

ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA REGIONALE
(SEDUTA DEL 21 APRILE 2022)

L'anno duemilaventidue, il giorno di giovedì ventuno del mese di aprile, alle ore 12.20 presso la Presidenza della Regione Lazio (Sala Giunta), in Roma - via Cristoforo Colombo n. 212, previa formale convocazione del Presidente per le ore 12.00 dello stesso giorno, si è riunita la Giunta regionale così composta:

- | | | | |
|-------------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------|
| 1) ZINGARETTI NICOLA | <i>Presidente</i> | 7) LOMBARDI ROBERTA | <i>Assessore</i> |
| 2) LEODORI DANIELE | <i>Vice Presidente</i> | 8) ONORATI ENRICA | “ |
| 3) ALESSANDRI MAURO | <i>Assessore</i> | 9) ORNELI PAOLO | “ |
| 4) CORRADO VALENTINA | “ | 10) TRONCARELLI ALESSANDRA | “ |
| 5) D'AMATO ALESSIO | “ | 11) VALERIANI MASSIMILIANO | “ |
| 6) DI BERARDINO CLAUDIO | “ | | |

Sono presenti: *il Vice Presidente e gli Assessori Alessandri, Corrado, Di Berardino e Lombardi.*

E' collegata in videoconferenza: *l'Assessore Onorati.*

Sono assenti: *il Presidente e gli Assessori D'Amato, Orneli, Troncarelli e Valeriani.*

Partecipa la sottoscritta Segretario della Giunta dottoressa Maria Genoveffa Boccia.

(O M I S S I S)

Deliberazione n. 224

Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 - 2024, ai sensi dell'articolo 57 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, degli articoli 42 e 48 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dell'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

LA GIUNTA REGIONALE

SU PROPOSTA dell'Assessore al Lavoro e nuovi diritti, Scuola e Formazione, Politiche per la ricostruzione, Personale

VISTI:

- lo Statuto della Regione Lazio;
- la Legge Regionale 18 febbraio 2002, n. 6, e successive modifiche ed integrazioni, concernente “Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza e al personale regionale”;
- il Regolamento Regionale 6 settembre 2002, n. 1, di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi della Giunta Regionale e successive modifiche e integrazioni;

VISTI, altresì:

- la Legge 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;
- il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;
- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare l'articolo 57 in materia di pari opportunità;
- il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica”;
- il Decreto legislativo. 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro” (religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro);
- la direttiva 24 marzo 2004 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 80 del 5 aprile 2004) “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”;
- il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e successive modifiche e integrazioni, che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti il Comitato unico di Garanzia e la consigliera di parità, 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;

- la Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nella P.A. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- il 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”;
- la Legge 4 novembre 2010 n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”, in particolare all’art. 21;
- la 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" (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
- la legge 12 luglio 2011, n. 120 “Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati”;
- la legge 23 novembre 2012, n. 215 recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- la Direttiva 2/19 “*Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*” con la quale vengono definite nuove Linee di indirizzo di orientamento per le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in tema di adempimenti inerenti la predisposizione del Piano triennale di azioni positive ed il suo aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance;
- la Risoluzione del Parlamento europeo 2018/2162(INI) del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea, che invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere;
- la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione e ratificata il 23 settembre 2020;
- la legge 15 gennaio 2021, n. 4 recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”;
- la legge 5 novembre 2021, n. 162 recante “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”.

PREMESSO che:

- la Regione Lazio ha istituito il Comitato Unico di Garanzia con determinazione n. G02505 del 4 marzo 2014 del Direttore Regionale Affari istituzionali e personale, la cui composizione è stata rinnovata con Determinazione n. G08491 del 4 luglio 2018 alla scadenza del quadriennio di durata dell'incarico;
- al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta; in particolare, tra i compiti propositivi del CUG rientra la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e per prevenire condizioni di disagio lavorativo;

CONSIDERATO che:

- l'Amministrazione deve garantire il rispetto di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al suo interno;
- le azioni positive sono misure temporanee e 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;
- il piano delle Azioni Positive rappresenta un documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e del lavoro;
- il Comitato Unico di Garanzia ha approvato la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 nella seduta del 5 luglio 2021 trasmessa con nota prot. n. 583025 del 5 luglio 2021, corredandola con la Relazione CUG - Regione Lazio 2021 Format 2 della direttiva n. 2/2019, che fornisce le informazioni e i dati relativi sia all'analisi di contesto in ottica di genere che al monitoraggio delle azioni contenute nel Piano precedente;
- con deliberazione di Giunta regionale 21 luglio 2021, n. 480 è stato approvato il menzionato Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, ai sensi dell'articolo 57 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, degli articoli 42 e 48 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dell'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- l'amministrazione ha proposto l'aggiornamento del Piano Azioni Positive per il triennio 2022-2024, per la parte di propria spettanza, trasmettendolo con nota prot. 242511 del 10 marzo 2022 al Comitato unico di Garanzia, che con nota prot. 270059 del 17 marzo 2022 forniva riscontro, suggerendovi alcune precisazioni;
- la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive ha ricevuto il parere positivo della Consigliera di Parità, ai sensi dall'art. 48 del d. lgs. 198/2006, trasmesso con nota prot. 341769 del 6 aprile 2022, con richiesta di integrazione del Piano con lo scenario sulla situazione del Personale disaggregato per genere e con l'indicazione della previsione di budget a copertura delle specifiche misure, compreso la specifica nel caso del costo zero;
- tali informazioni integrative sono riportate nella Relazione CUG Regione Lazio Format 2 della direttiva n. 2/2019, compilata nel 2021 con i dati del personale al 31.12.2020, allegata al PAP, quale parte integrante e sostanziale;
- il Piano di Azioni Positive sarà monitorato annualmente e, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere, potrà essere modificato, integrato ed ampliato nel corso del triennio;

VISTO il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, allegato alla presente deliberazione, che ne forma parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che, nell'ambito del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, l'attuazione delle azioni sarà pianificata, definendone le priorità in relazione ai contenuti e che l'individuazione delle risorse finanziarie è demandata ai successivi provvedimenti attuativi

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamate:

- di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, ai sensi dell'articolo 57 del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, degli articoli 42 e 48 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e dell'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 corredato dalla Relazione CUG - Regione Lazio 2021 Format 2 della direttiva n. 2/2019, relativa alle informazioni e ai dati relativi sia all'analisi di contesto in ottica di genere che al monitoraggio delle azioni contenute nel Piano precedente, allegati alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali;
- di dare atto che, nell'ambito del programma triennale, l'attuazione delle azioni sarà pianificata, definendone le priorità in relazione ai contenuti e che l'individuazione delle risorse finanziarie è demandata ai successivi provvedimenti attuativi.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio.



**REGIONE
LAZIO**

CUG
COMITATO UNICO
DI GARANZIA

Piano Triennale Azioni Positive

triennio 2022 – 2024

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità nel mondo del lavoro ed attuare così le leggi sulle pari opportunità; misure speciali e temporanee “volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”(Dlgs 198/06) che vengono sistematizzate nel Piano di Azioni Positive, il documento programmatico di cui le P.A. si devono dotare per attuare quelle azioni che possono riequilibrare all'interno del contesto organizzativo le disuguaglianze e prevenire le discriminazioni.

Con la Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” vengono definite nuove “Linee di indirizzo” di orientamento per le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Il ruolo del CUG diviene di primaria importanza e si esprime attraverso la predisposizione, entro il 30 marzo di ciascun anno, di una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente. Tale relazione contiene anche una apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale delle Azioni positive e deve essere trasmessa all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*. La suddetta Relazione Annuale costituisce allegato e parte integrante del presente Piano.

L'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, adotta il Piano di Azioni Positive. Il CUG ne monitora l'attuazione nel quadro generale dei compiti propositivi, consultivi e di verifica che contraddistinguono il suo ruolo. Nei tre anni di durata del Piano 2018- 2020 , l'Amministrazione ha dato avvio ad alcune azioni come la sperimentazione del lavoro agile poi trasformato in Smart Working straordinario a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il potenziamento della comunicazione interna anche attraverso un restyling della rete intranet aziendale e l'invio a tutto il personale di newsletter con cadenza settimanale, la promozione di sani stili di vita, il sostegno alla genitorialità, ha confermato il telelavoro e potenziato lo Sportello di ascolto anche con il servizio di supporto psicologico in emergenza Covid-19; ha attivato una convenzione per l'assistenza sanitaria integrativa per tutto il personale e nel 2019 ha individuato la Consigliera di Fiducia, che ha iniziato la propria attività nel settembre 2019.

A partire dal 2018 e per il triennio 2019-2020, per ricostruire il senso di appartenenza e la motivazione, l'Amministrazione ha pensato di dare avvio all'iniziativa "INNOVARE LA PA attraverso i processi partecipativi", realizzando il Progetto «World Café: percorsi di coprogettazione in Regione Lazio», con l'intenzione di valorizzare le idee e le proposte dei dirigenti e del personale in tre ambiti: Smart Working, Comunicazione interna, Trasformazione digitale. Per dare un segnale che le azioni positive non vengono calate dall'alto ma condivise con tutto il personale, sono stati inseriti all'interno delle azioni positive proposte dal Comitato Unico di Garanzia i progetti più interessanti risultati vincitori dell'iniziativa World Café, quali:

- **Le competenze specifiche si incontrano oltre le barriere** (Trasformazione digitale)
- **Memento volare semper** (Trasformazione digitale)
- **Condividi e migliora** (Trasformazione digitale) e **Maggiori attenzioni, maggiori servizi** (Comunicazione Interna)
- **Regione Lazio oltre le barriere** (Comunicazione interna)
- **Più conosci più sei più fai** (Comunicazione interna)
- **Più smart, più work** (Smart working);

Nel 2020, a causa dell'emergenza sanitaria che ha colpito il paese, è stata impressa una forte accelerazione da parte dell'Amministrazione nell'attivazione dello smart working, che ha coinvolto la grande maggioranza del personale nell'innovazione tecnologica, attraverso la digitalizzazione delle procedure e nella diffusione di strumenti formativi in modalità Smart Learning.

Il Comitato ha promosso incontri di discussione e approfondimento rivolti a tutto il personale sulle tematiche d'interesse come il Convegno *Chi siamo, cosa facciamo* del 23 gennaio 2019 con presentazione dei dati sul personale e del piano di Azioni positive 2018-2020, il Convegno 8 marzo 2019 *Attualità dei diritti nel nostro paese*, l'*Incontro con Delegazione del Ministero Federale degli Affari Costituzionali, delle Riforme, della Deregolamentazione e della Giustizia della Repubblica Austriaca* il 19 settembre 2019.

Il Sito web CUG Regione Lazio viene implementato e arricchito di contenuti regolarmente. Il Comitato partecipa attivamente ai lavori della Rete Nazionale dei CUG in particolare all'interno delle Commissioni Benessere organizzativo e Comunicazione con produzioni di indagini, elaborazione di protocolli e attraverso la pubblicazione del magazine on line *La Voce dei CUG*. Nella primavera 2021, ad un anno dallo scoppio della pandemia e dall'introduzione dello smart working come modalità lavorativa diffusa, il CUG in collaborazione con la Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale ha predisposto un'indagine sullo Smart Working che ha coinvolto oltre 4.000 colleghi, di cui circa 3.000 hanno aderito e raccontato la propria esperienza rispetto alla nuova modalità di organizzazione del lavoro. I risultati della survey sono stati presentati al personale in un Webinar a giugno 2021.

In questo triennio si potrà infine cogliere il forte richiamo europeo rivolto a tutti gli stati membri per l'adozione del Bilancio di Genere. Infatti, la risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea, invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere in modo tale da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere, ed in questa direzione si declinano le condizioni per l'attuazione dei Programmi nazionali e regionali. Come ricordato anche dalla Ragioneria dello Stato, il Bilancio di genere ha come obiettivi:

- *accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;*

- *assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;*
- *promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.*

Aree d'intervento

- 1. Bilancio di genere**
- 2. Promozione della cultura della non discriminazione**
- 3. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro**
- 4. Sviluppo professionale e Formazione**
- 5. Benessere organizzativo, salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione del mobbing**
- 6. Servizi di prevenzione e cura della salute**
- 7. Informazione e comunicazione sulle aree d'intervento**

1. Bilancio di genere

1.1 Adozione del Bilancio di Genere

L'introduzione del Bilancio di genere risponde alle raccomandazioni sia Europee che Nazionali di dotarsi di uno strumento di analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere. Tale strumento consente da un lato di individuare le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dell'Amministrazione) e, dall'altro, di verificare gli impatti degli interventi su uomini e donne.

Oltre ad evidenziare lo sforzo delle politiche di bilancio relativamente alle questioni di genere, questa metodologia favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi e nella loro implementazione, anche quando essi non siano destinati soltanto al genere femminile.

Obiettivi: adozione del Bilancio di Genere

Destinatari: cittadini e cittadine del Lazio, personale dipendente

Tempi: con il bilancio di previsione della Regione Lazio 2022/2024

Descrizione dell'Azione: Costruzione del bilancio di genere attraverso il riesame e la "riclassificazione" delle spese del bilancio alla luce della valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne. Non è quindi l'introduzione di interventi e risorse "specifiche" ma consiste nell'analisi e classificazione di tutte le spese di bilancio in categorie (definite nelle Linee Guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere – 2019 - Ragioneria dello Stato):

- dirette a ridurre le diseguaglianze di genere, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- sensibili, relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- neutrali, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Strutture coinvolte: Tutte le Direzioni Regionali competenti per le materie d'interesse e per il bilancio e la Consigliera regionale di parità.

2 Promozione della cultura della non discriminazione

2.1 Adozione del Codice etico e di condotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing

Obiettivi: dotare l'Amministrazione di un unico strumento normativo sui temi di interesse denominato "Codice etico e di condotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing".

Destinatari: tutto il personale dipendente Piano Azioni Positive 2022-2024

Tempi: entro il secondo semestre 2022

Descrizione dell'Azione: il CUG, in collaborazione con la Consigliera di fiducia, si occuperà della redazione del testo del Codice, ai fini dell'integrazione nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale (n. 1/2002). Saranno inoltre realizzate azioni di informazione dirette a tutto il personale regionale, con l'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa ispirata ai principi del codice etico e di condotta e alle prassi antidiscriminatorie, esplicitando gli ambiti di competenza di ciascuna delle figure coinvolte nelle tutele dei diritti dei lavoratori (le Consigliere di Parità; il Comitato Unico di Garanzia; lo Sportello di Ascolto; la Consigliera di Fiducia) e le diverse procedure di tutela per ciascuna figura.

Strutture coinvolte: CUG, Consigliera di fiducia, Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale.

2.2 Sensibilizzazione sui temi della cultura dei diritti, del rispetto e della non violenza

Obiettivi: promozione della cultura dei diritti, del rispetto e della non violenza, volta al riconoscimento delle molestie e dei comportamenti violenti.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: annualità 2022

Descrizione dell'intervento:

1. Realizzazione e promozione di una giornata di formazione sulle forme di molestia/violenza (fisica, assistita, psicologica e sessuale) per favorire il riconoscimento di situazioni di rischio.
2. Realizzazione e pubblicazione di una brochure sulla intranet regionale, in cui sono descritte le forme di molestia e violenza e la normativa, internazionale, nazionale e regionale di riferimento.
3. Organizzazione di un ciclo di seminari formativi/informativi rivolti al personale dipendente (comparto e dirigenza) della Regione Lazio, attraverso cui promuovere la cultura delle pari opportunità in tutti gli ambiti

della vita lavorativa, coinvolgendo le Associazioni che operano nel territorio regionale, iscritte all'albo dell'UNAR, Ufficio Nazionale Anti-discriminazioni Razziali, della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità, sui temi della discriminazione in relazione a: disabilità, età, trattamento e condizioni di lavoro, sicurezza sul lavoro, accesso al lavoro, religione, orientamento sessuale, dimensione di genere, formazione professionale ecc.

Strutture coinvolte: Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale, Area Pari Opportunità, CUG

2.3 Percorso di approfondimento sulla comunicazione non sessista e non discriminante

Obiettivi: intraprendere un percorso di revisione del "linguaggio amministrativo" che, nel favorire la chiarezza comunicativa, valorizzi l'esistenza di entrambi i generi.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: entro il 2022

Descrizione dell'Azione: l'intervento sarà articolato nelle seguenti fasi.

1. progettazione e realizzazione, in collaborazione con il CUG, di azioni formative finalizzate alla costruzione di specifiche competenze linguistiche. Il percorso formativo sarà destinato ad un gruppo selezionato di funzionari e dirigenti, per la disseminazione attiva delle nuove competenze. La formazione sarà finalizzata all'acquisizione di conoscenze teoriche sulla linguistica testuale (lessico, morfologia, sintassi, tipi di testo, coesione e coerenza, formazione delle parole, assegnazione e accordo di genere, ecc.), anche attraverso attività di laboratorio su atti e modulistiche in uso presso l'Amministrazione, per la valutazione delle caratteristiche dei testi, del processo comunicativo in cui sono inseriti e di tutte le variabili scaturite dalla riflessione teorica. Saranno infine analizzati i ruoli amministrativi e le professioni ricoperte da donne, al fine di rimuovere gli stereotipi sessisti e l'omologazione linguistica dei ruoli al maschile.
2. sperimentazione della comunicazione istituzionale interna e rivolta ai cittadini, rispettosa delle diversità e di un uso della lingua non discriminatorio, nelle differenti forme di comunicazione, a mezzo stampa, internet e media. Tale sperimentazione coinvolgerà tutto il personale.

I percorsi formativi saranno realizzati in collaborazione con esperte/esperti e docenti di Università del territorio che hanno già sperimentato moduli didattici in tematiche di linguaggio di genere, contrasto alla discriminazione e nuove forme di cittadinanza.

Strutture coinvolte: Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale, CUG.

2.4 Ricerca sulla percezione della discriminazione diretta e indiretta

Obiettivi: cercare di creare un ambiente di lavoro che possa garantire la valorizzazione della diversità e dell'inclusione come fattori di miglioramento della performance individuale ed organizzativa, definendo ed attuando eventuali interventi strutturati su dati oggettivi, rilevando bisogni formativi in tema di valorizzazione delle diversità e favorendo la creazione di best practice.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: Nelle annualità 2023-2024 si dovrà prevedere la ricerca e l'affidamento ad un team costituito da professionalità interne, con specifiche competenze, per lo studio di fattibilità del progetto e la costruzione di un questionario da sottoporre ai dipendenti. Successivamente il questionario di prova sarà somministrato e validato.

Nel corso della vigenza del piano si dovrà prevedere la somministrazione e la successiva analisi dei dati con l'individuazione di eventuali preconcetti, stereotipi e falsi positivi, che vengono generalmente attribuiti alle differenti caratteristiche dei lavoratori (sesso, età, orientamento sessuale, disabilità, etnia, cultura e religione) tali da generare comportamenti discriminatori nei luoghi di lavoro

Descrizione dell'Azione: la ricerca si svilupperà attraverso la somministrazione di un questionario strutturato, che indagherà il contesto lavorativo della Regione Lazio in riferimento alle buone prassi attuate nei confronti delle principali dimensioni che possono determinare discriminazioni nel contesto lavorativo quali la disabilità, il genere, l'orientamento sessuale, la religione, l'età e la provenienza etnica. L'indagine consiste in un progetto di ricerca-azione che intende perseguire un duplice obiettivo: acquisire conoscenze sulla percezione della discriminazione e la rappresentazione che i dipendenti hanno di come questa venga gestita e affrontata dalla Regione Lazio, con il fine ultimo di valutare la Salute Organizzativa dell'Ente, e di conseguenza, fornire elementi utili all'attivazione di un processo di analisi organizzativa che permetterà di pianificare azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito.

Strutture coinvolte: CUG, Consigliera di fiducia, Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale.

3 Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro

3.1 Messa a sistema del Lavoro agile

Obiettivi: messa a sistema del modello organizzativo dello Smart Working, successivamente alla conclusione della fase straordinaria legata all'emergenza sanitaria da Covid-19.

Destinatari: tutto il personale dipendente che ne faccia richiesta, compatibilmente con l'organizzazione delle strutture interessate.

Tempi: a decorrere dalla fine dell'emergenza sanitaria da Covid 19

Descrizione dell'Azione: attraverso l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile per l'anno 2021 si è dato avvio ad un percorso strutturato verso una nuova modalità di organizzazione del lavoro, nell'ottica dell'innovazione e della trasformazione digitale; tale modello organizzativo dovrà essere più inclusivo possibile ed essere reso stabile nel tempo anche integrando il regolamento di organizzazione della Giunta vigente. Si procederà inoltre alla progettazione di una rete di postazioni di coworking, avvalendosi sia delle sedi regionali, sia promuovendo accordi con altri soggetti pubblici e privati per la condivisione di ulteriori spazi, al fine di rendere concretamente fruibile questa modalità di lavoro.

Promozione di eventi informativi per tutto il personale dipendente, e mirati per i dirigenti, in linea con l'esperienza maturata all'interno del progetto, finalizzati alla diffusione di un modello organizzativo non più necessariamente incentrato sulla presenza fisica ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance, nei termini ed entro i limiti di cui all'articolo 14 della legge 124/2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017, nonché nel rispetto della disciplina di cui all'articolo 6 del Decreto legge n. 81 del 9 giugno 2021 in tema di Piano integrato di attività e organizzazione.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale Affari Istituzionali e Personale, CUG e la Consigliera regionale di Parità.

3.2 Telelavoro

Obiettivi: rendere il telelavoro una modalità di prestazione lavorativa alternativa stabile, per il personale in possesso dei relativi requisiti.

Destinatari: il personale dipendente che ne faccia richiesta e in possesso dei requisiti di accesso previsti, compatibilmente con l'organizzazione delle strutture d'appartenenza.

Tempi: entro il 2022

Descrizione dell'Azione: mantenimento delle postazioni di telelavoro attivate nella fase sperimentale, attraverso l'estensione temporale delle stesse alla scadenza degli accordi, anche al fine di non disperdere le competenze acquisite e le risorse economiche finora impiegate per l'installazione delle postazioni domiciliari. Inoltre, ampliamento della possibilità di ricorso a tale modalità di lavoro, coinvolgendo tutte le Direzioni Regionali nella presentazione dei progetti, al fine di estendere la platea dei lavoratori coinvolti.

Strutture coinvolte: tutte le Direzioni Regionali, Direzione Regionale Affari Istituzionali e Personale, CUG e la Consigliera regionale di Parità.

3.3 Misure per la mobilità sostenibile

Obiettivi: promuovere forme di mobilità sostenibile, fornendo strumenti e logistica al personale regionale, anche attraverso un servizio telematico di condivisione di utilità, nel contesto più generale tracciato dal Mobility Manager Aziendale, con lo scopo di elaborare strategie complessive finalizzate alla razionale utilizzazione dell'auto negli spostamenti da/verso le sedi di lavoro.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: l'intera durata del Piano

Descrizione dell'Azione: il Mobility Manager è stato designato nel 2015 ed è stato redatto il Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) nel 2016. La predetta figura ha l'incarico di ottimizzare gli ordinari e sistematici spostamenti dei dipendenti, ponendosi come obiettivo principale la riduzione dell'uso dell'auto privata e adottando strumenti con cui si favoriscono soluzioni di trasporto alternativo a ridotto impatto ambientale (car pooling, car sharing, bike sharing, trasporto a chiamata, navette ecc.), da coordinare all'interno del PSCL. Tale strumento, in attesa di essere concretamente realizzato, va ulteriormente riproposto alla luce dell'ingresso di nuovo personale, anche proveniente da altri enti.

Il Piano contiene alcune proposte operative a cui va data piena attuazione:

- convenzione con Atac/Cotral per agevolare l'acquisto dell'abbonamento tpl superando il meccanismo della rateizzazione;
- promozione ed ampliamento delle iniziative già esistenti, in particolare di quella denominata "Bici in treno"; previsione di un contributo economico per l'acquisto di biciclette pieghevoli/elettriche; adozione di nuove misure utili per l'utilizzo combinato della bicicletta con i mezzi del TPL e con le navette per il trasporto dipendenti;
- realizzazione di rastrelliere per bicicletta all'interno di ciascuna sede regionale;

- promozione di accordi con le aziende di car sharing e bike sharing per limitare l'utilizzo dell'auto privata e realizzazione di parcheggi dedicati nelle prossimità delle sedi regionali, con agevolazioni riservate ai dipendenti regionali;
- incentivo all'utilizzo del car-pooling: attivazione di un servizio telematico di condivisione di utilità tra i dipendenti che percorrono analoghi percorsi casa-lavoro e individuazione di parcheggi riservati all'interno delle sedi regionali dedicati ai dipendenti che utilizzano tale modalità per i propri spostamenti.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale Infrastrutture e Mobilità, Mobility Manager, Direzione Regionale Affari Istituzionali e Personale, CUG.

4 Sviluppo professionale e Formazione

4.1 Mappatura delle competenze e professionalità

Obiettivi: dare attuazione alla Direttiva Funzione Pubblica 2/2019 comma 3.4, lettera c “Promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze”, al fine di valorizzare le competenze e la professionalità del personale regionale; agevolare la mobilità interna; migliorare la performance dell’azione amministrativa.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: l’intera durata del Piano.

Descrizione dell’Azione: l’Amministrazione ha avviato il progetto “competenze, ricognizione e valorizzazione delle competenze del personale di Regione”, al fine di costruire un nuovo Sistema Professionale aggiornabile ed utilizzabile che permetterà all’Amministrazione di implementare politiche di gestione del personale sempre più efficaci e a misura del proprio personale.

L’intervento prevede l’aggiornamento del fascicolo personale e la creazione di una banca dati delle competenze dei dipendenti per promuovere le professionalità di cui l’amministrazione può avvalersi, valorizzando anche eventuali *soft skills* acquisite nel corso della vita professionale. La raccolta delle informazioni, attualmente in corso, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari e/o interviste individuali di autovalutazione, ha l’obiettivo di promuovere percorsi di carriera non necessariamente correlati al profilo professionale di inquadramento e favorire la mobilità interna del personale.

Strutture coinvolte: Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale.

4.2 Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere

Obiettivi: favorire in modo trasversale l’informazione e la cultura delle pari opportunità all’interno dell’organizzazione. Ampliare la partecipazione del personale

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: l’intera durata del piano

Descrizione dell’Azione: nel Piano annuale della formazione saranno inseriti percorsi ad hoc – così come indicato nella Direttiva 2/2019 - articolati sulle seguenti tematiche:

- Normativa nazionale e regionale sulle pari opportunità e sulla maternità/paternità
- Modelli organizzativi e forme di lavoro flessibile nelle P.A.
- Diversity management e gestione delle differenze e dei conflitti (specifico per il personale dirigente).

I contenuti e la durata dei corsi saranno condivisi con il CUG. La struttura competente per la formazione fornirà al Comitato i dati sulla valutazione dei moduli formativi al termine dei corsi.

Strutture coinvolte: CUG e Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale, Consigliera Regionale di Parità, Consigliera di Fiducia.

5 Benessere organizzativo, salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione del mobbing

5.1 Ampliamento delle attività del Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing, delle discriminazioni e dello stress lavoro correlato

Obiettivi: rafforzamento del Servizio d'ascolto anche attraverso la creazione di percorsi di ascolto e sostegno psicologico dedicati a tutti i dipendenti, anche con l'intenzione di migliorare l'accessibilità per i disabili e di offrire una serie di informazioni utili sulla conoscenza dei diritti e delle agevolazioni dedicati ai dipendenti. Questa azione si lega a due dei sei progetti risultati più meritevoli secondo criteri di Rilevanza, Efficacia, Fattibilità e Sostenibilità, realizzato secondo la metodologia del World Caffè, nell'ambito del concorso di idee "INNOVARE LA PA attraverso i processi partecipativi". Si tratta dei progetti presentati dal gruppo LIS, dal titolo "Regione Lazio oltre le barriere", e dal gruppo 4U "più conosci, più sei, più fai", la cui finalità consiste nell'inserimento, all'interno dello sportello di ascolto, di uno spazio dedicato all'accessibilità universale, gestito direttamente da personale sordo o con altre disabilità, adeguatamente formato, che potrebbe diventare una buona pratica di integrazione e un servizio di informazioni sui principali diritti, benefici e agevolazioni, spesso poco note ai dipendenti.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: tutta la durata del piano, anche attraverso eventuali convenzioni con i soggetti preposti.

Descrizione dell'Azione: a seguito della fine dell'emergenza da COVID 19, verrà ripresa l'attività del Gruppo di Lavoro per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, rinnovato nel 2019, da integrare con le professionalità interne che prestano la propria attività nell'ambito dello Sportello di Ascolto; la valutazione sarà effettuata secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, recepite dalle linee guida dell'INAIL edizione 2011, applicando la relativa metodologia di valutazione del rischio.

Rafforzamento dell'attività dello Sportello d'ascolto attualmente attivo, orientata alla tempestiva soluzione dei casi critici al fine di evitare il cronicizzarsi di situazioni e l'impatto sulla salute psicofisica e personale delle dipendenti e dei dipendenti coinvolti. Intensificazione delle attività di monitoraggio e gestione dello stress da lavoro correlato nelle linee di attività più a rischio, promuovendo soluzioni organizzative anche con interventi formativi e di sostegno *ad hoc* per il personale più esposto, in riferimento a quanto definito nelle norme che regolano il diritto sul lavoro nonché nel concetto più evoluto di stress, che, tenendo conto di fattori di rischio più ampi di natura psicosociale lo descrive come *"condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro"*. Realizzazione di un percorso formativo dedicato agli operatori sordi o con altre disabilità che opereranno all'interno dello sportello di ascolto, e che si articolerà attraverso l'apprendimento del linguaggio LIS e delle principali tecniche di ascolto attivo e accoglienza. Realizzazione di un "quality book" quale strumento di facile consultazione, all'interno del quale poter reperire tutte le informazioni utili.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, Gruppo di Lavoro per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, CUG, Consigliera regionale di Parità, Consigliera di fiducia, strutture sanitarie competenti per materia.

5.2 Procedure di accoglienza, inserimento lavorativo per i neoassunti e di sostegno per il reinserimento dei dipendenti assenti per lunghi periodi

Obiettivi: dare attuazione al Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, con il quale sono state definite le linee guida in materia di collocamento delle persone con disabilità ed alla Direttiva n.2/2019 Funzione Pubblica comma 3.4, lettera c “Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi”, attraverso metodiche psicosociali e organizzative che possano garantire il migliore inserimento lavorativo dei nuovi assunti, dei dipendenti in mobilità e di quelli assenti per lunghi periodi, con particolare attenzione alle persone assunte ai sensi della legge n. 68/99 e s.m.i. o che abbiano maturato una condizione di disabilità in costanza di rapporto, al fine di prevenire potenziali esperienze di disorientamento e con lo scopo di garantire una maggiore valorizzazione dei propri dipendenti, un più alto grado di autonomia, motivazione ed engagement.

Destinatari: i dipendenti, neoassunti, in mobilità, o assenti per lunghi periodi per maternità o prestazione di assistenza, gravi malattie (quali ad esempio patologie oncologiche o post trauma) o che hanno subito un grave lutto.

Tempi: entro la durata del piano

Descrizione dell’Azione:

1. costruzione di una rete di Tutor preposti al benessere organizzativo, adeguatamente formati sui temi dell’ascolto, delle discriminazioni e dell’accoglienza, al fine di rendere l’organizzazione più efficace nel funzionamento e nel fronteggiamento di eventuali disagi personali od organizzativi. Tali figure avranno il compito di facilitare tutti quegli interventi di accoglienza ed inserimento lavorativo finalizzati alla promozione della Salute Organizzativa.
2. creazione di percorsi informativi/formativi per i lavoratori costretti ad assentarsi per lunghi periodi e che al rientro possono risentire di uno stato psicofisico e psicologico di particolare fragilità, attraverso la divulgazione delle norme e le possibilità offerte, quali ad esempio gli istituti di assenza consentiti, le opportunità assistenziali e previdenziali, la possibilità di usufruire dell’istituto del part time, o del telelavoro, o della modalità dello smart working ecc...
3. Promozione di forme organizzative del lavoro che tengano conto della temporanea ridotta capacità lavorativa che può caratterizzare i lavoratori di cui trattasi, a volte adibiti a compiti non più confacenti allo stato attuale, che possono generare nella persona la percezione di sentirsi “inadeguata”. La ricollocazione più adeguata anche in via provvisoria può essere individuata con il supporto dello Sportello di ascolto, incardinato nella Direzione Affari Istituzionali e Personale, al fine di consentire al lavoratore di conciliare le esigenze personali con i tempi di vita e di lavoro, oltreché con l’organizzazione aziendale in una logica di superamento di eventuali interpretazioni rigide degli istituti normativi a tutela del lavoratore.

Strutture coinvolte: Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale

5.3 Disability Manager e Diversity Manager

Obiettivi: progettazione percorsi formativi ad hoc per il personale per l'individuazione della figura del Disability manager per valorizzare le diversità (di genere, d'età, di orientamento sessuale, di esperienza, di cultura organizzativa, di abilità fisiche e psichiche, ecc.), per supportare i differenti stili di vita e rispondere alle diverse esigenze di ciascun lavoratore e lavoratrice, per mettere in atto politiche e pratiche volte all'integrazione ed allo sviluppo organizzativo.

Destinatari: al personale dipendente

Tempi: individuazione e nomina del/i Disability Manager per la Regione Lazio entro giugno 2022

Descrizione dell'Azione: a partire dalla Decisione di Giunta del 30 aprile 2021 che per le aziende presenti sul territorio regionale definisce la procedura di approvazione dello standard professionale e dello standard minimo di percorso formativo del Disability Manager e del loro inserimento nel Repertorio regionale delle competenze e dei profili, sarà realizzato di uno specifico percorso di Alta Formazione dedicato alla figura del Disability Manager.

L'Atto suddetto prevede inoltre l'attivazione di percorsi di sensibilizzazione dedicati al ruolo del Diversity manager e la nomina del Disability Manager della Regione Lazio, che sarà individuato tra i dipendenti regionali in possesso di specifici requisiti e pregressa esperienza professionale ed a cui sarà dedicato uno specifico percorso di Alta Formazione, visto il delicato e complesso compito a cui questa figura è preposta.

Strutture coinvolte: Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale, CUG, Direzione regionale Istruzione, Formazione e Lavoro.

6 Servizi di prevenzione e cura della salute

6.1 Corretti stili di alimentazione. Individuazione di spazi per il consumo individuale del pasto nelle sedi di lavoro

Obiettivi: promozione di corretti stili alimentari alla luce dei risultati scientifici sull'incidenza di una sana alimentazione sulla salute approfondendo il tema della sana alimentazione, anche in ottica di genere, utile per la prevenzione e la cura della salute e del benessere psicofisico. Questa azione si lega ad uno dei sei progetti risultati più meritevoli secondo criteri di Rilevanza, Efficacia, Fattibilità e Sostenibilità realizzato secondo la metodologia del World Caffè, nell'ambito del concorso di idee "INNOVARE LA PA attraverso i processi partecipativi". Si tratta del progetto dal titolo "Take it easy", la cui finalità consiste nella creazione di social room all'interno delle sedi regionali, ovvero la realizzazione di spazi per consentire momenti di condivisione nelle pause del lavoro. Va precisato che il progetto "Take it easy" è stato presentato prima della realizzazione della nuova sede di Capo Romano, concepita proprio in questa logica smart e di coworking.

Individuazione spazi comuni per il consumo del pasto individuale nelle sedi di lavoro che ne sono sprovviste

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: entro il secondo semestre 2022 per l'azione 1); entro la durata del piano per l'azione 2)

Descrizione dell'Azione:

- 1) organizzazione di seminari con esperti nella materia dell'alimentazione che offriranno all'Amministrazione indirizzi da seguire nei capitolati di assegnazione del servizio mensa e dei distributori automatici di cibo e bevande che tengano conto dell'impatto degli alimenti sulla prevenzione e/o cura delle malattie;
- 2) individuazione e realizzazione, all'interno delle sedi regionali che ne sono sprovviste, di spazi dedicati al consumo dei pasti individuali che preveda la presenza di attrezzatura di base (ad es. tavoli, sedie, scaldavivande, distributori di bevande ecc.). La misura si ritiene particolarmente opportuna in quanto rappresenta un momento di scambio e socializzazione tra il personale, oltre a garantire la sicurezza dei dipendenti nel luogo di lavoro durante l'orario di consumo dei pasti.

Strutture coinvolte: Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale, Direzione competente per la Salute, CUG, Direzione competente in materia di Patrimonio.

7. Informazione e comunicazione sulle aree d'intervento

7.1 Realizzazione di eventi informativi/formativi sulle azioni positive, sugli esiti del monitoraggio del Piano ed in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e antidiscriminazione

Obiettivi: realizzazione di giornate informative/formative sulle azioni del Piano Triennale, presentazione di dati e rilevazioni sul personale, nonché eventi divulgativi e culturali sulle tematiche di competenza del CUG.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: tutta la durata del Piano

Descrizione dell'Azione: l'azione prevede l'organizzazione di eventi informativi e formativi dedicati al personale regionale, a titolo esemplificativo, sul nuovo Piano Triennale di Azioni Positive, sulle azioni positive realizzate, sugli esiti del monitoraggio del Piano ed in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e antidiscriminazione. All'interno del portale CUG saranno predisposte faq e info utili al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità, contrasto al mobbing e benessere organizzativo interno all'istituzione; diffusione del periodico mensile on line della Rete nazionale dei CUG attraverso la newsletter ai dipendenti.

Strutture coinvolte: Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale, CUG, altri soggetti competenti per materia.

7.2 Spazio web di servizio per i dipendenti

Obiettivi: sostenere il benessere organizzativo dei dipendenti fornendo un servizio telematico di condivisione di utilità. Condividere servizi e informazioni rappresenta un'importante occasione per perseguire il benessere organizzativo nella prospettiva dell'efficienza e dell'efficacia della prestazione lavorativa, inserita in un ambiente più solidale, in cui siano centrali valori come la condivisione e lo scambio.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: secondo semestre 2023

Descrizione dell'Intervento: questa azione si lega a tre dei sei progetti risultati più meritevoli secondo criteri di Rilevanza, Efficacia, Fattibilità e Sostenibilità realizzati secondo la metodologia del World Cafè, nell'ambito del concorso di idee "INNOVARE LA PA attraverso i processi partecipativi". Si tratta dei progetti dal titolo "Condividi e migliora", "Le competenze specifiche si incontrano oltre le barriere – no wall!" (ambito Trasformazione digitale) e "Maggiori attenzioni = migliori servizi" (ambito comunicazione interna), la cui finalità consiste nella creazione di una piattaforma informatica intraregionale in cui ciascun utente, dipendente, può mettere a disposizione della collettività il proprio know-how, condividendo procedure, documenti e

conoscenze, così da ridurre i tempi di realizzazione delle attività lavorative, favorendo lo scambio e crescita di conoscenza da parte del personale. I su citati progetti nascono dall'esigenza manifestata dai dipendenti di sviluppare processi condivisi a livello trasversale ed extra-direzionale, che si snodano attraverso la progettazione, lo sviluppo, test e messa a sistema di uno spazio web per i dipendenti, dedicato allo scambio e condivisione di informazioni e servizi. Gli ambiti nei quali questa piattaforma potrebbe essere sperimentata sono, a titolo esemplificativo: trasporti e mobilità sostenibile, banca del tempo e ferie solidali, gruppi d'acquisto, promozione di iniziative culturali, sportive e di intrattenimento, azioni collettive di solidarietà. L'azione ha l'obiettivo diretto di ottimizzare le risorse di mutuo scambio e di auto aiuto tra il personale che, attraverso la condivisione di servizi e utilità, migliori l'efficienza complessiva, con effetti positivi sul clima organizzativo. Inoltre tale spazio web ha l'obiettivo indiretto di rafforzare i legami identitari all'interno della comunità del personale regionale e di includere anche quelli in situazioni più svantaggiate, (sedi periferiche, condizioni fisiche di svantaggio, età sempre più elevata, ecc...). Condividere servizi e informazioni rappresenta infatti un'importante occasione per perseguire una maggiore efficienza ed efficacia della prestazione lavorativa, inserita in un ambiente più solidale.

Strutture coinvolte: Direzione regionale competente per le Risorse Umane, LazioCrea, CUG, Redazione web

Cronoprogramma di realizzazione del Piano

Azione	Cod.	Descrizione	2022		2023		2024	
			I semestre	II semestre	I semestre	II semestre	I semestre	II semestre
1	1.1	Adozione del Bilancio di genere						
2	2.1	Adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing						
	2.2	Sensibilizzazione sui temi della cultura dei diritti, del rispetto e della non violenza						
	2.3	Percorso di approfondimento sulla comunicazione non sessista e non discriminante						
3	3.1	Messa a sistema del Lavoro agile						
	3.2	Telelavoro						
	3.3	Misure a sostegno della mobilità sostenibile						
4	4.1	Mappatura delle competenze e professionalità						
	4.2	Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere						
5	5.1	Ampliamento delle attività del Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing, delle discriminazioni e dello stress lavoro correlato						
	5.2	Misure di sostegno per il reinserimento lavorativo dei dipendenti assenti per lunghi periodi						
	5.3	Disability Manager						
6	6.1	Corretti stili di alimentazione. Individuazione di spazi per il consumo individuale del pasto nelle sedi di lavoro						
7	7.1	Realizzazione di eventi informativi/formativi sulle azioni positive, sugli esiti del monitoraggio del Piano ed in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e antidiscriminazione						
	7.2	Spazio web di servizio per i dipendenti						