

Estratto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 345 del 13 marzo 2023.

### **2.2.7 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere – azioni positive per il triennio 2023-2024-2025**

Il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della vita lavorativa e sociale si fonda sulla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze e mira ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello del servizio offerto. Tale principio sancito dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" D.lgs. n. 198/2006, viene ribadito e sostenuto, all'interno della pubblica amministrazione, con la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e, successivamente, rafforzato con la Direttiva n. 2/2019.

Il Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto: il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento per la realizzazione dei progetti di PNRR (articolo 1, comma 12); il rispetto del principio della parità di genere quando le amministrazioni invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8); l'inserimento del Piano delle Azioni Positive all'interno del PIAO, al fine di integrare il principio della parità di genere alle politiche di sviluppo delle risorse umane; il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 che ha previsto l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitano o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (art. 5); il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, che – attuando la direttiva UE 2019/1158 del Parlamento e del Consiglio – ha reso partecipi entrambi i genitori delle responsabilità correlate allo sviluppo dei figli nei primi anni di vita.

In data 7 ottobre 2022, sono state emanate **le nuove Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni**, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Le Linee Guida rappresentano ad oggi uno strumento operativo che, attraverso suggerimenti pratici, mira a rafforzare la parità di genere nel corso di tutta la carriera lavorativa, supportando la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali, ove si concentra il maggiore squilibrio (nei Ministeri, ad esempio, i dirigenti di prima fascia donne sono il 37% uomini, a fronte di una consistenza complessiva di dipendenti di genere femminile pari al 53% (dati elaborati dal Dipartimento della funzione pubblica).

La prima parte delle Linee Guida individua lo scenario di contesto a livello globale, ove il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze, rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. A livello europeo vengono focalizzati gli obiettivi della Strategia dell'Unione per la parità di genere 2020-2025 (Gender Equality Strategy). A livello nazionale si evidenziano gli obiettivi contenuti nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE e gli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), rafforzando l'empowerment economico e sociale delle donne. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere). L'obiettivo generale quello di consentire all'Italia di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE, rientrando così nelle prime dieci posizioni rispetto alla 14<sup>a</sup> attualmente occupata.

La seconda parte delle Linee Guida, invece, si rivolge direttamente alle amministrazioni pubbliche, in particolare agli **uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane**, ed entra nel merito **delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione**, quali:

- a. **Valorizzare le esperienze consolidate negli anni e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere** nell'organizzazione del lavoro che sono già ampiamente verificati, a partire dall'esperienza del Bilancio di genere (paragrafo 6.1 – punto A).
- b. **Inserire i dati sulla Performance dell'ente** relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere (baseline) nell'ambito del PIAO, al fine di dare conto dello stato dell'arte sul fenomeno e ancorare a un riferimento concreto gli obiettivi di miglioramento oggetto di programmazione (paragrafo 6.1 – punto A).
- c. **Operare rilevazioni di dati omogenei nel tempo e scientificamente validate**, allo scopo di potenziare l'impatto delle misure e monitorare l'efficacia delle azioni dell'amministrazione a favore dell'uguaglianza di genere da monitorare e rendere pubbliche o con gli strumenti della Trasparenza (paragrafo 6.1 – punto A).
- d. **Assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso** per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità (paragrafo 6.2 – punto B): ad es. corredare il bando in oggetto con alcune specifiche informazioni relative alle misure che l'ente adotta per favorire l'inclusione delle donne nei ruoli di responsabilità;
- e. **Costruire bandi che non riproducano le discriminazioni** di genere (paragrafo 6.2 – punto C): acquisire test di tipo psicologico o attitudinale che risultino conformi alle normative sul diversity management (es. ISO 30415:21)
- f. **Favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione e alla parità di genere** (paragrafo 6.2 – punto D): ad es. curare la composizione delle commissioni giudicatrici – oltre che nell'equilibrio di genere -anche valutando come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management ed evitando la nomina di membri dichiaratamente portatori di pregiudizi di genere e di altro tipo (eventualmente mediante l'ausilio di white list da popolare nel tempo);
- g. **Incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale** (paragrafo 6.3 – punto E): ad esempio, la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, anche per i ruoli manageriali
- h. **Favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile** (paragrafo 6.3 – punto F): ad es. rendere disponibile una **formazione di base obbligatoria per tutto il personale**, sul modello di quanto accade per il contrasto alla corruzione, **anche** in autoformazione con **moduli e- learning**;
- i. **Regolamentare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria** (paragrafo 6.4 – punto G): es. evitare che il lavoro agile diventi – come già il part-time – uno strumento rivolto solo alle donne, per favorire le pratiche di conciliazione, al fine di ridurre il rischio che diventi terreno di discriminazione sostanziale
- j. **Definire ed introdurre gli adeguati presidi organizzativi e strumenti di governance** (paragrafo 6.4 – punto H): ad es. l'introduzione di **premi ed incentivi nella valutazione della performance** (sia organizzative che individuale) per realizzare obiettivi misurabili di impatto di genere;
- k. **Promuovere uno sviluppo delle carriere e una crescita professionale gender balanced** (paragrafo 6.4 – punto I): es. monitorare e promuovere il ricorso agli istituti di conciliazione vita-lavoro tra il personale apicale, evitando la ghettizzazione di queste forme di flessibilità oggi utilizzate prevalentemente da personale non titolare di elevate responsabilità;
- l. **Assicurare l'accountability dell'amministrazione sulle politiche di genere** (paragrafo 6.5 – punto L): per esempio, realizzare uno spazio informativo sulla sezione Amministrazione trasparente" contenente i dati aggiornati sulle grandezze e gli indicatori rilevanti per le politiche di genere, inclusi dei cruscotti per benchmark sui dati rilevanti, in formato che ne consenta l'indicizzazione e l'interoperabilità.

Secondo le sopra esposte previsioni normative, pertanto, ogni pubblica amministrazione, anche su proposta anche dei CUG interni, promuove e realizza azioni positive, prima con uno specifico Piano triennale, oggi mediante il PIAO, in quanto tali azioni hanno una valenza programmatica, in linea con la sezione Performance e del Valore pubblico, nonché con la Sezione Organizzazione e Capitale Umano.

## AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2023 - 2024 - 2024

L'amministrazione regionale prima nel programmare le azioni positive del 2023 ha tenuto conto della posizione espressa dal nuovo CUG, con nota prot. 28701411 dell'8 febbraio 2023. Il CUG, tenuto conto delle numerose proposte candidabili come azioni positive emerse nell'incontro di insediamento tenutosi il 12/01/2023, ha espresso la necessità di realizzare ulteriori valutazioni interne in termini di fattibilità. Pertanto, si è riservato di istruire le stesse proposte al fine di renderle candidabili per il 2024, confermando intanto le azioni in corso di attivazione da parte dell'amministrazione.

### AZIONI POSITIVE 2023

Si espongono di seguito le azioni positive che l'amministrazione regionale, con la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia e dei soggetti di riferimento coinvolti, intende realizzare nel 2023. Ogni azione è dotata di indicatori e target di realizzazione, al fine di facilitarne il relativo monitoraggio.

#### 1) Realizzazione della rilevazione del benessere lavorativo tra i dipendenti, lavoro agile e welfare.

Come programmato tra le azioni positive 2022, nei primi mesi del 2023 sarà definita ed attivata la survey anonima rivolta al personale dipendente della Giunta Regionale per la rilevazione del **benessere organizzativo**, nonché la valutazione dei dirigenti da parte del personale direttamente dipendente. Sarà valutata, altresì, se introdurre nella stessa rilevazione di una batteria di domande per la **valutazione qualitativa del lavoro agile** o se realizzare una survey specifica.

L'analisi dei risultati delle survey contribuirà in maniera sostanziale alla pianificazione delle possibili azioni migliorative da attuare e che concorreranno alla realizzazione di un ambiente di lavoro ottimale, fattore strategico che contribuisce all'ottimizzazione della produttività e alla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

Sarà inoltre valutata l'introduzione di una prima rilevazione sui fabbisogni di **servizi di welfare** per il personale regionale.

INDICATORI ASSOCIATI		
<b>DESCRIZIONE INDICATORE</b> diffusione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo agli stakeholder		
<b>DESCRIZIONE TARGET</b> Report risultati entro il 30/11/2023	<b>TIPO TARGET</b> Fatto/non fatto	<b>VALORE TARGET</b> 100%
<b>STRUTTURE COINVOLTE NELLA PREDISPOSIZIONE DELL'AZIONE POSITIVA</b> Settore Scuola di formazione e valorizzazione del personale, Direzione Risorse Umane e Strumentali, Gruppo di lavoro ristretto, avvalendosi delle professionalità interne alle strutture regionali, del CUG e della Consigliera di Parità		

#### 2) Rafforzare la rete dei CUG regionali e nazionali (su formazione e informazione parità di genere).

La "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia" è una rete spontanea istituita nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane.

La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

La Regione Marche è anche tra le Amministrazioni che aderiscono alla Rete nazionale del CUG:

<https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug/elenco-amministrazioni-che-aderiscono-alla-rete>

Nel mese di luglio del 2020 è stata formalizzata anche la costituzione della rete regionale, MARCUG, tramite la sottoscrizione di un protocollo di intesa da parte dei CUG dei seguenti enti marchigiani: Regione Marche, Università Politecnica delle Marche, Università di Macerata, Università Carlo Bo' di Urbino, Provincia di Ancona, Provincia di Pesaro Urbino ed ERDIS (ente dipendente della Regione Marche).

Tali reti vanno **rafforzate da parte del nuovo Comitato Unico di Garanzia**, nominato a dicembre 2022, per promuovere, tra le altre azioni, formazione ed informazione continua sulla cultura di genere, pari opportunità, linguaggio di genere, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni di genere.

INDICATORI ASSOCIATI		
<b>DESCRIZIONE INDICATORE</b> informazione, formazione in materia di cultura di genere		
<b>DESCRIZIONE TARGET</b> organizzazione di 2 eventi nell'anno 2023	<b>TIPO TARGET</b> Fatto/non fatto	<b>VALORE TARGET</b> 100%
<b>STRUTTURE COINVOLTE NELLA PREDISPOSIZIONE DELL'AZIONE POSITIVA</b> CUG e reti nazionali e regionali dei CUG delle PA coinvolte		

### 3) Creazione e aggiornamento del sistema informativo delle azioni positive

Nell'ottica di garantire la visibilità e la conoscenza delle azioni messe in atto dall'amministrazione è necessario rendere le informazioni accessibili e consultabili da tutti i dipendenti. Si predispone quindi la creazione di un sistema informativo aggiornato sulla intranet aziendale dove saranno pubblicate tutte le informazioni relative alle azioni positive in atto e in programmazione, l'aggiornamento delle iniziative e delle attività del CUG, della reportistica prodotta, le disposizioni varie e le novità concernenti le tematiche relative al benessere organizzativo.

Sarà inoltre introdotto un sistema di raccolta dati strutturato, aggiornato e uniforme che permetta, sia nell'ottica della parità di genere che dell'*age management*, la conoscibilità delle dimensioni aziendali e la comparazione dei dati sia tra annualità differenti che con altre amministrazioni.

INDICATORI ASSOCIATI		
<b>DESCRIZIONE INDICATORE</b> Creazione pagina intranet "Valorizzazione del personale" e aggiornamento della pagina intranet "CUG"		
<b>DESCRIZIONE TARGET</b> Creazione e aggiornamento della sezione Point entro 30/09	<b>TIPO TARGET</b> Fatto/non fatto	<b>VALORE TARGET</b> 100%
<b>STRUTTURE COINVOLTE NELLA PREDISPOSIZIONE DELL'AZIONE POSITIVA</b> Scuola e valorizzazione del personale, Settore Transizione digitale e informatica per la intranet della funzione Valorizzazione del personale CUG, Settore Transizione digitale e informatica per aggiornamento della intranet CUG		

#### 4) L'age management nella Regione Marche e il ricambio generazionale.

Negli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza della perdita di conoscenze connessa all'uscita dall'ambito lavorativo di intere generazioni di *aged* e di non avere una politica del lavoro che tenesse conto della variabile età e dell'invecchiamento della popolazione. La tematica è diventata un obiettivo di "performance di filiera" nel 2020 a livello nazionale, da parte del Ministro della Funzione Pubblica, oltre che europeo, ed è oggetto di confronto nell'ambito di un Tavolo tecnico dell'invecchiamento attivo a livello regionale, promosso dalla Direzione delle politiche sociali della Regione Marche.

Per l'amministrazione regionale il tema dell'age management e del trasferimento del "valore dell'esperienza" rappresenta una tematica di sempre maggiore rilievo, da affrontare con specifiche iniziative. Risulta infatti fondamentale per rafforzare l'efficienza organizzativa dell'ente sviluppare un **orientamento al confronto tra le diverse generazioni** che garantisca ai lavoratori di sviluppare appieno il proprio potenziale e rendere l'amministrazione un luogo che soddisfi le esigenze e le aspettative di tutte le generazioni di lavoratori.

Con deliberazione della **Giunta Regionale n. 1788 del 27 dicembre 2022** è stato approvato tra l'altro per la prima volta nella Regione Marche, il **Programma regionale annuale sull'invecchiamento attivo**, ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della L.r. n. 1/2019. Tra le proposte di intervento presenti nel programma, nell'ambito "Mercato del lavoro e formazione" è prevista l'elaborazione di un modello regionale di *age management* per i datori di lavoro pubblici e privati.

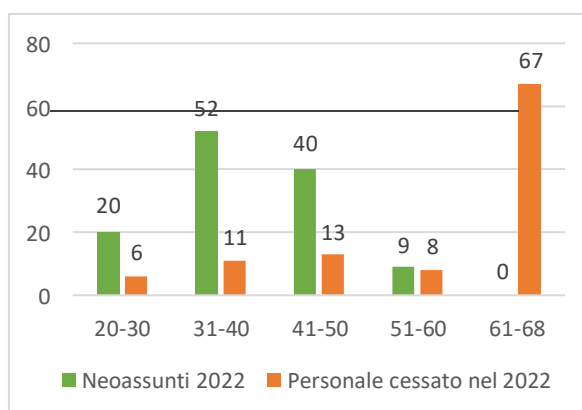
La Giunta regionale delle Marche rileva al pari di molte organizzazioni, che **nell'anno 2022 il 40 % del personale regionale ha un'età superiore ai 55 anni** (riferimento ai dati - Sezione Capitale umano) e che nel 2023 verranno collocate a riposo **n. 41 unità di personale** (di cui n. 18 donne e n. 23 uomini).

Dall'analisi dei dati sul personale dipendente risulta che i dipendenti **cessati nel corso del 2022 sono stati n. 105**, a fronte di **n. 121 nuovi assunti**. Osservando l'età del personale coinvolto nel ricambio generazionale si può notare come stia avvenendo un avvicendamento da personale junior e personale senior.

**Tabella - Ricambio generazionale, confronto tra l'età del personale nuovo assunto e quello cessato dal servizio nel 2022 (\*)**

Fasce di età	20-30	31-40	41-50	51-60	61-68
<b>Neoassunti 2022</b>	20	52	40	9	0
<b>Personale cessato nel 2022</b>	6	11	13	8	67

*\*Fonte DB Direzione Risorse Umane e Strumentali. Nel conteggio degli assunti è stato escluso il personale a assunto a tempo determinato, in distacco, in comando, in mobilità, stabilizzato e assunto a seguito di progressioni verticali. Nel totale del personale cessato non sono stati conteggiate le cessazioni per progressioni verticali.*



Come datore di lavoro la Giunta regionale aveva approvato nel 2020 il **progetto “Il valore dell’esperienza”** (DGR. n. 57/2020) pensato proprio per far fronte a tale nuova emergenza, coinvolgendo in fase di sperimentazione, n. 15 dipendenti “senior” prossimi al pensionamento che sono stati formati ed affiancati a personale “junior”, al fine di trasferire in maniera efficace le proprie conoscenze ed il proprio bagaglio di esperienze consentendo alla struttura una continuità nello svolgimento delle attività ad oggi purtroppo raramente garantita.

L’amministrazione, intende nei prossimi anni mettere a regime il successo del progetto sul “Valore dell’esperienza”, preceduta nel 2023 dall’introduzione di **“Linee Guida” rivolte ai dirigenti come buone pratiche, approcci di gestione e possibili azioni applicabili per il trasferimento del patrimonio di conoscenze ed esperienze del personale dipendente di prossima uscita dall’ente ai colleghi**, che permettano di limitare la dispersione delle conoscenze e delle abilità del personale con più esperienza oltre che mantenere un alto livello motivazionale e di coinvolgimento del personale over 50 e garantire una visione strategica che solo lo scambio tra generazioni può generare.

INDICATORI ASSOCIATI		
<b>DESCRIZIONE INDICATORE</b> elaborazione linee guida per ricambio generazionale		
<b>DESCRIZIONE TARGET</b> Pubblicazione sul sito intranet e comunicazione ai dirigenti entro il 31/12/2023	<b>TIPO TARGET</b> fatto/non fatto	<b>VALORE TARGET</b> 100%
<b>STRUTTURE COINVOLTE NELLA PREDISPOSIZIONE DELL’AZIONE POSITIVA</b> Settore Scuola di Formazione e Valorizzazione del personale in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e Strumentali		

## 5) Nomina “Consigliera di fiducia”

Si programma, a causa del rinvio dell’attuazione dell’azione positiva prevista nel 2022, la nomina nell’anno 2023 nella Regione Marche della “Consigliere/a di fiducia” , figura imparziale ed esterna all’ente, che svolge funzioni di prevenzione, supporto, consulenza e assistenza in favore del personale, che ne faccia richiesta, assumendone in trattazione i casi di molestie sessuali, di molestie morali e psicologiche (mobbing) e di discriminazione sul luogo di lavoro e in generale nei casi di violazione dei principi espressi dal Codice.

l/la Consigliere/a di fiducia svolgerà i seguenti compiti: - ricevere le segnalazioni - consultare i soggetti interessati - mettere in atto iniziative finalizzate al superamento delle situazioni di disagio, per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

INDICATORI ASSOCIATI		
<b>DESCRIZIONE INDICATORE</b> attivazione procedura comparativa per incarico di Consigliera di Fiducia per la Regione Marche		
<b>DESCRIZIONE TARGET</b> attivazione procedura comparativa per incarico entro 15/12/2023	<b>TIPO TARGET</b> Fatto/non fatto	<b>VALORE TARGET</b> 100%
<b>STRUTTURE COINVOLTE NELLA PREDISPOSIZIONE DELL’AZIONE POSITIVA</b> Settore Scuola di formazione e valorizzazione del personale		

Si espongono di seguito la prospettazione di azioni positive da introdurre negli anni 2024-2025. Azioni che saranno sottoposte ad aggiornamento nell'anno di riferimento, anche in relazione allo stato di attuazione delle azioni promosse nel corso del 2023 e il loro mantenimento.

### **1) Analisi di fattibilità per attivare Asilo Nido a favore dei figli dei lavoratori della Regione Marche**

L'apertura di uno o più nidi aziendali, considerate le sedi dislocate sul territorio regionale, può quindi concorrere a realizzare importanti obiettivi quali: contribuire al miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso la riduzione del tempo da dedicare alla ricerca e all'accompagnamento dei figli agli asili nido; favorire un rientro delle lavoratrici dalla maternità in tempi più rapidi e con un atteggiamento più sereno; fidelizzare le risorse umane "trattenendo" le lavoratrici che abbiano carichi familiari; favorire, attraverso il sostegno alla gestione familiare, le possibilità di sviluppo e carriera delle donne lavoratrici e la valorizzazione dell'apporto professionale di ciascuna di esse alla vita dell'impresa. In conclusione, la creazione di un asilo nido aziendale deve rispondere innanzitutto ai bisogni dei bambini, perno attorno al quale deve ruotare tutta l'iniziativa, e contemporaneamente concorrere alla soddisfazione dell'interesse dell'amministrazione, delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Il nuovo Comitato Unico di Garanzia**, ha evidenziato la necessità per la Giunta regionale che negli ultimi due anni ha assunto nuovi lavoratori di giovane età **di approfondire questo ambito di indagine con la produzione di un'analisi di fattibilità** che dettagli : la conoscenza delle esigenze in base ad informazioni e dati già in possesso dell'amministrazione, anche mediante sondaggi informali; le modalità e gli strumenti necessari in relazione alle caratteristiche del progetto; l'investimento richiesto per l'amministrazione (rappresentazione dei costi di gestione, assicurativi, locazione, materiale di consumo, manutenzione); la normativa agevolativa più significativa nel panorama nazionale; la scelta della gestione diretta o indiretta; la rappresentazione dell'intero processo di attivazione; i modelli educativi scelti.

### **2) Elaborazione di un Codice etico in collaborazione con la Direzione risorse umane e strumentali e il Settore Scuola formazione PA e Valorizzazione del personale – approvazione e diffusione**

L'amministrazione regionale ha programmato per il 2023 la revisione del Codice di comportamento dell'ente, pertanto, sarà possibile, a seguire, proporre l'adozione di un Codice Etico a beneficio dei lavoratori e cittadini e un'azione di informativa e di formazione rivolta al personale tra il 2024 e il 2025.

### **3) Mappatura delle competenze del personale**

Al fine di dotare l'amministrazione regionale di un sistema unico di analisi di "assetto delle competenze" delle risorse umane, anche in attuazione del D.M. 22.07.2022 "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi profili professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" risulta necessario, in primo luogo, introdurre la gestione organizzativa per processi di lavoro, realizzando un efficientamento dei processi di lavoro e migliorando le valutazioni delle performance, determinando così un impatto sulla programmazione dei fabbisogni di personale e sull'impiego ottimale del personale dipendente, in un'ottica di valorizzazione dello stesso.

A tale scopo con delibera della **Giunta Regionale n. 1844 del 30 dicembre 2022 sono state approvate le Linee guida per l'introduzione della gestione organizzativa per processi di lavoro nella Regione Marche**, in coerenza con gli indirizzi del D.M. 22.07.2022 "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi profili professionali da parte delle amministrazioni pubbliche". Con l'approvazione di tali Linee-guida la Giunta regionale stabilisce i criteri di base, le modalità, le metodologie, gli aspetti organizzativi e le fasi di attuazione della gestione dei processi di lavoro, costruiti ad hoc per l'amministrazione, **per arrivare al processo di elaborazione di un sistema unico di analisi di "assetto delle competenze" delle risorse umane**, per la

ridefinizione dei ruoli e profili professionali, a partire proprio dall'analisi dei processi di lavoro dell'ente.

#### **4) Implementazione e misurazione dei fenomeni previsti nelle Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro delle Pubbliche amministrazioni**

Verificare il grado di attuazione delle misure contenute nelle **Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni**, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri del 7 ottobre 2022.

#### **5) Certificazione della parità di genere**

Il Governo nazionale per portare l'occupazione femminile all'obiettivo del +4% entro il 2026 ha diversi strumenti previsti per l'abbattimento del *gender pay gap* e per una piena realizzazione del PNRR in una prospettiva di genere con obiettivi chiari: piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro, rispetto e tutela effettiva della maternità e realizzazione della democrazia paritaria in tutte le sue sfaccettature. Tra questi strumenti, appunto, vi è la **certificazione della parità di genere** inserita anche nel codice degli appalti per premiare le aziende che se ne avvarranno. Certificazione già contenuta nel D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) ed istituita dal 1° maggio 2022, con l'entrata in vigore delle modifiche introdotte dal DL 30 aprile 2022 n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" agli articoli del codice degli appalti (D.lgs. 50/2016) in tema di parità di genere. Ulteriori benefici sono connessi a punteggi premiali in caso di partecipazione a bandi comunitari.

Le **Linee Guida UNI/PdR 125:2022, approvate a marzo 2022**, istituiscono degli **indicatori di performance (KPIs)**, attraverso i quali misurare il grado di maturità di un'organizzazione. I KPIs sono raggruppati in sei Pilastri: cultura e strategia; opportunità di crescita neutrali per genere; governance; processi HR; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro; equità remunerativa di genere. Il raggiungimento dei vari KPI comporta l'attribuzione del relativo punteggio, che viene poi ponderato alla luce del peso percentuale attribuito a ciascuna macroarea. L'accesso alla Certificazione della parità di genere è subordinato al raggiungimento del punteggio minimo complessivo del 60%.

L'amministrazione regionale valuterà la possibilità di acquisire **la certificazione di genere sulle politiche e le misure concrete adottate in qualità di datore di lavoro** e interverrà al fine fornire **criteri di verifica che negli appalti pubblici** che si indichino nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere **i criteri premiali** che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della Certificazione della parità di genere.