

ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA REGIONALE
(SEDUTA DEL 21 LUGLIO 2021)

L'anno duemilaventuno, il giorno di mercoledì ventuno del mese di luglio, alle ore 14.04 presso la Presidenza della Regione Lazio (Sala Giunta), in Roma - via Cristoforo Colombo n. 212, previa formale convocazione del Presidente per le ore 14.00, dello stesso giorno, si è riunita la Giunta regionale così composta:

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

Sono presenti: *gli Assessori D'Amato, Lombardi, Orneli e Valeriani.*

Sono collegati in videoconferenza: *gli Assessori Corrado e Troncarelli.*

Sono assenti: *il Presidente, il Vice Presidente e gli Assessori Alessandri, Di Berardino e Onorati.*

Partecipa il sottoscritto Segretario della Giunta dottor Luigi Ferdinando Nazzaro.

(O M I S S I S)

Deliberazione n. 480

Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, ai sensi dell'art. 57 del D. lgs. 165/2001, degli artt. 42 e 48 del D. lgs. 198/2006 e dell'art. 21 della legge 183/2010.

LA GIUNTA REGIONALE

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

VISTI:

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

VISTI, altresì:

- la Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- il D.lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare l'art. 57 in materia di pari opportunità;
- 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)
- la direttiva 24 marzo 2004 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 80 del 5 aprile 2004) "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni";
- il D.lgs. 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, che all'art. 48 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti il Comitato unico di Garanzia e la consigliera di parità, predispongono piani di azioni positive tendenti ad

assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- la Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nella P.A. "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il 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";
- la Legge 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 all'art. 21;
- la Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
- la legge 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";
- la legge 215/2012 recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- la Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche" con la quale vengono definite nuove Linee di indirizzo di orientamento per le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in tema di adempimenti inerenti la predisposizione del Piano triennale di azioni positive ed il suo aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance;
- la Risoluzione del Parlamento europeo 2018/2162(INI) del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea, che invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere;
- la legge 15 gennaio 2021, n. 4 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione";

PREMESSO che:

- la Regione Lazio ha istituito il Comitato Unico di Garanzia con determinazione n. G02505 del 04 marzo 2014 del Direttore Regionale Affari istituzionali e personale, la cui composizione è stata rinnovata con Determinazione n. G08491 del 4 luglio 2018 alla scadenza del quadriennio di durata dell'incarico;
- al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni

altra forma di discriminazione, diretta o indiretta; in particolare, tra i compiti propositivi del CUG rientra la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e per prevenire condizioni di disagio lavorativo;

CONSIDERATO che:

- l'Amministrazione deve garantire il rispetto di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al suo interno;
- le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.
- il piano delle Azioni Positive rappresenta un documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e del lavoro;
- il Comitato Unico di Garanzia ha approvato la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 nella seduta del 5 luglio 2021 trasmesso con nota prot. n. 583025 del 5 luglio 2021, corredandolo con la Relazione CUG - Regione Lazio 2021 Format 2 della direttiva n. 2/2019, che fornisce le informazioni e i dati relativi sia all'analisi di contesto in ottica di genere che al monitoraggio delle azioni contenute nel Piano precedente;
- la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive ha ricevuto il parere positivo della Consigliera di Parità, ai sensi dall'art. 48 del d. lgs. 198/2006, trasmesso con nota prot. 625420 del 19 luglio 2021, con richiesta di integrazione del Piano con lo scenario sulla situazione del Personale disaggregato per genere e con l'indicazione della previsione di budget a copertura delle specifiche misure, compreso la specifica nel caso del costo zero. Tali informazioni integrative sono contenute nella Relazione CUG Regione Lazio – 2021 Format 2 della direttiva n. 2/2019, unita al PAP;
- il Piano di Azioni Positive sarà monitorato annualmente e sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere potrà essere modificato, integrato ed ampliato nel corso del triennio;

VISTA la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, corredato della Relazione CUG - Regione Lazio 2021, relativa alle informazioni e ai dati relativi sia all'analisi di contesto in ottica di genere che al monitoraggio delle azioni contenute nel Piano precedente, allegato alla presente deliberazione, che ne forma parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che, nell'ambito del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, l'attuazione delle azioni sarà pianificata, definendone le priorità in relazione ai contenuti e nell'ambito delle risorse che risulteranno a tal fine disponibili, con successivi provvedimenti attuativi;

DELIBERA

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

- di approvare, ai sensi dell'art. 57 del D. lgs. 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D. lgs. 198/2006 e dell'art. 21 della legge 183/2010, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, corredato della Relazione CUG - Regione Lazio 2021 Format 2 della direttiva n. 2/2019, relativa alle informazioni e ai dati relativi sia all'analisi di contesto in ottica di genere che al monitoraggio delle azioni contenute nel Piano precedente, allegati alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali;
- di dare atto che, nell'ambito del programma triennale, l'attuazione delle azioni sarà pianificata, definendone le priorità in relazione ai contenuti e nell'ambito delle risorse che risulteranno a tal fine disponibili, con successivi provvedimenti attuativi.

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

Copia



**REGIONE
LAZIO**

CUG
COMITATO UNICO
DI GARANZIA

Piano Triennale Azioni Positive

periodo luglio 2021 – giugno 2024

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Copia

Aree d'intervento

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

Copia

1. Bilancio di genere

1.1 Adozione del Bilancio di Genere

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

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

Obiettivi: adozione del Bilancio di Genere

Destinatari: cittadini e cittadine del Lazio, personale dipendente

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

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

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

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

2 Promozione della cultura della non discriminazione

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

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

Destinatari: tutto il personale dipendente Piano Azioni Positive 2021-24

Tempi: entro il secondo semestre 2021

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

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

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

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: annualità 2022

Descrizione dell'intervento:

1. Realizzazione e promozione di una giornata di formazione sulle forme di molestia/violenza (fisica, assistita, psicologica e sessuale) per favorire il riconoscimento di situazioni di rischio.
2. Realizzazione e pubblicazione di una brochure sulla intranet regionale, in cui sono descritte le forme di molestia e violenza e la normativa, internazionale, nazionale e regionale di riferimento.

3. Organizzazione di un ciclo di seminari formativi/informativi rivolti al personale dipendente (comparto e dirigenza) della Regione Lazio, attraverso cui promuovere la cultura delle pari opportunità in tutti gli ambiti della vita lavorativa, coinvolgendo le Associazioni che operano nel territorio regionale, iscritte all'albo dell'UNAR, Ufficio Nazionale Anti-discriminazioni Razziali, della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità, sui temi della discriminazione in relazione a: disabilità, età, trattamento e condizioni di lavoro, sicurezza sul lavoro, accesso al lavoro, religione, orientamento sessuale, dimensione di genere, formazione professionale ecc.

Strutture coinvolte: Direzione competente per le risorse umane, Area Pari Opportunità, CUG

2.3 Percorso di approfondimento sulla comunicazione non sessista e non discriminante

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: entro il 2022

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

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

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

Strutture coinvolte: Direzione competente per le risorse umane e la formazione del personale, CUG.

2.4 Ricerca sulla percezione della discriminazione diretta e indiretta

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: Nel corso del 2021 si dovrà prevedere la ricerca e l'affidamento ad un team costituito da professionalità interne, con specifiche competenze, per lo studio di fattibilità del progetto e la costruzione di un questionario da sottoporre ai dipendenti. Successivamente il questionario di prova sarà somministrato e validato.

Nel corso del 2022 si dovrà prevedere la somministrazione e la successiva analisi dei dati con l'individuazione di eventuali preconcetti, stereotipi e falsi positivi, che vengono generalmente attribuiti alle differenti caratteristiche dei lavoratori (sesso, età, orientamento sessuale, disabilità, etnia, cultura e religione) tali da generare comportamenti discriminatori nei luoghi di lavoro

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

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

3 Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro

3.1 Messa a sistema del Lavoro agile

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

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

Tempi: nel semestre successivo alla fine dell'emergenza sanitaria da Covid 19.

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

Promozione di eventi informativi per tutto il personale dipendente, e mirati per i dirigenti, in linea con l'esperienza maturata all'interno del progetto, finalizzati alla diffusione di un modello organizzativo non più necessariamente incentrato sulla presenza fisica ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance, nei termini ed entro i limiti di cui all'articolo 14 della legge 124/2015.

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

3.2 Telelavoro

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

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

Tempi: entro il primo semestre 2022

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

Strutture coinvolte: tutte le Direzioni Regionali, Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, CUG e la Consigliera regionale di Parità.

3.3 Misure per la mobilità sostenibile

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: l'intera durata del Piano

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

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

- convenzione con Atac/Cotral per agevolare l'acquisto dell'abbonamento tpl superando il meccanismo della rateizzazione;
- promozione ed ampliamento delle iniziative già esistenti, in particolare di quella denominata "Bici in treno"; previsione di un contributo economico per l'acquisto di biciclette pieghevoli/elettriche; adozione di nuove misure utili per l'utilizzo combinato della bicicletta con i mezzi del TPL e con le navette per il trasporto dipendenti;
- realizzazione di rastrelliere per bicicletta all'interno di ciascuna sede regionale;
- promozione di accordi con le aziende di car sharing e bike sharing per limitare l'utilizzo dell'auto privata e realizzazione di parcheggi dedicati nelle prossimità delle sedi regionali, con agevolazioni riservate ai dipendenti regionali;

- incentivo all'utilizzo del car-pooling: attivazione di un servizio telematico di condivisione di utilità tra i dipendenti che percorrono analoghi percorsi casa-lavoro e individuazione di parcheggi riservati all'interno delle sedi regionali dedicati ai dipendenti che utilizzano tale modalità per i propri spostamenti.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale Infrastrutture e Mobilità, Mobility Manager, Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, CUG.

Copia

4 Sviluppo professionale e Formazione

4.1 Mappatura delle competenze e professionalità

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: l’intera durata del Piano.

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

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

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane.

4.2 Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: l’intera durata del piano

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

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

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

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

Copia

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

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

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

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

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

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

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

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

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

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

Tempi: entro la durata del piano

Descrizione dell’Azione:

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

l'organizzazione aziendale in una logica di superamento di eventuali interpretazioni rigide degli istituti normativi a tutela del lavoratore.

Strutture coinvolte: Direzione regionale competente per le risorse umane, Sportello di ascolto

5.3 Disability Manager e Diversity Manager

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

Destinatari: al personale dipendente

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

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

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

Strutture coinvolte: Direzione regionale competente per le risorse umane, CUG, Direzione competente per la formazione

6 Servizi di prevenzione e cura della salute

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

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

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

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

Descrizione dell'Azione:

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

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, Direzione competente per la Salute, CUG, Direzione competente in materia di Patrimonio.

7. Informazione e comunicazione sulle aree d'intervento

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

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: tutta la durata del Piano

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

Strutture coinvolte: Direzione competente per le Risorse Umane, CUG, altri soggetti competenti per materia.

7.2 Spazio web di servizio per i dipendenti

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: secondo semestre 2022

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

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

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

Copia

Cronoprogramma di realizzazione del Piano

Azione	Cod.	Descrizione	2021	2022		2023		2024
			II semestre	I semestre	II semestre	I semestre	II semestre	I semestre
1	1.1	Adozione del Bilancio di genere						
2	2.1	Adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing						
	2.2	Sensibilizzazione sui temi della cultura dei diritti, del rispetto e della non violenza						
	2.3	Percorso di approfondimento sulla comunicazione non sessista e non discriminante						
	2.4	Ricerca sulla percezione della discriminazione diretta e indiretta						
3	3.1	Messa a sistema del Lavoro agile						
	3.2	Telelavoro						
	3.3	Misure a sostegno della mobilità sostenibile						
4	4.1	Mappatura delle competenze e professionalità						
	4.2	Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere						
5	5.1	Ampliamento delle attività del Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing, delle discriminazioni e dello stress lavoro correlato						
	5.2	Misure di sostegno per il reinserimento lavorativo dei dipendenti assenti per lunghi periodi						
	5.3	Disability Manager						
6	6.1	Corretti stili di alimentazione. Individuazione di spazi per il consumo individuale del pasto nelle sedi di lavoro						
7	7.1	Realizzazione di eventi informativi/formativi sulle azioni positive, sugli esiti del monitoraggio del Piano ed in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e antidiscriminazione						
	7.2	Spazio web di servizio per i dipendenti						



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Amministrazione

Regione Lazio

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00147
Indirizzo:	Via Cristoforo Colombo, 212
Codice Amministrazione:	r_lazio
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018	2018
2018 – 2020	2018 – 2020
piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018.pdf) (200.98 KB)	piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018_0.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_lazio-triennio_2018-2020-anno_2018_0.pdf) (540.96 KB)



Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Copia



Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	A - tempo indeterminato	0	1	8	15	6	0	0	4	7	1
Personale non dirigente	B - Tempo indeterminato	0	20	71	165	147	0	15	81	186	111
Personale non dirigente	C - tempo indeterminato	12	61	259	324	169	8	62	233	339	184
Personale non dirigente	D - tempo indeterminato	2	7	122	223	200	2	8	175	298	171
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	2	9	33	32	0	1	2	28	31
Dirigente di livello generale	direttore tempo indeterminato	0	0	1	1	3	0	0	0	7	0
Personale non dirigente	Cat A tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT B tempo determinato	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	3	10	17	8	6	2	4	8	9	1
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	7	9	18	13	2	1	13	23	0	2
Personale non dirigente	Giornalisti tempo determinato	0	1	2	1	0	0	1	3	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti tempo determinato	0	1	9	7	4	0	0	3	10	1
Dirigente di livello generale	Direttore tempo determinato	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	responsabili diretta collaborazione	0	3	5	3	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	personale in comando cat A	0	0	3	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	personale in comando cat B	0	0	3	1	3	0	0	3	4	1
Personale non dirigente	personale in comando cat. C	0	0	7	6	1	0	0	4	4	1
Personale non dirigente	personale in comando cat. D	0	0	4	3	3	0	1	10	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti in comando	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0
Dirigente di livello generale	Direttori in comando	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Diretta collaborazione in comando	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
Totale personale		24	115	543	810	578	13	105	554	896	506
Totale % sul personale complessivo		0,58	2,78	13,10	19,55	13,95	0,31	2,53	13,37	21,62	12,21

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	24	52	88	96	73	333	43,30	18,92	13	61	87	168	107	436	56,70	21,67
Tra 3 e 5 anni	0	9	54	102	92	257	52,99	14,60	0	15	70	79	64	228	47,01	11,33
Tra 5 e 10 anni	0	7	50	37	24	118	44,70	6,70	0	7	71	48	20	146	55,30	7,26
Superiore a 10 anni	0	61	332	311	348	1052	46,67	59,77	0	33	329	557	283	1202	53,33	59,74
Totale	24	129	524	546	537	1760			13	116	557	852	474	2012		
Totale %	0,64	3,42	13,89	14,48	14,24	46,66			0,34	3,08	14,77	22,59	12,57	53,34		

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Cat A tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,08
cat. A tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,12
Cat. B tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	116	59,79	78	40,21	194	7,55
CAT B tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	93	43,06	123	56,94	216	8,40
CAT B tempo indeterminato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT B tempo indeterminato	Laurea magistrale	9	52,94	8	47,06	17	0,66
CAT C tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	25	43,10	33	56,90	58	2,26
CAT C tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	310	50,90	299	49,10	609	23,70
CAT C tempo indeterminato	Laurea magistrale	73	48,34	78	51,66	151	5,88
Cat. D tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,04
CAT D tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	188	53,56	163	46,44	351	13,66
CAT D tempo indeterminato	Laurea	29	53,70	25	46,30	54	2,10
CAT D tempo indeterminato	Laurea magistrale	323	41,95	447	58,05	770	29,96
CAT D tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	2	40,00	3	60,00	5	0,19
CAT B tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT C tempo determinato	Diploma di scuola superiore	31	63,27	18	36,73	49	1,91
CAT D tempo determinato	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,19
CAT D tempo determinato	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,04
CAT D tempo determinato	Laurea magistrale	31	54,39	26	45,61	57	2,22
Cat B in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,08
cat C in comando/distacco	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,04

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
cat C in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,23
Cat C in comando/distacco	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4	0,16
Cat D in comando/distacco	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,08
Cat D in comando/distacco	Laurea magistrale	1	10,00	9	90,00	10	0,39
Totale personale		1246		1324		2570	
Totale % sul personale complessivo		30,08		31,97		62,05	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale della Giunta regionale del Lazio (di ruolo a tempo indeterminato sia del comparto che della dirigenza, a tempo determinato, comandato "IN" ossia comandato presso la Giunta), al 31/12/2020, si compone di 2.070 uomini e 2.072 donne per un totale di 4.142 dipendenti. Rispetto al dato registrato al 31/12/2018 quando erano presenti 2.235 donne e 2.295 uomini, si rileva oggi una sostanziale parità numerica tra i due generi. Confrontando i dati complessivi per le due annualità, si evidenzia una diminuzione del personale di 388 unità.

Il personale di ruolo del comparto (3.697 unità) vede prevalere il genere femminile rispetto al maschile per 73 unità. Nelle categorie B e C uomini e donne sono presenti, in termini percentuali pressoché in egual misura mentre nella categoria D le donne raggiungono una percentuale pari a circa il 54%. Diversamente, nella categoria A più dei due terzi del personale è composto da uomini, anche in considerazione dell'appartenenza a tale categoria del profilo professionale degli autisti, che tradizionalmente vedeva una netta presenza maschile.

Tra i dirigenti di ufficio, di area e di direzione (150 unità) prevale il genere maschile sia tra i dirigenti di ufficio che di area mentre, al contrario, sono presenti più direttrici che direttori.

Tra il personale con contratto a tempo determinato che ammonta complessivamente a 295 unità, il 60% è rappresentato da uomini rispetto al 40% di donne. In particolare, tra i dirigenti (ufficio, area, direzione) tale percentuale cresce dal 60% al 72%. I responsabili di diretta collaborazione sono uomini in oltre 9 casi su 10.

La distribuzione di genere per età del personale di ruolo mostra una prevalenza degli uomini nella fascia di età inferiore a 30 anni e un sostanziale equilibrio nelle fasce da 31 a 40 anni e da 41 a 50 anni. La fascia 51-60 anni, che a livello numerico rappresenta la classe di personale più numerosa, vede prevalere il genere femminile pari al 53%. Le medesime percentuali ma a generi invertiti (47% donne e 53% uomini) caratterizzano invece la fascia con età maggiore di 60 anni.

Le posizioni di responsabilità ossia posizione di responsabile segreterie politiche e strutture equiparate, responsabile segreteria direttore regionale, posizioni organizzative prima fascia e seconda fascia, NUVV (Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici), sono affidate complessivamente, per il personale di ruolo, per il 53% a donne e per il 47% a uomini.

Le P.O. di prima e di seconda fascia ammontano a 526, delle quali 248 sono assegnate a uomini e 278 a donne. Si evidenzia che il personale di ruolo appartenente alla categoria D si compone per il 54% di donne (654 unità) e per il 46% di uomini (554 unità), ne consegue che, in proporzione, al 13,4% del personale maschile è attribuita una P.O. di prima fascia contro l'11,8% del personale femminile, mentre le P.O. di seconda fascia sono assegnate al 31,4% degli uomini rispetto al 30,7% delle donne. Si evidenzia pertanto un divario di genere, sebbene contenuto.

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Esaminando le posizioni di responsabilità assegnate in base alla tipologia di contratto, ruolo, a tempo determinato, comandati, emerge che la totalità delle posizioni NUVV è affidata al personale di ruolo e che le P.O., sia di prima che di seconda fascia, sono attribuite al personale di ruolo in misura maggiore al 98%. La responsabilità delle segreterie politiche e strutture equiparate è invece conferita a personale comandato o con contratto a tempo determinato in circa un caso su tre.

Nella Giunta non è stata effettuata alcuna progressione verticale a partire dal 2009, congelando di conseguenza per più di un decennio il personale del comparto nelle proprie categorie di appartenenza. Ne deriva che per tutte e quattro le categorie del comparto (A, B, C, D) la classe con maggiore frequenza è quella con permanenza nei profili superiore a 10 anni. Si rileva tuttavia che nelle categorie B e C più di un terzo degli appartenenti ha una permanenza nel profilo da un periodo inferiore a 5 anni. In proposito, si segnala che nel corso dell'ultimo quinquennio sono stati espletati i concorsi pubblici per l'assunzione di personale a tempo indeterminato riservato ai soggetti di cui all'art. 18 della legge 12/03/1999, n.68, per le categorie B e C. Inoltre, nel 2018 la Giunta ha bandito un concorso pubblico, per l'ammissione al corso-concorso selettivo di formazione per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 115 unità di categoria C per il Servizio NUE 112, che ha comportato l'assunzione del personale dall'anno successivo.

Tra il personale di ruolo del comparto, le donne mostrano un maggiore livello di scolarizzazione rispetto agli uomini; infatti, il personale femminile con titolo di studio superiore alla laurea (laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca) è pari a circa il 30% contro il 24% degli uomini. Si sottolinea che nella categoria "Altro" sono riportati i casi in cui non si conosce il titolo di studio.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	14	97	482	743	521	1857	49,91	95,48	10	94	496	807	457	1864	50,09	93,86
Part Time >50%	10	9	27	13	11	70	59,32	3,60	2	9	14	18	5	48	40,68	2,42
Part Time ≤50%	0	3	6	4	5	18	19,57	0,93	1	1	34	26	12	74	80,43	3,73
Totale	24	109	515	760	537	1945			13	104	544	851	474	1986		
Totale %	0,61	2,77	13,10	19,33	13,66	49,48			0,33	2,65	13,84	21,65	12,06	50,52		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	1	1	0	3	37,50	100,00	0	1	1	3	0	5	62,50	100,00
Totale	0	1	1	1	0	3			0	1	1	3	0	5		
Totale %	0,00	12,50	12,50	12,50	0,00	37,50			0,00	12,50	12,50	37,50	0,00	62,50		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Telelavoro

Nel 2020 hanno aderito al telelavoro 3 uomini e 5 donne, un **numero contenuto** rispetto al totale della platea complessiva dei Dipendenti regionali (4142).

Il telelavoro, in forma sperimentale, è stato adottato dalla Regione Lazio dal 2016.

L'inserimento della disciplina del telelavoro nell'Articolo 25 del CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo) 2019/2021 ha sancito il superamento della fase sperimentale verso la più completa messa a regime di detto istituto, stabilendo che *"l'accesso al telelavoro avviene su base volontaria a richiesta del dipendente"* che *"si trovi nella necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute o familiari"*.

Smart Working

Il lavoro agile (smart working) nella Regione Lazio, da modalità lavorativa sperimentale avviata nel 2019, è divenuta modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, attuata in forma semplificata, per far fronte all'eccezionalità della situazione causata dall'emergenza sanitaria da Covid-19, da marzo 2020 a tutt'oggi.

Sin dalle prime fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, l'Amministrazione, in virtù della sperimentazione avviata nel 2019, grazie anche alla partecipazione al Progetto VeLA che ha coinvolto 9 Amministrazioni Pubbliche e che ha visto quale Capofila la Regione Emilia-Romagna, è stata in grado di approntare lo smart working "straordinario" per **oltre il 90% del personale**, collocandosi tra le Regioni con il più elevato tasso di personale pienamente operativo in modalità agile.

La Regione Lazio nel 2020 ha attivato sulla intranet regionale una sezione dedicata allo smart working in emergenza sanitaria, ad uso dei Dipendenti. Nella sezione trova spazio tutto il materiale utile ai Dipendenti: l'informativa sulla sicurezza dei lavoratori, le direttive e i comunicati emanati dalla Regione Lazio per fronteggiare la fase di emergenza, con FAQ specifiche pensate per rispondere ai dubbi e alle domande.

Lo smart working, per coloro che non avevano avuto modo di sperimentarlo, è stato all'inizio caratterizzato da un contatto continuativo via mail o tramite videoconferenze con il proprio responsabile e con i colleghi. È stata quindi necessaria un'azione correttiva e formativa per enfatizzare l'importanza di operare con continuità garantendo una corretta esecuzione dei processi anche da remoto e mantenendo l'orientamento al risultato.

Per coloro che non potevano svolgere le proprie mansioni da remoto (ad esempio autisti, operai e personale impegnato nelle attività di sorveglianza stradale) in una prima fase sono stati attivati percorsi formativi di base da seguire in smart working, mentre per alcuni sono state convertite le attività in incarichi di back office e data entry per la digitalizzazione della documentazione, sempre prevedendo una formazione di base. Grazie all'immediata attivazione dei percorsi formativi ed alla flessibilità della riconversione delle attività, pochissime persone sono state esonerate dal servizio durante la fase 1 dell'emergenza.

Al fine di cogliere gli aspetti rilevanti di questa esperienza e conoscere l'opinione delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto alla nuova modalità di organizzazione del lavoro, il CUG a novembre 2020 ha costituito un gdl ad hoc, per lavorare alla

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

costruzione di un **questionario sul lavoro agile**, del quale si parlerà più estesamente nella Sezione 3 - Parità/Pari opportunità, nell'ambito delle azioni del PAP.

Part-time

Il ricorso al part-time per il personale di ruolo del comparto coinvolge **solo il 3,79%** dei lavoratori sul totale dei dipendenti. Di questi, il 2,52% sono donne, l'1,27% uomini. Tale dato, letto insieme a quello relativo alla composizione del personale per genere (50% uomini, 50% donne), rileva un maggiore, seppur percentualmente lieve, ricorso al part-time da parte delle donne.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7724	37,84	12686	62,16	20410	42,79
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	9170	40,34	13559	59,66	22729	47,65
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	520	32,83	1064	67,17	1584	3,32
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	78	2,62	2895	97,38	2973	6,23
Totale permessi	17492	36,67	30204	63,33	47696	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Congedi parentali

Su un totale di 3.089 permessi parentali giornalieri fruiti, si rileva che il 23% del totale è stato utilizzato dagli uomini, il restante **77% dalle donne**. Per quanto riguarda la fruizione dei permessi parentali orari, i dati dicono che l'1,5% è fruito dagli uomini e il 98,5% dalle donne.

Permessi legge 104

I dati riferiti al 2020 dicono che su un totale di 20.410 permessi giornalieri fruiti (L. 104/1992), il **62% è utilizzato dalle donne** (12686 permessi) e il restante 38% dagli uomini. Proporzione simile si rileva nell'analisi del numero dei permessi orari: le donne hanno richiesto il 60% dei permessi, gli uomini il restante 40%.

In mancanza dei dati relativi alla distribuzione per fasce d'età e collegati al tipo di permesso fruito (assistenza a familiari con handicap/permessi lavoratore con handicap), non forniti dall'Amministrazione, non è possibile effettuare un'analisi più dettagliata circa le caratteristiche e le condizioni lavorative del personale regionale in riferimento al tema specifico.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Telelavoro

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>**Sezione 3 - Parità/Pari opportunità**

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: **No**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

INIZIATIVE DESTINATE ALLA FORMAZIONE E SMART LEARNING

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

piattaforme Cisco Webex ed edu.Lazio

Capitolo di spesa: **cap. S15902**

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **Sì**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

PROGETTO DI CHANGE MANAGEMENT SULLA NUOVA SEDE DI CAMPOROMANO

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

50 dipendenti individuati tra tutte le Strutture regionali.Capitolo di spesa: **cap. S15902**

Obiettivo:

Ricognizione delle competenze

Azioni/ Iniziative:

Mappatura delle competenze del personale

Destinatari:

Tutto il personaleCapitolo di spesa: **cap. S15902**

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

il servizio è gestito da dipendenti in servizio

Capitolo di spesa: il servizio è a costo zero per l'Amministrazione.

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Potenziamento della comunicazione interna attraverso il restyling della intranet aziendale

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi e LazioCrea

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1: INIZIATIVE DESTINATE ALLA FORMAZIONE E VOLTE A FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO. SMART LEARNING per garantire l'aggiornamento e la formazione dei dipendenti regionali quasi totalmente in smart working attraverso webinar e smart learning su piattaforma on line (PACCHETTO SMART WORKING E OFFICE 365, SOFT SKILLS PER CPI, MASTER DI II LIVELLO TRASFORMAZIONE DIGITALE - POLITECNICO DI MILANO, ACCRESCIMENTO COMPETENZE LINGUISTICHE).

Iniziativa 2: INIZIATIVE VOLTE A FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO. PROGETTO DI CHANGE MANAGEMENT SULLA NUOVA SEDE DI CAMPOROMANO nell'ambito del quale sono state messe in campo tutte le competenze necessarie per gestire il cambiamento e per preparare, sensibilizzare, motivare, coinvolgere il personale attraverso la comunicazione interna e le attività informative/formative in vista del trasferimento nella nuova sede di parte del personale.

Iniziativa n. 3 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE progetto di ricognizione e analisi delle competenze del personale per costruire un nuovo Sistema Professionale aggiornabile ed utilizzabile che permetterà all'Amministrazione di implementare politiche di gestione del personale sempre più efficaci.

Iniziativa n. 4 ATTIVAZIONE DI UN SERVIZIO DI SUPPORTO PSICOLOGICO NELL'AMBITO DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO con il costante coinvolgimento della Consigliera di Fiducia regionale nell'ambito dello Sportello di Ascolto, è stato

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

attivato un "Servizio di supporto psicologico", gestito da un team di dipendenti regionali psicologi e psicoterapeuti e nato con l'obiettivo sia di mitigare lo stress di chi ha risentito fortemente dei mutamenti delle proprie condizioni di lavoro, sia di attenuare il disagio emotivo dovuto a questa particolare emergenza sanitaria.

Iniziativa n. 5 POTENZIAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA per far fronte alle nuove modalità di lavoro che hanno caratterizzato il 2020, si è provveduto a potenziare la comunicazione interna quale strumento di interazione continua con il personale, attraverso un restyling della intranet aziendale, divenuta uno strumento smart e funzionale, fatto su misura del personale, dove condividere informazioni e comunicazioni istituzionali, dove è stata inoltre inserita una sezione dedicata all'emergenza sanitaria covid in continuo aggiornamento. In tale contesto innovativo si è proceduto con l'invio di una newsletter settimanale, con l'obiettivo di tenere costantemente e periodicamente informati i dipendenti in termini di notizie, informazione e formazione.

Le azioni del Piano vigente realizzate o avviate nel 2020 sono elencate e descritte di seguito:

4.1 Leggere l'organizzazione

4.1.1 Statistiche di genere

In quest'ambito non sono state realizzate iniziative. Nel mese di novembre 2020, il CUG ha tuttavia costituito un gruppo di lavoro dedicato alla realizzazione di una survey con l'obiettivo di rilevare punti di forza e punti di debolezza dello smart working, in ottica di genere, considerato che nell'ultimo anno tale modalità organizzativa è stata ormai sperimentata dalla quasi totalità del personale della nostra amministrazione, in seguito all'emergenza sanitaria tuttora in corso.

Il questionario, articolato in 60 domande e in sezioni tematiche, è stato condiviso e integrato con la collaborazione dell'Area "Datore di lavoro, promozione del benessere organizzativo e servizi al personale" e somministrato on line dal 22 febbraio al 2 marzo, separatamente al personale del comparto e della dirigenza. I risultati in termini di partecipazione alla rilevazione sono stati molto incoraggianti; il questionario è stato infatti compilato da oltre il 60% del personale del comparto e dal 75% dei dirigenti. I dati sono attualmente in fase di elaborazione e analisi e saranno resi noti all'Amministrazione e divulgati al più presto, anche ai fini dell'aggiornamento annuale del POLA.

4.2 Promozione della cultura della non discriminazione

4.2.2 Percorso di approfondimento Comunicazione non sessista e non discriminante

In occasione della settimana dell'8 marzo 2020, il CUG ha organizzato un evento destinato a tutti i dipendenti dell'Amministrazione regionale dal titolo "Le parole fanno la differenza - perché il femminile esiste, basta usarlo!"; l'evento, si sarebbe dovuto tenere il 10 marzo, ma è stato cancellato e rimandato a data da destinarsi, a causa della sopravvenuta emergenza sanitaria per COVID 19.

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.

Nel 2020 è stato dato avvio alle attività per la realizzazione di questa azione del PAP, attraverso la costituzione di un apposito gruppo di lavoro interno al Comitato, dotato delle necessarie competenze giuridiche, e attivando la prevista collaborazione con la Consigliera di Fiducia. Attualmente la bozza avanzata del "Codice di condotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing", è in fase di discussione e affinamento, con l'obiettivo di sottoporre il Codice all'approvazione del Comitato, prima della trasmissione all'Amministrazione per l'approvazione e l'integrazione nel Regolamento di Organizzazione della Giunta. Nella stesura del documento si è tenuto conto anche di atti analoghi adottati in tempi recenti da altre PPAA e messi a disposizione dalla Rete dei CUG.

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

4.3.1 Lavoro agile

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

In merito a questa azione, si rimanda alla sezione 2, nella quale è estesamente descritta.

4.4 Sviluppo professionale

4.4.1 Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere

Nell'annualità 2020 sono stati realizzati i corsi di formazione elencati nella tab. 1.11; i dati relativi al numero di partecipanti per genere non sono stati forniti dall'Amministrazione. Le tipologie di corsi previsti dal PAP non sono state realizzate.

Nota a margine

per mero errore materiale, nell'allegato 1 della Relazione, sono state indicate 2 azioni tra quelle realizzate dall'Amministrazione come inserite nel Piano triennale Azioni Positive, mentre non ne fanno parte. Le azioni sono le seguenti:

Progetto di Change Management sulla nuova sede di Camporomano

Potenziamento della comunicazione interna attraverso il restyling della intranet aziendale

Si specifica pertanto che le sopra menzionate azioni non rientrano nel Piano triennale di Azioni Positive.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO PER ASSUNZIONE N.10 ESPERTO SERVICE DESIGNER CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Donna
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 25 ESPERTO VALUTAZIONE PERFORMANCE CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 20 ESPERTO STATISTICO CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 20 ESPERTO COMUNICAZIONE CPI	0	0,00	3	100,00	3	14,29	Donna
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 20 ESPERTO INFORMATICO CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Donna
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 200 ESPERTO MERCATO LAVORO CPI	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO PER ASSUNZIONE N. 60 ASSISTENTE MERCATO LAVORO CPI	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Donna
Totale personale	11		10		21		
Totale % sul personale complessivo	0,27		0,24		0,51		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In materia di composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, l'Amministrazione si è dotata di una regolamentazione interna, in base alla quale in tali commissioni le donne devono essere rappresentate almeno per il 30%.

Come si evince dai dati riportati nella relativa tabella, nel 2020 il criterio della composizione delle commissioni, riservando almeno il 30% dei posti alle donne, è stato rispettato. Inoltre, nella maggioranza dei casi le donne hanno ricoperto il ruolo di presidenti delle commissioni suddette.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat A	€1447,98	€1354,58	€ -93,40	-6,90
Cat B	€1715,24	€1628,28	€ -86,96	-5,34
Cat C	€1904,40	€1854,29	€ -50,11	-2,70
CAT D	€2304,04	€2291,70	€ -12,34	-0,54
Dirigente	€4811,87	€4890,18	€ 78,31	1,60
Direttore	€7847,09	€7534,18	€ -312,91	-4,15

Per quanto riguarda i differenziali retributivi, come si evince dalla tabella dedicata, si rileva che il divario economico tra uomini e donne sussiste in tutte le categorie in favore degli uomini, eccetto i dirigenti, nella misura media del 3,18%, con i valori più alti per le cat. A, B e Direttori regionali e di Agenzie.

Tale divario è verosimilmente da ricercare nelle diverse voci accessorie e incarichi supplementari (quali ad esempio straordinari, indennità di turno e reperibilità, compensi per incarichi di natura tecnica), probabilmente attribuiti agli uomini in misura maggiore rispetto alle donne.

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Non so**

Codici di comportamento: **Sì**

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ha avviato un'attività di integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento, attraverso un gruppo di lavoro interno dedicato. Per approfondimenti su questa attività, prevista dal PAP (azione 4.2.1), si rimanda alla sez. 3 di questa Relazione.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso del 2020 non sono state segnalate al CUG situazioni diffuse di mobbing/discriminazioni. Sono stati tuttavia richiesti alcuni colloqui privati con la Presidente, per manifestare e segnalare situazioni personali di disagio lavorativo, in qualche caso riferibili anche a comportamenti sessisti, da parte di colleghi e/o superiori. Successivamente al colloquio riservato, tali situazioni sono state prese in carico, indirizzando le persone coinvolte allo Sportello d'ascolto, nel quale opera anche la Consigliera di Fiducia regionale che, stante l'emergenza Covid 19, per tutto il 2020 ha continuato a prestare la propria attività in modalità a distanza (via mail e videochiamata).

In ogni caso, le situazioni più rilevanti vengono segnalate anche al Direttore Regionale responsabile per le risorse umane, attraverso colloqui riservati.

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Selezione tramite avviso pubblico interno
Tipologia di atto:	Determinazione Dirigenziale n. G08491/2018
Data:	04/07/2018
Organo sottoscrittore:	Responsabile della Direzione regionale Affari Istituzionali, Personale e Sistemi informativi
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	<p>Il CUG Regione Lazio ha una apposita pagina web all'interno del portale regionale all'indirizzo http://www.regione.lazio.it/rl_CUGlazio/ , implementata a cura di una componente dedicata</p> <p>Nel 2020 le riunioni del CUG si sono tenute on line su piattaforma Microsoft Teams</p>
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì



Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Tipologia personale consulenziale esterno:

[Consigliera di fiducia \(http://portalecug.gov.it/taxonomy/term/8227\)](http://portalecug.gov.it/taxonomy/term/8227)

[Istituzione sportello di ascolto \(http://portalecug.gov.it/taxonomy/term/8228\)](http://portalecug.gov.it/taxonomy/term/8228)

[Consigliere di parità regionali \(http://portalecug.gov.it/taxonomy/term/13475\)](http://portalecug.gov.it/taxonomy/term/13475)

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- istituzione Servizio di supporto psicologico a distanza, nell'ambito dello Sportello d'ascolto

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Si può affermare certamente che il 2020 è stato un anno particolarmente complicato, che ha causato nella prima fase il blocco delle attività del CUG e reso difficile, per buona parte dell'anno, il coordinamento con l'Amministrazione, principalmente impegnata nella gestione dell'emergenza e nell'organizzazione del lavoro a distanza.

A partire dalla seconda metà dell'anno, preso atto delle nuove e diverse modalità di lavoro (lavoro agile al 90%), l'attività del CUG è ripresa a pieno, affrontando le principali tematiche, con particolare riferimento all'attuazione del PAP e alla raccolta dei dati e delle informazioni utili per la predisposizione della Relazione annuale 2020.

Rispetto alla piena attuazione della Direttiva 2/2019, si evidenzia che l'Amministrazione non ha fornito i dati per la Relazione annuale dell'annualità 2019, che pertanto non è stata redatta; inoltre, a causa del rinnovo e insediamento dell'OIV nella prima metà del 2020, non è stato possibile il necessario coordinamento per l'integrazione del PAP nel Piano della performance. Il Comitato auspica quindi che l'anno in corso veda la piena realizzazione di una proficua collaborazione con tale organismo, anche ai fini del buon andamento dell'organizzazione.

E' invece proseguita senza interruzione la partecipazione alle iniziative della Rete dei CUG, all'interno della quale il Comitato è fattivamente presente nelle diverse commissioni; particolarmente attive in questo periodo le commissioni Benessere organizzativo e Comunicazione.

Relazione CUG - Regione Lazio - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-lazio-2021>

Copia

Il Presidente pone ai voti, a norma di legge, il suesteso schema di deliberazione che risulta approvato all'unanimità.

OMISSIS

IL SEGRETARIO
(Luigi Ferdinando Nazzaro)

L'ASSESSORE ANZIANO
(Massimiliano Valeriani)

Copia