

Otto Marzo Un anno di Azioni Positive

Primo Report di monitoraggio
del Piano triennale di Azioni Positive (PAP)

a cura del
COMITATO UNICO DI GARANZIA



REGIONE
LAZIO

regione.lazio.it

Premessa

Cogliamo l'occasione della Giornata Internazionale della Donna per condividere con tutto il personale regionale i primi risultati dell'attuazione del [Piano Triennale delle Azioni Positive](#).

La Regione Lazio si è dotata di questo importante atto di programmazione, per la prima volta, su iniziativa del [Comitato Unico di Garanzia](#) (CUG), che ha elaborato la proposta di Piano, adottato dalla Giunta Regionale con Deliberazione 14 luglio 2015, n. 345.

Il Piano rappresenta lo strumento per la realizzazione di azioni mirate per l'affermazione di pari opportunità, per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing, per la tutela della salute e sicurezza delle/dei dipendenti e per il benessere organizzativo.

L'Amministrazione ha quindi avviato alcune delle attività previste dal Piano, di cui diamo conto con questo primo report, nella consapevolezza che il percorso avviato deve arricchirsi ancora di numerose tappe.

Sarà nostro compito monitorare e stimolare i diversi interlocutori sui temi messi a fuoco come priorità, quali le esigenze conoscitive della situazione del personale, la conciliazione dei tempi vita – lavoro, il benessere organizzativo.

Elenchiamo quindi, di seguito, le azioni ad oggi realizzate.

Leggere l'organizzazione (Area intervento 5.1)

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.

Successivamente all'adozione del PAP, basato su un'analisi che fotografava la situazione del personale dipendente della Giunta regionale per genere, categorie professionali, tipologie contrattuali, classi di età, titolo di studio al 2014, è emersa la necessità di disporre di informazioni relative alle condizioni di lavoro, allo stato di benessere, alle modalità di utilizzo dei permessi per la conciliazione vita/lavoro, anche in ottica di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*.

Per attuare questa azione specifica e promuovere una più puntuale conoscenza delle peculiarità delle risorse umane dell'Amministrazione regionale, ci si è resi conto dell'importanza di valorizzare il patrimonio informativo derivante dal sistema NoiPA. Insieme all'Area "Datore di lavoro, Promozione del benessere organizzativo e servizi al personale", che ha condiviso la reciproca utilità dell'indagine conoscitiva, ci si è rivolti direttamente al MEF per richiedere l'estrazione dal sistema NOIPA dei dati ritenuti utili per i nostri bisogni informativi. Con la garanzia dell'anonimato nell'elaborazione statistica, sono emerse rilevanti potenzialità di tali dati, le cui prime elaborazioni saranno riportate, a titolo esemplificativo nella relazione annuale 2016.

Il CUG e l'OIV hanno inoltre collaborato all'avvio e promozione della prima **Indagine sul Benessere Organizzativo**, realizzata dalla Regione Lazio attraverso il questionario standard dell'ANAC.

Nel mese di maggio 2016 i dipendenti della Regione sono stati coinvolti nella compilazione on line del questionario, per fornire all'Amministrazione gli elementi di conoscenza utili all'obiettivo di "favorire la migliore realizzazione personale di ciascun dipendente in un ambito lavorativo protetto".

Nel mese di dicembre 2016 sono stati pubblicati gli [esiti dell'indagine sul benessere organizzativo](#) .

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

Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere

Con riferimento a tale azione la Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi ha provveduto ad inserire nel Piano di Formazione 2017-2019, approvato con DGR 788 del 20/12/2016, tra i percorsi formativi riconducibili al Piano di Rafforzamento Amministrativo, i seguenti moduli formativi:

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

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

Telelavoro

Al fine di favorire la conciliazione della vita lavorativa e familiare e attuare politiche di mobilità sostenibile sul territorio, nel 2016 l'Amministrazione ha approvato due progetti di telelavoro domiciliare denominati "Il telelavoro come misura di politica attiva per la conciliazione di vita familiare e lavorativa" .

Il primo progetto, avviato in forma sperimentale, è stato presentato dalla Direzione Regionale Lavoro. Approvato con Accordo tra l'Amministrazione e le OO.SS. e recepito con DGR n.81 del 1 marzo 2016, ha riguardato l'assegnazione di 4 postazioni telelavorabili.

Con il secondo progetto, attuato dalla Direzione Regionale Lavoro in collaborazione con la Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi, sono state individuate le attività telelavorabili, attraverso una fase di ricognizione effettuata presso le Direzioni Regionali. Successivamente sono stati messi a bando 30 posti. Il progetto approvato il 21 novembre 2016, con Accordo tra l'Amministrazione e le OO.SS., è stato recepito con DGR n.708 del 22.11.2016. Al momento è in corso di approvazione la graduatoria per l'assegnazione dei posti messi a bando.

Azioni integrative di conciliazione sedi decentrate

Nel 2016 la Direzione Regionale Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi ha effettuato un'indagine conoscitiva dei fabbisogni dei dipendenti delle sedi decentrate, per verificare eventuali esigenze dei dipendenti con figli in età compresa dai 3 mesi ai tre anni che, in ragione della propria residenza/sede lavorativa non potevano fruire dell'asilo nido attualmente in convenzione con la Regione Lazio, con sede a

Roma. L'esiguità dei dipendenti che hanno manifestato tale esigenza, non ha permesso l'attivazione del servizio presso le sedi decentrate, per motivi di razionalizzazione della spesa.

Sviluppo professionale (Area di intervento 5.4)

Corsi di formazione in videoconferenza

Al fine di consentire ai dipendenti regionali, soprattutto a quelli in servizio presso le sedi decentrate, la partecipazione attiva ai corsi di formazione organizzati dalla Regione, è stata realizzata l'attivazione on line, dei corsi formativi, anche attraverso sistemi di videoconferenza.

Con riferimento a tale azione nel 2016 è stata attivata la formazione on line sui temi della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e della prevenzione della corruzione, destinati a tutto il personale.

Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing (Area di intervento 5.5)

Prevenzione Stress da Lavoro-Correlato

Nel corso del 2016 la Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi ha avviato le procedure propedeutiche per l'attivazione, entro il 2017, della valutazione del rischio da stress lavoro – correlato, che verrà effettuata secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, recepite dalle linee guida dell'INAIL.

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

A settembre 2016 l'Amministrazione ha attivato lo "Sportello di ascolto del disagio lavorativo", un servizio gratuito per tutto il personale dipendente della Regione Lazio. Il progetto sperimentale, della durata di 6 mesi e poi prorogato fino a luglio 2017, è stato avviato a seguito della sottoscrizione di una convenzione a titolo gratuito tra la Asl Rm 2 e la Regione Lazio.

L'obiettivo del servizio è quello di creare uno spazio dedicato ai lavoratori dove, grazie al supporto di professionisti, è possibile, nel rispetto della privacy, analizzare le problematiche relazionali e motivazionali che un dipendente può riscontrare nel proprio ambiente di lavoro. Lo sportello di ascolto è un valido supporto per chi vive disagi correlati all'ambiente di lavoro e uno spazio dove poter trovare, insieme ad esperti, una soluzione idonea a raggiungere adeguati livelli di benessere organizzativo.

La convenzione prevede che al termine della sperimentazione la ASL elabori una relazione di sintesi, da inviare all'Amministrazione e al CUG, ai fini della verifica degli esiti del progetto, in vista della messa a regime del servizio stesso.

Promozione di corretti stili alimentari

Nel 2016 è stato approvato il capitolato di gara per la gestione del servizio mensa della Regione che ha definito gli standard qualitativi, adottando i criteri minimi ambientali previsti dalla vigente normativa.

L'offerta tecnica dell'aggiudicataria prevede una serie di attività da avviare, finalizzate alla promozione di corretti stili alimentari in favore del personale dipendente.

Nel mese di luglio è stata istituita la Commissione Qualità Servizio Mensa Bar, della quale fa parte anche una componente del CUG, con ruolo consultivo.

La Direzione Regionale Salute e Politiche Sociali ha inoltre aderito al progetto WHP "salute in azienda" promosso dal Servizio Presal della Asl Roma C, nell'ambito del quale l'Area Datore di lavoro della Direzione Affari Istituzionali, Personale e Sistemi Informativi sta lavorando per l'adozione di una policy aziendale per la promozione di una sana alimentazione e per la tutela della sicurezza e salute rispetto al consumo di alcool.

Forum dei CUG, rete nazionale

Il CUG del Lazio il 23 giugno 2016 ha aderito al **Forum dei CUG**, punto di riferimento per il potenziamento del ruolo dei Comitati nelle Amministrazioni ai vari livelli centrali e territoriali.

Il Forum ha approvato un piano di attività basato su alcune priorità, oggetto di approfondimento in diverse Commissioni di lavoro. Il nostro CUG partecipa ai lavori delle seguenti Commissioni:

"Pari opportunità" - che ha il compito di definire le nuove Linee Guida di funzionamento dei CUG, rivedendo quelle emanate nel 2007 e 2011, da proporre alla Funzione Pubblica per l'adozione;

"Comunicazione" - che dovrà produrre un Format per le relazioni annuali che ogni CUG è tenuto ad elaborare entro il mese di marzo; l'obiettivo è fornire uno strumento condiviso che permetta una confrontabilità delle analisi, delle criticità e dei risultati raggiunti, in funzione di una presentazione pubblica che rafforzi la conoscenza dell'operato delle varie Amministrazioni negli ambiti collegati all'azione dei CUG;

"Salute e sicurezza" - che ha il compito, tra l'altro, di favorire la raccolta della documentazione relativa alle varie esperienze e molteplici attività realizzate in questo ambito, anche in ottica di genere, per produrre una pubblicazione che descriva le buone pratiche, utile a favorirne la conoscenza e la riproducibilità.

"Benessere organizzativo" - che opera per *"l'eliminazione di ogni forma di violenza morale e psicologica tramite azioni di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro (mobbing) [...]"* e ha l'obiettivo di produrre, a breve, un contributo specifico sulla valutazione della performance, in ottica di genere e valorizzazione delle pari opportunità.

Con l'auspicio che il percorso avviato prosegua con rinnovata energia, attraverso il lavoro di tutti e tutte noi