



**Regione Calabria**  
*Comitato Unico di Garanzia*

---

*Piano delle azioni positive annualità 2023 –2025*

---

## **Premessa**

### **Fonti normative**

- 1. Parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo**
- 2. Le Linee di Azione (Direttiva n. 2/2019)**
- 3. Un nuovo adempimento: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.)**
- 4. Il Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria**
- 5. Il personale della Giunta regionale: dati disaggregati per genere**
- 6. Il P.a.P. 2023 – 2025: Obiettivi Strategici e le Azioni Positive annualità 2023**
- 7. Schema PAP 2023-2025**

*“...valorizzare le differenze  
è un fattore di qualità dell'azione amministrativa.  
Nessun risultato di efficacia e di efficienza  
può essere raggiunto  
senza porre la giusta attenzione alle persone,  
alla loro condizione di uguaglianza sostanziale,  
alla loro motivazione al lavoro”.*

## **Premessa**

*Il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria, ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione uno strumento adeguato allo scopo di promuovere interventi volti a superare le eventuali disparità di genere, nonché a sviluppare e sostenere la cultura delle pari opportunità tra le lavoratrici e i lavoratori attraverso forme di informazione e comunicazione. Il Piano è stato approvato con deliberazione di Giunta, previo parere favorevole della Consiglieria regionale di parità. L'aggiornamento del Piano è rivolto a continuare a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.*

*Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali, dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.*

*Si tratta, pertanto, di misure:*

- ❖ speciali, in quanto specifiche e ben definite, adottate al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, tenuto conto dell'ambito lavorativo;*
- ❖ temporanee, in quanto necessarie fintantoché si rileva una disparità di trattamento tra donne e uomini.*

*Le azioni individuate nel Piano 2023-2025 sono in linea con il PIAO, con le indicazioni previste nel PNNR e nelle recenti Linee adottate di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità e mirano a creare un maggiore valore pubblico, mediante la realizzazione di un'organizzazione del lavoro sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere, che valorizzi il capitale umano, il valore dell'esperienza, la cultura del benessere organizzativo*

*Attraverso la pianificazione delle Azioni Positive, infatti, l'Ente si prefigge di porre in essere misure volte a sostenere principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, rimuovendo gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra donne e uomini, nonché favorendo, ove sussista la necessità, il riequilibrio del divario fra generi, attraverso la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate, con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro. La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza e, quindi, l'efficacia dell'azione amministrativa. Le azioni individuate nel Piano 2023-2025, potranno essere integrate e ampliate sulla base dei bisogni e dei cambiamenti organizzativi che emergeranno nel periodo di vigenza. Nel medesimo periodo saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione in modo da renderlo dinamico ed efficace.*

*Il presente Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale [www.regione.calabria.it](http://www.regione.calabria.it) nell'apposita Sezione dedicata al CUG e, in un'ottica di ampia condivisione, ne sarà data comunicazione a tutto il personale regionale, mediante la rete intranet.*

La Presidente del CUG  
D.ssa Stefania Agosto

## *Fonti normative*

### **Normativa europea**

- Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi (2020/2121(INI));
- Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025. Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Bruxelles, 5.3.2020 COM(2020) 152;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio 2020 sul divario retributivo di genere (2019/2870(RSP));
- Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;
- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

5

### **Normativa nazionale**

- Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità – del 6 ottobre 2022;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, che ha definito la composizione del Piano Integrato di attività e Organizzazione;
- D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 con il quale sono stati individuati i Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione;
- Decreto 29 aprile 2022 recante i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità;
- Linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC – Dipartimento per le pari opportunità Decreto del 7 dicembre 2021;
- Legge n. 162 del 5 novembre 2021 quale misura volta a promuovere una maggior consapevolezza sul tema della gender equality, in linea con la Missione 5 "Inclusione e Coesione" del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR);
- Dipartimento Pari Opportunità, Strategia Nazionale per la Parità di Genere, luglio 2021;

- Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” che, all’art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano *integrato di attività e organizzazione*” (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita;
- Legge 23 novembre 2012, n.215 – Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali (...) nella composizione delle commissioni di concorso nelle P.A.;
- Legge 20 luglio 2011, n.120 – Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati;
- Legge 4 novembre 2010, n.183 – cd “Collegato Lavoro” Deleghe al Governo in materia di (...) occupazione femminile (...);
- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n.5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Legge 24 febbraio 2006, n. 104 – Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

### Normativa regionale

- Piano d’interventi per le Politiche di Genere della Regione Calabria in attuazione dell’art. 11 della L.R. n.7/2022, approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 649 del 10 dicembre 2022;
- Legge Regionale 15 marzo 2022, n. 7, che disciplina “*Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l’occupazione femminile*”;
- Legge Regionale della Calabria n. 20 del 21/08/2007, recante “*Disposizioni per la promozione ed il sostegno dei centri di antiviolenza e delle case di accoglienza per donne in difficoltà*”;
- Legge regionale della Calabria n. 38 del 23/11/2016, recante “*Istituzione dell’Osservatorio regionale sulla violenza di genere*”;
- Legge Regionale della Calabria 19/4/1995, n. 22 recante “*Istituzione Progetto Donna*”;
- Legge Regionale della Calabria 26/1/1987, n. 4 che disciplina “*Istituzione della commissione per l’uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità fra uomo e donna*”.

## 1. Parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo

I temi della parità e pari opportunità, fra uomo e donna, nonché del contrasto alle discriminazioni, sono stati affrontati a livello nazionale che regionale, in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario.

L'Unione Europea ha svolto e svolge tutt'oggi un ruolo fondamentale, sia nella definizione dei predetti principi di parità e pari opportunità tra uomo e donna, con conseguente fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, sia nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015" ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscono la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (*part time*, telelavoro, *smart working*). In Italia sono stati disposti numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione delle donne e degli altri soggetti vulnerabili alla vita economica e sociale del paese.

In tale ottica, numerosi sono stati i provvedimenti adottati in materia di accesso al lavoro e condizioni di lavoro, sia nel settore pubblico che nel settore privato. Con riguardo alle pubbliche amministrazioni il decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), all'art. 48, rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", ha stabilito che "le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano Triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La medesima disposizione ha introdotto, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano Triennale, il divieto di assumere nuovo personale da parte dell'Amministrazione, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Inoltre, con la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la P.A. e del Sottosegretario Delegato alle pari opportunità sono state adottate le prime "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*".

Peraltro, con il D. Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche.

Inoltre, la Legge 4 novembre 2010 n. 183, ha successivamente innovato la materia delle pari opportunità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che, ad oggi, devono garantire

“parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”, nonché “un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” impegnandosi a “rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

L'art. 21 della medesima legge, modificando l'art 57 del D. Lgs. n. 165/2001, ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il “*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Al fine di rendere effettiva la predetta disposizione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri- Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità con direttiva del 04.03.2011, hanno emanato 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*”.

In aggiunta, il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*” ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D.lgs. 26 marzo 2001, n.151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Nonostante la recente produzione normativa, però, il principio del *gender mainstreaming* come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'art. 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività) non ha trovato un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Negli ultimi anni, soprattutto quelli post pandemia, il tema delle pari opportunità e della parità di genere, è stato ulteriormente affrontato con maggiore sensibilità ed incisività dal legislatore nazionale.

Al riguardo, le Linee guida sono state elaborate in linea con i contenuti dell'articolo 5 del decreto-

legge 36/2022 (“Pnrr 2”), su cui è arrivato il plauso della Commissione UE, e riportano gli obiettivi prioritari che le amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall’Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

L’impianto delle linee guida è volutamente *aperto e modulabile* sulla base delle diverse realtà che debbono confrontarsi con il tema. L’invito che si evince con chiarezza è puntare a obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontare gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un’attenzione costante all’equilibrio di genere.

Il documento di indirizzo elaborato dal Dipartimento della Funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si articola in due parti e un’appendice con il glossario dei principali termini riferiti al tema dell’equilibrio di genere. La prima parte individua lo scenario di contesto - con specifico riferimento all’ambito della Pubblica amministrazione - in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di capitalizzare esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale. La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, 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.

Il cuore delle indicazioni contenute nelle linee-guida, che muove da alcune evidenze empiriche quali la misurazione di una presenza prevalentemente femminile nei ruoli impiegatizi della P.A. che va, poi, assottigliandosi nelle posizioni apicali è costituito da una check-list che, nelle mani delle amministrazioni, deve ispirare le scelte in merito agli strumenti operativi che quotidianamente interessano la gestione del capitale umano in termini di accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e di sviluppo dell’intera carriera lavorativa.

L’elencazione delle misure muove dalla necessità di conoscere e misurare il fenomeno dello squilibrio di genere nell’ambito di ciascuna organizzazione, adottando degli indicatori che diano evidenza, ad esempio, del ricorso analizzato “per genere” agli strumenti di flessibilità e di conciliazione vita-lavoro offerti dalle norme e dai contratti collettivi.

Altro punto di attenzione è quello legato alla pesatura delle esperienze nell’ambito delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale.

Nel testo si suggeriscono misure per evitare che, tra concorrenti di diverso sesso, possa determinarsi una discriminazione indiretta per effetto di periodi di assenza legati a fenomeni come

la maternità.

Le linee guida operano anche sul piano della cultura organizzativa, prevedendo per esempio che l'amministrazione si organizzi per svolgere riunioni non oltre un certo orario, più facilmente confliggente con la necessità di gestire carichi familiari, e che si preveda comunque una modalità di svolgimento ibrida, prevedendo di default un collegamento in videoconferenza anche se vi sono partecipanti in presenza.

Un ruolo rilevante è rivestito anche dall'*accountability* dell'amministrazione, che deve abituarsi a esporre i dati che riguardano la propria organizzazione offrendo sempre anche la chiave di lettura di "genere", a partire dagli obblighi di trasparenza ad esempio sulle retribuzioni, dove si ritiene necessario far comparire anche i compensi connessi agli incarichi aggiuntivi, per non lasciare sottotraccia fenomeni di *gender pay gap* reali, ma striscianti in quanto non legati agli stipendi contrattuali, che sono necessariamente gli stessi per uomini e donne, ma a opportunità di guadagni aggiuntivi che si riconducono alla maggiore disponibilità di tempo extra-lavoro.

Infine, importanti novità sono state introdotte con l'emanazione del Decreto 29 aprile 2022 che individua i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità ed inoltre con la pubblicazione delle Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità – del 6 ottobre 2022, volte ad offrire indicazioni concrete e percorribili per supportare le P.A. a realizzare una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

## **2. Le Linee di Azione (Direttiva n. 2/2019)**

Con la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", sono state fornite alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentono di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La strategia delle azioni positive è rivolta, quindi, alla rimozione di quei fattori che direttamente o

indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi consentendo concretamente l'accesso e l'esercizio di diritti. In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere, a monte, dal decreto legislativo n.150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate. Tale correlazione oggi emerge con tanta più chiarezza a seguito dell'introduzione, nell'Ordinamento amministrativo, della previsione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/21, contenente il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), involgente un approccio strategico multi-dimensionale.

Le azioni positive costituiscono, pertanto, la concreta attuazione di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio-economici-culturali sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una seria e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e una capacità di procedere, sulla base di un approccio flessibile, ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il Piano triennale delle azioni positive trova oggi, quindi, la propria disciplina nella direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 che prevede 5 Linee di Azione che possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel paese.

Rispetto a ciascuna Linea di Azione, l'Amministrazione regionale, ha individuato poi obiettivi specifici, suddivisibili per tematiche e aree, analizzati nello specifico nei successivi paragrafi.

### 3. **Un nuovo adempimento: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.)**

Il P.I.A.O. - Piano integrato di attività e organizzazione - a livello strategico è una sorta di “*mappatura del cambiamento*” o anche testo unico della programmazione che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Il nuovo Piano integrato, infatti, è stato introdotto per le Pubbliche Amministrazioni dall’articolo 6 del D.L. n. 80/2021 (“*Decreto Reclutamento*”), convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*” e costituisce uno strumento di integrazione di direttrici programmatiche fino ad oggi dotate di una propria autonomia.

La previsione di tale documento programmatico è finalizzata ad assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. La norma prevede, infatti, che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Al riguardo, con D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO e pertanto in ottemperanza a tale disposizione normativa, le Amministrazioni dovranno riunire in un unico documento i seguenti documenti di programmazione, al fine di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso, tra cui viene annoverato all’ art. 1 comma 1 lettera f) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) disciplinato dall’art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Il P.I.A.O. per legge ricomprende, quindi, i documenti programmatici di seguito indicati:

- a. il Piano della Performance;
- b. il Piano Organizzativo per il lavoro Agile (POLA);
- c. il piano dei fabbisogni formativi;
- d. il Piano triennale del fabbisogno del personale;
- e. il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- f. il Piano delle azioni positive.

Infine, il Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, ha definito altresì la composizione del Piano Integrato di attività e Organizzazione.

Al riguardo, il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

- **Scheda anagrafica dell'amministrazione**, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione;
- **Valore pubblico, performance e anticorruzione**, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. Andrà indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Inoltre, nella sottosezione programmazione-performance, andranno seguite le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- **Organizzazione e capitale umano**, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
- **Monitoraggio**, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

In conformità alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ed alla luce delle nuove disposizioni normative, gli obiettivi strategici in tema di equilibrio di genere e pari opportunità sono inseriti:

- ✓ nella SEZIONE 2 “*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*”, che in relazione agli obiettivi strategici dell'amministrazione regionale, riporta le iniziative intraprese per la promozione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell'equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e per la conciliazione vita lavoro;
- ✓ nella SEZIONE 3 “*Organizzazione e capitale umano*”, in cui si rileva la struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale, la composizione per genere del personale e gli istituti attivati per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro

In generale, è possibile sostenere che attraverso un approccio integrato teso a realizzare una strategia non solo virtuosa, ma coerente sul piano dell'organizzazione, il P.a.P. della Regione Calabria è redatto in coerenza rispetto ai principi e obiettivi incardinati nel PIAO, ed è finalizzato a pervenire a un modello di amministrazione rispondente tanto ai canoni dell'art. 97 della Costituzione quanto in linea con le nuove sfide offerte dal mutato quadro sociale, tecnologico e culturale.

Le azioni positive sono state individuate in coerenza con quanto emerso dai risultati di sintesi dell'indagine sul benessere lavorativo, svolta a fine anno 2022, nonché dalle attività effettuate dai

gruppi di lavoro costituiti all'uopo all'interno del Comitato.

Infine, si rappresenta che, il tema anticipato dal legislatore in materia di rispetto della parità di genere con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi, è stato oggetto di monitoraggio da parte del Comitato durante l'anno 2022. Considerata l'importanza del tema, il Comitato avrà particolare cura di monitorare tale aspetto, nonché sensibilizzare le Direzioni Generali ad attenersi alla normativa vigente in materia.

#### **4. Il Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria**

La Regione Calabria, nel rispetto del disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 (così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183) e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, avente ad oggetto *“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”*, con deliberazione di Giunta n. 79 dell'11/03/2021, ha individuato i rappresentanti dell'Amministrazione regionale quali componenti del CUG della Giunta della Regione Calabria, alla cui costituzione si è, successivamente, provveduto con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento *“Organizzazione e Risorse Umane”* n. 2642 del 15/03/2021.

14

---

Nel corso dell'anno 2022 sono intervenute modifiche ulteriori della composizione dei componenti il Comitato, con l'adozione degli atti di seguito indicati:

- Deliberazione di Giunta regionale n. 390 del 10 agosto 2022 avente ad oggetto “L.R. 13 maggio 1996, n.7, art.37 bis “Comitato Unico di Garanzia” – Integrazione dei rappresentanti dell'Amministrazione regionale;
- Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento *“Organizzazione e Risorse Umane”* n. 11281 del 26 settembre 2022 avente ad oggetto “L.R. 13 maggio 1996, n.7, art.37 bis “Comitato Unico di Garanzia”– Integrazione dei rappresentanti dell'Amministrazione regionale”;
- Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento *“Organizzazione e Risorse Umane”* n. 17632 del 30 dicembre 2022 avente ad oggetto “L.R. 13 maggio 1996, n.7, art.37 bis “Comitato Unico di Garanzia”– Integrazione dei rappresentanti dell'Amministrazione regionale”.

Di seguito gli indirizzi del Comitato:

- ✓ posta ordinaria: [cug@regione.calabria.it](mailto:cug@regione.calabria.it);
- ✓ posta certificata: [cug@pec.regione.calabria.it](mailto:cug@pec.regione.calabria.it)

Considerato che le Linee Guida prevedono, tra i compiti del CUG, quello di “*predisporre i piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e di realizzare azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing- nell’amministrazione pubblica di appartenenza*”), il CUG della Regione Calabria con il presente documento propone l’aggiornamento necessario al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025.

Nella redazione del presente Piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti per la sua attuazione. Il CUG, oltre ad essere il soggetto proponente delle azioni positive, rappresenta anche il soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto, per come definito nella deliberazione di Giunta regionale n.446 del 24 ottobre 2014.

Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni. Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

## **5. Il personale della Giunta regionale: dati disaggregati per genere**

La programmazione delle Azioni Positive non può prescindere dall’analisi del personale della Giunta Regionale: la scelta delle azioni più appropriate a garantire le migliori condizioni di pari opportunità fra donne e uomini muove dall’esame della distribuzione di genere tra i lavoratori e le lavoratrici dell’Amministrazione.

Di seguito si riportano i dati quali-quantitativi più significativi riferiti alle risorse umane dell’Ente alla data del 01 gennaio 2023.<sup>1</sup>

Il personale regionale in servizio alla data del 1° gennaio 2023 risulta essere composto da n. 1.468 dipendenti e n. 97 Dirigenti appartenenti alla dotazione organica della Giunta Regionale, per complessivi n. 1565 dipendenti.

Di seguito una rappresentazione tabellare.

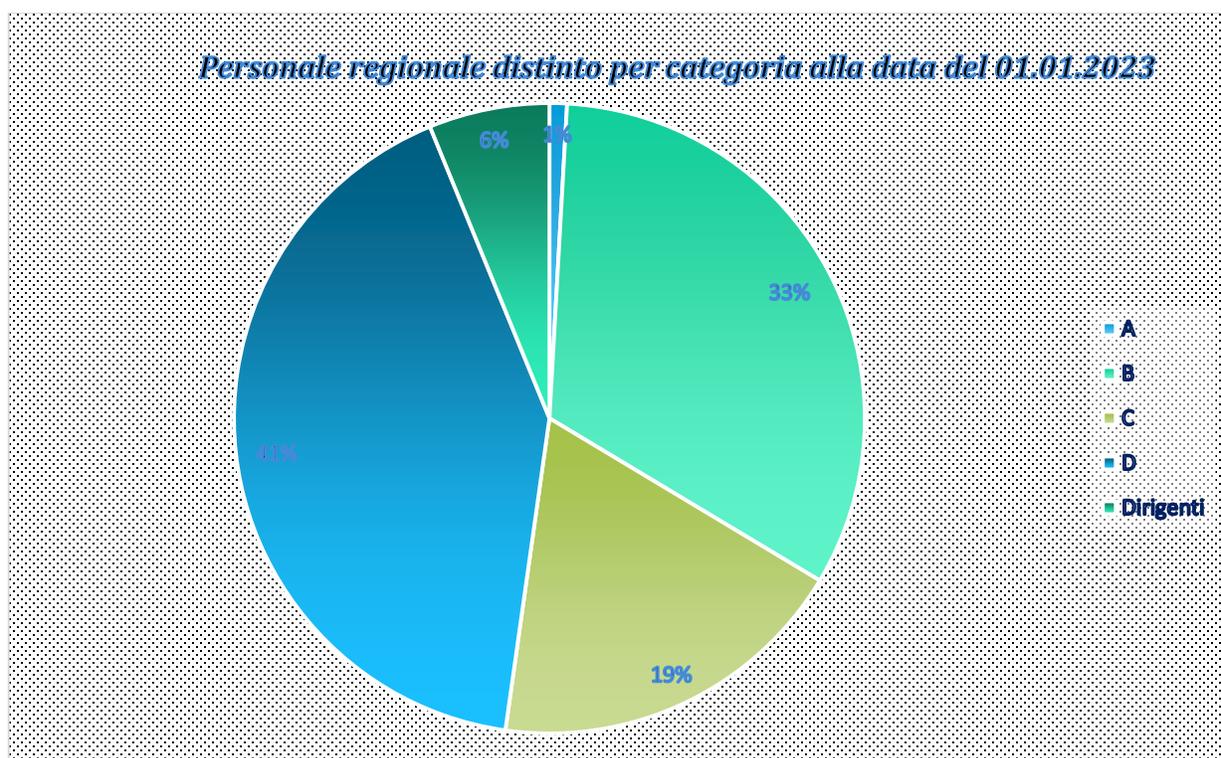
---

<sup>1</sup> Dati elaborati dal Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane”

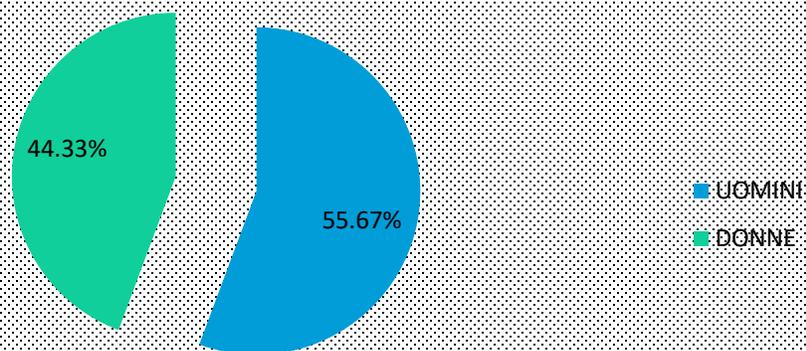
*Dipendenti regionali distinti per categoria e genere alla data 01 gennaio 2023*

Categoria	Totale complessivo dei dipendenti	Totale dipendenti per genere DONNE	Totale dipendenti per genere UOMINI
A	14	1	13
B	513	204	309
C	292	97	195
D	652	348	304
Dirigenti	97	43	54
<b>TOTALE</b>	<b>1.565</b>	<b>693</b>	<b>872</b>

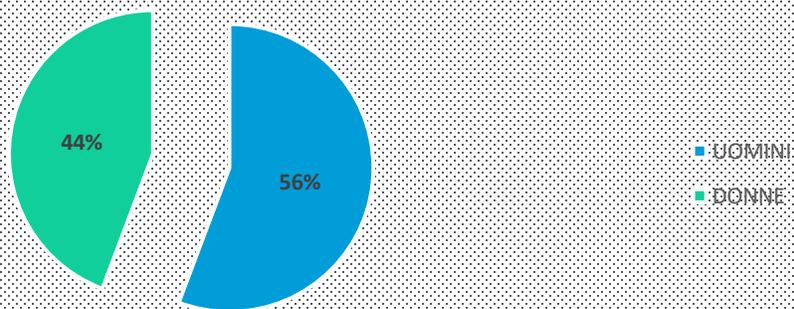
Di seguito una rappresentazione grafica dei valori tabellari sopra esposti.



*Personale Dirigente distinto per genere alla data del 01.01.2023*



*Personale non dirigente distinto per genere alla data del 01.01.2023*



Infine, dal prospetto che segue, si potrà rilevare una diminuzione del personale rispetto l'annualità precedenti n. 171 unità, dovuto in gran parte al personale andato in quiescenza.

### *Dipendenti regionali - Comparazione annualità 2022 e 2023*

<b>Categoria</b>	<b>Totale complessivo dei dipendenti Anno 2022</b>	<b>Totale complessivo dei dipendenti Anno 2023</b>
<b>A</b>	<b>15</b>	<b>14</b>
<b>B</b>	<b>552</b>	<b>513</b>
<b>C</b>	<b>353</b>	<b>292</b>
<b>D</b>	<b>719</b>	<b>652</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>97</b>	<b>97</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1736</b>	<b>1565</b>

Per quanto riguarda il Benessere Organizzativo, il Dipartimento “*Transizione Digitale ed Attività Strategiche*” della Regione Calabria ha avviato nel mese di novembre 2022 un’indagine tra i dipendenti, conclusasi nel mese di dicembre 2022, mediante la somministrazione di un questionario anonimo da compilare in modalità online attraverso il programma *open source* Google Moduli di Google Drive.

Nel complesso hanno risposto al questionario 470 dipendenti su un totale di 1.468 (ad esclusione del personale dirigenziale). Tra coloro che hanno risposto al questionario somministrato, il 57,59% ha fornito una valutazione positiva del grado di Benessere Organizzativo all’interno dell’Ente, rispetto al 56,67% dell’anno precedente.<sup>2</sup>

Al riguardo, la campagna di sensibilizzazione promossa dal Comitato ha sortito un maggiore riscontro di risposte al questionario, rispetto all’annualità 2022 che ha visto il riscontro di sole 383 unità.

## **6. Il P.A.P. 2023 – 2025: Obiettivi Strategici e le Azioni Positive annualità 2023**

Conformemente al quadro legislativo vigente, il Piano delle azioni positive 2023-2025 ha un contenuto programmatico triennale, al pari del nuovo documento Piano integrato di attività e organizzazione, ed è finalizzato ad assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

<sup>2</sup> Dato elaborati dal Dipartimento “Transizione Digitale ed Attività Strategiche”

Il Piano è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni contenute nella deliberazione della Giunta Regionale n. 651 del 10 dicembre 2022 avente ad oggetto: “*PIAO 2023/2025 atto di indirizzo*”, avuto particolare riguardo all’equilibrio di genere.

Sono ritenute strategiche e prodromiche alla realizzazione di politiche di parità all’interno dell’ente Regionale quali, ad esempio, la previsione e l’attuazione di concrete azioni per realizzare le pari opportunità ed il benessere organizzativo, anche mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile per consentire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Considerando la progressiva digitalizzazione della società contemporanea e i grandi cambiamenti sociali e demografici, un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità risulta imprescindibile, al fine di rendere la prestazione stessa più adeguata all’ accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce ed aumentarne l’efficacia, nonché per promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nell’ottica di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione tra vita privata e professionale il legislatore ha inteso espressamente veicolare l’utilizzo di forme di lavoro flessibile anche nelle pubbliche amministrazioni.

In particolare, la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 in materia di lavoro agile, nonché la circolare n. 1/2020 recante “*Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa*” della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Il presente Piano, in definitiva, vuole porre le basi e i presupposti, attraverso l’analisi del contesto lavorativo regionale e la formazione dei dipendenti, alla piena realizzazione di un sistema di organizzazione del lavoro fortemente improntato ed orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la promozione del lavoro agile.

Dal momento che la verifica sui risultati delle Azioni Positive individuate è affidata al CUG, il presente Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili modifiche a possibili adeguamenti che dovessero rendersi necessari. Il monitoraggio si svolgerà con cadenza trimestrale.

Si rappresenta di seguito il Piano delle azioni positive per l’anno 2023 della Giunta della Regione Calabria, con indicazione delle correlate azioni positive.

## ***Linea di AZIONE 1 - Rafforzamento dei comitati unici e contrasto alle discriminazioni***

### **Azioni positive:**

**1.1** Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine sul benessere organizzativo ed innalzare la media degli indici generali. Per il triennio 2023-2025 è necessario garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine, per avere un campione di riferimento maggiormente rappresentativo, mediante la somministrazione di apposito questionario sulle condizioni di clima lavorativo interno e sull'attuazione delle politiche di genere. Al riguardo la struttura competente è il Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche, mentre i beneficiari sono rappresentati dal personale dipendente della Regione Calabria, ad eccezione del personale dirigente. Sarà cura del Dipartimento proponente predisporre una relazione di sintesi dei dati rilevati entro la data del 15 gennaio dell'anno successivo.

#### *Fasi per la realizzazione:*

- 1) Trasmissione entro la data del 30 settembre 2023 della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo;
- 2) Attività di monitoraggio con cadenza mensile;
- 3) Elaborazione di una relazione di sintesi dei risultati rilevati da trasmettere al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane entro la data del 15 gennaio 2024.

**1.2** Promuovere l'attività di formazione e autoformazione per i componenti del Comitato, mediante l'organizzazione di riunioni, incontri, sessioni formative mirate, con l'obiettivo di approfondire problematiche riscontrate e volte ad acquisire e diffondere la cultura di genere.

## *Linea di AZIONE 2 – Organizzazione del lavoro*

### **Azioni positive proposte:**

- 2.1 Promuovere l'istituzione di una “*banca dati*” aggiornata sul personale in un'ottica di genere, mirata a monitorare e segnalare la distribuzione degli incarichi e la % di uomini e di donne per posizioni organizzative, incarichi di responsabilità e ruoli di vertice, al fine di contrastare il fenomeno del *glass ceiling* o “*soffitto di cristallo*”;
- 2.2 Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi in materia di pari opportunità anche mediante l'uso di webinar asincroni. Al riguardo verrà proposto al Dipartimento competente, l'organizzazione di un'attività formativa di informazione e sensibilizzazione sull'importanza di un ambiente di lavoro fondato sulla cultura del rispetto e delle pari opportunità, nonché sul linguaggio di genere. Compatibilmente con le risorse dell'Amministrazione il corso dovrebbe essere rivolto alla pluralità dei dipendenti, avuto particolare riguardo ai componenti del CUG. L'obiettivo dell'attività formativa è volto a creare un ambiente di lavoro fondato sulla cultura del rispetto e delle pari opportunità ed improntato altresì all'utilizzo del linguaggio di genere maggiormente inclusivo.

***Linea di AZIONE 3 - Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.***

**Azioni positive:**

- 3.1** Promuovere l'attuazione del c.d. "lavoro agile", nel rispetto della normativa vigente in materia, quale importante opportunità di conciliazione vita-lavoro e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi e sensibilizzare l'Amministrazione regionale ad adottare il POLA;
- 3.2** Sensibilizzare l'Amministrazione regionale sull'adozione di un decalogo sul "*Linguaggio di genere*", volto ad un utilizzo di una terminologia maggiormente inclusiva e rispettosa dell'identità di genere nella comunicazione istituzionale; Il Comitato svolgerà funzioni di impulso affinché siano adottate corrette linee guida linguistiche, che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale; si attiverà per promuovere l'organizzazione di corsi di informazione e sensibilizzazione rivolti al personale, a realizzare/supportare progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio. Il CUG darà impulso all'utilizzo graduale di un linguaggio non discriminatorio nel portale web e nei documenti amministrativi. Verrà inoltre proposto l'inserimento, in tutti i nuovi regolamenti, o in quelli che verranno modificati, della declinazione al femminile;
- 3.3** Dare finalmente attuazione alla "*Banca delle ore*" quale istituto contrattuale - ai sensi della Legge 24/6/1997, n. 196 - che consente ai lavoratori di accantonare momentaneamente le ore di lavoro straordinario in un "conto" individuale per poterne poi usufruire al bisogno, nel corso dell'anno, per godere riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione. Nonostante le Circolari del Dipartimento ORU (del 30/11/2016 prot.n. 360857 e del 27/01/2017 n. 24130) abbiano reso operativo tale istituto contrattuale, ad oggi, pochi Dipartimenti l'hanno recepito: è necessario, pertanto, un coinvolgimento di tutti i Dirigenti, nell'ottica di renderne omogenea l'applicazione di tale istituto all'interno dell'Ente;
- 3.4** Promuovere l'istituto delle ferie solidali;
- 3.5** Proporre forme di flessibilità dell'orario lavorativo per esigenze personali, volte a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze del personale, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Al riguardo, il Comitato sensibilizzerà il competente Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane a valutare la possibilità di consentire al personale dipendente la scelta opzionale tra le possibili articolazioni orarie attualmente previste;
- 3.6** Adottare ulteriori strategie basate sulla conciliazione vita-lavoro, al fine di sensibilizzare l'Amministrazione sull'apertura di un asilo nido, ludoteca o Baby parking, previa ricognizione delle esigenze del personale regionale mediante la somministrazione di un questionario.

## ***Linea di AZIONE 4 – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni***

### **Azioni positive:**

- 4.1 Promuovere la diffusione dello “*Sportello virtuale di ascolto*”, creato dal Comitato per favorire la comunicazione interna del personale mediante l’utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato per i dipendenti per inviare pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati o anche segnalare casi di malessere organizzativo, discriminazioni o molestie (garantendone l’anonimato): [benessereorganizzativo@regione.calabria.it](mailto:benessereorganizzativo@regione.calabria.it);
- 4.2 Favorire la valorizzazione delle risorse umane e promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionale, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti promuovendo la valorizzazione dei dipendenti senza discriminazioni, anche sensibilizzando gli organi competenti;
- 4.1 Pianificare sessioni di workshop esperienziali e tematici per implementare le competenze trasversali utili a migliorare la performance, aumentare il benessere organizzativo e rendere l’amministrazione più efficiente da realizzarsi mediante accordi e/o Convenzioni a titolo gratuito con Ordini Professionali e Associazioni di categoria;
- 4.2 Monitoraggio della corretta applicazione del Codice di Comportamento adottato dall’Amministrazione.

## ***Linea di AZIONE 5 - Politiche di reclutamento e di gestione del personale***

### **Azioni positive:**

**5.1** Monitorare che ai fini della nomina dei componenti delle commissioni (di qualsiasi tipologia) vengano osservate le norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa *“presenza di entrambi i generi”* nelle proposte di nomina. Il CUG vigilerà affinché la Regione assicuri nelle commissioni (salva motivata impossibilità) la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità, tenuto conto che tali risultanze specifiche dovranno confluire nel PIAO.

Al riguardo, si specifica che il fondamento giuridico è da rinvenirsi nel disposto di cui all'art 57 del D. Lgs. n. 165/2001, rubricato *“Pari Opportunità”* che stabilisce *“le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne, per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro”, lett. a “riservano alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso (...)”*.

## 7. PIANO delle Azioni Positive annualità 2023-2025

Ambiti di intervento	Soggetti coinvolti	Azioni positive	Risultati attesi
<b>Azione 1 - Rafforzamento dei comitati unici e contrasto alle discriminazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche Personale;</li> <li>▪ Personale non dirigenziale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attività di sensibilizzazione per la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo in tempo utile nei confronti del dipartimento regionale competente;</li> <li>▪ Attività di comunicazione con il personale non dirigente volta a promuovere la partecipazione al questionario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine sul benessere organizzativo, per avere un campione di riferimento maggiormente rappresentativo, al fine di innalzare la media degli indici generali e valutare gli ambiti di intervento del Comitato.</li> </ul>
<b>Azione 2 – Organizzazione del lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane – Settore 1 “Contenzioso del personale, archivio del personale e gestione applicativi, organizzazione e sviluppo competenze”;</li> <li>▪ Tutti i dipendenti regionali;</li> <li>▪ Organi di vertice.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuovere la partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi anche mediante l’uso di webinar asincroni;</li> <li>▪ Sensibilizzare l’amministrazione al fine di contrastare, laddove se ne ravvisasse la necessità, il fenomeno del “<i>glass ceiling</i>” o “<i>soffitto di cristallo</i>”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi avuto particolare riguardo alle sessioni formative in materia di pari opportunità anche mediante l’uso di webinar asincroni;</li> <li>▪ Attivazione di una “<i>banca dati</i>” al fine di monitorare l’attribuzione degli incarichi in un’ottica di genere, avuto particolare riguardo a quelli apicali.</li> </ul>
<b>Azione 3 - Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tutti i dipendenti regionali;</li> <li>▪ Organi di vertice.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilizzare l’Ente regionale sull’adozione del POLA.</li> <li>▪ Funzioni di impulso per l’Amministrazione regionale per l’adozione di un decalogo sul “<i>Linguaggio di genere</i>”;</li> <li>▪ Attività di sensibilizzazione circa la corretta attuazione dell’istituto “<i>Banca delle ore</i>”;</li> <li>▪ Sensibilizzare l’Amministrazione sull’apertura di un asilo nido, ludoteca o Baby parking nei locali regionali, previa ricognizione delle esigenze del personale dipendente mediante somministrazione di un questionario all’uopo dedicato;</li> <li>▪ Promuovere l’istituto delle ferie solidali;</li> <li>▪ Promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell’attenzione la persona e temperando le esigenze dell’Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favorire la creazione di un ambiente di lavoro fondato sulla cultura del rispetto e delle pari opportunità ed improntato altresì all’utilizzo del linguaggio di genere maggiormente inclusivo;</li> <li>▪ Garantire una corretta applicazione degli istituti previsti nella contrattazione decentrata, al fine di contenere l’insorgere di fenomeni discriminatori;</li> <li>▪ Adottare ulteriori strategie basate sulla conciliazione vita-lavoro e rendere l’Amministrazione maggiormente attenta alle esigenze familiari del personale dipendente;</li> <li>▪ Favorire modello organizzativo improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riguardo alla flessibilità oraria in entrata;</li> <li>▪ Favorire il cambiamento della cultura organizzativa verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, adottando il POLA, quale documento di programmazione organizzativa avente ad oggetto i processi di innovazione amministrativa che l’Ente intende mettere in atto ai fini di una efficace ed efficiente programmazione e gestione del lavoro agile.</li> </ul>
<b>Azione 4 – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tutti i dipendenti regionali.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuovere la diffusione dello “<i>Sportello virtuale di ascolto</i>”;</li> <li>▪ Favorire la valorizzazione delle risorse umane e promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali;</li> <li>▪ Pianificare sessioni di workshop esperienziali e tematici per implementare le competenze trasversali utili a migliorare la performance, aumentare il benessere organizzativo e rendere l’amministrazione più efficiente;</li> <li>▪ Monitorare la corretta applicazione del Codice di Comportamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Favorire la comunicazione interna mediante l’utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato <a href="mailto:benessereorganizzativo@regione.calabria.it">benessereorganizzativo@regione.calabria.it</a>;</li> <li>▪ Valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti promuovendone la crescita professionale prevenendo eventuali forme di discriminazione;</li> <li>▪ Garantire la corretta applicazione del Codice di Comportamento avuto riguardo al tema della parità di genere e prevenzione delle discriminazioni in ambito lavorativo.</li> </ul>
<b>Azione 5 - Politiche di reclutamento e di gestione del personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tutte le Direzioni Generali/Apicali della Giunta della Regione Calabria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monitorare che ai fini della nomina dei componenti delle commissioni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rispetto dell’equa “presenza di entrambi i generi” nelle proposte di nomina;</li> <li>▪ Presenza della normativa in materia di pari opportunità, nei bandi di concorso/selezione.</li> </ul>