazione del <i>Mobility Manager</i> .	Istituzione della figura del <i>Mobility Manager</i> .	=

Area di Azione 2 - Iniziative per il benessere organizzativo		
2.1	Promozione del ruolo del CUG	
Strutture coinvolte: CUG		
2020	2021	2022
Riposizionamento e rielaborazione della sezione dedicata al CUG sul sito istituzionale.	=	=
2.2	Sportello di ascolto per il disagio lavorativo	
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo - Servizio Tecnico e Organismi di controllo e garanzia - CUG		
2020	2021	2022
Avvio dello studio di fattibilità per la progettazione, attivazione e gestione di uno sportello di ascolto. Predisposizione di atti per l'avvio della fase sperimentale.	Istituzione dello Sportello di ascolto. Sperimentazione. Monitoraggio.	Messa a regime dell'attività dello Sportello di ascolto.
2.3	Consigliere/a di fiducia	
Strutture coinvolte: Segreteria Generale - Servizio Amministrativo - Servizio Tecnico e Organismi di controllo e garanzia		
2020	2021	2022
Regolamentazione della figura del/la Consigliere/a di fiducia. Predisposizione degli atti per l'individuazione del/la Consigliere/a di fiducia.	Istituzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia.	=
2.4	Programmazione e realizzazione di iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità	
Strutture coinvolte: Segreteria generale - Servizio Tecnico e Organismi di controllo e garanzia - CUG		
2020	2021	2022
Elaborazione Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone. Programmazione di corsi di formazione e giornate informative.	Programmazione di corsi di formazione e giornate informative.	Programmazione di corsi di formazione e giornate informative.
2.5	Iniziative a supporto dell'inclusività	
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo		
2020	2021	2022
Regolamentazione della figura del <i>Disability Manager</i> . Predisposizione degli atti per l'individuazione del <i>Disability Manager</i> .	Istituzione della figura del <i>Disability Manager</i> .	=

Area di Azione 2 - Iniziative per il benessere organizzativo			
2.6	Iniziative a supporto della genitorialità		
Strutture coinvolte: Segreteria Generale			
	2020	2021	2022
	Prosecuzione degli interventi volti alla genitorialità. Predisposizione di un kit informativo sulla genitorialità.	Prosecuzione degli interventi volti alla genitorialità.	Prosecuzione degli interventi volti alla genitorialità.
2.7	Assistenza sanitaria integrativa		
Strutture coinvolte: Segreteria Generale			
	2020	2021	2022
	Prosecuzione dell'erogazione dei servizi di cui al Piano di assistenza sanitaria integrativa. Studio di fattibilità per la riproposizione dei servizi per l'assistenza sanitaria integrativa.	Prosecuzione dell'erogazione dei servizi di cui al Piano di assistenza sanitaria integrativa. Predisposizione atti propedeutici alla stipula dell'intesa. Avvio dei servizi di assistenza sanitaria integrativa.	Prosecuzione dei servizi di assistenza sanitaria integrativa.
2.8	Procedure di buon rientro da lunga assenza		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo - CUG			
	2020	2021	2022
	Elaborazione "programma" nel quale siano individuate specifiche misure per agevolare il rientro dei dipendenti.	=	=
2.9	Convenzioni		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo - CUG			
	2020	2021	2022
	Disciplinare per l'attivazione di convenzioni. Attivazione delle convenzioni.	Attivazione delle convenzioni.	Attivazione delle convenzioni.
2.10	Conoscersi per decidere		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo - CUG			
	2020	2021	2022
	Somministrazione questionario. Analisi dei dati raccolti.	Somministrazione questionario. Analisi dei dati raccolti.	Somministrazione questionario. Analisi dei dati raccolti.

Area di Azione 3 - Promozione di sani stili di vita			
3.1	Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte a promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo		
Strutture coinvolte: Segreteria generale – Servizio Tecnico, Organismi di controllo e garanzia - CUG			
	2020	2021	2022
	Programmazione di corsi di formazione e giornate informative. Stipula di convenzioni.	Programmazione di corsi di formazione e giornate informative. Stipula di convenzioni.	Programmazione di corsi di formazione e giornate informative. Stipula di convenzioni.
3.2	Commissione mensa e bar		
Strutture coinvolte: Servizio amministrativo - CUG			
	2020	2021	2022
	Regolamentazione della commissione. Predisposizione atti per l'Istituzione della commissione. Istituzione della commissione.	=	=
3.3	Promozione della cultura della tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro		
Strutture coinvolte: Servizio Tecnico, organismi di controllo e garanzia			
	2020	2021	2022
	Implementazione sezione "Protezione della salute" su intranet del Consiglio. Studio di fattibilità per la possibile apertura del presidio medico. Attivazione convenzioni per screening medico.	Apertura presidio medico. Prosecuzione convenzioni per screening medico.	Prosecuzione convenzioni per screening medico.

Area di Azione 4 - Miglioramento dell'ambiente di lavoro		
4.1	Microclima	
Strutture coinvolte: Servizio Tecnico, organismi di controllo e garanzia		
2020	2021	2022
Prosecuzione sostituzione infissi esterni.	Prosecuzione sostituzione infissi esterni.	Prosecuzione sostituzione infissi esterni.
4.2	Allestimento locale adibito al consumo dei pasti	
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo		
2020	2021	2022
Acquisto attrezzature atte a conservare o riscaldare le pietanze nel locale adibito al consumo dei pasti dei dipendenti.	=	=
4.3	Efficientamento energetico	
Strutture coinvolte: Servizio Tecnico, organismi di controllo e garanzia		
2020	2021	2022
Avvio lavori di sostituzione punti luce.	Prosecuzione lavori di sostituzione punti luce.	Prosecuzione lavori di sostituzione punti luce.

Conclusioni

Il presente Piano è allegato al Piano della *performance* e la verifica sui risultati connessi alle azioni positive programmate, sulla base di quanto previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011, compete al CUG.

Il CUG produce un report sul monitoraggio dello stato di realizzazione delle attività, i progressi e le difficoltà riscontrate nel processo di attuazione del Piano, gli obiettivi e i risultati raggiunti, assicurando così gli elementi utili da poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento del Piano. Tale report è inserito nell'apposita sezione sull'attuazione del suddetto PAP della Relazione che lo stesso è tenuto a presentare entro il 30 marzo.