



# Regione Umbria

Giunta Regionale

---

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 1212 SEDUTA DEL 23/10/2017

**OGGETTO:** PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI E I DIPENDENTI DELLA GIUNTA REGIONALE: STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO 2014-2016 E CONSEGUENTI DETERMINAZIONI

		PRESENZE
Marini Catuscia	Presidente della Giunta	Presente
Paparelli Fabio	Vice Presidente della Giunta	Presente
Barberini Luca	Componente della Giunta	Presente
Bartolini Antonio	Componente della Giunta	Assente
Cecchini Fernanda	Componente della Giunta	Presente
Chianella Giuseppe	Componente della Giunta	Presente

---

Presidente: **Catuscia Marini**

Segretario Verbalizzante: Catia Bertinelli

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

---

L'atto si compone di 9 pagine

## LA GIUNTA REGIONALE

**Visto** il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: “**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI E I DIPENDENTI DELLA GIUNTA REGIONALE: STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO 2014-2016 E CONSEGUENTI DETERMINAZIONI**” e la conseguente proposta dell'Assessore Antonio Bartolini;

**Preso atto:**

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

**Visto** l'articolo 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”;

**Richiamata** la deliberazione n. 681 dell'11 giugno 2014 29/03/2016 con la quale è stato adottato il *Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria 2014-2016*;

**Atteso** che il presente provvedimento rientra tra gli atti per i quali è prevista la pubblicazione nel sito istituzionale, canale Amministrazione trasparente – sezione “Disposizioni generali – Atti generali”, ai sensi dell'art. 12, co. 1 del D.lgs. n. 33/2013;

**Vista** la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

**Visto** il Regolamento interno di questa Giunta;

**A voti** unanimi espressi nei modi di legge,

### DELIBERA

*per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione*

1. di prendere atto dello stato di attuazione del Piano delle Azioni positive 2014-2016 di cui alla deliberazione n. 681 dell'11 giugno 2014;
2. di dare altresì atto della attuale e complessivo valore di quanto previsto nello stesso Piano, ritenendo conseguentemente opportuno portare a compimento le misure ivi definite;
3. di estendere pertanto la validità del Piano anzidetto al biennio 2017-2018;
4. di incaricare le Direzioni regionali, per quanto di rispettiva competenza, per il tramite dei Servizi interessati ed in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia recentemente rinnovato, della realizzazione entro l'anno 2018 delle attività previste, previa complessiva verifica sulla fattibilità delle stesse;
5. di rinviare la definizione del nuovo Piano all'esito della realizzazione delle Azioni definite nel Piano di cui alla DGR n. 681/2014 e sulla base della proposta che sarà a tal fine formulata dal Comitato Unico di Garanzia, secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e dalle Linee guida di cui alla Direttiva interministeriale 4 marzo 2011
6. di disporre la pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Umbria del presente provvedimento;
7. di precisare infine che il presente atto è pubblicato, ai sensi dell'art. 12, co. 1 del D.lgs. n. 33/2013 nel sito istituzionale, canale Amministrazione trasparente – sezione “Disposizioni generali – Atti generali”.

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

### Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI E I DIPENDENTI DELLA GIUNTA REGIONALE: STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO 2014-2016 E CONSEGUENTI DETERMINAZIONI

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*” indica la strategia delle “azioni positive” come strumento fondamentale per la realizzazione di uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

In particolare, dopo aver individuato all’art. 42 gli obiettivi specifici cui devono mirare tali azioni positive, al successivo art. 48 dispone l’obbligo per le amministrazioni pubbliche di pianificare le iniziative da adottare per promuovere le pari opportunità nel proprio contesto lavorativo predisponendo atti di indirizzo triennali denominati “Piani di azioni positive” tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007, recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, individua inoltre gli ambiti di intervento e le linee guida per l’attuazione delle politiche di gestione delle risorse umane e di organizzazione interna del lavoro ed evidenzia la necessità che le iniziative da adottare in merito costituiscano oggetto di pianificazione, modalità divenuta ormai di uso comune per l’azione amministrativa.

Successivamente il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, ha previsto, tra l’altro, l’inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;

Il Piano di Azioni Positive (PAP) costituisce dunque il documento programmatico degli interventi da operare all’interno del contesto organizzativo e di lavoro ed esplica gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti finalizzati a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di condizioni fra uomini e donne che lavorano all’interno di un ente.

### Piano delle Azioni Positive 2014-2016

Conformemente al dettato legislativo, la Giunta regionale ha adottato il primo **Piano triennale di Azioni positive** con la deliberazione n. 1070 del 26 luglio 2010 al quale ha fatto seguito quello per il triennio **2014-2016**, di cui alla deliberazione n. 681 dell’11 giugno 2014.

Gli **OBIETTIVI GENERALI** delle Azioni definite riguardano:

1. autodiagnosi sulle pari opportunità all’interno dell’ente attraverso l’analisi dei dati sul personale per avere un quadro costantemente aggiornato sulla distribuzione di genere dei dipendenti, sulla dimensione salariale, sulla formazione, sulla fruizione degli istituti riferiti alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro al fine di evidenziare la presenza di eventuali criticità dell’organizzazione del lavoro e le esigenze e le aspettative dei dipendenti;
2. diffusione di modalità di organizzazione del lavoro che:
  - privilegino e valorizzino la dimensione "qualità della prestazione" e non soltanto la presenza in servizio, definendo modalità organizzative e giuridiche che consentano il riconoscimento dei

- comportamenti individuali agiti anche attraverso l'adozione di un sistema premiante prevalentemente basato sui risultati;
- implementino modalità e condizioni di lavoro tali da consentire un riequilibrio nelle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne, prevedendo ulteriori misure di conciliazione e condivisione;
3. adozione di iniziative che sviluppino il *mentoring* (affiancamento dei più anziani ai più giovani) per lo sviluppo delle carriere e per sostenere l'impatto del *turnover*;
  4. identificazione e rilevazione di eventuali competenze di genere da valorizzare anche per trattenere all'interno le migliori professionalità migliorando, così, la produttività e il clima lavorativo;
  5. promozione di azioni volte a ridare valore al ruolo del lavoro pubblico, attraverso:
    - il rimettere al centro il concetto di responsabilità come elemento di eticità della prestazione lavorativa, superandone l'univoco e limitato collegamento con il sistema delle sanzioni e dei controlli;
    - il recupero del senso di appartenenza, avendo sempre presente il fine ultimo del servizio al cittadino;
    - lo stimolo e il riconoscimento della creatività individuale quale fattore di gestione e sviluppo del personale;
    - la cura del benessere organizzativo, perché *...una Pubblica Amministrazione attenta alle esigenze degli uomini e delle donne che vi lavorano e che offre loro la possibilità di esprimere al meglio le loro potenzialità e sensibilità sarà in grado di porre maggior attenzione agli uomini e alle donne che vivono sul territorio che amministra* (cit. dal PAP 2010-2012);
    - la realizzazione di un modello organizzativo basato su relazioni/reti interne (mettere in relazione i saperi e sviluppare l'abilità di gestire emozioni) ed esterne con l'utenza, chiave di volta per il cambiamento;
  6. promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle competenze individuali intese come l'insieme di conoscenze, comportamenti e apporti personali come la capacità di orientare le proprie scelte sulla base del principio di parità e pari opportunità, incidendo positivamente sullo standard di benessere organizzativo nel proprio ambito lavorativo.

Per il raggiungimento di questi obiettivi generali il PAP 2014-2016 ha definito **4 AREE DI INTERVENTO**, a loro volta caratterizzate da obiettivi specifici da realizzare attraverso una serie di azioni:

AREA	OBIETTIVI SPECIFICI
<p style="text-align: center;"><b>1</b> <b>LEGGERE</b> <b>L'ORGANIZZAZIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- migliorare la conoscenza della struttura regionale in ottica di genere al fine di superare le eventuali discriminazioni a carico del personale femminile;</li> <li>- messa a punto di un sistema di monitoraggio e analisi di dati per capire l'andamento dell'organizzazione e della gestione del personale in ottica di genere.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>2</b> <b>VALORIZZAZIONE</b> <b>DELL'APPORTO</b> <b>INDIVIDUALE PER</b> <b>RIDARE VALORE AL</b> <b>LAVORO PUBBLICO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- valorizzare la responsabilità individuale e recuperare il senso di appartenenza;</li> <li>- attuare un modello organizzativo basato su relazioni/reti;</li> <li>- verificare quanto i comportamenti soggettivi e le prassi organizzative sono orientate alla valorizzazione dell'apporto delle persone;</li> <li>- prendere in considerazione nuove competenze e capacità individuali in grado di portare dei cambiamenti significativi;</li> <li>- favorire un corretto percorso di inserimento e sviluppo delle persone disabili o affette da malattia invalidante;</li> <li>- migliorare il clima organizzativo delle strutture regionali.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>3</b> <b>PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tutelare i percorsi professionali delle lavoratrici e dei lavoratori;</li> <li>- promuovere l'equilibrio tra tempi di vita familiare e attività professionale, realizzando misure concrete di sostegno alle famiglie, offrendo una ulteriore possibile alternativa alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, all'utilizzo di congedi o di riduzione d'orario anche durante la pausa estiva delle scuole, anche attraverso l'introduzione e l'utilizzo del telelavoro;</li> <li>- sensibilizzare sul tema delle responsabilità parentali e lavorative mirate a promuovere una piena condivisione delle responsabilità familiari e del ruolo genitoriale;</li> <li>- disciplinare un trattamento uniforme per la valutazione delle assenze prolungate per congedi di maternità, parentali o per motivazioni di cura.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>4</b> <b>PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORIENTATA ALLE COMPETENZE INDIVIDUALI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contribuire allo sviluppo di una cultura di parità e pari opportunità attraverso la diffusione di conoscenze specifiche in materia e di strumenti finalizzati all'eliminazione di stereotipi e pregiudizi;</li> <li>- valorizzare le competenze orientate al principio di pari opportunità e all'inclusione sociale;</li> <li>- sensibilizzare e coinvolgere la dirigenza sulle tematiche di pari opportunità e di valorizzazione delle capacità e delle competenze individuali;</li> <li>- valorizzare e promuovere l'attività del CUG, garantendone l'operatività e potenziando le risorse a disposizione, ove necessario.</li> </ul>

### Stato di attuazione del Piano

Ad oggi, rispetto alla pianificazione definita, sono state realizzate o avviate le seguenti Azioni:

#### AREA 1

Allo scopo di favorire **la circolazione delle informazioni e la fruibilità dei canali di accesso** alle informazioni,

- è stato reso disponibile per tutti i dipendenti l'accesso on line al proprio fascicolo personale;
- è stato semplificato ed implementato il flusso giustificativo/autorizzativo digitale per le assenze del personale;
- è stato attivato l'utilizzo della "scrivania digitale", strumento per la semplificazione e l'efficientamento dei processi di lavorazione digitale dei documenti e della relativa fascicolazione.

#### AREA 2

In linea con le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica (*"Il Dipartimento della funzione pubblica intende sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni"*) è stata recentemente avviata l'azione rivolta alla **valutazione e cura del benessere organizzativo** attraverso la somministrazione di un questionario informativo anonimo per raccogliere la percezione, di un campione significativo di dipendenti, rispetto ai bisogni dei singoli all'interno del contesto lavorativo, alla gestione del lavoro e alle condizioni ambientali ed organizzative all'interno delle varie Direzioni regionali. I dati rilevati saranno utili per la valutazione del rischio stress lavoro correlato, come indicato

dall'art.28 del D.Lgs. n. 81/08, in modo da individuare, dopo la valutazione, le eventuali azioni di miglioramento.

Per la **formazione del personale** è stato introdotto l'utilizzo della piattaforma e-learning (al momento per quella obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) per rendere fruibile la formazione di base da tutto il personale, con abbattimento dei costi di formazione e di spostamento.

### AREA 3

Nel corso del triennio 2015-2017 sono state eseguite le attività preparatorie all'introduzione del **telelavoro** previste dal Piano. Ciò ha condotto all'adozione di apposita regolamentazione da parte della Giunta regionale (atto n. 419 del 27 marzo 2015) e alla pianificazione annuale per il relativo l'utilizzo, l'ultima delle quali disposta con la deliberazione n. 336 del 27 marzo 2017. Con tale provvedimento la Giunta regionale ha ribadito la volontà di porre in essere le azioni necessarie per valutare il grado di applicabilità del telelavoro, ed eventualmente dello *'smart working'*, all'interno dell'Ente, a tal fine operando verifiche e analisi propedeutiche all'avvio di progetti sperimentali e tenendo conto del riassetto funzionale e organizzativo attuato nel corso dell'anno 2016.

### AREA 4

Sono stati operati interventi sulla **formazione del personale** semplificando le modalità e le procedure di accesso e di gestione, neutralizzando ogni eventuale differenza derivante da situazioni soggettive e collocando tutto il personale in una sostanziale parità di fruizione.

## **Completamento delle Azioni programmate**

Il Piano, ricco di obiettivi sfidanti e impegnativi, si è temporalmente calato in un contesto funzionale ed organizzativo oggetto di rilevanti interventi correlati all'attuazione delle riforme programmate (tra le quali, il trasferimento delle funzioni e del personale provinciale; il riassetto del complessivo modello organizzativo, le azioni connesse al Piano di Rafforzamento Amministrativo della Regione Umbria per l'attuazione della programmazione comunitaria 2014 – 2020) e al verificarsi di eventi straordinari (sisma del 2016 e conseguente gestione delle fase post emergenza) che hanno condizionato significativamente l'attività dell'Amministrazione regionale e quindi anche la realizzazione degli interventi previsti nel Piano delle Azioni positive.

A ciò deve aggiungersi il mancato supporto del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, organismo con un ruolo significativo nella realizzazione di alcune delle Azioni definite. Il Comitato è stato recentemente rinnovato con determinazione direttoriale n. 10522 del 13 ottobre 2017 e sta riavviando proprio in questo periodo le sue attività, ivi compreso, quindi, lo svolgimento dei compiti assegnatigli nel Piano in esame.

**Atteso**, dunque, che sono ancora molteplici gli interventi pianificati da realizzare, tuttora connotati da elementi di attualità per la piena realizzazione di pari opportunità nell'ambito del lavoro e della sua organizzazione all'interno dell'Amministrazione regionale. In proposito si rinvia al documento istruttorio della deliberazione di adozione del Piano 2014-2016 che, nella proporre gli obiettivi generali più sopra ricordati, richiama, tra l'altro, la programmazione strategica regionale 2014-2020 ove è confermata la volontà di dare impulso ai profili di uguaglianza sostanziale nel lavoro e di promuovere la centralità della persona e della famiglia;

**Ferma restando**, in ogni caso, la necessità di una complessiva verifica sulla fattibilità delle singole Azioni programmate ed il contributo che dovrà essere fornito dal Comitato Unico di Garanzia appena rinnovato per la formazione di un nuovo Piano delle Azioni Positive, stante la funzione propositiva

affidata in materia a tale organismo dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e dalla Linee guida di cui alla Direttiva interministeriale 4 marzo 2011;

**Tenuto conto** infine che all'interno della nuova contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il pubblico impiego, recentemente avviata, dovrebbero essere definiti ulteriori contenuti a sostegno delle politiche di pari opportunità e a favore del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori ( ad esempio in materia di cessione solidale di permessi e ferie, per la cui attuazione la legge prevede espressamente l'intervento dei contratti collettivi);

Dalle suddette considerazioni emerge l'opportunità di estendere la validità del Piano triennale delle Azioni positive 2014-2016 per consentirne la più ampia realizzazione, previa la complessiva verifica sulla fattibilità delle singole Azioni, e di rinviare la nuova pianificazione tenendo a riferimento anche gli esiti della contrattazione collettiva nazionale in materia di pari opportunità e benessere organizzativo e avvalendosi del necessario contributo del Comitato Unico di Garanzia per le proposte che gli competono.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. di prendere atto dello stato di attuazione del Piano delle Azioni positive 2014-2016 di cui alla deliberazione n. 681 dell'11 giugno 2014;
2. di dare altresì atto della attuale e complessivo valore di quanto previsto nello stesso Piano, ritenendo conseguentemente opportuno portare a compimento le misure ivi definite;
3. di estendere pertanto la validità del Piano anzidetto al biennio 2017-2018;
4. di incaricare le Direzioni regionali, per quanto di rispettiva competenza, per il tramite dei Servizi interessati ed in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia recentemente rinnovato, della realizzazione entro l'anno 2018 delle attività previste, previa complessiva verifica sulla fattibilità delle stesse;
5. di rinviare la definizione del nuovo Piano all'esito della realizzazione delle Azioni definite nel Piano di cui alla DGR n. 681/2014 e sulla base della proposta che sarà a tal fine formulata dal Comitato Unico di Garanzia, secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e dalle Linee guida di cui alla Direttiva interministeriale 4 marzo 2011;
6. di disporre la pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione del presente provvedimento;
7. di precisare infine che il presente atto è pubblicato, ai sensi dell'art. 12, co. 1 del D.lgs. n. 33/2013 nel sito istituzionale, canale Amministrazione trasparente – sezione “Disposizioni generali – Atti generali”.

## **PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 19/10/2017

Il responsabile del procedimento  
Francesca Cersosimo

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

**PARERE DI LEGITTIMITÀ**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

-

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 19/10/2017

Il dirigente del Servizio  
Organizzazione, gestione e  
amministrazione del personale

Ing. Stefano Guerrini  
Titolare

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

**PARERE DEL DIRETTORE**

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,  
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione,  
esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 19/10/2017

IL DIRETTORE  
DIREZIONE REGIONALE SALUTE, WELFARE.  
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE  
- Walter Orlandi  
Titolare



**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

**PROPOSTA ASSESSORE**

L'Assessore Antonio Bartolini ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

**propone**

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, li 20/10/2017

Assessore Antonio Bartolini  
Titolare

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---