

Piano Triennale di Azioni Positive

1. Premessa

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 il Piano triennale la Regione Lazio, conferma la priorità rispetto all'obiettivo delle pari opportunità di genere individuato dal D.Lgs n. 198/2006, in quanto i dati ci dimostrano che le donne non sono ancora adeguatamente rappresentate, ma al contempo intende avviare un approccio integrato per l'affermazione di pari opportunità, per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing, per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e per il benessere lavorativo in generale.

Nel rispetto dell'articolo 42 del D.Lgs. n. 198/2006 la Regione Lazio persegue i seguenti obiettivi:

- Ø Promuovere e garantire l'affermazione del principio di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei confronti delle risorse umane regionali e del loro sviluppo professionale
- Ø Promuovere l'affermazione di una cultura organizzativa orientata alle pari opportunità e alla non discriminazione, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori
- Ø Valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sottorappresentate o discriminate

2. Normativa

Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e successive modifiche e integrazioni

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

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

L. 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro". In particolare art. 21

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

Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)

L. 120/2011 "Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati"

L. 215/2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"

Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

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

D.lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

D.lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" (religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro)

D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

3. Contesto regionale

L'analisi che segue è finalizzata a fornire un quadro complessivo della situazione del personale della Regione Lazio nelle sue varie articolazioni.

L'osservazione del contesto di riferimento si basa sull'insieme dei dati relativi al personale, forniti dalla Direzione Regionale Risorse Umane, al mese di settembre 2014, disaggregati per:

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

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

Alcune delle informazioni non direttamente rilevabili al momento, potranno essere oggetto di approfondimenti, attraverso specifiche azioni e indagini mirate, anche attraverso interviste e questionari ad hoc, da realizzarsi con la collaborazione del CUG.

3.a Il personale della Regione Lazio

Ripartizione per genere: il personale della Giunta regionale è composto da 3.935 unità, di cui 1.904 donne e 2.031 uomini, evidenziando un sostanziale equilibrio di genere, con una leggera preponderanza maschile (51,6%) rispetto a quella femminile (48,4%).

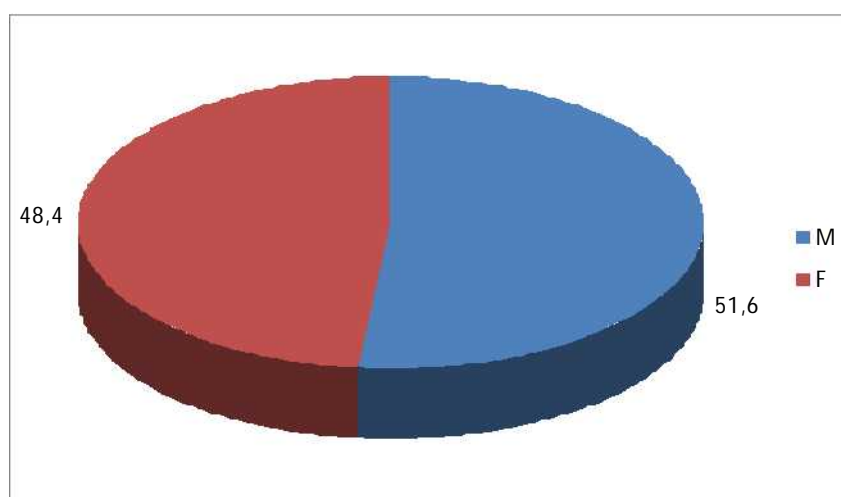


Grafico 1 Ripartizione per genere

La distribuzione del personale nelle strutture della Giunta, evidenzia una concentrazione delle dipendenti nelle Direzioni "Risorse umane", Sanità, Politiche Sociali e Cultura, dove sono infatti più del 60% del totale. Rappresentano il 40% in strutture quali: Agricoltura, Urbanistica, Infrastrutture e Ambiente. La percentuale più bassa di donne si registra nelle Aree naturali protette (36%) e nell'Agencia difesa del suolo (24%).

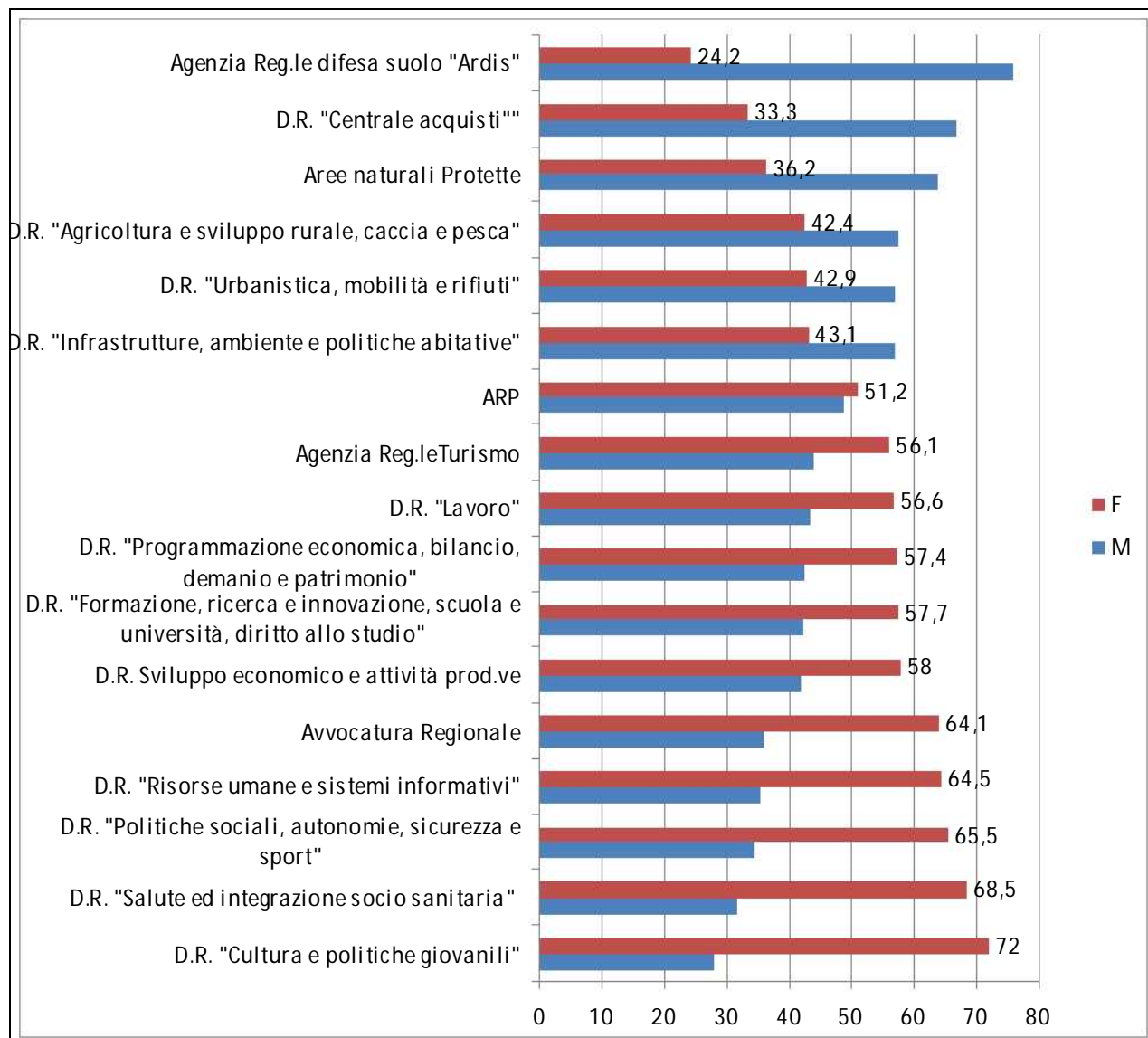


Grafico 1 Distribuzione del personale nelle strutture del Comparto regionale

Età: la fascia d'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 50 e i 65 anni (52%), i dipendenti tra i 25 e i 39 anni si attestano complessivamente intorno al 16%. Le donne tra i 40 e i 49 anni sono circa il 34,6%, mentre gli uomini il 32,4%. Più precisamente, le dipendenti tra i 25-39 anni sono in totale 320, a cui si aggiungono altre 283 che hanno tra i 40 e i 44 anni. Per programmare azioni a sostegno della conciliazione tra tempi di vita (familiari e personali) e tempi di lavoro, oltre alla ripartizione di genere, è importante tener presente l'età media del personale regionale, che risulta elevata. La platea di potenziali interessate agli interventi a sostegno della maternità e cura dell'infanzia è quella compresa tra i 25 e i 44 anni composta quindi da circa 600 donne a cui si aggiungono, per il sostegno alla genitorialità in generale, 647 uomini (Grafico 3).

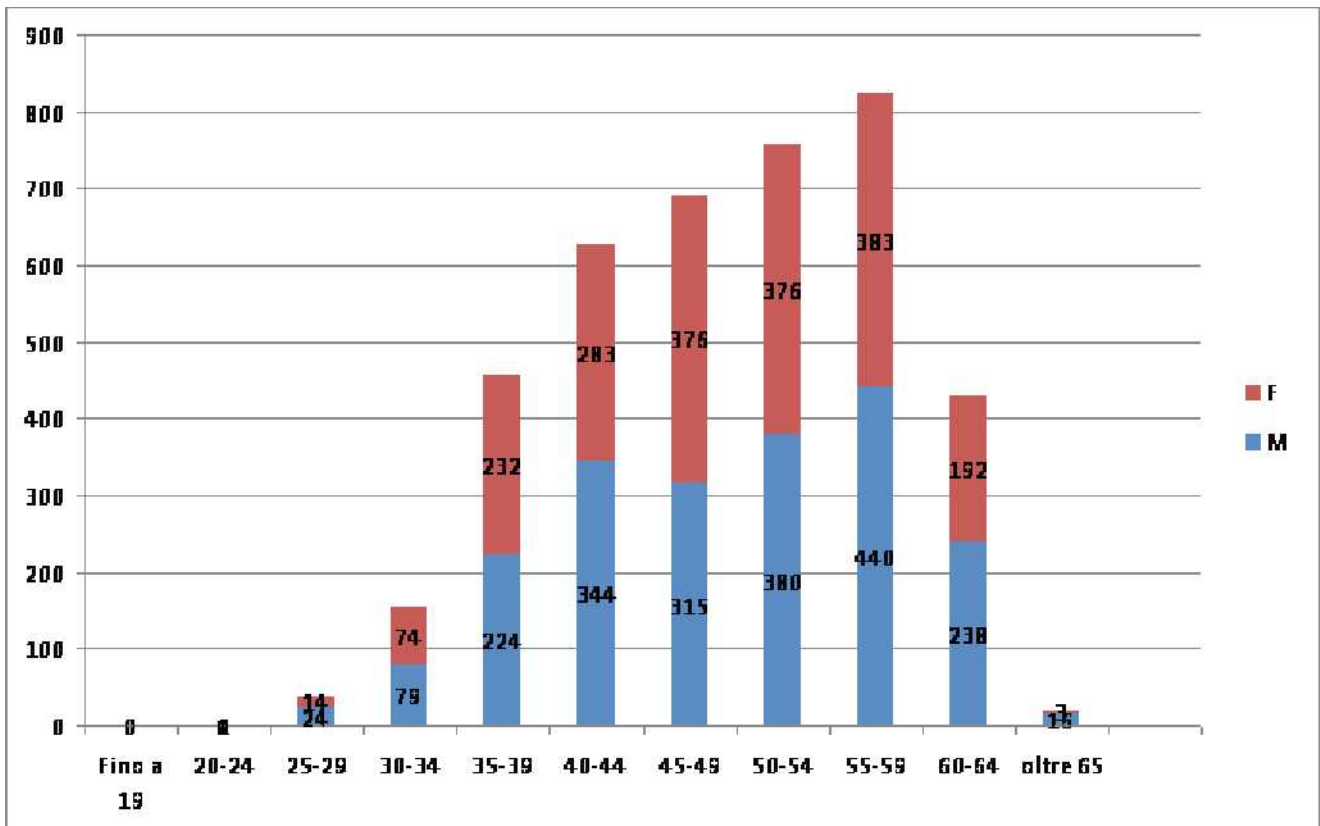


Grafico 3 Personale regionale per sesso ed età (fonte Piano della Performance)

Inquadramento professionale: il grafico successivo riporta la ripartizione per genere e categoria del personale regionale. Le Tabelle 1 e 2 (in allegato) evidenziano in modo più dettagliato tale ripartizione. In particolare il personale di categoria D rappresenta circa il 40% del totale dei dipendenti, pressoché equamente rappresentati per genere. Analizzando separatamente i due universi maschile e femminile, si evince che le dipendenti sono maggiormente rappresentate (41,4%) rispetto ai dipendenti (37 %). L'altro gruppo numericamente significativo è costituito dai dipendenti di categoria C, che rappresenta il 35,7% del totale, suddivisi in 47,6% donne e 52,3% uomini. Per quanto riguarda la categoria B non si registrano significative prevalenze di genere; mentre nella A prevalgono gli uomini. Nell'ambito della categoria dirigenziale si registra la prevalenza di uomini (58,8%) rispetto alle donne (41,2%).

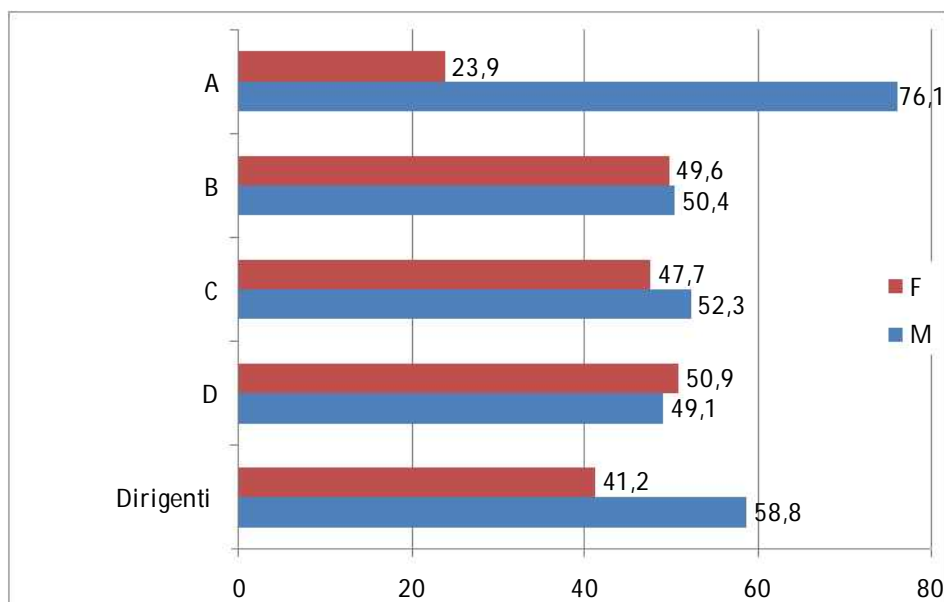


Grafico 4: il personale per genere e categoria

Titoli di studio e formazione: i dipendenti regionali con il diploma di scuola media superiore sono il 32%, i laureati il 27,3%, mentre il 38,8% ha la licenza di scuola media inferiore (Grafico 5)

Più in dettaglio (Tabelle 3 e 4 in allegato) l'analisi del personale del Comparto evidenzia una minore percentuale di dipendenti laureati, pari al 22,5% e un'incidenza maggiore di dipendenti con il titolo di scuola media inferiore (42,3%). Con riferimento agli universi femminili e maschili presi separatamente, le laureate sono il 28,5% e gli uomini il 27%; il 99% delle dirigenti ha il titolo universitario a fronte del 97,4% degli uomini. Quasi il 46% delle donne con qualifica D possiede la Laurea, mentre per gli uomini tale percentuale scende al 40%.

Per la categoria C i titoli di studio sono così rappresentati: il 10% del totale è laureato, il 46% delle donne e il 40% degli uomini ha il titolo di istruzione superiore di secondo grado, mentre il 40% delle donne e poco meno del 50% degli uomini ha quello di scuola media inferiore. Dall'insieme di tali dati, salvo eventuali titoli nel frattempo acquisiti e non comunicati all'Amministrazione, emerge una quota significativa di dipendenti in possesso di formazione di primo livello. Per una migliore analisi del contesto sarebbe opportuno procedere ad ulteriori approfondimenti che consentano di riportare il tipo di scolarizzazione all'età del personale regionale, per individuare le fasce d'età nelle quali sono concentrati i titoli di studio più bassi. Ciò consentirebbe di programmare, all'interno del Piano formativo regionale, eventuali interventi di rafforzamento delle competenze ed ogni altra iniziativa volta ad assicurare il diritto allo studio, anche in considerazione del fatto che i permessi di formazione finalizzati all'acquisizione di titoli di studio (le c.d. 150 ore) risultano poco richiesti dal personale regionale.

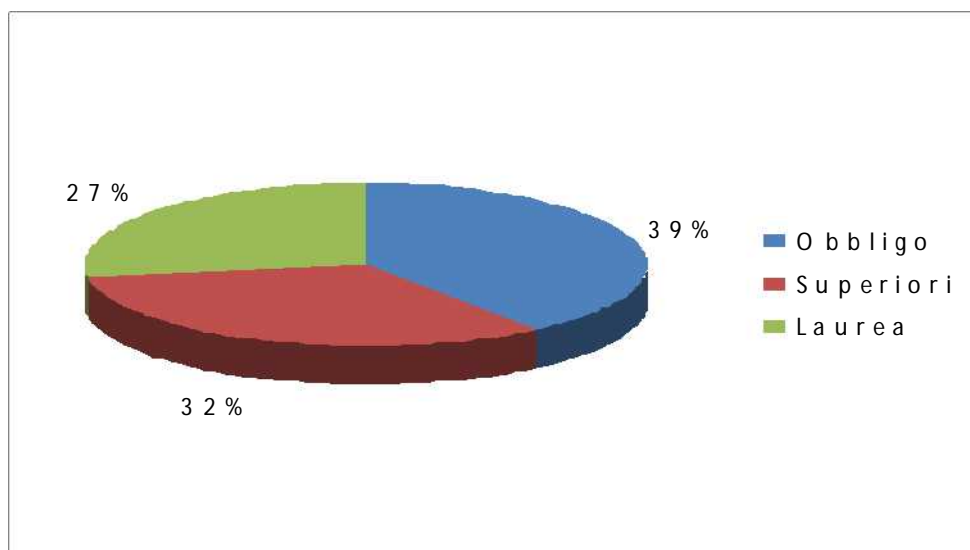


Grafico 5: ripartizione del personale per titolo di studio

Progressioni di carriera: i grafici 6 e 7 evidenziano la ripartizione per genere degli incarichi professionali e dirigenziali. Dalle Tabelle 5 e 6 (in allegato) emerge più in dettaglio che le Alte Professionalità (AP) e le Posizioni organizzative (PO), attribuite alle donne in categoria D (52,6%) sono leggermente superiori a quelle attribuite agli uomini presenti nella stessa categoria (49,9). Dall'osservazione delle tipologie di incarichi emerge però che sono numericamente superiori le PO di prima fascia attribuite agli uomini; mentre nelle PO di seconda fascia le donne superano di quasi 6 punti percentuali gli uomini. Le donne risultano essere maggiormente rappresentate, seppure di poco, nelle AP.

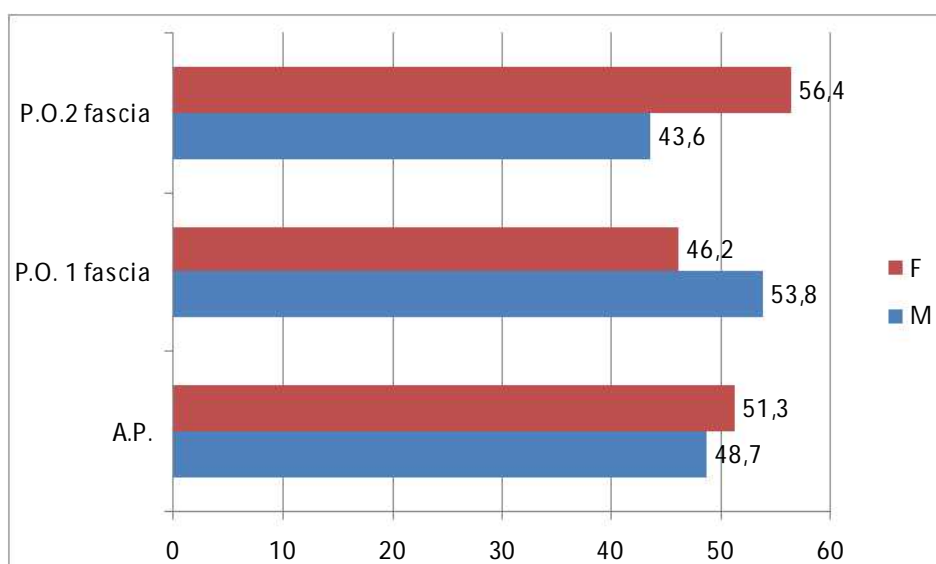


Grafico 6: incarichi personale categoria D

Nella categoria dirigenziale le donne rappresentano il 41,5% del totale dei dirigenti. Tra coloro che dirigono una Direzione o una Agenzia le donne sono il 37,5%; salgono al 45% tra i dirigenti di Area, per scendere nuovamente al 31,6% tra i capiufficio. Tra i responsabili di Diretta Collaborazione della Presidenza di Giunta la percentuale di donne scende all'11,8%. Anche tra i dirigenti a tempo determinato, 21% del totale, gli uomini sono il 60%.

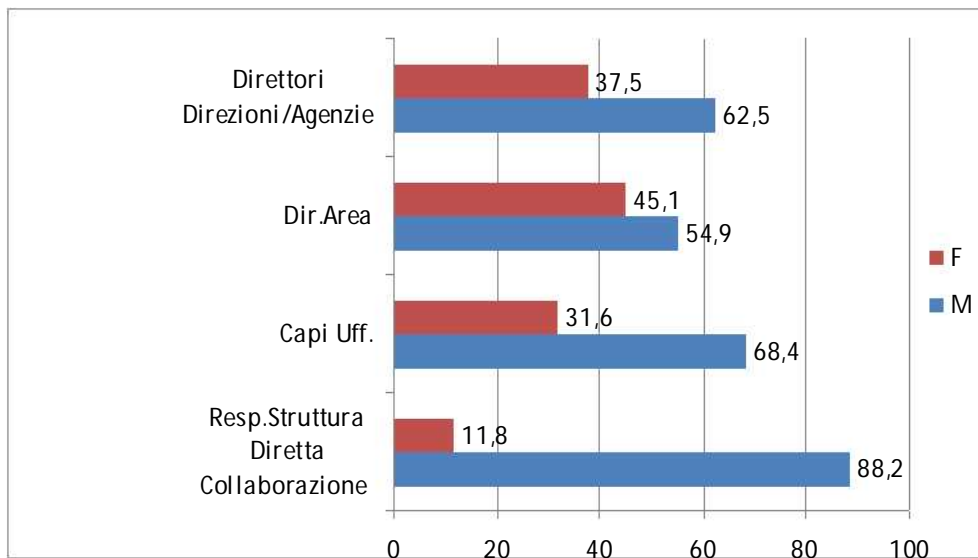


Grafico 7: incarichi dirigenziali

3.b Il ricorso al Tempo parziale

Dai dati forniti dall'Amministrazione risulta che sul totale dei dipendenti regionali solo il 4% è in regime di orario ridotto; distinguendo per genere il 5,3 delle dipendenti e il 2,6% dei dipendenti ha optato per il contratto di lavoro a tempo parziale. Tra le donne il 74% ha un part time con orario di lavoro superiore al 50%, mentre l'89,5% degli uomini ha optato per il part time con meno del 50% delle ore del tempo pieno. E' bene ricordare, per comprendere le motivazioni che stanno dietro alla scelta del part time, che, sulla base delle disposizioni normative e contrattuali, solo nei casi in cui l'orario di lavoro è al di sotto del 50% è possibile scegliere una seconda attività lavorativa. Tra coloro che hanno scelto il part-time le donne rappresentano il 65,4% (grafico 8)

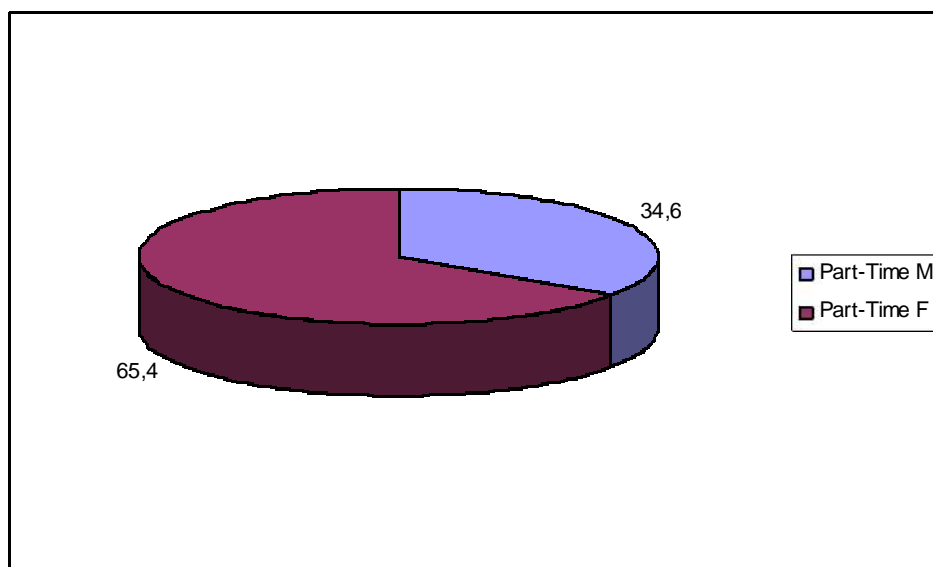


Grafico 8: ripartizione per genere del totale dei dipendenti a tempo parziale

E' da segnalare inoltre il peso rilevante che, sul totale dei contratti part time, hanno i dipendenti che uniscono il part time al tempo determinato (31,4%) e in questo caso la ripetizioni tra uomini e donne è assolutamente pari.

Tra il mese di dicembre 2013 e il mese di settembre 2014 il numero complessivo di dipendenti a tempo indeterminato part time è diminuito di circa il 9% . La riduzione del ricorso a tale tipologia di orario di lavoro è da imputare al recente processo di riorganizzazione della struttura regionale, che ha applicato in modo estensivo il principio di incompatibilità tra assegnazione di posizioni organizzative, sia di prima che seconda fascia, e prestazione di lavoro a tempo parziale. Ciò ha determinato la richiesta di trasformazione di alcuni contratti da part time a full time, in particolare nella categoria D dove tale riduzione è stata di quasi il 20% (Tabella 7 in allegato).

Tale scelta organizzativa effettuata dall'Amministrazione ha posto, in particolare le donne, di fronte alla scelta tra le esigenze di vita personale e familiare e le prospettive di crescita professionale. Chi ha potuto ha messo in secondo piano le prime, determinando così una ulteriore riduzione del già basso ricorso al tempo parziale nel contesto lavorativo della Regione. Bisognerebbe chiedersi se la qualità della prestazione professionale e il livello di responsabilità siano elementi determinati solo dalla quantità di ore di presenza in servizio.

In presenza di tali scelte organizzative la Regione Lazio è ben lontana dal raggiungimento del numero massimo di contratti a tempo parziale che possono essere instaurati nelle Amministrazioni, fissato, dal Contratto nazionale delle Autonomie locali del 14 settembre 2000, al 25% della dotazione organica di ciascuna categoria. Bisognerebbe capire le ragioni di un così ridotto ricorso al tempo parziale; se, oltre al fattore retributivo, la cui riduzione sicuramente pesa in un momento di forte crisi economica e occupazionale, altri elementi incidano sulla mancata opzione verso questa forma contrattuale, quali ad esempio la scarsa efficacia in termini di flessibilizzazione dei tempi di lavoro in un contesto territoriale di mobilità e organizzazione dei servizi che comunque non aiuta chi deve conciliare tempi di vita e di lavoro. Sono quindi altre le strade da percorrere per armonizzare al meglio esigenze di vita personale e lavorativa.

3.c Qualità delle risorse umane regionali: spunti di riflessione

L'analisi dei dati di contesto non sembra evidenziare fenomeni di rilevante squilibrio di genere o palesi discriminazioni tra uomini e donne nelle progressioni di carriera e nell'assegnazione di incarichi riconosciuti. Emergono però spunti di riflessione indispensabili ad attivare i dispositivi necessari a garantire la piena valorizzazione delle potenzialità e delle capacità professionali delle risorse umane di cui dispone la Regione, fattori che possono diventare un punto di forza nelle modalità di prestazione dell'attività lavorativa e nell'efficacia dell'operato dell'Amministrazione del suo complesso.

Come evidenziato, le dipendenti regionali sono significativamente presenti nella categoria D, sia in rapporto all'insieme dei dipendenti, sia se si considera solo l'universo femminile. A ciò si aggiunge che le laureate, oltre ad essere complessivamente più numerose, superano di 6 punti percentuali gli uomini nella cat. D. A fronte di tale situazione di partenza, le donne che ricoprono incarichi di PO e di AP superano solo di tre punti gli uomini; inoltre, questi ultimi superano di 3 punti percentuali le donne, nella PO di prima fascia.

La specificità delle funzioni legate alle AP e PO possono in qualche modo spiegare le differenze nelle assegnazioni; l'appartenenza di genere sembra influire in modo significativo: nella Posizione organizzativa di prima fascia, dove prevalgono le funzioni di alta responsabilità e coordinamento;

mentre nell'attribuzione della PO di seconda fascia o della AP hanno un peso maggiore le conoscenze e competenze professionali e le responsabilità di procedimento, ritenute più "caratterizzanti" l'universo femminile.

Anche la distribuzione del personale per genere nelle strutture amministrative mette in evidenza disparità tra uomini e donne. Queste ultime sono infatti concentrate in quei settori di attività e servizi che, anche al di fuori dell'Amministrazione regionale, presentano una marcata femminilizzazione. Al contrario sono meno rappresentate nelle Direzioni a maggior vocazione "tecnica", che offrono anche maggiori opportunità di avanzamenti professionali.

L'avanzamento professionale delle donne appare inoltre limitato anche dalla già citata applicazione estensiva del principio di incompatibilità tra progressione di carriera e part time. In una nuova considerazione della qualità del lavoro e nel rispetto dei dispositivi normativi e contrattuali, sarà avviato un approfondimento sul rapporto tra prestazione professionale, livello di responsabilità e presenza in servizio.

Salendo poi verso "il tetto di cristallo" solo il 5,8% delle donne arriva a ricoprire incarichi dirigenziali, a fronte del 7,6% degli uomini. Nell'ambito della dirigenza le donne rappresentano poco più del 41%, una percentuale significativamente più bassa rispetto sia al peso delle donne sul totale dipendenti in categoria D (50,9%), che in rapporto all'incidenza delle risorse umane femminili sul totale del personale (48,4%).

Un altro ambito dove le donne risultano meno presenti è quello degli uffici di staff della Giunta, dove il ruolo del rapporto fiduciario è preponderante rispetto ai titoli di studio e professionali posseduti.

Nel riconoscere la non piena valorizzazione delle risorse umane femminili, pur in presenza di potenzialità espresse in termini di formazione scolastica e professionale, la Regione si impegna a rimuovere gli ostacoli di origine culturale e organizzativa che ne impediscono ad oggi il meritato riconoscimento.

Così come si impegna a realizzare, con il supporto del CUG e della struttura regionale referente per la formazione delle risorse umane, un'indagine sugli effettivi bisogni formativi di tutto il personale, nella prospettiva dello sviluppo della formazione continua quale strumento di crescita delle risorse umane, di miglioramento delle prestazioni professionali e di affermazione del principio delle pari opportunità.

3.d Politiche di conciliazione

L'utilizzo di congedi e permessi

Dai dati trasmessi dall'Amministrazione emerge che nel corso del 2014 il 10% delle assenze effettuate dalle donne e il 3% di quelle degli uomini sono riferite a congedi e permessi legati alla maternità. Non è disponibile al momento il dato disaggregato tra congedi obbligatori o facoltativi, congedi parentali o permessi malattia bambini. Inoltre l'8,5% delle giornate di assenza delle donne e il 6,9% degli uomini sono motivate dalla legge 104/92. Anche in questo caso non si conosce la tipologia di permessi, se dipendenti dall'assistenza a familiari con invalidità o dallo stato di salute del dipendente stesso. Se a questi dati si aggiungono il 2,4% per le donne e l'1,5% per gli uomini, di

assenze dovute all'assistenza di figli con disabilità, risulta che il 20% delle giornate di non presenza sul lavoro delle donne e l'11,5% per gli uomini sono in qualche modo motivate da esigenze di cura.

L'universo dei beneficiari

Per programmare le azioni a sostegno della conciliazione tra tempi di vita (familiari e personali) e tempi di lavoro, oltre alla ripartizione di genere ed alla conoscenza puntuale delle tipologie di permessi di cui maggiormente beneficiano i dipendenti, è importante tener presente l'età media del personale regionale.

Il 33% degli uomini e il 31% delle donne sono compresi nella fascia di età 25-45 anni. Più precisamente, le dipendenti tra i 25-39 sono in totale 320, a cui si aggiungono altre 283 che hanno tra i 40 e i 44 anni. Questa è la platea di potenziali interessate agli interventi a sostegno della maternità e cura dell'infanzia.

Per adottare interventi di conciliazione è altrettanto necessaria una analisi più puntuale del contesto di riferimento relativo alla genitorialità: dati sul numero di genitori con figli da 0 a tre anni, numero di genitori con figli fino a 8 anni. Questi limiti di età sono fissati dalla normativa per poter usufruire dei congedi parentali e delle assenze per la malattia dei figli.

Contratto integrativo e nuove forme di flessibilità dell'orario di lavoro

Il recente accordo contrattuale stipulato tra Amministrazione e OOSS sull'orario di lavoro, che ha regolamentato tra l'altro la Banca delle ore, si è posto l'obiettivo di dare risposte alle richieste di maggiori flessibilità espresse dal personale.

Si potrebbe proseguire su questa strada e, in particolare, per andare incontro alle esigenze dei genitori che hanno figli di età superiore agli 8 anni, che non hanno più possibilità di usufruire di congedi o permessi anche se non retribuiti, sperimentare ulteriori forme di flessibilità, legate, ad esempio, alle modalità di utilizzo del monte ore annuo dei permessi a recupero (36 ore).

In questo ambito, non si può non evidenziare come attualmente, tra le motivazioni delle assenze del personale regionale, quelle delle donne legate alla malattia superino di 4 punti percentuali quelle degli uomini. Si nascondono dietro questo dato esigenze di cura o assistenza?

Sempre con riferimento ai genitori con figli compresi nella fascia di età 8-10 anni, l'altro ambito in cui intervenire con azioni di conciliazione è la "sistemazione" dei figli nel periodo della chiusura estiva delle scuole. In particolare vanno pensate tutte le misure che possono favorire la partecipazione a centri estivi: convenzioni con strutture abilitate, messa a disposizione di strutture regionali.

3.e Interventi già attivati

Telelavoro

Dopo una fase di sperimentazione del telelavoro, e grazie ai buoni esiti raggiunti sul piano organizzativo-amministrativo, tecnico e sociale (cfr. assistenza tecnica e monitoraggio del Formez), la Regione Lazio nel 2005 decideva di introdurre il telelavoro a regime ampliando il contingente di personale originariamente previsto.

Il personale coinvolto era in servizio presso gli Assessorati Agricoltura, Risorse Umane - Demanio e Patrimonio, Politiche Sociali e Sanità. Il progetto è proseguito senza soluzione di continuità sino al mese di aprile del 2014, ed è attualmente in fase di valutazione. Sono in corso verifiche di approfondimento su tale forma flessibile di lavoro esaminandola attentamente anche in termini di costi e benefici.

Asilo nido

E' attivo il servizio di asilo nido aziendale, presso una struttura limitrofa alla sede centrale. Sono state presentate 22 domande di adesione che sono state integralmente accolte. Tale servizio costituisce un valido sostegno per la gestione familiare e lavorativa del personale regionale.

Prevenzione oncologica

Il Servizio di prevenzione oncologica, istituito negli anni 2000 su impulso del Comitato per le Pari Opportunità, è tuttora attivo all'interno della sede regionale centrale.

Il programma di prevenzione comprende:

- visite mediche specialistiche oncologiche e urologiche;
- valutazione dei nei sulla cute;
- esami diagnostici (servizio ecografico in convenzione con la ASL RM/C).

Banca delle ore

Con "l'Accordo di contrattazione decentrata integrativa in materia di orario di lavoro, criteri di flessibilità e istituzione della banca ore dell'8 09 2014", l'Amministrazione ha esteso l'istituto della Banca delle ore al personale di categoria D, titolare di posizione organizzativa e di alta professionalità, ampliando la flessibilità dell'orario, contribuendo positivamente alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Bus navetta

Il contratto di servizio per tale iniziativa non è stato rinnovato, in quanto l'analisi costi-benefici ne ha messo in evidenza l'eccessiva onerosità, in relazione all'utenza. E' pertanto necessario promuovere azioni sostitutive e innovative, per favorire l'introduzione di buone prassi in tema di mobilità sostenibile.

4. Obiettivi generali

4.a Verso un nuovo modello di benessere integrato e di promozione delle pari opportunità

L'attuale crisi economica, sociale, finanziaria ha reso necessario lo sviluppo di nuovi parametri di carattere statistico, oltre all'indicatore economico del PIL, per definire in maniera completa lo stato di benessere e lo sviluppo di una società. In tale contesto si inserisce il Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile (BES 2014), a cura dell'ISTAT e del CNEL, in riferimento al quale *"domandarsi quali siano le dimensioni del benessere e come misurarle equivale a condurre una riflessione su quali siano i fenomeni che è necessario prendere in considerazione per migliorare il nostro Paese, su come definire obiettivi di breve e lungo periodo e su come valutare i risultati dell'azione pubblica"*.

Discende da questo studio un nuovo ed innovativo indice, il BES, che misura il benessere degli individui e della società integrando indicatori di carattere economico, sociale e ambientale

all'interno dell'analisi di dodici aspetti, considerati essenziali per la misurazione del benessere del paese.

Tra questi, la conciliazione dei tempi di vita la cui assenza, o parziale attuazione, viene classificata come fattore ad impatto negativo sul livello di benessere della società.

Promuovere la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione, favorire la crescita professionale e di carriera, attivare politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, elaborare strategie di sensibilizzazione e di contrasto alle discriminazioni, sono le linee d'azione attraverso le quali realizzare un'applicazione concreta del principio di pari opportunità, non discriminazione e benessere (non solo) organizzativo. La promozione delle pari opportunità infatti si basa sulla consapevolezza che analizzare i fenomeni in un'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente.

L'obiettivo più qualificante di questo piano di azioni positive è quindi la creazione di un ambiente di lavoro che nasce dalla valorizzazione della diversità come fattore di miglioramento della performance individuale ed organizzativa, dalla reale assenza di discriminazioni e dall'effettiva promozione della lavoratrice e del lavoratore nella sua dimensione personale e professionale, nell'assunto che tutte le azioni volte a perseguire questo obiettivo non potranno che migliorare la qualità del lavoro svolto.

4.b Sostenere il benessere per lavorare meglio

Il benessere, nella sua accezione più ampia, deve attraversare tutte le azioni di volta in volta intraprese, con l'obiettivo di costruire un ambiente positivo e produttivo, in grado di valorizzare le capacità e le professionalità individuali e collettive. In tal modo, l'amministrazione si gioverà di un'aumentata produttività e di una minore conflittualità, con minori costi dovuti a fenomeni di disagio ed assenteismo, derivanti da fattori di stress da lavoro correlato.

Sarà quindi al contempo tutelata la salute dei lavoratori e la produttività delle organizzazioni, come ha ben argomentato il commissario europeo per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione László Andor: *"La gestione dello stress correlato al lavoro è uno dei cardini per garantire la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori europei. I datori di lavoro non possono permettersi di ignorare lo stress correlato al lavoro, che aumenta l'assenteismo e riduce la produttività. Il futuro Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-20 sottolinea che una migliore tutela della salute mentale dei lavoratori è un fattore chiave nella prevenzione delle malattie legate al lavoro. Il quadro propone una serie di azioni, come la condivisione di buone pratiche per la promozione della salute mentale sul lavoro. Un ambiente di lavoro positivo è importante non solo per consentire ai dipendenti di lavorare più a lungo, ma anche per assicurare che, quando i lavoratori vanno in pensione, godano ancora di buona salute. Sono convinto che la nuova campagna dell'EU-OSHA sullo stress e sui rischi psicosociali sul lavoro contribuirà notevolmente al raggiungimento di questo obiettivo".*

4.c La "Comunità di lavoro"

Il Piano si rivolge a tutto il personale regionale in quanto costituente la Comunità di lavoro. Tale comunità si trova ad interagire in forme complesse, al servizio della collettività più generale e, al tempo stesso, in rappresentanza di un'istituzione.

Le difficoltà legate alla mobilità, il livello dei servizi disponibili negli ambienti di lavoro regionali, la parcellizzazione delle sedi sul territorio, sono fattori che rendono il quadro ulteriormente complesso ed hanno un impatto significativo sulla vita lavorativa e personale dei dipendenti regionali.

Il Piano si inserisce in un momento storico caratterizzato da una serie di fattori, quali una crescente aspettativa di vita, il progressivo allungamento dell'età pensionabile per effetto delle riforme previdenziali, una crisi economica senza precedenti.

L'età media dei dipendenti di ruolo della Regione Lazio aumenta di pari passo con quella della popolazione italiana, dato oggettivo che tende ad incidere fortemente sulle azioni rivolte alla formazione permanente, alla conciliazione vita-lavoro, alla prevenzione dallo stress e dalle malattie professionali anche ad esso correlate, rendendo essenziale attuare interventi mirati sia di carattere tradizionale che innovativo.

Tale prospettiva esige un approccio sistematico e non episodico alle problematiche evidenziate, in linea con i più recenti strumenti di accompagnamento e sostegno alle persone in una modalità che abbia sempre a riferimento la persona/dipendente pubblico e le necessità di cui è espressione, e sappia proporre e realizzare azioni conseguenti a dati di contesto e bisogni in continua evoluzione. La consapevolezza della complessa realtà in cui opera questa comunità di lavoro ispira trasversalmente le proposte progettuali del Piano, in modo da permettere il conseguimento di obiettivi che migliorino in concreto singoli aspetti di tale realtà e, più in generale, l'efficienza dell'attività amministrativa.

4.e Rafforzamento dell'identità istituzionale e buone prassi

Per la realizzazione del Piano sarà favorito il coordinamento tra il CUG e i referenti della struttura di supporto all'OIV e della Direzione competente per le risorse umane, le Consigliere di Parità regionale e provinciali e tutte le figure istituzionali interne competenti per materia.

Inoltre, qualora ritenuto opportuno, saranno avviate collaborazioni con istituzioni universitarie e Enti di ricerca, anche stipulando apposite convenzioni o creando partenariati per il reperimento di risorse finanziarie anche attraverso il ricorso ai fondi comunitari

Sarà favorito il coinvolgimento consapevole del personale attraverso la partecipazione "attiva" alla realizzazione delle attività, la circolazione delle informazioni e la opportuna divulgazione delle azioni proposte, anche al fine del potenziamento delle capacità propositive del CUG

L'insieme delle attività descritte contribuisce ad accrescere progressivamente la percezione interna dell' Istituzione e qualifica la Regione Lazio, nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, quale "luogo di buone prassi" nella promozione e affermazione concreta dei principi di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

5. Aree d'intervento - Azioni

5.1 Leggere l'organizzazione

5.2 Promozione della cultura della non discriminazione

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

5.4 Sviluppo professionale

5.5 Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing

5.6 Rafforzamento del ruolo del CUG

Area Intervento 5.1 – Leggere l'organizzazione

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

Azione 5.1.1 *Statistiche in ottica di genere*

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

Obiettivi: offrire il contributo del CUG per una descrizione delle caratteristiche del personale regionale adeguata a coglierne i reali bisogni e sviluppare interventi di conciliazione e benessere organizzativo.

Destinatari: tutto il personale regionale

Tempi: l'intera durata del Piano

Descrizione:

Fase 1: Analisi delle informazioni contenute nel sistema informativo del personale regionale, verifica del livello di articolazione e di aggiornamento; individuazione degli elementi conoscitivi non direttamente rilevabili dai dati disponibili, ma ritenuti utili ad offrire un quadro il più possibile esaustivo di alcune delle peculiarità e delle esigenze dei dipendenti. (marzo-maggio 2015).

Fase 2: Proposta di indagini mirate per l'acquisizione di tali dati, da condividere con la struttura regionale responsabile delle risorse umane e con l'OIV; scelta degli strumenti di rilevazione più efficaci per assicurare consenso e anonimato (giugno - luglio 2015)

Fase 3: Informazione del personale tramite la rete Intranet dell'avvio dell'indagine, illustrazione delle finalità, e delle modalità di realizzazione; acquisizione dei dati trasmessi dai dipendenti; elaborazione delle informazioni e preparazione del report (settembre 2015-gennaio 2016)

Fase 4: Diffusione dei risultati delle prime indagini e confronto sulle proposte di intervento. (febbraio- marzo 2016)

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

Area di intervento 5.2 - Promozione della cultura di parità e della non discriminazione: codice etico; comunicazione istituzionale e interna non sessista

Azione 5.2.1 - Integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento.

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

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: entro il primo semestre 2016

Descrizione dell'Azione: dotare l'Amministrazione di un unico strumento normativo sui temi di interesse. Nella prima fase verrà individuata e nominata la Consigliera di fiducia. Nella seconda fase verrà redatto il testo integrato e nella terza fase verranno attuate azioni di informazione dirette a tutto il personale regionale, al fine di promuovere una cultura organizzativa ispirata ai principi del codice di condotta e alle prassi antidiscriminatorie.

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

Azione 5.2.2. Comunicazione istituzionale e interna non sessista e non discriminante

Obiettivi: perseguire pari opportunità e visibilità delle donne sul piano professionale e istituzionale, anche attraverso l'uso appropriato della lingua; promuovere un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, evitando l'uso di termini linguistici derivanti da stereotipi culturali; impegnare l'amministrazione a intraprendere un percorso di revisione del "linguaggio amministrativo" che nel favorire la chiarezza comunicativa valorizzi l'esistenza di entrambi i generi.

Destinatari: tutto il personale regionale

Tempi: entro il primo semestre 2016

Descrizione dell'intervento:

Fase 1: realizzazione di azioni formative finalizzate alla costruzione di specifiche competenze linguistiche. Il percorso formativo sarà destinato ad un gruppo selezionato di funzionari/e e dirigenti e sarà articolato in una serie di incontri centrati sull'acquisizione di conoscenze teoriche sulla linguistica testuale (lessico, morfologia, sintassi, tipi di testo, coesione e coerenza, formazione delle parole, assegnazione e accordo di genere, ecc.) e attività di laboratorio su atti e modulistiche in uso presso l'Amministrazione, per la valutazione delle caratteristiche dei testi, del processo comunicativo in cui sono inseriti e di tutte le variabili scaturite dalla riflessione teorica;

Fase 2: revisione e riscrittura in forma non discriminatoria dei testi degli atti amministrativi, della modulistica ufficiale e della carta intestata in uso nell'Amministrazione. Approvazione dei nuovi format;

Fase 3: realizzazione di azioni informative per il corretto utilizzo della terminologia di genere, rispettosa dei principi di pari opportunità e non discriminazione anche nella declinazione delle cariche istituzionali, dei ruoli amministrativi e delle professioni ricoperte da donne, al fine di rimuovere gli stereotipi sessisti e l'omologazione linguistica dei ruoli al maschile. Tali azioni saranno rivolte a tutto il personale;

Fase 4: sperimentazione della comunicazione istituzionale rivolta ai cittadini, rispettosa delle diversità e di un uso della lingua non discriminatorio, nelle differenti forme di comunicazione, a mezzo stampa, internet e media.

Strutture coinvolte:

Direzione Regionale Risorse Umane, Struttura competente per la comunicazione, relazioni esterne e istituzionali.

Azione 5.2.3 Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere

Obiettivi: favorire l'informazione e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'organizzazione.

Destinatari: tutto il personale regionale (comparto e dirigenza)

Tempi: l'intera durata del piano

Descrizione dell'intervento e metodologia: il CUG formulerà alla struttura competente per la formazione del personale, la richiesta d'inserimento nel Piano annuale della formazione di percorsi ad hoc - peraltro previsti dalla Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e Pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", art. 3, comma 6 - differenziati per il personale e articolati sulle seguenti tematiche:

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

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

Inoltre al fine di consentire al personale, e soprattutto a quello in servizio presso sedi site fuori dal Comune di Roma, la partecipazione attiva ai corsi di formazione organizzati dalla Regione, direttamente o indirettamente, si propone, quale modalità alternativa alla formazione in aula, l'attivazione on line, anche attraverso sistemi di videoconferenza, dei corsi formativi. Detta azione comporterebbe la possibilità di partecipare ai corsi anche a quei dipendenti che, in considerazione della distanza e/o dell'articolazione del proprio orario di lavoro, oggi sono impossibilitati a recarsi presso le sedi dei corsi.

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

Area di intervento 5.3 - Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azione 5.3.1 Tutela e promozione delle forme flessibili di lavoro nella Regione Lazio

Obiettivi: promuovere tutte le forme flessibili di lavoro, in un'ottica di parità di trattamento, non discriminazione e di miglioramento del sistema di valutazione delle performance e del personale non dirigente.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: l'intera durata del Piano

Descrizione dell'intervento e metodologia: la Direzione Regionale Risorse Umane e Sistemi Informativi, nel riscontrare una nota di aprile 2014, con la quale il CUG neo- insediato rappresentava la circostanza che l'esclusione del personale in flessibilità (part-time, telelavoro) dalle procedure di conferimento di Alte Professionalità e Posizioni Organizzative, configurasse una discriminazione indiretta ai sensi dell'art.25 c.2 del Codice per le pari opportunità tra uomini e donne (D.Lgs.n.198/2006), si è impegnata a rappresentare tali problematiche nelle opportune sedi istituzionali, pur argomentando l'insussistenza di tale discriminazione ai sensi delle previsioni contrattuali vigenti.

Rimanendo quindi aperte le problematiche già segnalate, il CUG intende favorire la promozione delle forme flessibili di prestazione lavorativa e orario di lavoro, avviando una fase di analisi ed approfondimento, e di successiva condivisione con l'Amministrazione dei relativi esiti.

Si attiverà quindi, sul tema, un'attività di studio e benchmarking di buone pratiche all'interno della PA e di valutazione dei risultati anche attraverso l'istituzione di gruppi di lavoro con eventuale partecipazione di esperti esterni.

I risultati della predetta fase saranno messi a disposizione dell'Amministrazione in una logica di problem solving e leale collaborazione.

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

Azione 5.3.2 Telelavoro

Obiettivi: favorire la conciliazione della vita lavorativa e familiare e attuare politiche di mobilità sostenibile sul territorio, per soddisfare esigenze connesse alla paternità/maternità, a situazioni di disabilità anche temporanea ed all'accudimento di familiari anziani/diversamente abili.

Il telelavoro può rappresentare una concreta e valida alternativa rispetto alle varie fattispecie di astensione dal lavoro previste, le quali comportano la riduzione o la mancata corresponsione della retribuzione, risultando maggiormente penalizzanti in termini economici e professionali.

Destinatari: personale regionale con i requisiti previsti dagli articoli 267-278 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale.

Tempi: attivazione entro la prima annualità, messa a regime entro la terza annualità

Descrizione dell'intervento e metodologia: in adempimento a quanto previsto dal Regolamento, l'Amministrazione procederà all'eventuale aggiornamento della ricognizione e

valutazione delle attività telelavorabili all'interno di tutte le strutture regionali ed alla raccolta delle richieste da parte del personale interessato al fine della costituzione di un'apposita graduatoria. Al termine dell'esame dei progetti presentati l'Amministrazione si attiverà per facilitare le procedure di mobilità interna e riattivare il telelavoro.

Strutture coinvolte: tutte le strutture regionali; Direzione Regionale competente per le Risorse Umane

Azione 5.3.3 Azioni integrative di conciliazione sedi decentrate

Obiettivi: promuovere la conciliazione e lo sviluppo di carriera, sostenendo il personale dipendente delle sedi decentrate nel territorio regionale nell'ambito del superamento di disparità di trattamento del personale delle sedi decentrate

Destinatari : misura a sostegno dei dipendenti delle sedi regionali decentrate con figli in età da 3 mesi a 3 anni.

Tempi : fase I nella prima annualità e fase II nella seconda annualità

Descrizione dell'intervento e metodologie: L'azione si inserisce in una politica di sostegno al personale regionale con figli in età compresa dai 3 mesi ai tre anni che in ragione della propria residenza/ sede lavorativa non può fruire dell'asilo nido attualmente in convenzione con la Regione Lazio, avente sede a Roma.

Attivazione di convenzioni con asili nido esistenti ubicati nelle province laziali in prossimità delle sedi regionali.

Nella prima fase dell'azione verrà realizzata un'indagine conoscitiva dei fabbisogni.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane e Direzione Regionale competente per le Politiche Sociali

Area di intervento 5.4 - Sviluppo professionale

Azione 5.4.1 Corsi di formazione in videoconferenza

Obiettivi: favorire il benessere organizzativo

Destinatari: tutto il personale

Tempi: l'intera durata del Piano

Descrizione dell'intervento e metodologia: al fine di consentire ai dipendenti regionali, e soprattutto ai dipendenti in servizio presso sedi site fuori dal Comune di Roma, la partecipazione attiva ai corsi di formazione organizzati dalla Regione, direttamente o indirettamente, si propone l'attivazione on line, anche attraverso sistemi di videoconferenza, dei corsi formativi.

Detta azione comporterebbe la possibilità di partecipare ai corsi anche a quei dipendenti che, in considerazione della distanza e/o dell'articolazione del proprio orario di lavoro, oggi sono impossibilitati a recarsi presso le sedi dei corsi.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane

Azione 5.4.2 Percorsi di reinserimento lavorativo in seguito ad assenze prolungate

Obiettivi: favorire il reinserimento lavorativo e la carriera delle/dei dipendenti al fine di riequilibrare eventuali temporanee situazioni lavorative di svantaggio.

Destinatari: dipendenti regionali che rientrano dopo assenze prolungate dal servizio, dovute a maternità/paternità, malattie, aspettative assistenza a familiari.

Tempi: l'intera durata del Piano

Descrizione dell'intervento e metodologia: l'Amministrazione favorirà il reinserimento lavorativo del personale interessato attraverso la loro formazione e informazione e la sensibilizzazione dei dirigenti coinvolti.

Nel periodo immediatamente successivo al rientro al lavoro il reinserimento sarà supportato da attività di formazione, aggiornamento e tutoraggio da parte della struttura d'appartenenza.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane

Area di intervento 5.5 - Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing

Azione 5.5.1 Prevenzione Stress da Lavoro-Correlato

Obiettivi: analizzare al fine di prevenire o, qualora necessario, contrastare il fenomeno definito "stress da lavoro-correlato" nell'ambito delle azioni di miglioramento della sicurezza e della salute nel luogo di lavoro promuovendo iniziative dirette al benessere lavorativo. Riduzione, per l'amministrazione, dei costi direttamente conseguenti a tale fattore

Destinatari: tutto il personale, anche suddiviso in azioni differenziate a seconda del ruolo svolto.

Tempi: adesione entro la prima annualità (2015)

Descrizione dell'intervento e metodologia: nella prima fase la Regione Lazio diverrà partner ufficiale della campagna paneuropea, coordinata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), anche aderendo alla settimana europea per la sicurezza e salute sul lavoro prevista per ottobre 2015, con eventi formativi e divulgativi sull'argomento, in un panorama più ampio come quello europeo. Nella seconda fase articolerà un percorso di informazione e formazione continua tramite la documentazione disponibile sul portale dell'Amministrazione ed incontri periodici di approfondimento e scambio di esperienze con testimonial che possano essere

portatori di esempi positivi, al fine di accrescere la consapevolezza diffusa del problema ed il suo contrasto laddove necessario. Sarà infine avviato un rapporto diretto con l'INAIL, referente italiano del progetto, al fine di mutuare materiale documentale di alta qualità e metodologie già validate per la strutturazione della misura in oggetto.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, Responsabili Legge 81/08, INAIL (Focal Point italiano del progetto EU-OSHA), OO.SS., CUG

Azione 5.5.2 Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni

Obiettivi: istituire un Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni, incardinato all'interno della Direzione Regionale Risorse Umane e Sistemi Informativi al fine di raccogliere le problematiche e orientare il personale per individuare e risolvere i disagi lavorativi, a favorire il benessere organizzativo e a superare eventuali discriminazioni subite.

Destinatari: tutti il personale regionale

Tempi: operatività entro la seconda annualità

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

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

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

Azione 5.5.3 Spazio web di servizio per i dipendenti

Obiettivi: sostenere il benessere organizzativo dei dipendenti fornendo un servizio telematico di condivisione di utilità

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: l'intera durata del Piano

Descrizione dell'Azione: progettazione, sviluppo, test e messa a sistema di uno spazio web per i dipendenti dedicato allo scambio e condivisione di informazioni e servizi in ambito di trasporti e mobilità sostenibile, banca del tempo, gruppi d'acquisto, promozione di iniziative culturali, sportive e di intrattenimento, azioni collettive di solidarietà.

L'azione ha l'obiettivo diretto di ottimizzare le risorse di mutuo scambio e di auto aiuto tra i dipendenti che attraverso la condivisione di servizi e utilità migliori l'efficienza complessiva del personale con effetti positivi sul benessere organizzativo. Inoltre il portale ha l'obiettivo indiretto di rafforzare i legami identitari all'interno della comunità dei dipendenti, di includere in tale comunità anche quelli in situazioni più svantaggiate, (sedi periferiche, condizioni fisiche di svantaggio, età sempre più elevata, ecc...). Condividere servizi e informazioni può rappresentare un'importante occasione per perseguire il benessere organizzativo, nella prospettiva dell'efficienza e dell'efficacia della prestazione lavorativa.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, CUG, Lait spa

Azione 5.5.4 Promozione di corretti stili alimentari

Obiettivi: promuovere la conoscenza di sani comportamenti alimentari, attraverso formazione on-line e altre forme di comunicazione interna; collaborare con le strutture regionali competenti per la promozione della salute e sicurezza alimentare e con le ASL di riferimento, per proposte di menù studiati per varie tipologie di lavoratrici e lavoratori (per fasce di età, intolleranze alimentari, genere, mansioni), da introdurre nei capitolati di gara; vigilanza sul rispetto delle norme di sicurezza della filiera alimentare vigenti a livello europeo.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Tempi: l'intera durata del Piano

Descrizione: con questa azione la Regione Lazio vuole promuovere una sana cultura alimentare anche all'interno dei luoghi di lavoro, con l'adozione di programmi di miglioramento della salute dei dipendenti, con particolare riferimento alla promozione di una sana alimentazione, di corretti stili di vita e di movimento, anche attraverso campagne informative. Verranno inoltre individuati degli spazi destinati al consumo dei pasti individuali del personale, in linea con gli standard della normativa vigente in materia.

Strutture coinvolte: Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, Struttura regionale competente per i Bandi di Gara; Strutture regionali competenti per la promozione della salute e sicurezza alimentare.

Area di intervento 5.6 - Rafforzamento del ruolo del CUG

Azione 5.6.1 Eventi per i dipendenti regionali sugli esiti del monitoraggio del Piano e sulle materie delle pari opportunità, benessere organizzativo e antidiscriminazione.

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

Destinatari: tutto il personale regionale

Tempi: l'intera durata del Piano.

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

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

Azione 5.6.2 Promozione delle attività del CUG

Obiettivi: rendere consapevoli tutti i dipendenti regionali sulle attività svolte dal CUG

Destinatari: tutto il personale

Tempi: tutta la durata del Piano

Descrizione dell'intervento e metodologia: attraverso una serie di attività formative e seminari svolgere un'intensa attività informative sul ruolo della figura di Consigliere di Fiducia e sulle attività del CUG, diffondendo il Codice etico a tutto il personale. L'azione prevede la divulgazione di tutte le iniziative promosse dal CUG attraverso spazi dedicati in intranet, affissioni e pubblicazioni a mezzo stampa, workshop e altre forme di comunicazione regionale. All'interno del Portale CUG sarà inoltre predisposta una casella di posta elettronica dedicata a recepire richieste e istanze, con redazione di FAQ e info utili al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità all'interno dell'istituzione,

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

Azione 5.6.3 - Fundraising

Coordinamento del CUG con le strutture regionali competenti per i rapporti con lo Stato e l'UE, al fine di reperire fonti di finanziamento aggiuntive rispetto al bilancio regionale per la realizzazione delle iniziative previste dal PAP.

Obiettivi: attivazione di azioni di fundraising per sfruttare differenti opportunità e integrative di finanziamento.

Destinatari: tutto il personale regionale

Tempi: l'intera durata del Piano.

Descrizione dell'intervento e metodologia: valutata la necessità di interventi crescenti ed incisivi rispetto alle iniziative descritte nel Piano, ottimizzando al contempo le risorse disponibili, è certamente utile verificare la sussistenza di forme integrative di finanziamento delle azioni. A tal fine il CUG si rapporterà con le strutture regionali competenti per i rapporti con lo Stato e l'UE, allo scopo di individuare ulteriori canali di finanziamento ed attivare le opportune procedure per accedervi.

Una particolare attenzione sarà rivolta alle fonti di finanziamento comunitarie, anche in considerazione della coerenza degli obiettivi di azione del CUG con le finalità e le prospettive dei diversi Programmi Comunitari, sia a gestione diretta che indiretta. Si presterà inoltre particolare attenzione alle buone pratiche già attuate dai CUG in altre amministrazioni pubbliche.

Strutture coinvolte: CUG, Consigliera regionale di Parità, Strutture regionali competenti per i rapporti con lo Stato e l'UE.

6. Monitoraggio e valutazione del Piano

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

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

A tal fine, nel triennio di validità del Piano, il CUG produrrà il Report annuale di monitoraggio per descrivere i passi compiuti, evidenziare i progressi e le difficoltà riscontrate nel processo di attuazione, gli obiettivi e i risultati raggiunti, assicurando così gli elementi conoscitivi utili all'analisi valutativa.

Per svolgere tale attività, sarà costituito un gruppo di lavoro permanente interno al Comitato, che effettuerà rilevazioni e analisi periodiche e ne informerà il Comitato stesso nel corso delle sue riunioni programmate, anche proponendo le correzioni che si rendessero necessarie in corso d'opera.

Considerata l'importanza e la complessità dell'azione di monitoraggio del Piano, l'Amministrazione assicura suo sostegno, mettendo a disposizione del CUG le informazioni e le risorse umane e strumentali necessarie.

Cronoprogramma delle azioni del Piano

Area intervento	Azione	Titolo	2015		2016		2017	
			I semestre	II semestre	I semestre	II semestre	I semestre	II semestre
5.1	5.1.1	Statistiche in ottica di genere						
5.2	5.2.1	Integrazione in un testo unico dei codici di condotta						
	5.2.2	Comunicazione istituzionale e interna non sessista e non discriminante						
	5.2.3	Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere						
5.3	5.3.1	Tutela e promozione delle forme flessibili di lavoro						
	5.3.2	Telelavoro						
	5.3.3	Azioni integrative di conciliazione sedi decentrate						
5.4	5.4.1	Corsi di formazione in videoconferenza						
	5.4.2	Percorsi di reinserimento lavorativo in seguito ad assenze prolungate						
5.5	5.5.1	Prevenzione Stress da Lavoro-Correlato						
	5.5.2	Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni						
	5.5.3	Spazio web di servizio per i dipendenti						
	5.5.4	Promozione di corretti stili alimentari						
5.6	5.6.1	Evento annuale CUG						
	5.6.2	Promozione delle attività del CUG						
	5.6.3	Fundraising						

Legenda: Attività preparatorie e progettazione

Realizzazione e messa a sistema