

Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020

1 - Contesto normativo

Dlgs 198/2006 "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

Dlgs 29/1993 "Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.", in part. art. 61

Dlgs 165/2001 e successive modifiche e integrazioni "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

L. 183/2010 "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 art. 21

Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)

L. 120/2011 "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"

L. 215/2012 "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"

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"

Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica direttiva 24 marzo 2004 (pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 80 del 5 aprile 2004) "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni"

D.lgs 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"

D.lgs 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)

D. lgs. 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”

Dlgs. N.80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre2014, n.183.

Dlgs. 151/2015 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”

2 - Contesto regionale

La presente analisi è finalizzata a fornire un quadro complessivo della situazione del personale della Regione Lazio nelle sue varie articolazioni.

L'osservazione del contesto di riferimento si basa sull'insieme dei dati relativi al personale, al 31.12.2017, disaggregati per:

- genere
- distribuzione nelle strutture
- classi di età
- inquadramento nelle categorie professionali
- titolo di studio
- sviluppo professionale
- tipologie contrattuali: tempo indeterminato e a termine, tempo pieno e tempo parziale

Le informazioni attualmente disponibili, pur adeguate dal punto di vista "quantitativo", consentono tuttavia una comprensione parziale delle condizioni lavorative e delle esigenze di conciliazione vita/lavoro dei dipendenti regionali. A fronte di tale carenza si assume l'impegno ad analizzare ulteriori dati che assicurino maggior completezza, ai fini di una più puntuale definizione del contesto, necessario per predisporre un efficace piano di interventi di contrasto alle discriminazioni e a favore della conciliazione.

Alcune delle informazioni non direttamente rilevabili al momento, potranno essere oggetto di approfondimenti attraverso specifiche azioni, quali indagini mirate, anche attraverso interviste e questionari ad hoc.

Il personale in servizio presso le Direzioni/Agenzie della Giunta, comprese le Aree Naturali protette, è rappresentato da 4122 unità che, sommate al personale del Consiglio regionale e in comando presso altre amministrazioni (226 pari al 5,2%), risultano in totale di 4348 unità.

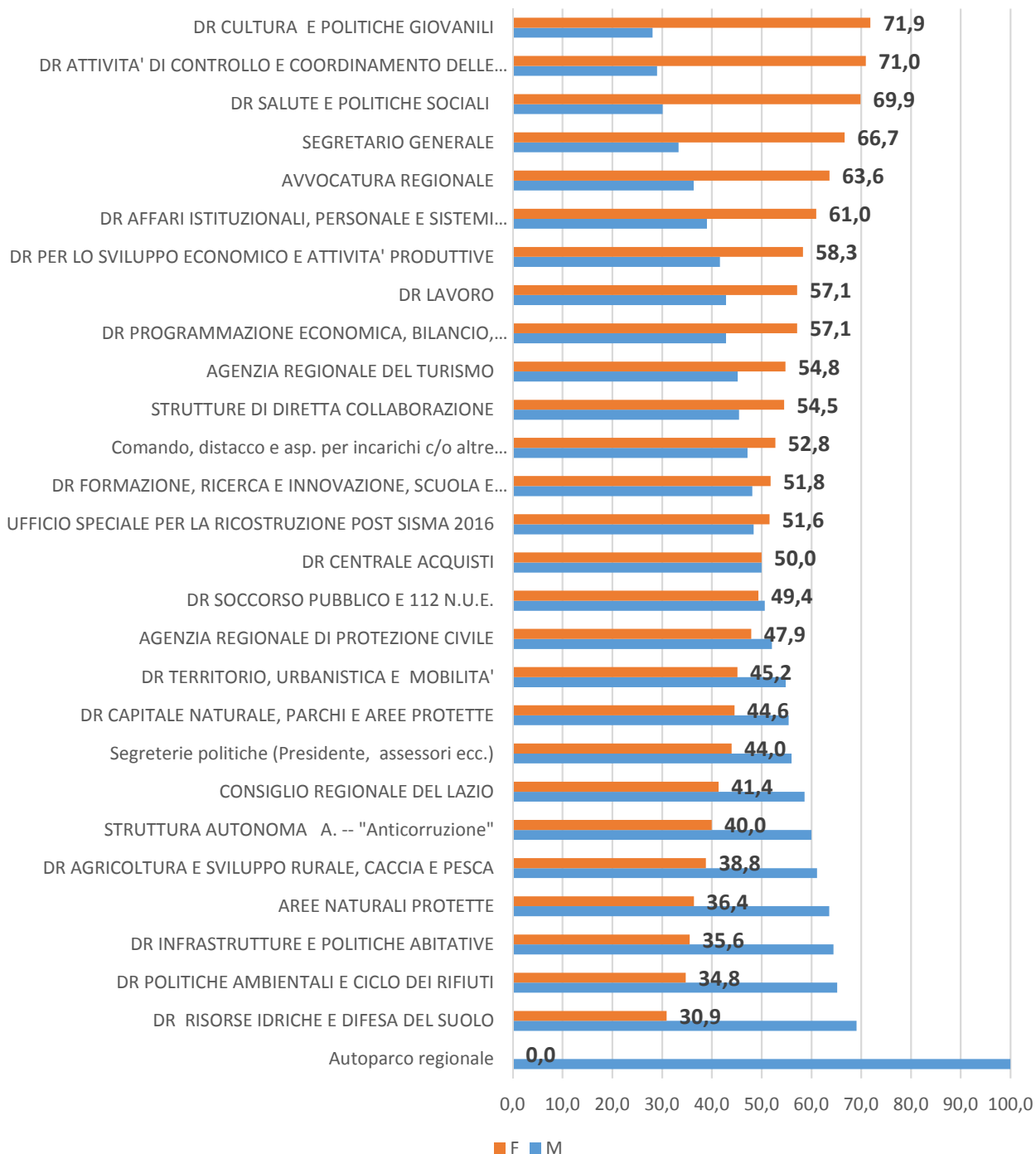
Il personale regionale risulta suddiviso in 2077 (48%) donne e 2271 (52%) uomini confermando un sostanziale equilibrio di genere con una leggera prevalenza maschile.

Distribuzione del personale

La distribuzione del personale vede, a livello generale, una prevalenza del personale di genere femminile (superiore al 60%) nelle seguenti strutture:

- DR Cultura e Politiche Giovanili
- DR Attività di Controllo e Coordinamento delle Funzioni di Vigilanza
- DR Salute e Politiche Sociali
- Segretario Generale
- Avvocatura Regionale
- DR Affari Istituzionali
- Personale e Sistemi Informativi

Dipendenti Regionali per struttura e per genere (%)

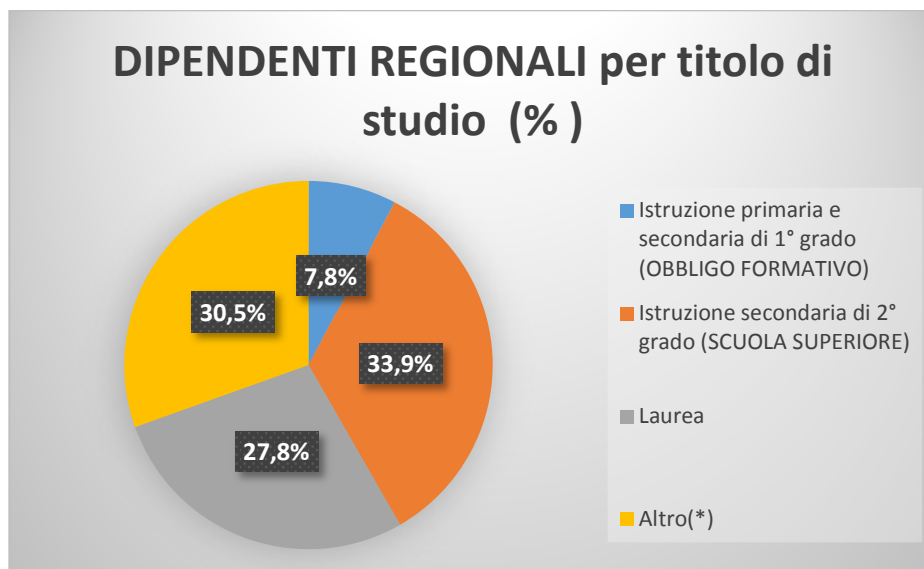


Le percentuali più basse di donne (inferiori al 40%) si rilevano invece nelle Direzioni:

- Risorse Idriche e Difesa del suolo
- Politiche Ambientali e Ciclo dei Rifiuti
- Infrastrutture e Politiche Abitative
- Aree Naturali Protette
- Agricoltura, e Sviluppo Rurale Caccia e Pesca

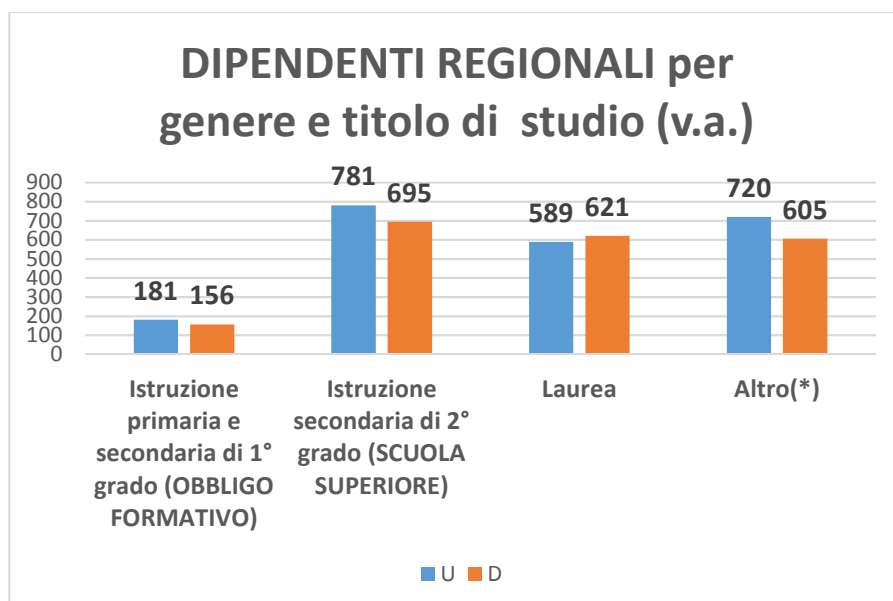
Titoli di studio

I Titoli di studio del personale regionale risultano così distribuiti: il 33,9% dei dipendenti possiede il Diploma di Scuola Superiore (Istruzione Secondaria di 2° grado), il 27,6% possiede una Laurea, e il 7,8% dei dipendenti è in possesso solo del Diploma di Scuola dell'Obbligo (Scuola media).



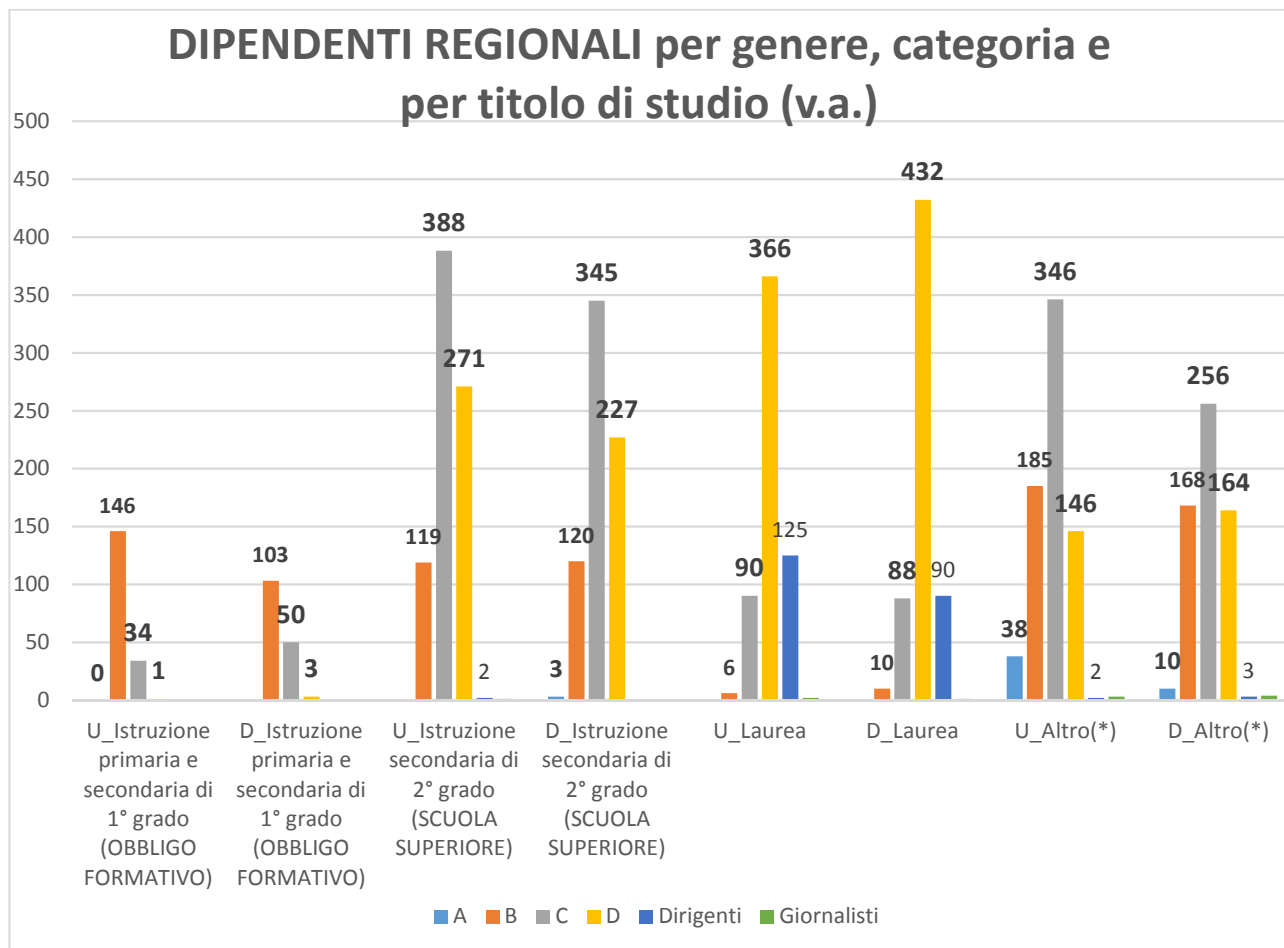
(*) Altro: titoli di studio NON DICHIARATI e/o NON DISPONIBILI

Considerata l'alta incidenza percentuale della voce "Altro" (30,5%), tale dato dovrà necessariamente essere oggetto di una rilevazione puntuale, nella consapevolezza dell'importanza dell'esatta conoscenza dei livelli di scolarizzazione e formativi (formali e non formali) dei dipendenti, ai fini dell'adozione di misure a favore della crescita e valorizzazione professionale.



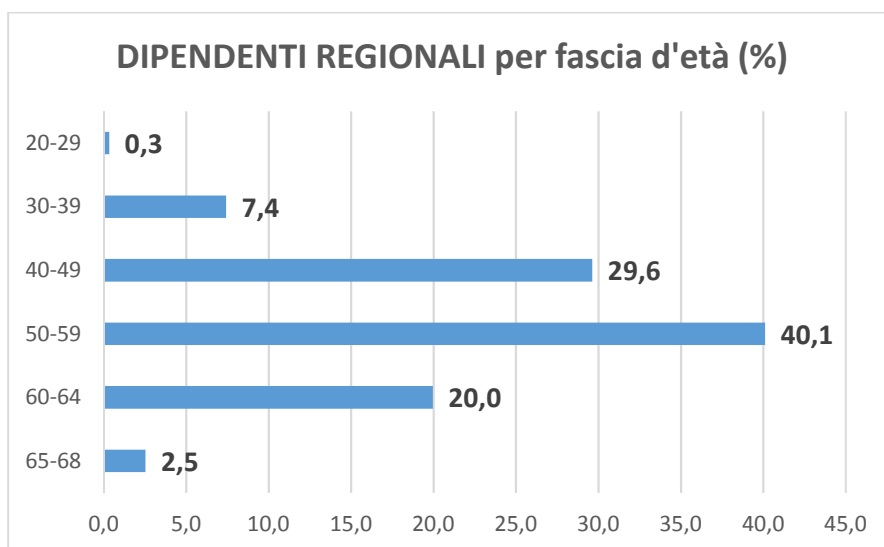
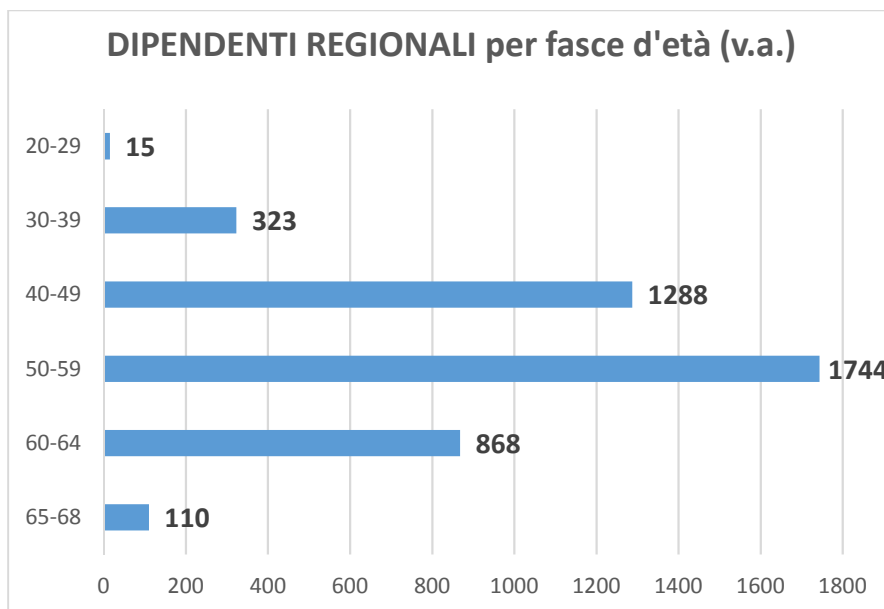
Rispetto al rapporto tra genere e titoli di studio, si conferma una sostanziale equa ripartizione tra donne e uomini.

Di seguito la ripartizione dei titoli di studio, per genere e categoria d'appartenenza, che conferma l'elevata incidenza dei titoli di studio non rilevati o non disponibili in tutte le categorie del comparto.



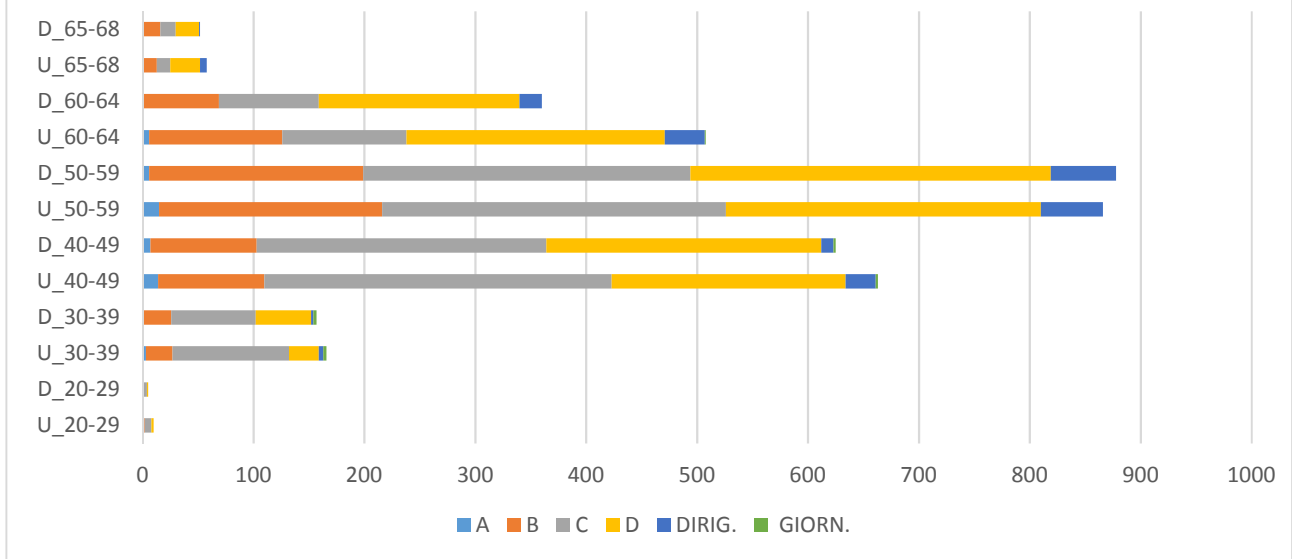
Fasce d'età

Un altro significativo elemento di osservazione è rappresentato dall'analisi del "fattore età", descritto nei grafici seguenti in termini di valore assoluto e percentuali.



Sul totale dei dipendenti, la fascia d'età maggiormente rappresentata è quella tra i 50 e i 59 anni (40,1%); il 62,5% del personale regionale ha un'età superiore ai 50 anni, mentre la fascia di età 20-29 è la meno rappresentata (0,3%).

DIPENDENTI REGIONALI per fasce d'età, genere e categoria (v.a.)



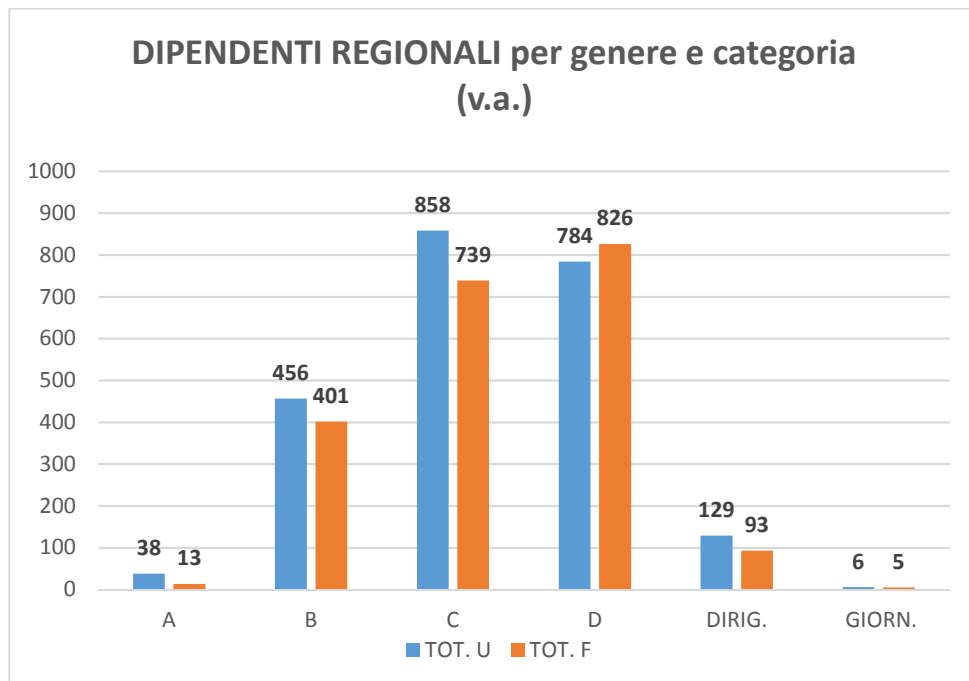
La fascia d'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 50 e i 59 anni per un totale di 1744 dipendenti (40,1%) equamente distribuiti tra la classe 50-54 anni (48,5%) e 55-59 (51,5%). La suddivisione per genere vede coinvolti gli uomini (866) e le donne (878) in modo pressoché analogo. Sul totale dipendenti la categoria più numerosa è rappresentata dalle donne 50-59 (n.878). Il 29,6% dei dipendenti ricade nella classe di età 40-49 e sono rappresentati da 625 donne e 663 uomini.

All'interno della fascia di età 20 -29 è presente lo 0,3% dei dipendenti (di fatto concentrati tra i 25 - 29 anni).

L'analisi sopra descritta evidenzia con chiarezza il significativo invecchiamento del personale regionale, e fornisce una chiara indicazione rispetto alla tipologia di azioni di benessere organizzativo da realizzare.

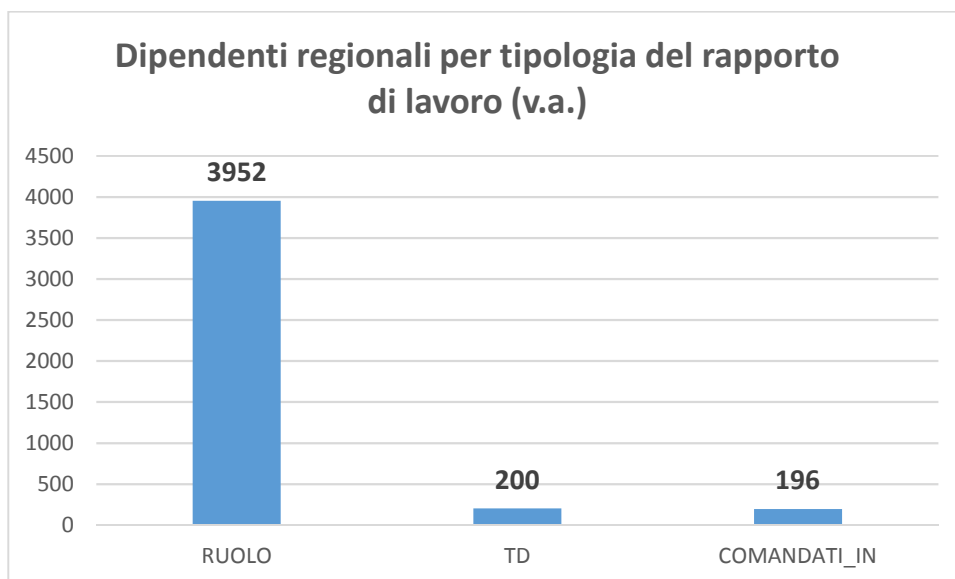
Categoria giuridica

Nel grafico seguente è rappresentata la distribuzione del personale per categoria e per genere, che evidenzia la prevalenza delle cat. C e D, all'interno delle quali si registra un sostanziale equilibrio di genere.

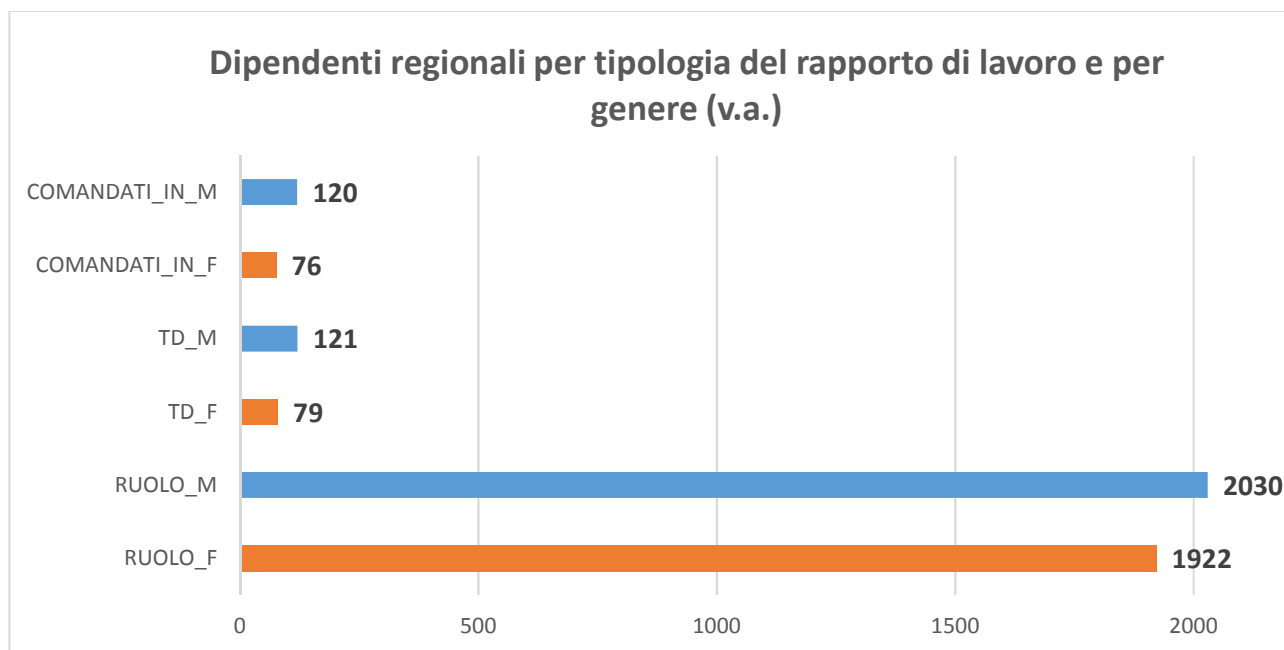


Tipologia di rapporto di lavoro

Dal punto di vista della tipologia di rapporto di lavoro l'Amministrazione consta 3952 unità di personale in ruolo (90,9%), 200 unità a tempo determinato (4,6%), e 196 unità in comando, distacco e assegnazione temporanea (4,5%).



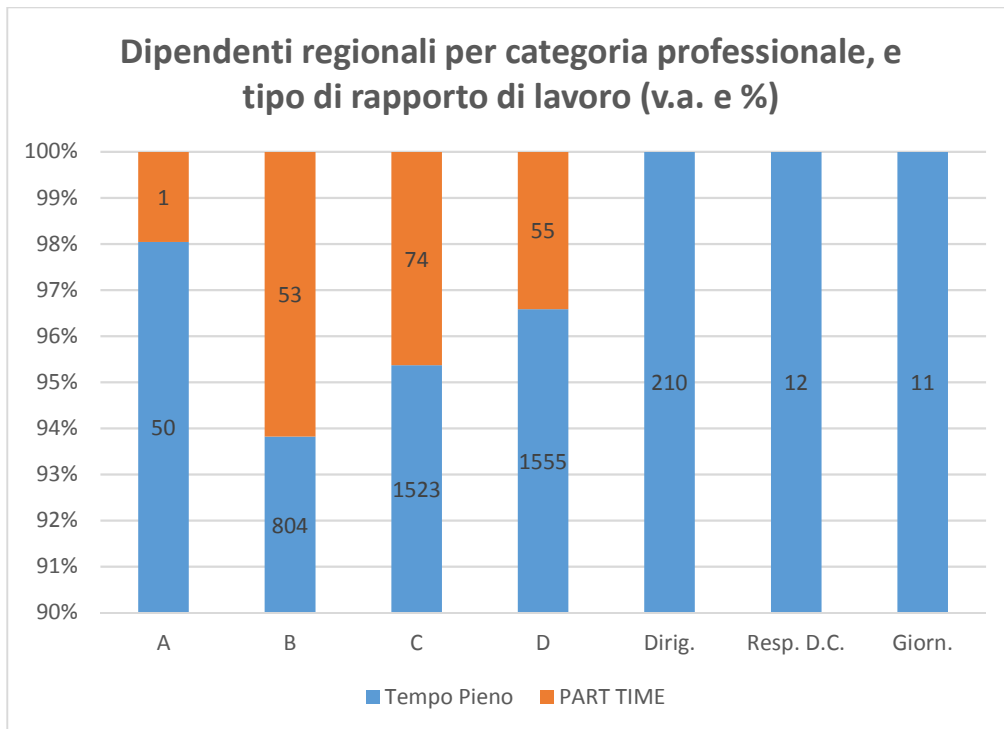
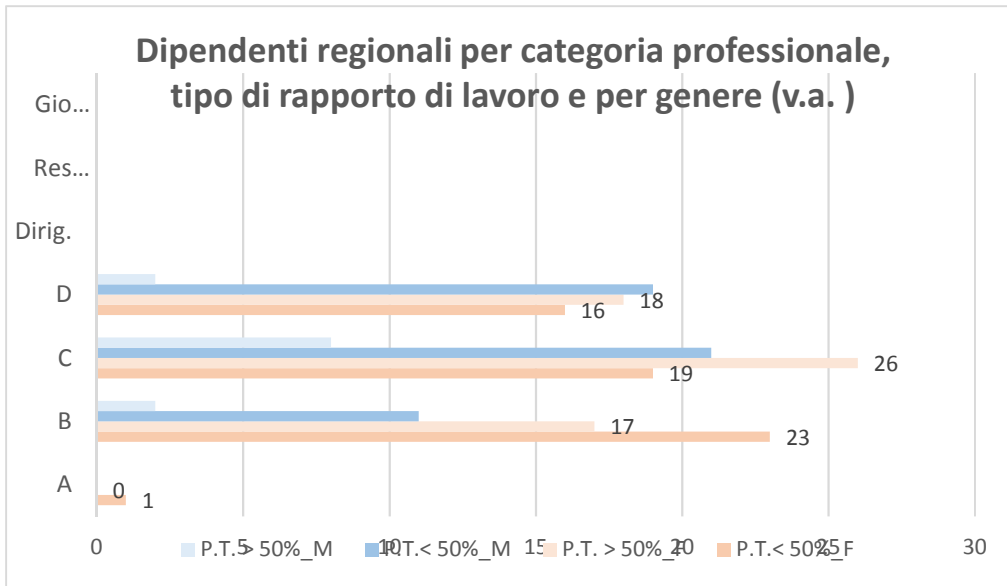
Nella tabella seguente sono riportati i dati relativi alla tipologia del rapporto di lavoro, disaggregati per genere, dalla quale si evince un sostanziale equilibrio di genere tra i dipendenti di ruolo, a fronte di una netta prevalenza maschile nelle altre tipologie.



Tempo Pieno – Part-time

Circa il 4% del personale del comparto utilizza il part time (183 unità, di cui 120 donne e 63 uomini, in particolare nelle categorie B e C. Le donne sono equamente distribuite tra le due tipologie di p.t., mentre gli uomini sono in maggioranza rappresentati nella tipologia p.t. <50%.

Qualifica	Tempo Pieno_F	P.T.< 50%_F	P.T. > 50%_F	Tempo Pieno_M	P.T.< 50%_M	P.T. > 50%_M
A	12	1	0	38	0	0
B	361	23	17	443	11	2
C	694	19	26	829	21	8
D	792	16	18	763	19	2

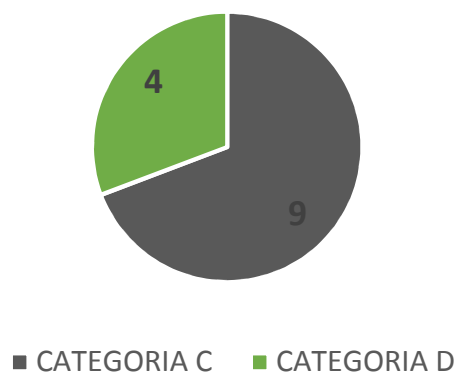


Nella tabella sono illustrati i valori assoluti, compresi quelli relativi alla dirigenza, della diretta collaborazione e dei giornalisti, che non usufruiscono del part time.

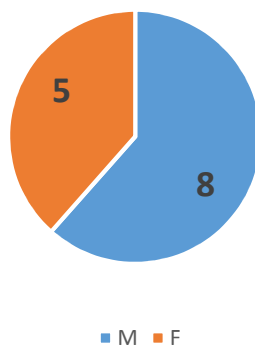
Telelavoro

Le tabelle successive illustrano le postazioni finora attivate suddivise sia per categoria che per genere, dalle quali si evince una netta prevalenza del genere maschile.

Postazioni di telelavoro domiciliare attivate al 31.12.2017 per categoria giuridica (v.a.)

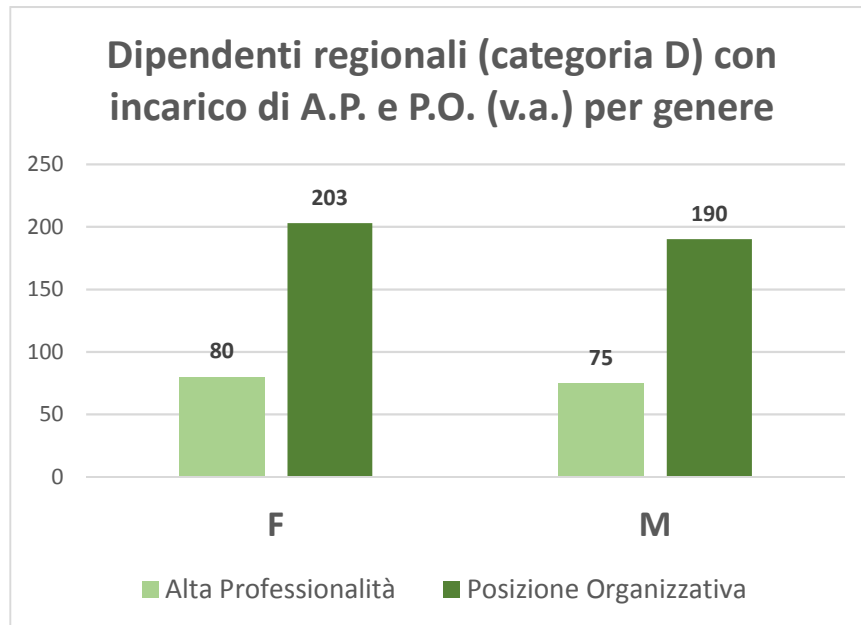


Postazioni di telelavoro domiciliare attivate al 31.12.2017 per genere (v.a.)



Incarichi di AP e PO

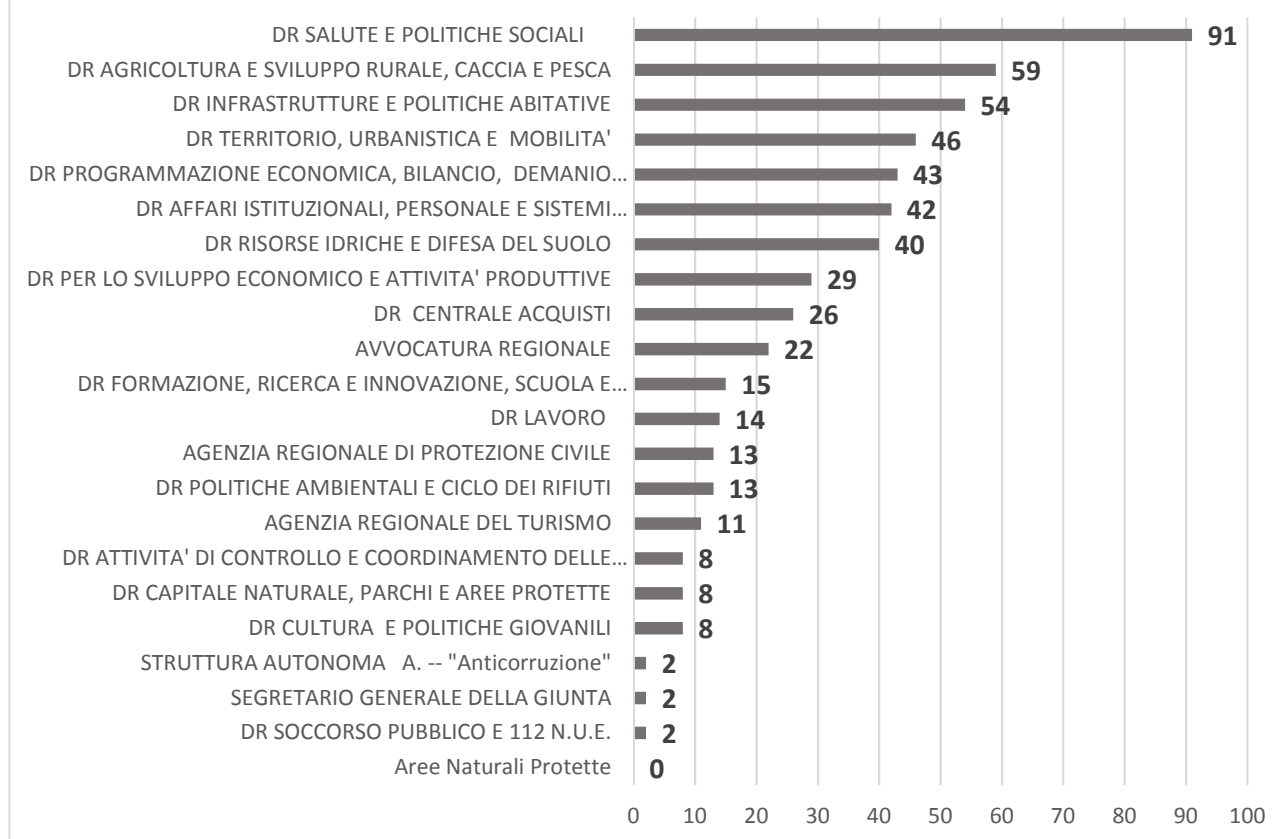
Al 31/12/2017 le posizioni professionali ridefinite nelle due categorie di Alta Professionalità (28,5%) e Posizione Organizzativa (71,7%), risultano in numero di 548 così distribuite:



All'interno delle A.P. il 51,6% è rappresentato da donne ed il 48,4% da uomini (stessa % per le PO).

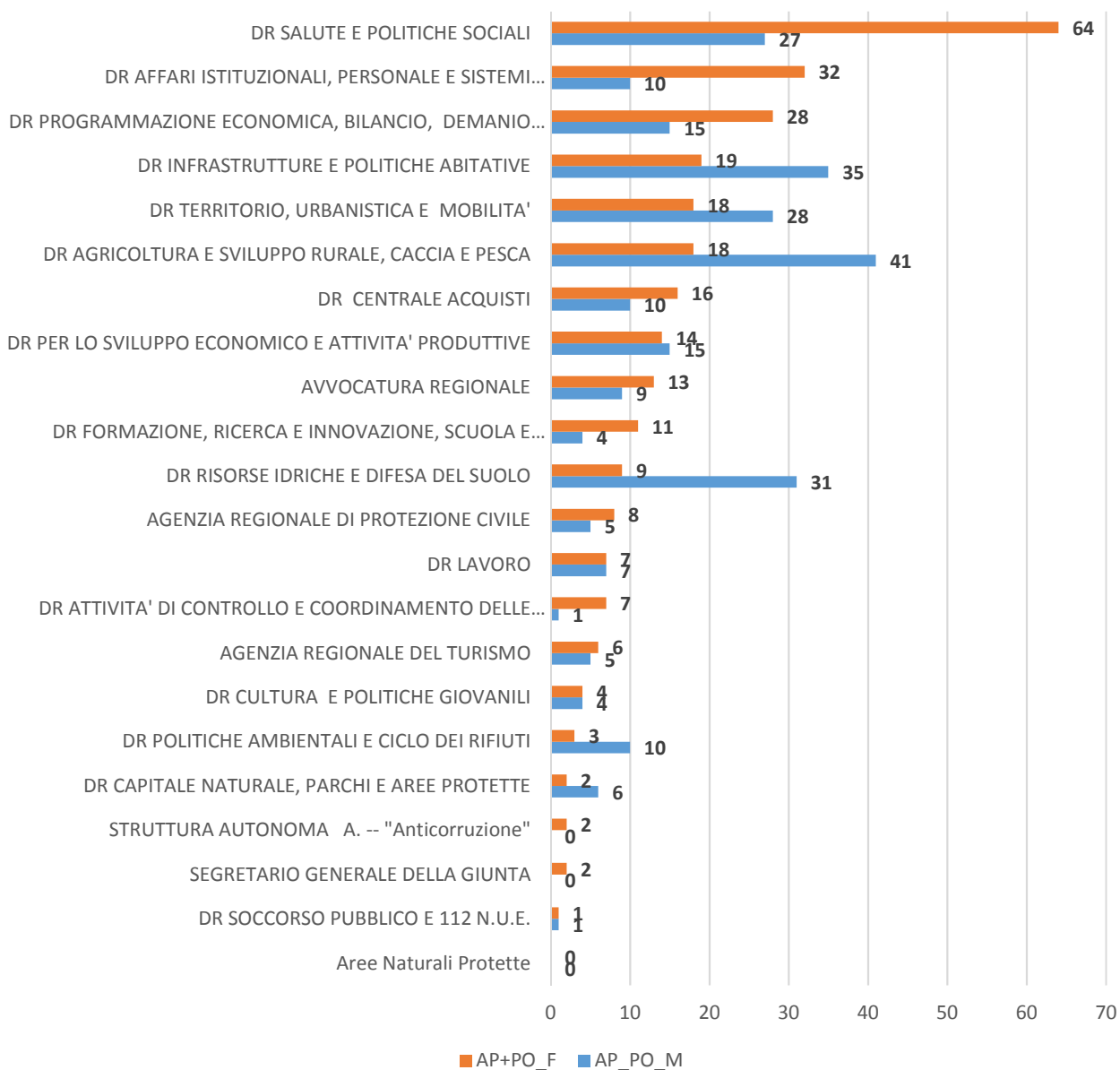
Nel grafico successivo si illustra la distribuzione degli incarichi all'interno delle Direzioni e Agenzie regionali:

Dipendenti Regionali con incarico di A.P. e P.O. (v.a.)

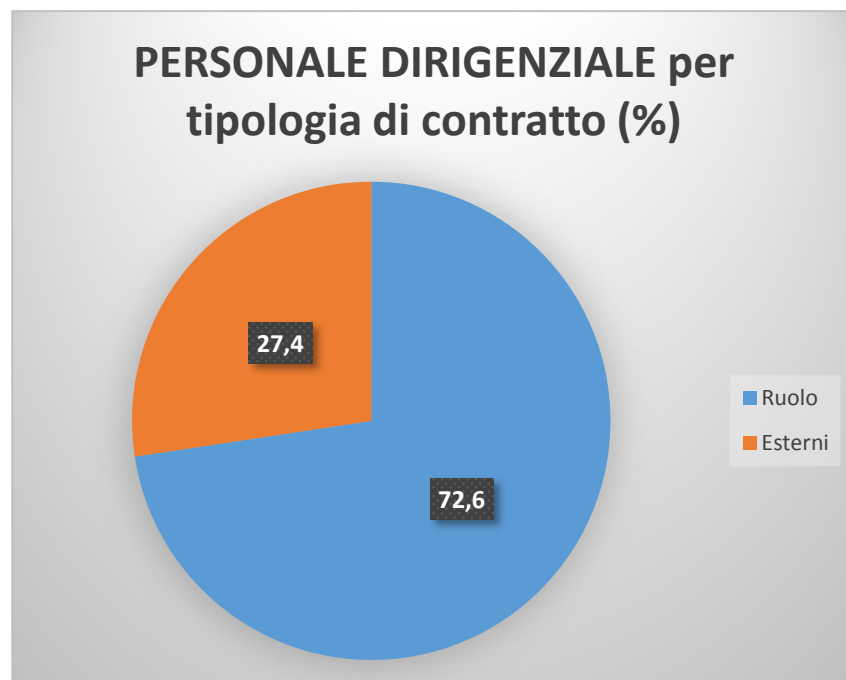
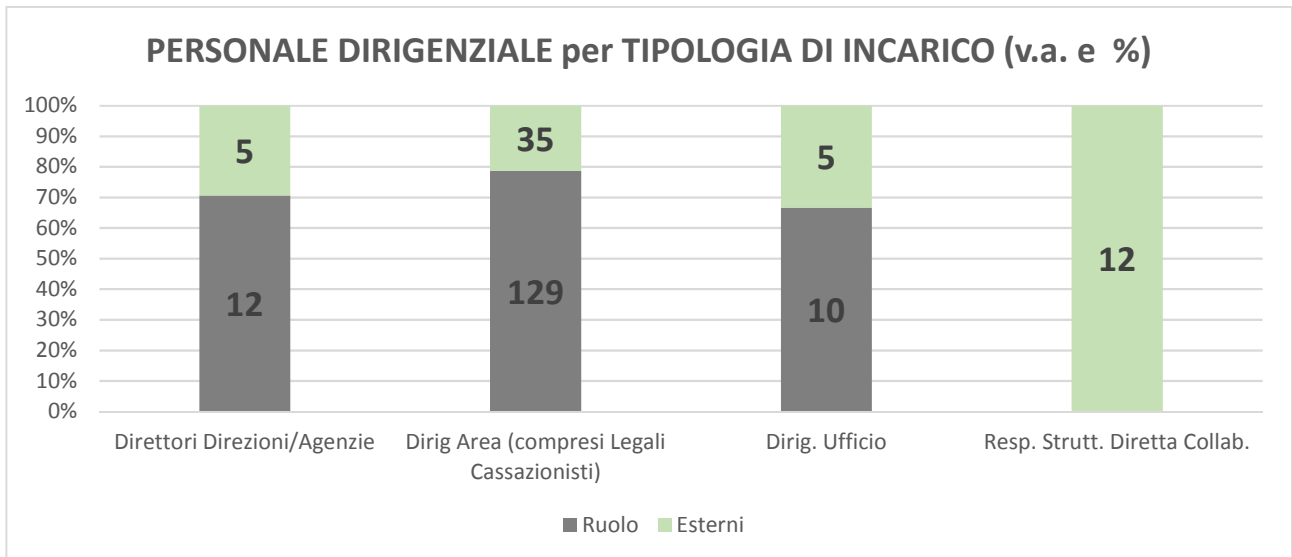


Nella tabella che segue la distribuzione degli incarichi è divisa per genere, e sembra rispecchiare la numerosità di genere rilevata nei grafici relativi alla distribuzione del personale nelle Direzioni (es: Direzione Salute e Po. Soc. sembra rispecchiare la numerosità di genere femminile, così come la Direzione Agricoltura ecc)

Dipendenti Regionali con incarico di A.P. e P.O. per genere (v.a.)



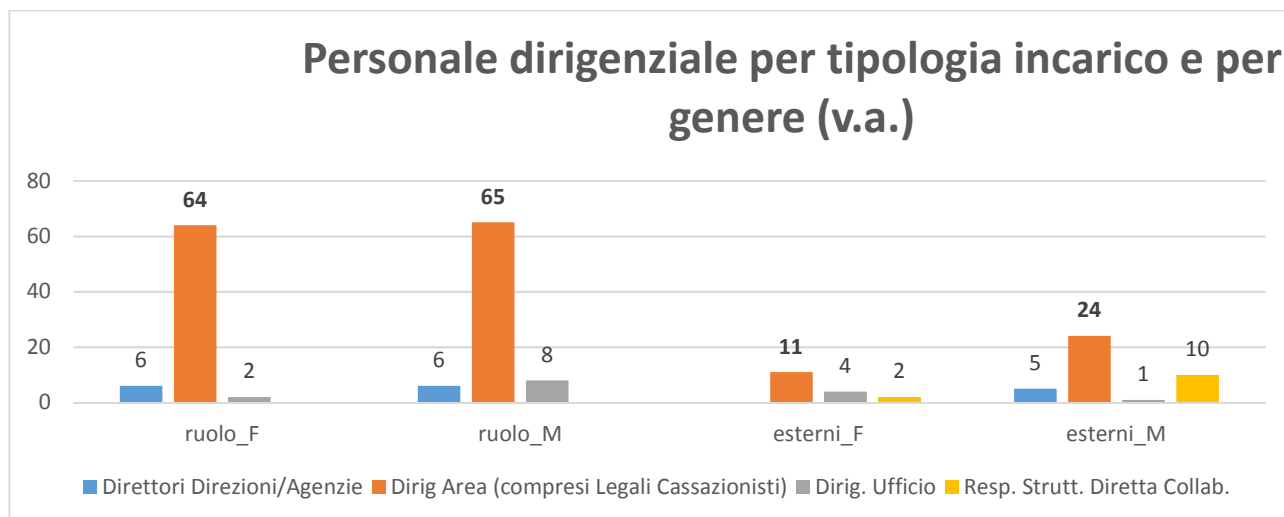
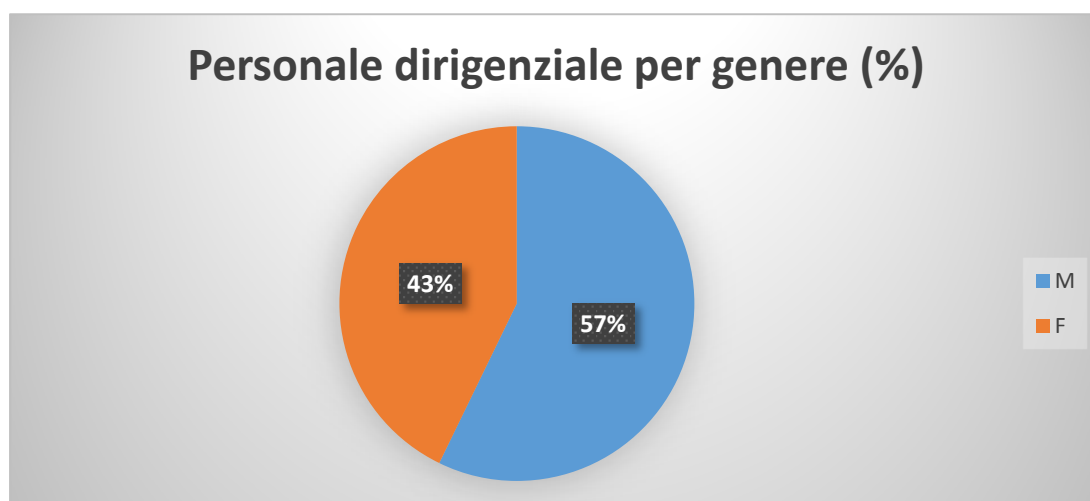
Personale Dirigenziale



Incarico	Ruolo			Esterni			Totale
	F	M	Sub.tot	F	M	Sub.tot	
Direttori Direzioni/Agenzie	6	6	12		5	5	17
Dirig Area (compresi Legali Cassazionisti)	64	65	129	11	24	35	164
Dirig. Ufficio	2	8	10	4	1	5	15
Resp. Strutt. Diretta Collab.			0	2	10	12	12
Totale	72	79	151	17	40	57	208

I Dirigenti risultano essere complessivamente 208, di cui il 72,6% di ruolo, il 27,4% esterni (a tempo determinato, in comando/distacco).

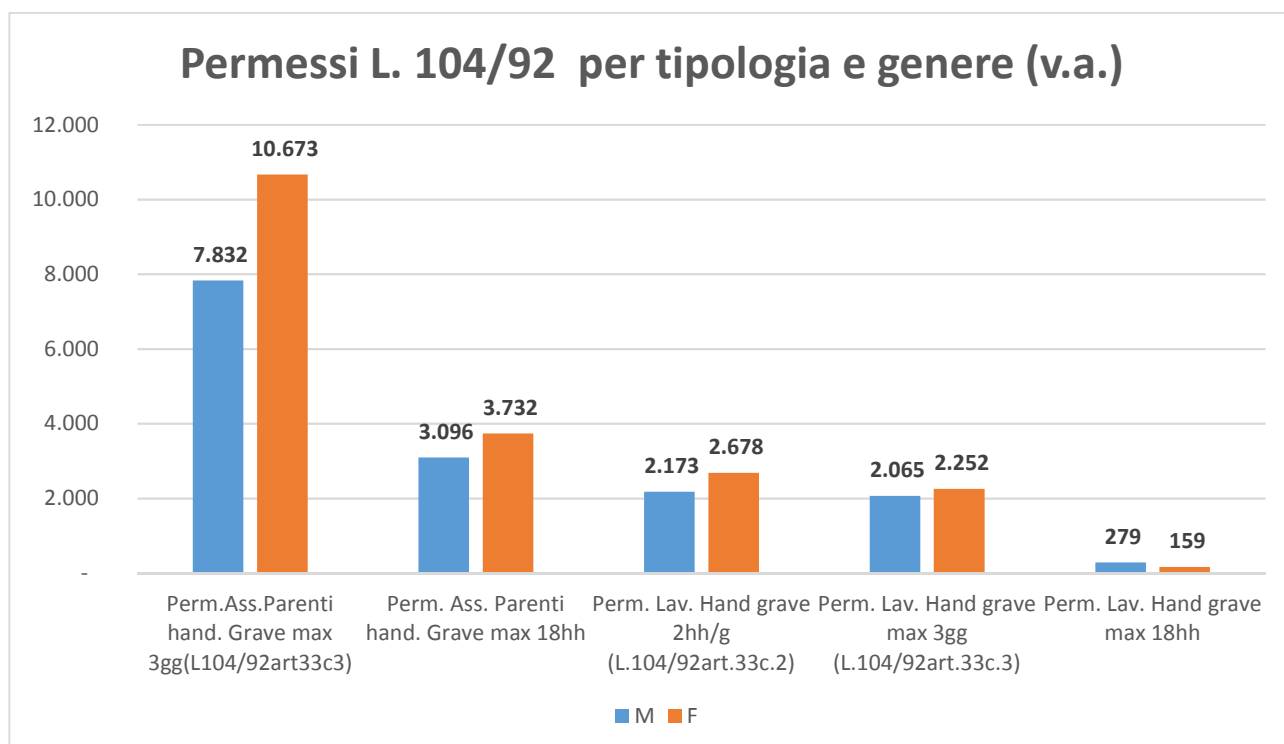
Tra i Dirigenti le donne arrivano al 43% contro il 57% degli uomini.



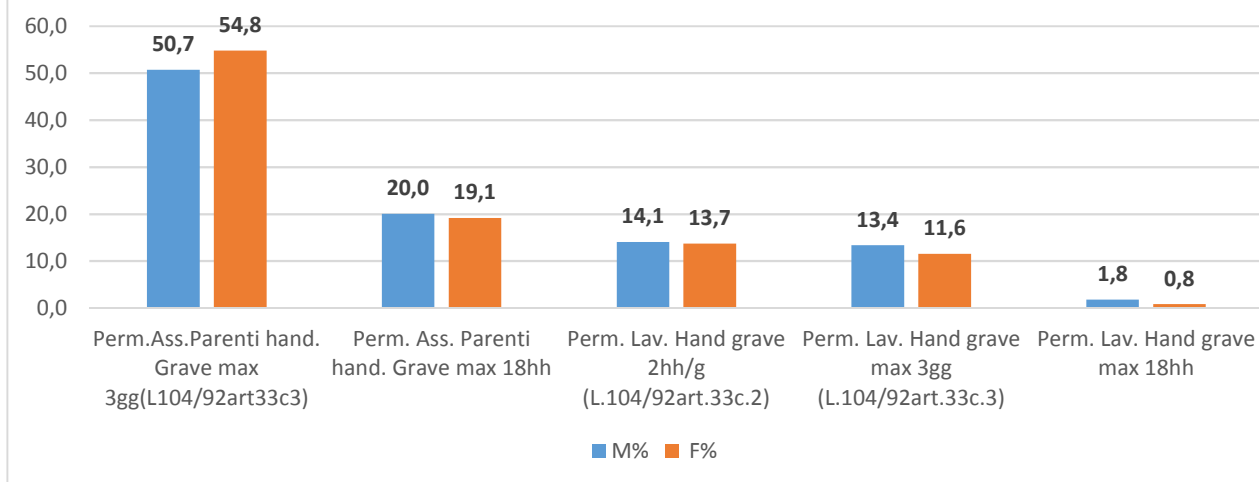
Permessi L. 104/92

Di seguito la tabella relativa ai dati sui permessi relativi alla L 104/92, declinata per il numero complessivo dei giorni fruiti, dalla quale si evidenzia la preponderanza femminile nelle forme di assistenza parentale.

	DESCR_ASSENZA	NUM_GIORNI	%
RHA5	F - Perm.Ass.Parenti hand. Grave max 3gg(L104/92art33c3)	10.673	30,5
RHA5	M - Perm.Ass.Parenti hand. Grave max 3gg(L104/92art33c3)	7.832	22,4
RHA4	F - Perm. Ass. Parenti hand. Grave max 18hh	3.732	10,7
PLDH	M - Perm. Lav. Hand grave 2hh/g (L.104/92art.33c.2)	3.096	8,9
PLDH	F - Perm. Lav. Hand grave 2hh/g (L.104/92art.33c.2)	2.678	7,7
PLDG	F - Perm. Lav. Hand grave max 3gg (L.104/92art.33c.3)	2.252	6,4
RHA4	M - Perm. Ass. Parenti hand. Grave max 18hh	2.173	6,2
PLDG	M - Perm. Lav. Hand grave max 3gg (L.104/92art.33c.3)	2.065	5,9
PLD1	M - Perm. Lav. Hand grave max 18hh	279	0,8
PLD1	F - Perm. Lav. Hand grave max 18hh	159	0,5
		34.939	100,0



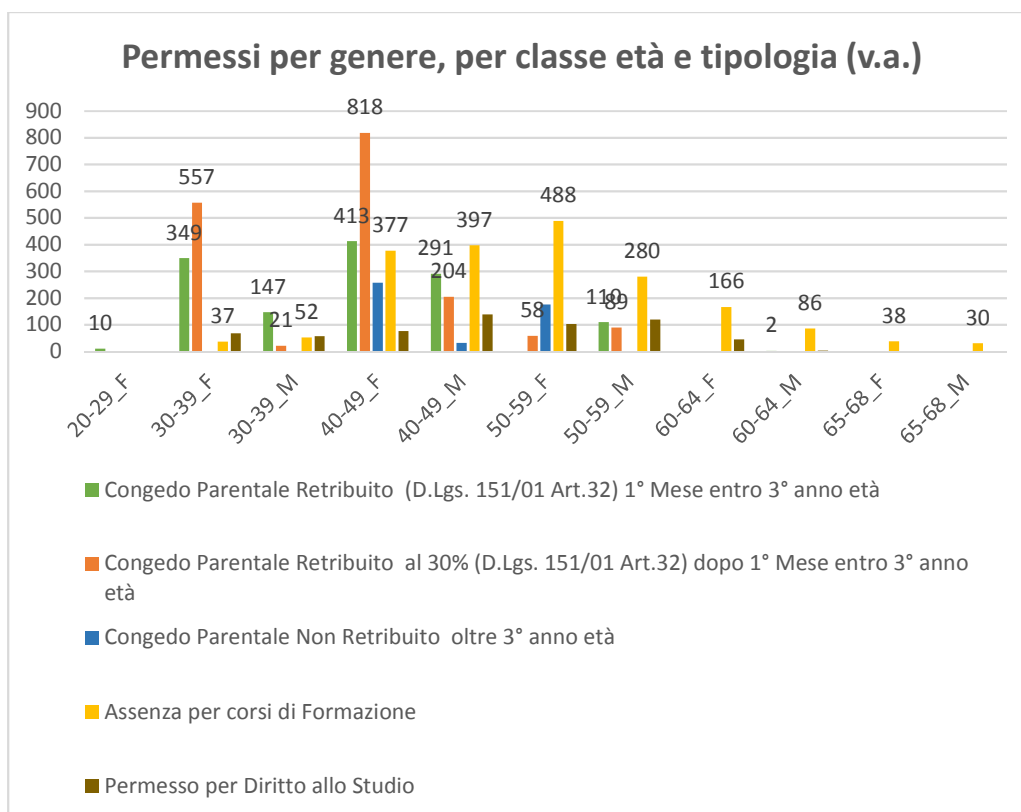
Permessi L. 104/92 per tipologia e genere (%)



Permessi diversi dalla L.104/92

Di seguito i dati relativi a tutte le altre tipologie di permessi giornalieri, suddivisi per classi di età e genere. I congedi parentali si concentrano naturalmente nelle fasce di età tra 30 e 49 e tradizionalmente a valenza femminile.

Permessi per genere, per classe età e tipologia (v.a.)



CLASSE_ETÀ	Congedo Maternità (D.Lgs. 151/01 Art.16)	Congedo Parentale Retribuito (D.Lgs. 151/01 Art.32) 1° Mese entro 3° anno età	Congedo Parentale Retribuito al 30% (D.Lgs. 151/01 Art.32) dopo 1° Mese entro 3° anno età	Congedo Parentale Non Retribuito oltre 3° anno età	Assenza per corsi di Formazione	Permesso per Diritto allo Studio	TOTALE
20-29_F		10					10
30-39_F	2.054	349	557		37	68	3.065
30-39_M		147	21		52	57	277
40-49_F	1.839	413	818	257	377	76	3.780
40-49_M		291	204	32	397	138	1.062
50-59_F			58	176	488	103	825
50-59_M		110	89		280	119	598
60-64_F					166	45	211
60-64_M		2			86	3	91
65-68_F					38		38
65-68_M					30		30
TOTALE	3.893	1.322	1.747	465	1.951	609	9.987

3 - Monitoraggio del PAP 2015-2017

Nel triennio concluso l'Amministrazione ha dato avvio in forma preliminare ad alcune azioni come, ad esempio, la sperimentazione del lavoro agile, la promozione di sani stili di vita, il sostegno alla genitorialità, la prevenzione da stress da lavoro correlato; ha inoltre previsto la messa a regime del telelavoro e dello sportello di ascolto.

Per quanto riguarda le azioni relative all'approvazione di un unico codice etico, la nomina della Consigliera di fiducia, la comunicazione non sessista ed altre azioni di promozione del benessere organizzativo, le attività non realizzate si ripropongono nella nuova programmazione.

Leggere l'organizzazione

In quest'area si concentrano le azioni per migliorare la conoscenza della struttura regionale in ottica di genere, al fine di individuare i percorsi necessari per superare le eventuali discriminazioni che impediscono pari condizioni nella prestazione lavorativa e nello sviluppo professionale.

Statistiche di genere

Nel 2016 è stata realizzata l'indagine sul Benessere organizzativo, i cui esiti sono già stati analizzati nel primo report di monitoraggio del CUG. Non sono state realizzate altre attività di rilevazione diretta sul personale dell'amministrazione.

Promozione della cultura di parità e della non discriminazione: codice etico; comunicazione istituzionale e interna non sessista

Integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento

Relativamente a questa azione, declinata in fasi operative che prevedevano la nomina della Consigliera di fiducia prima e l'integrazione in un testo unico dei codici di condotta poi, il CUG ha presentato all'Amministrazione un documento attraverso il quale ha fornito gli elementi informativi e il quadro normativo necessari per procedere alla nomina della Consigliera di fiducia.

Comunicazione istituzionale e interna non sessista e non discriminante

In merito a tale attività non sono state realizzate iniziative; sarà pertanto necessario intraprendere un percorso di revisione del "linguaggio amministrativo" che nel favorire la chiarezza comunicativa valorizzi l'esistenza di entrambi i generi.

Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere

Con riferimento a tale Area di Intervento è stata approvata la DGR 788 del 20/12/2016, che ha previsto tra i percorsi formativi del Piano di Rafforzamento Amministrativo, afferente al Fondo Sociale Europeo, i seguenti moduli formativi:

- La normativa e le politiche di antidiscriminazione dell'Unione - (6 ore)
- La normativa in materia di parità di genere e le politiche per l'integrazione della dimensione di genere - (8 ore)
- La normativa e le politiche vigenti dell'Unione e nazionali in tema di disabilità - (6 ore).

Tali corsi sono stati destinati ad una quota limitata di personale, che ha partecipato su richiesta individuale.

Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Tutela e promozione delle forme flessibili di lavoro nella Regione Lazio

Come prevede la riforma Madia, le PA debbono promuovere nuove forme di flessibilità del lavoro, in particolare la cd misura del lavoro agile, che dovrà coinvolgere il 10% dei dipendenti entro il 2018.

A tal proposito la Regione Lazio partecipa a due progetti: 1) in partnership con la Regione Emilia Romagna, quale Ente Capofila, al Comune di Bologna, alla Regione Veneto, alla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, alla Regione Piemonte, alla Provincia Autonoma di Trento, e con l'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti friulane, ha aderito al progetto Vela, Veloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA, rispondendo al bando di gara europea a procedura aperta per l'affidamento di un Servizio integrato di supporto metodologico-operativo per l'attuazione del Progetto "Lavoro Agile per il futuro della PA" sul PON Governance e Capacità Istituzionali 2014/2020, Azione I.3.5; il costo del progetto, che si concluderà il 3 maggio 2019, è pari a circa 700.000 Euro.

2) La Regione Lazio ha presentato manifestazione di interesse al Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per la partecipazione al progetto "Lavoro agile per il futuro della PA", inserito nell'ambito del PON Governance e capacità istituzionale 2014-2020, ed è stata inserita tra le 15 Amministrazioni pilota che beneficeranno di un supporto tecnico amministrativo per l'avvio di percorsi di lavoro agile.

Telelavoro

Il primo progetto (sperimentale) ha riguardato l'assegnazione di 4 postazioni telelavorabili ed è stato prorogato fino all'ottobre 2018.

Con il secondo progetto che prevede 30 postazioni, non sono risultati assegnabili un terzo dei posti disponibili, per mancanza di candidature o rinunce. I posti residui sono stati rimessi a bando con una nuova procedura, in parallelo a quella avviata in precedenza. Complessivamente finora sono state attivate 19 postazioni di telelavoro, e sono in corso le verifiche e le attività per l'assegnazione di quelle residue.

Azioni integrative di conciliazione sedi decentrate

In attuazione dell'articolo 11 della legge regionale n. 9 del 14 agosto 2017, recante "Iniziative per la valorizzazione del benessere organizzativo in favore del personale dipendente della Giunta e del Consiglio regionale", sono stati programmati degli interventi a supporto della genitorialità, in favore del personale non dirigente della Giunta e del Consiglio regionale. Gli interventi sono tesi ad agevolare la frequenza di asili nido, micronidi, sezioni primavera, scuole per l'infanzia e centri estivi e sono stati stanziati € 211.000,00 per gli anni 2018 e 2019. Con DGR n. 848 del 12.12.2018 sono stati approvati i criteri per l'erogazione di contributi e con determinazione n. G00974 del 30.01.2018 si è proceduto all'approvazione del relativo avviso e dello schema di domanda. L'istruttoria è ad oggi in corso.

Sviluppo professionale

Corsi di formazione in videoconferenza

Nel triennio precedente sono stati realizzati corsi di formazione on line in materia di sicurezza sul lavoro e anticorruzione. E' stata inoltre erogata la formazione necessaria per le progressioni economiche orizzontali sulla piattaforma e-learning Edu.Lazio. In particolare sono stati svolti i seguenti corsi: Qualità dei servizi web (destinato al personale appartenente alle categorie A, B e C): corso e-learning realizzato dal Formez; E-Leadership (destinato al personale appartenente alla categoria D): corso e-learning realizzato dal Formez; La disciplina del pubblico impiego nel percorso di riforma della legge 124/2015 (destinato al personale appartenente alle categorie A, B, C e D); La conferenza di servizi (destinato al personale appartenente alle categorie A, B, C e D) .

Percorsi di reinserimento lavorativo in seguito ad assenze prolungate

Non sono stati realizzati percorsi mirati.

Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing

Prevenzione Stress da Lavoro-Correlato

Nel 2017, a seguito della designazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione della Giunta della Regione Lazio, è stato individuato un Gruppo di Lavoro per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e sono state definite le modalità operative.

La valutazione del rischio da stress da lavoro correlato verrà effettuata secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, recepite dalle linee guida dell'INAIL edizione 2011, applicando la relativa metodologia di valutazione del rischio.

Si procederà per partizioni organizzative, quindi per Direzioni e Aree Naturali Protette (AA.NN.PP.). Per ogni Struttura il Gruppo di valutazione sarà sempre costituito: dal Datore di Lavoro o dal Dirigente dell'Area Datore di Lavoro Promozione del Benessere Organizzativo e Servizi al Personale, dal RSPP, dal Medico Competente, dai RLS, dai funzionari competenti in materia dell'Area Datore di Lavoro Promozione del Benessere Organizzativo e Servizi al Personale e dall'addetto al Servizio di prevenzione e Protezione presente alla riunione odierna. Il Gruppo di lavoro verrà di volta in volta integrato con la partecipazione del Direttore della Struttura interessata alla compilazione della lista di controllo o di un suo rappresentante, e di uno o due lavoratori che prestano attività lavorativa presso la Struttura medesima, individuati dai RLS.

Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni

Il servizio è stato avviato, in via sperimentale, a seguito della sottoscrizione di una convenzione a titolo gratuito tra la Asl Rm 2 e la Regione Lazio. L'obiettivo dello "Sportello di ascolto" è stato quello di creare uno spazio dedicato ai lavoratori dove, grazie al supporto di professionisti, è possibile analizzare le problematiche relazionali e motivazionali che un dipendente può riscontrare nel proprio ambiente di lavoro. Lo sportello di ascolto è un valido supporto per chi vive disagi correlati all'ambiente di lavoro e uno spazio dove poter trovare, insieme ad esperti, una soluzione idonea a raggiungere adeguati livelli di benessere organizzativo. Dalla relazione intermedia presentata dallo psicologo dello sportello si evince che da settembre 2016 a febbraio 2017 si sono rivolte allo sportello 14 persone, di cui 12 donne e 2 uomini e sono stati effettuati 27 colloqui. Le problematiche riferite riguardano varie aree: scarsa o assente motivazione del lavoro svolto, percorsi di carriera

bloccati, percezione di inutilità del lavoro svolto, mancato supporto del lavoratore da parte del dirigente, richieste “inadeguate” ai lavoratori, difficoltà di conciliazione casa-lavoro. Lo psicologo segnala che *“tutti avevano consapevolezza del limite dello sportello, nel fornire ascolto e supporto. Forse questa consapevolezza può essere uno dei fattori della scarsità di richieste allo Sportello”* e suggerisce *“di adottare un codice di condotta contro le molestie e per il benessere sul lavoro, con la nomina di un “consigliere di fiducia” che svolga compiti di accertamento e intervento per trovare soluzioni alle situazioni presentate”*.

La convenzione è stata prorogata al 31 dicembre 2018.

Spazio web di servizio per i dipendenti

Lo Spazio web di servizio per i dipendenti, una piattaforma digitale di mutuo scambio e di auto aiuto tra i dipendenti, attraverso la condivisione di servizi e utilità, non è stata realizzata.

Promozione di corretti stili alimentari

Con l'obiettivo di promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo, in coerenza con quanto stabilito dal Piano regionale della Prevenzione 2014-2018, coordinato dalla Direzione Salute e Politiche Sociali, e dal Piano delle Azioni Positive in favore del personale dipendente (Azione 5.5.4), la Direzione regionale Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi ha aderito al progetto "In salute in azienda" promosso dal Servizio per la Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (S.Pre.SAL) della ASL Roma 2. In sede di prima attuazione, con determinazione dirigenziale n. GI8786 del 28 dicembre 2017, sono state adottate due politiche aziendali, una per il contrasto al consumo di alcol e l'altra relativa alla promozione della salute alimentare. Per questo obiettivo sono state rese disponibili a tutti i lavoratori regionali le slide presentate ed il materiale distribuito nel corso dei lavori della "Giornata informativa sui corretti stili di vita alimentare" realizzata il 16 febbraio 2018.

Nel mese di giugno 2018 è stato inoltre somministrato a tutto il personale un questionario sulla qualità dei servizi mensa bar.

Nello stesso ambito, non sono stati ancora individuati gli spazi fisici destinati al consumo dei pasti individuali del personale, in linea con gli standard della normativa vigente in materia.

Rafforzamento del ruolo del CUG

Eventi per i dipendenti regionali sugli esiti del monitoraggio del Piano e sulle materie delle pari opportunità, benessere organizzativo e antidiscriminazione

Sono previste iniziative informative e divulgative sui temi d'interesse, con particolare riferimento alle politiche di genere, al lavoro flessibile e alla conciliazione vita-lavoro, in collaborazione con il CUG.

Promozione delle attività del CUG

Il CUG ha realizzato un proprio Canale web sul portale istituzionale che fornisce aggiornamenti, informazioni, notizie e approfondimenti normativi e amministrativi.

4 - Aree d'intervento

4.1 Leggere l'organizzazione

4.2 Promozione della cultura della non discriminazione

4.3 Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

4.4 Sviluppo professionale

4.5 Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing

4.6 Rafforzamento del ruolo del CUG

4.1 Leggere l'organizzazione

In quest'area si concentrano le azioni per migliorare la conoscenza della struttura regionale in ottica di genere, al fine di individuare i percorsi necessari per superare le eventuali discriminazioni che impediscono pari condizioni nella prestazione lavorativa e nello sviluppo professionale.

4.1.1 Statistiche di genere

Raccolta e analisi dei dati riferiti al personale, disaggregati per genere, relativi a: inquadramento professionale, formazione e livelli di istruzione, incarichi e permanenza nelle diverse posizioni professionali, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro, mobilità.

Obiettivi: descrizione delle caratteristiche del personale regionale adeguata a coglierne i reali bisogni e sviluppare interventi di conciliazione e benessere organizzativo.

Destinatari: tutto il personale regionale

Tempi: l'intera durata del Piano

Strutture coinvolte: CUG e Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, OIV, Consigliera di Parità Regionale

4.2 Promozione della cultura della non discriminazione

4.2.1 - Integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento.

Obiettivi: integrare i codici di condotta adottati dall'Amministrazione in un testo unico

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: entro il 2019

Descrizione dell'Azione: dotare l'Amministrazione di un unico strumento normativo sui temi di interesse. Nella prima fase verrà individuata e nominata la Consigliera di fiducia. Nella seconda fase

verrà redatto il testo integrato e nella terza fase verranno attuate azioni di informazione dirette a tutto il personale regionale, al fine di promuovere una cultura organizzativa ispirata ai principi del codice di condotta e alle prassi antidiscriminatorie.

Strutture coinvolte: CUG e la Direzione Regionale competente per le Risorse Umane

4.2.2 Percorso di approfondimento 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 regionale

Tempi: entro il 2019

Descrizione dell’intervento:

Fase 1: realizzazione di azioni formative finalizzate alla costruzione di specifiche competenze linguistiche. Il percorso formativo sarà destinato ad un gruppo selezionato di funzionari/dirigenti e sarà articolato in una serie di incontri centrati sull’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.) e 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; dei ruoli amministrativi e delle professioni ricoperte da donne, al fine di rimuovere gli stereotipi sessisti e l’omologazione linguistica dei ruoli al maschile.

Fase 2: sperimentazione della comunicazione istituzionale 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. Tali azioni saranno rivolte a tutto il personale

4.3 Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

4.3.1 Lavoro agile

Obiettivi: concludere la fase di progettazione e sperimentazione avviata e applicare nella più ampia misura possibile la normativa relativa al cd. lavoro agile ovvero una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

Destinatari: tutto il personale regionale che ne faccia richiesta, compatibilmente con l’organizzazione delle strutture uffici.

Tempi: entro il 2019

Descrizione dell’intervento:

In linea con l'esperienza maturata all'interno del progetto Vela, Veloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA, l'Amministrazione regionale, in sinergia con il Comitato, dovrà adottare un regolamento specifico volto a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso un'organizzazione del lavoro non più necessariamente incentrata 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;

4.4 Sviluppo professionale

4.4.1 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 regionale (comparto e dirigenza)

Tempi: l'intera durata del piano

Descrizione dell'intervento: Nel Piano annuale della formazione saranno inseriti percorsi ad hoc - peraltro previsti dalla Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e Pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", art. 3, comma 6 - 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.

Inoltre al fine di agevolare la partecipazione attiva ai corsi di formazione regionali, con particolare riferimento al personale in servizio presso le sedi decentrate, saranno attivati corsi on line.

Strutture coinvolte: CUG e Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, Consigliera Regionale di Parità

4.5 Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing

4.5.1 istituzione e nomina Consigliera di Fiducia

Obiettivi: nominare la Consigliera di fiducia, "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione attraverso tavoli trasversali che coinvolgono anche la fascia apicale e decisionale.

Destinatari: tutti il personale regionale

Tempi: entro il 31/12/2018

Descrizione dell'intervento: emanazione di un avviso pubblico ad hoc e successiva selezione dei candidati e nomina con atto dell'Amministrazione regionale.

4.5.2 Messa a sistema del Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni

Obiettivi: rafforzare il Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni, incardinato all'interno della Direzione Regionale Risorse Umane e Sistemi Informativi al fine di raccogliere le problematiche e orientare il personale per individuare e risolvere i disagi lavorativi, a favorire il benessere organizzativo e superare eventuali discriminazioni subite. Per rafforzare il Servizio e ampliarne la partecipazione da parte dei dipendenti è necessario creare un collegamento con la figura della Consigliera di fiducia.

Destinatari: tutti il personale regionale

Tempi: convenzione triennale

Descrizione dell'intervento: il servizio rileverà, nel pieno rispetto della privacy, i disagi dei dipendenti, orientandoli e indirizzandoli, se necessario, alle strutture competenti per l'approfondimento dei problemi presentati. Il servizio si avvarrà di figure professionali specifiche di vari ambito (giuridico, psicologico, sociale), attraverso la stipula di una apposita convenzione, che opereranno in raccordo con il responsabile del Servizio stesso (da individuare) e con il CUG, al quale dovranno essere trasmessi ogni trimestre i dati di monitoraggio sia del fenomeno del mobbing che quello relativo alle discriminazioni. L'attività del Servizio dovrà essere 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. Tale attività inoltre rappresenta un'opportunità per l'amministrazione per evitare i complessi contenziosi che possono nascere in queste situazioni.

L'attivazione del servizio dovrà essere preceduta da un'adeguata promozione e comunicazione tra il personale.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, CUG, Consigliera di fiducia, strutture sanitarie.

4.5.3 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.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: entro il 2019

Descrizione dell'Intervento: progettazione, sviluppo, test e messa a sistema di uno spazio web per i dipendenti, dedicato allo scambio e condivisione di informazioni e servizi in ambito di trasporti e mobilità sostenibile, banca del tempo, 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 i dipendenti che, attraverso la condivisione di servizi e utilità, migliori l'efficienza complessiva del personale con effetti positivi sul benessere organizzativo. Inoltre il portale ha l'obiettivo indiretto di rafforzare i legami identitari all'interno della comunità dei dipendenti, di includere in tale comunità anche quelli in situazioni più svantaggiate, (sedi periferiche, condizioni fisiche di svantaggio, età sempre più elevata, ecc...).

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

4.6 Rafforzamento del ruolo del CUG

Eventi per i dipendenti regionali sugli esiti del monitoraggio del Piano e sulle materie delle pari opportunità, benessere organizzativo e antidiscriminazione.

Obiettivi: promuovere, attraverso il coinvolgimento dei vertici amministrativi e politici dell'Ente, oltre che il contributo di qualificati relatori esterni provenienti da altre pubbliche amministrazioni, centrali e locali, dal mondo della ricerca, dell'università, delle OO.SS., delle onlus, l'istituzione di uno specifico evento, da realizzare una volta l'anno per l'intera vigenza del Piano ed aperto alla partecipazione di tutti i dipendenti, in cui il tema delle pari opportunità, del contrasto alla discriminazione e della valorizzazione del benessere organizzativo sia approfondito e reso più sensibile ed in cui disseminare, in particolare, gli output in tale ambito prodotti dalla Regione Lazio.

Destinatari: tutto il personale regionale

Tempi: l'intera durata del Piano.

Descrizione dell'intervento e metodologia: l'Amministrazione regionale in collaborazione con il CUG organizzerà un evento, divulgato tramite i canali informativi regionali (tra i quali internet e intranet). Tutta la documentazione prodotta nell'ambito dell'evento (interventi, slide, altro materiale informativo), sarà messa a disposizione sulla intranet regionale, nella pagina dedicata all'attività del CUG, oltre che sul sito internet regionale. Inoltre il Piano sarà adeguatamente divulgato tramite i canali informativi regionali (tra i quali internet e intranet). Sarà inoltre prodotta una pubblicazione del Piano, che sarà distribuita nel corso di iniziative di presentazione.

Strutture coinvolte: Presidenza della Giunta; CUG; Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, relatori esterni; Consigliera Regionale di Parità; Consigliera di Fiducia.

5. Monitoraggio e valutazione del Piano

Il Piano di azioni positive ha una durata triennale e, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione concreta, nell'ambito della Regione Lazio, dei principi di parità, di non discriminazione, di contrasto ai fenomeni di mobbing e del benessere organizzativo.

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle azioni previste dal Piano per misurarne gli effetti in termini di attuazione dei principi sopradescritti e più in generale di valorizzazione delle pari opportunità per le risorse umane di cui dispone la Regione, rappresenta una specifica attività affidata al CUG.

A tal fine, nel triennio di validità del Piano, il CUG produrrà il Report annuale di monitoraggio per descrivere lo stato di realizzazione delle attività, i progressi e le difficoltà riscontrate nel processo di attuazione del Piano, gli obiettivi e i risultati raggiunti, assicurando così gli elementi conoscitivi utili all'analisi valutativa. Considerata l'importanza e la complessità dell'azione di monitoraggio del Piano, saranno messe a disposizione del CUG tutti i dati, le informazioni e le risorse umane e strumentali necessarie.