

REPUBBLICA ITALIANA

BOLLETTINO UFFICIALE
DELLA



Regione Umbria

SERIE GENERALE

PERUGIA - 16 luglio 2014

DIREZIONE REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE PRESSO PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE - P E R U G I A

PARTE PRIMA

Sezione II

ATTI DELLA REGIONE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 11 giugno 2014, n. 681.

Adozione del “Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria 2014-2016”.

PARTE PRIMA

Sezione II

ATTI DELLA REGIONE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 11 giugno 2014, n. 681.

Adozione del “Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria 2014-2016”.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto e la conseguente proposta dell'assessore Vincenzo Riommi;

Richiamato l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 in base al quale “...le amministrazioni dello Stato ..., sentite ... il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. ...”;

Richiamati altresì l'art. 4, lett. g) del C.C.N.L. comparto Regioni - Autonomie locali dell'1 aprile 1999 e l'art. 21 del CID Regione Umbria del 2 ottobre 2006 che prevedono rispettivamente la regolazione in sede decentrata della materia delle pari opportunità e l'attuazione di tutte le misure più idonee alla effettiva parità tra uomo e donna nell'ambito lavorativo;

Preso atto del contributo offerto dagli organismi di parità per la realizzazione dei contenuti oggetto della proposta del Piano triennale di azioni positive 2014-2016;

Preso atto inoltre del parere positivo espresso dagli organismi aziendali di rappresentanza nel merito della suddetta proposta nell'incontro sindacale del 29 maggio 2014;

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) della dichiarazione del dirigente medesimo che l'atto non comporta oneri a carico del bilancio regionale;
- d) del parere favorevole del direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

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

Visto il regolamento interno di questa Giunta;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

1. di fare proprio il documento istruttorio e la conseguente proposta dell'assessore, corredati dei pareri e dei visti prescritti dal regolamento interno della Giunta, che si allegano alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in essi contenute;

2. di prendere atto dell'apprezzamento manifestato dalla consigliera regionale di parità, con nota prot. n. 72928 del 29 maggio 2014, relativamente alla proposta del nuovo Piano triennale di azioni positive 2014-2016 e dell'esortazione nei confronti dell'Ente di mantenere un approccio concreto nell'affrontare le tematiche delle pari opportunità al proprio interno;

3. di dare atto che gli organismi di rappresentanza aziendale hanno espresso parere positivo nel merito della suddetta proposta nell'incontro sindacale del 29 maggio 2014;

4. di approvare conseguentemente, il “Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria 2014-2016” contenuto nell'allegato A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

5. di sottoporre a verifica annuale il grado di realizzazione del Piano anche ai fini della pianificazione periodica delle connesse attività, tenuto conto degli atti di programmazione generale degli obiettivi e delle attività dell'Ente;

6. di incaricare l'Area Organizzazione delle Risorse Umane, innovazione tecnologica e Autonomie locali, per il tramite delle Strutture competenti, dell'attuazione del Piano secondo le modalità e le scadenze in esso stabiliti;

7. di precisare 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”;

8. di disporre, infine, la pubblicazione del presente atto nel *Bollettino Ufficiale* della Regione Umbria.

La Presidente
MARINI

(su proposta dell'assessore Riommi)

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Omissis

Allegato A)

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI
DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA
2014-2016**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

Sommarario

	<i>pag</i>
1. Il Piano triennale di Azioni Positive	3
1.1. Il primo Piano triennale di Azioni Positive della Regione Umbria – Giunta regionale 2010-2012	4
2. Verso il nuovo Piano triennale di Azioni positive 2014-2016	5
3. Le politiche e gli interventi per la gestione e lo sviluppo del personale regionale dell'ultimo triennio	6
3.1 Condizioni contrattuali in un'ottica di genere: flessibilità, part-time permessi	6
3.2. Formazione e riqualificazione	8
3.3. La costituzione del CUG della Regione Umbria – Giunta regionale	9
4. Il Piano delle azioni positive 2014-2016	11
<i>area 1: Leggere l'organizzazione</i>	16
<i>area 2: Valorizzazione dell'apporto individuale per ridare valore al lavoro pubblico</i>	17
<i>area 3: Promozione dell'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro</i>	20
<i>area 4: Promozione di una cultura orientata alle competenze individuali</i>	23
APPENDICE 1 STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO 2010-2012	
APPENDICE 2 LE POLITICHE E LE AZIONI DELL'ULTIMO TRIENNIO IN MATERIA DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	
1. Le politiche comunitarie ed il contesto normativo 2010-2013	
2. Sviluppo delle politiche di pari opportunità nella Regione Umbria	
2.1. Linee programmatiche della legislatura 2010-2015 in materia di parità e pari opportunità	
2.2. La programmazione regionale in tema di pari opportunità	
2.3. Il Tavolo regionale delle politiche di genere	
2.4. Il ddl regionale sulle pari opportunità	

1. Il Piano triennale di Azioni Positive

Il principio di parità e pari opportunità tra donne e uomini nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona si fonda sulla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze e mira ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello del servizio offerto.

Sono ormai numerosi gli interventi normativi, di livello europeo e nazionale, dedicati alla realizzazione della parità e delle pari opportunità e alla individuazione di modalità e di strumenti attuativi destinati anche alle Pubbliche amministrazioni.

Tra questi si richiamano:

- il D.Lgs. n. 165 del 2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), il cui art 7, comma 1, prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro.
- il D.Lgs. n. 198 del 2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e pari opportunità, che all'art. 48, introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- la Direttiva del 23 maggio 2007 (*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*), emanata dal Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e dal Ministero per le pari opportunità in recepimento della Direttiva 2006/54/CE per l'attuazione di misure che realizzino effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici degli enti pubblici italiani.

La Direttiva del 23 maggio 2007 rappresenta l'inizio di una fase fondamentale nella concretizzazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale del pubblico impiego (che, di fatto, costituisce uno dei comparti dove la presenza femminile è maggiore) e assegna alle pubbliche amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo.

In particolare per quanto riguarda la predisposizione dei **Piani triennali di azioni positive** prevista dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, la Direttiva precisa che i Piani hanno l'obiettivo di **favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche nell'ambito lavorativo dell'ente**, ove sussiste un divario fra generi, attraverso la promozione delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive da adottare, cioè gli interventi a favore di soggetti in posizione minoritaria, sono misure temporanee e speciali per raggiungere tali obiettivi e sono volte ad accelerare l'instaurazione dell'uguaglianza di fatto e a combattere le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

1.1. Il primo Piano triennale di Azioni Positive della Regione Umbria – Giunta regionale 2010-2012

Con riferimento ed in attuazione del quadro normativo delineato, la **Giunta regionale con deliberazione n. 1070 del 26 luglio 2010 ha adottato il primo Piano di Azioni positive** relativo al triennio 2010-2012 per **promuovere azioni volte a perseguire uguaglianza sostanziale nella organizzazione e nella gestione delle risorse disponibili.**

Gli **interventi** in esso contenuti delineavano un percorso basato sulla concezione di **differenza come risorsa** e non come vincolo, intervenendo concretamente anche **tramite l'adozione di buone pratiche** già sperimentate in contesti simili che tengono conto delle differenze di genere e delle diversità per contribuire alla valorizzazione dei talenti presenti.

Al fine di individuare le possibili azioni positive, il Piano 2010-2012 era preceduto da una breve **analisi delle condizioni esistenti** all'interno dell'Amministrazione regionale, evidenziando tanto gli aspetti positivi quanto i limiti dell'organizzazione rispetto al tema delle pari opportunità, a partire dal quadro normativo in cui si collocano le azioni positive, attraverso l'esperienza maturata in regione sulle pari opportunità per affrontare le condizioni organizzative sulle quali appoggiare le azioni individuate.

Da tale analisi emergeva:

- l'esigenza di mettere a punto un sistema di monitoraggio ed analisi dei dati dell'organizzazione in un'ottica di genere;
- un cambiamento in atto per quanto riguarda la possibilità che le donne accedano alle posizioni apicali, perseguendo in tal senso il riequilibrio di situazioni di sottorappresentanza ed il superamento degli stereotipi;
- l'esigenza di gestire la mobilità dei lavoratori all'interno della organizzazione in modo da permettere loro di trovare mansioni più consone alla loro professionalità, interessi e necessità di conciliazione;
- l'esigenza di individuare soluzioni organizzative e amministrative per conciliare tempi di lavoro e impegni familiari, introducendo strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro senza compromettere i percorsi di carriera;
- la necessità di approfondire ulteriori sforzi a favore della promozione di una cultura orientata alle pari opportunità e alle diversità realizzando interventi formativi specifici e cercando di sensibilizzare tutti i dipendenti sulle tematiche di genere, adottando un approccio *mainstreaming* negli interventi formativi.

Sulla base dei temi emersi, il Piano 2010-2012 ha definito **tre aree prioritarie di intervento** all'interno delle quali sono state collocate le singole Azioni Positive:

1. Accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro
2. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro
3. Promozione di una cultura orientata alle pari opportunità e alle diversità

Lo stato di attuazione delle aree d'intervento contenute nel Piano 2010-2012 è illustrato nell'**APPENDICE 1.**

2. Verso il nuovo Piano triennale di Azioni positive 2014-2016

Poco dopo l'adozione del Piano 2010-2012, ed esattamente dal 1° febbraio 2011, l'Amministrazione regionale ha avviato il **percorso di riorganizzazione delle proprie strutture**.

Nel corso di tale processo, che fino a tutto il 2013 ha portato alla revisione complessiva del modello macro-organizzativo delle strutture di vertice e delle funzioni dirigenziali, sono intervenuti gli impatti derivanti dalla portata attuativa delle leggi regionali di soppressione dell'ARUSIA (l.r. 4 novembre 2011, n. 12), dell'APT (l.r. 28 giugno 2012, n. 10) e dell'AUS (l.r. 12 novembre 2012, n. 18) unitamente agli altri interventi connessi al più ampio riordino del sistema endoregionale (l.r. 16 settembre 2011, n. 8). Il modello macro-organizzativo è stato definito con DGR n. 58 e 59 del 26.01.2011. Con successivi atti assunti nel corso del 2012 la Giunta regionale ha definito linee guida e criteri per il completamento del percorso riorganizzativo finalizzato alla **ricomposizione delle funzioni dirigenziali, all'accorpamento dei procedimenti amministrativi, all'attuazione dei principi di semplificazione amministrativa ed allo snellimento dei processi di lavoro**.

Nel corso del 2013, con DGR n. 1084/2013 il processo di riorganizzazione è proseguito con interventi di riduzione della dotazione organica dirigenziale per n. 25 posizioni. Sulla nuova dotazione, con DGR n. 1149/2013 è stata ridisegnata la struttura delle posizioni e delle funzioni dirigenziali. Con DGR n. 1603/2013 tale riduzione è stata prevista anche sulla categoria D, apicale nell'ambito del personale impiegatizio, al fine di rendere coerente il complessivo impianto delle misure di contenimento della spesa di personale.

In tale contesto si inseriscono poi le misure volte alla digitalizzazione dell'Amministrazione. In particolare, con DGR n. 148/2013 di approvazione del Piano delle esigenze ICT 2012-2014 è stata prevista, quale innovativa modalità di lavoro, la costituzione di un "Nucleo operativo dell'Agenda digitale dell'Umbria" (task force) finalizzato a supportare in maniera integrata tutto il processo di attuazione dell'**Agenda digitale dell'Umbria** (DGR n. 846/2013 di preadozione del Piano digitale regionale 2013-2015), composto dalle strutture regionali titolari delle specifiche competenze multidisciplinari nei vari settori coinvolti, che sia a conoscenza dello stato dell'arte interno, e tale da superare l'attuale frammentazione per poter dare una attuazione coerente alla strategia trasversale basata sull'impiego dell'ICT.

Il nuovo Piano di Azioni positive che interessa il triennio 2014-2016 s'inserisce nell'ambito dello scenario di completamento del processo di complessiva riorganizzazione dell'Amministrazione regionale e del complessivo sistema regionale sopra descritto.

La formulazione del nuovo Piano, inoltre, si colloca a ridosso di un periodo particolarmente ricco di input riferibili al tema della parità e delle pari opportunità, ampiamente trattato sia nella programmazione delle politiche europee, nazionali e regionali sia nelle disposizioni normative adottate al fine di incidere profondamente sull'organizzazione e sullo stile operativo della Pubblica Amministrazione.

I principali provvedimenti in materia sono illustrati nell' **APPENDICE 2**.

3. Le politiche e gli interventi di gestione e sviluppo del personale regionale dell'ultimo triennio

3.1. Condizioni contrattuali in un'ottica di genere: flessibilità, part-time, permessi.

La gran parte delle azioni previste nel Piano 2010-2012 sono state realizzate in questo ambito. Con la nuova programmazione potranno essere previsti ulteriori interventi per offrire alle dipendenti e ai dipendenti condizioni contrattuali, in parte già regolamentate e in parte di prossima definizione, sempre più attente sia alle esigenze di equilibrio e conciliazione sia ad un efficiente ed efficace organizzazione del lavoro.

a) Introduzione di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro: effetti e vantaggi

I principali elementi innovativi che caratterizzano e qualificano le disposizioni contenute nella nuova disciplina dell'orario di lavoro (adottata con la DGR n. 1253 dell'11 novembre 2013), intendono **orientare** sia il personale dirigente che il personale delle categorie professionali **verso una maggiore responsabilizzazione individuale rispetto alla gestione complessiva del tempo-lavoro** e sulla consapevolezza che l'attività di controllo garantisce efficacia, efficienza, tutela e sicurezza, in ogni ambito dell'attività amministrativa ed anche nella gestione del rapporto di lavoro e dei connessi istituti contrattuali.

La nuova articolazione dell'orario di lavoro unitamente alle agevolazioni introdotte con particolare attenzione alle situazioni di disagio personale/familiare e/o socialmente rilevanti, propongono **soluzioni di massima ottimizzazione della prestazione lavorativa**, sempre più orientata al raggiungimento di obiettivi annuali che, attraverso piani di attività individuali, sviluppa azioni volte alla razionalizzazione, semplificazione ed economicità dei servizi e delle procedure assegnate, per competenza, ad ogni dipendente.

Una puntuale pianificazione della presenza in servizio e del tempo-lavoro, nell'ambito della giornata e/o della settimana lavorativa, concordata con il Responsabile della struttura di appartenenza **favorisce il mantenimento del dipendente a tempo pieno, con evidenti vantaggi sia di carattere economico che organizzativo.**

Tra gli ulteriori interventi organizzativi che possono essere attivati, è di particolare interesse l'opzione del cd. **orario multiperiodale**, ossia l'organizzazione plurisettimanale dell'attività lavorativa che prevede la gestione flessibile del debito orario settimanale, per la duplice funzione che garantisce da una parte funzionalità ed efficienza e dall'altra la programmazione flessibile del tempo - lavoro dei dipendenti.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

b) Il part-time

Dall'analisi dei dati relativi all'utilizzazione da parte dei dipendenti regionali dell'istituto del part-time nel triennio 2010-2012 si evince un lieve calo dal punto di vista quantitativo (- 5 % a fronte del triennio precedente) mentre non si rilevano variazioni significative dal punto di vista qualitativo (tipologie orarie e distribuzione donne/uomini).

L'istituto del part-time è stato finora prevalentemente utilizzato dai dipendenti regionali in coincidenza con particolari fasi della vita personale (presenza di figli minorenni o di parenti anziani da assistere), non essendo previste nell'ordinamento regionale forme e modalità organizzative dell'attività di servizio tali da consentire la flessibilità necessaria per assolvere i doveri di cura sopra ricordati.

La nuova regolamentazione dell'orario di lavoro recentemente adottata dalla Giunta regionale (DGR n. 1253/2013) ha introdotto e valorizzato istituti e strumenti che consentono una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa senza la perdita economica che deriva dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

Nel corso dell'ultimo decennio, sono state introdotte dal legislatore delle norme che hanno posto delle limitazioni all'utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei pubblici dipendenti. Le Pubbliche Amministrazioni hanno infatti la facoltà di rigettare l'istanza di trasformazione qualora questa comprometta il buon funzionamento degli uffici (dell'art. 1 comma 58 della L. 662/1996 come modificata dalla L. 133/2008 comma 58, art. 1). La richiesta di trasformazione è pertanto soggetta alla valutazione dell'Amministrazione ed il diritto alla trasformazione è mantenuto soltanto per i dipendenti affetti da patologia oncologica (modifica dell'art. 12-bis comma 1 del D.Lgs. n. 61/2000 introdotta dalla Legge n. 247/2007).

Nel recepimento di una normativa che tende a limitare le trasformazioni, adeguando la vigente disciplina sul rapporto di lavoro part-time di cui alla DGR n. 4770/97, successivamente integrata con DGR n. 2111/2003, è emerso il problema di garantire il più possibile l'imparzialità nella valutazione delle istanze e di dare per quanto possibile a tutti i dipendenti e le dipendenti le medesime possibilità di accesso a questo tipo di flessibilità.

A tal fine la nuova disciplina regionale in corso di definizione introduce un dispositivo che consente ai soggetti interessati di inoltrare le istanze di trasformazione con cadenza semestrale esclusivamente in alcuni periodi prestabiliti (dall'1 al 31 maggio e dal 1 al 31 novembre).

In tal modo viene data al responsabile di struttura la possibilità di:

- fare una valutazione complessiva delle istanze di trasformazione pervenute garantendo a tutti e tutte coloro che ne abbiano l'esigenza, le stesse opportunità di fruizione di questo tipo di flessibilità lavorativa;
- rispettare i criteri di priorità individuati dalla norma (commi 2 e 3 dell'art 12-bis sopracitato) a fronte di istanze presentate da parte di soggetti che si trovano in particolari situazioni di svantaggio. A tal fine la disciplina regionale ha definito anche un ordine di precedenza di tali priorità.

Per quanto riguarda l'articolazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con la nuova disciplina si propone una razionalizzazione/diminuzione delle tipologie da utilizzare. Le scelte operate hanno tenuto conto delle tipologie maggiormente utilizzate dal personale fin dall'introduzione del part-time nell'Amministrazione regionale (1998), contemperando altresì le esigenze di funzionalità delle strutture organizzative.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

c) I congedi parentali

Quanto ai dati relativi ai congedi parentali usufruiti dai padri dipendenti regionali – fenomeno analizzato anche in occasione della definizione del Piano di azioni positive 2010-2012 - si può rilevare un lieve aumento pari al 6% (dal 23% al 29%) rispetto alla fruizione nei precedenti periodi osservati. Tale percentuale risulta sostanzialmente allineata al fenomeno presente in altri paesi europei, nei quali la percentuale di utilizzo degli istituti di tutela della paternità/maternità da parte dei padri raggiunge mediamente il 30%.

Data l'importanza sociale e culturale dell'equa suddivisione del lavoro di cura dei figli all'interno delle famiglie, l'uso dei congedi parentali da parte dei padri va ancora incentivato e per questo potrà essere adottata una capillare informazione per divulgare la conoscenza sulle opportunità di assenza previste e tutelate dalla normativa vigente per i padri, anche nei confronti del personale dirigente, finalizzata al mantenimento della piena valorizzazione della professionalità posseduta dal dipendente ed assicurando il reintegro e l'aggiornamento in caso di assenze prolungate dal servizio, come già avviene per le madri.

Con l'intervento della legge n. 92/2012 (legge Fornero) è stata introdotta la possibilità di utilizzo del congedo **obbligatorio** di un giorno e del congedo **facoltativo** di due giorni fruibili dal padre lavoratore dipendente entro i primi cinque mesi decorrenti dalla nascita del figlio o, in caso di affidamento o di adozione nazionale, dall'effettivo ingresso del minore in famiglia o dall'ingresso del minore in Italia nei casi di adozione internazionale (art. 4, comma 24, lettera a). Tuttavia la fruizione di tale istituto, come precisato con circolare della FP n. 8629/2013, non è consentita ai pubblici dipendenti.

3.2. Formazione e riqualificazione

In generale, vi è una significativa partecipazione dei dipendenti alle attività di formazione organizzate a loro favore.

Nel corso del 2013 l'articolazione delle attività formative è stata resa più semplice e flessibile, in coerenza con la maggiore flessibilità introdotta con la DGR n. 1253/2013 per l'articolazione della complessiva prestazione di lavoro dei dipendenti regionali. Oltre a ciò non viene meno la considerazione particolare dell'Ente rispetto allo sviluppo delle professionalità, confermata dall'attenzione profusa nel migliorare l'accessibilità alla formazione assicurando una costante azione informativa/comunicativa tanto tramite gli strumenti tradizionali di comunicazione interna quanto attraverso la Intranet regionale, che nel corso del 2013 è stata migrata sulla stessa piattaforma open source (Lifray) sulla quale nello stesso anno è stato migrato il sito istituzionale, a garanzia della totale integrazione e coerenza degli strumenti di comunicazione via web adottati dall'Amministrazione regionale.

L'obiettivo di rendere il più ampio e fruibile l'invio alla formazione dei dipendenti regionali, neutralizzando ogni eventuale differenza derivante da situazioni soggettive e collocando tutto il personale in una sostanziale parità di accesso verrà attuato nel corso del 2014 e del 2015 con specifiche azioni di semplificazione delle procedure dirette alla reingegnerizzazione dell'intero processo formativo.

In tale contesto verrà introdotta una nuova modalità semplificata di accesso alla formazione che, innovando rispetto al passato, prevede l'accentramento del processo di gestione delle attività

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

formative presso la competente struttura, il conseguente venir meno della figura del referente formativo, la valorizzazione del ruolo della dirigenza nella gestione del personale assegnato nonché la completa dematerializzazione del procedimento e l'utilizzo della posta elettronica quale esclusivo canale comunicativo interno.

La nuova modalità si colloca nell'ambito di una **nuova cultura più semplice e fruibile di accessibilità degli strumenti di lavoro** che consente ai dipendenti regionali di accedere agli strumenti della comunità regionale anche da casa ovvero con tablet e smartphon, rimanendo in contatto con il sistema organizzativo regionale e concorrere alle opportunità formative messe a disposizione dall'Ente.

3.3. La costituzione del CUG della Regione Umbria – Giunta regionale

L'art. 21 della legge n. 183/2010 ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire il "**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" (C.U.G.).

In un'ottica di continuo confronto con le lavoratrici e i lavoratori, destinatari e fruitori delle politiche di gestione organizzativa, come previsto dal CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali – aree dipendenti e dirigenziale, **il C.U.G. rappresenta un organismo interno essenziale per la diffusione e la promozione di una cultura orientata alle pari opportunità e per la tutela della dignità delle persone che ivi lavorano.**

Seppure in una logica di continuità con i preesistenti comitati (Comitato per le pari opportunità e Comitato paritetico sul fenomeno di *mobbing*), il C.U.G. si afferma come un soggetto del tutto nuovo che si prefigge i seguenti **obiettivi**:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere ampliando la tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

La norma istitutiva assegna al C.U.G. **compiti propositivi, consultivi e di verifica.**

In particolare sono attribuiti:

1. **compiti propositivi** in merito a

- predisposizione di **piani di azioni positive**;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare **politiche di conciliazione vita privata/lavoro** e quanto necessario per consentire la **diffusione della cultura delle pari opportunità anche attraverso la proposta di piani formativi** per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della **contrattazione integrativa**;
- iniziative volte ad **attuare le direttive comunitarie** per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- **analisi e programmazione di genere** che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

- **diffusione di conoscenze ed esperienze**, nonché altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
 - azioni atte a favorire condizioni di **benessere lavorativo**;
 - azioni positive, interventi e progetti, quali **indagini di clima, codici etici e di condotta**, idonei a **prevenire o rimuovere situazioni** di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - **mobbing** – nell’amm.ne di appartenenza.
2. **compiti consultivi** attraverso la formulazione di pareri su:
- **progetti di riorganizzazione** dell’amministrazione di appartenenza;
 - **piani di formazione del personale**;
 - **orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa** e interventi di conciliazione;
 - **criteri di valutazione del personale**;
 - **contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.**
3. **compiti di verifica** su:
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – **mobbing**;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il C.U.G. deve operare in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell’ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali messe a disposizione dall’amministrazione a tal fine anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

La composizione del C.U.G. è paritetica: pari numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e i relativi supplenti e altrettanti rappresentanti dell’Amministrazione e relativi supplenti.

Anche la Regione Umbria, dopo l’emanazione della Direttiva del Ministro per la P.A. e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4.03.2011, avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", con determinazione direttoriale n. 10282 del 14.12.2012 ha costituito il proprio C.U.G. scegliendone, secondo le indicazioni della Direttiva, il **Presidente** tra gli appartenenti ai ruoli dell’Amministrazione regionale con elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata nell’esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale ed i **componenti in rappresentanza dell’Amministrazione** tra soggetti in possesso di:

- adeguate conoscenze delle materie di competenza del C.U.G.
- adeguate esperienze, nell’ambito delle pari opportunità e/o del **mobbing**, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale
- adeguate attitudini (caratteristiche personali, relazionali e motivazionali).

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

I componenti sono stati pertanto individuati in base a requisiti predefiniti, a seguito di avviso tramite Intranet per la presentazione delle candidature ed esame dei curricula da parte di una commissione interna.

Nel primo periodo di attività il C.U.G. ha predisposto il Regolamento per il proprio funzionamento e sta ora definendo le linee programmatiche per l'attività che intende svolgere, presentandole alla Presidente della Giunta regionale e alla Consigliera regionale di parità, oltre ad aver partecipato ad un percorso formativo appositamente organizzato insieme ai componenti dei C.U.G. del Comune di Perugia e di Terni.

4. Il Piano delle azioni positive 2014-2016

"...Ognuno gioca la propria parte, mette a disposizione qualcosa, accettando di mettersi in gioco, di misurarsi con una sfida, di fare e di essere valutato per ciò che fa...nella convinzione che non vi sia "qualcuno che deve fare" e qualcuno che si limita a fare da "spettatore" o "giudice".

*Questo **cambio di passo** dovrà portare un "valore aggiunto" significativo alla qualità delle scelte relative al futuro di questa regione."*

(da: Umbria 2015: Una nuova Alleanza per lo sviluppo)

Sostenuto dello slancio dato alle politiche di genere dall'attuale programmazione regionale, il Piano di Azioni Positive per il triennio 2014-2016 intende proseguire e incrementare le iniziative promosse dal Piano precedente (Deliberazione della Giunta regionale n. 1070 del 26/07/2010), garantendo equilibrio e interconnessione tra interventi avviati sul versante individuale e strutturale.

Gli **OBIETTIVI GENERALI** del nuovo Piano prevedono:

1. **un'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. **la diffusione di modalità di organizzazione del lavoro** che:
 - **privilegino e valorizzino la dimensione "qualità della prestazione"** e non soltanto la presenza in servizio, in particolare di coloro che appartengono a categorie svantaggiate o sottorappresentate. A tal fine è necessario definire 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** (ad esempio, tramite l'introduzione del telelavoro in

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

alternativa alla fruizione dei congedi parentali.....l'attivazione della banca dei servizi....l'introduzione di figure di facilitatori per liberare tempo.....favorendo e contribuendo ad associazioni tra dipendenti (circoli aziendali?) per organizzare servizi di *time saving*.....)

Rispetto a tale obiettivo, merita un'attenzione particolare **l'istituto del telelavoro**, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, strumento di flessibilità non ancora utilizzato in Regione, nonostante i benefici che offre, quali: una maggiore autonomia della gestione del tempo dedicato al lavoro, una riduzione se non l'annullamento dei tempi di percorrenza casa-lavoro, maggior tempo libero e minore stress ecc.. Tale forma stenta a decollare sia per le resistenze a livello apicale sia per una serie di aspetti negativi che lo connotano, come la mancanza di relazioni di lavoro, un impoverimento di stimoli e un minor scambio di informazioni tra colleghi.

Risulta opportuno intervenire con la definizione progettuale organizzativa a monte per attivare un reale strumento di flessibilità soddisfacente da entrambe le parti: datore di lavoro e dipendenti, sulla base anche delle sperimentazioni già realizzate da altri enti.

Per le finalità anzidette riveste notevole importanza, nell'ambito del Programma dell'Agenda digitale dell'Umbria, il **progetto** denominato "**Scrivania digitale della Giunta**", inserito nel **Piano digitale regionale** di cui alla DGR n. 846 del 22/07/2013, con l'intento di fornire uno strumento che semplifichi ed efficienti i processi di lavorazione che si basano su un approccio digitale e valorizzi i processi di *workflow* e il fascicolo digitale, attivando un miglioramento del rapporto tra il risultato ottenuto e le risorse impiegate e mettendo l'Amministrazione in grado di fornire risposte di qualità in tempi brevi. Questo anche con un processo continuo di revisione, mediante sperimentazione, dei propri processi al fine di individuare la modalità operativa migliore per realizzarli.

In ottica di semplificazione e di miglioramento dei servizi a cittadini ed imprese, obiettivo cardine per la Pubblica Amministrazione, è necessario spingere fortemente sulla revisione dei processi dal punto di vista organizzativo e informatico, sulla dematerializzazione (eliminazione del cartaceo) e sul passaggio "dai documenti ai dati" negli scambi tra enti pubblici. (D.Lgs. n. 82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale").

La Regione ha attivato nel tempo, con una accelerazione nell'ultimo anno, diversi percorsi di digitalizzazione sia all'interno della Giunta che all'esterno, quali ad esempio:

- upgrade del protocollo e della piattaforma documentale;
- manutenzione evolutiva per la revisione delle assegnazioni, la costruzione del fascicolo informatico e la conservazione a norma dei documenti;
- implementazione del *webservice* per il protocollo informatico (per consentire la protocollazione automatica da parte di procedure telematiche);
- completa dematerializzazione delle determinazioni dirigenziali e del BUR;
- revisione del sito web istituzionale, per renderlo più flessibile, accessibile ed usabile;
- approvazione del progetto di accorpamento degli archivi;
- diffusione ed utilizzo crescente della firma digitale e della PEC;
- presentazione delle istanze on line su bandi di finanziamento regionale;
- digitalizzazione del fascicolo personale e disponibilità on line;
- flusso giustificativo/autorizzativo digitale per le assenze del personale, a cominciare dall'istituto delle ferie.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

Accanto a quanto sopra, alcuni servizi regionali hanno realizzato diversi progetti di automazione su specifici aspetti o procedure.

I vari interventi realizzati da diversi soggetti all'interno dell'Amministrazione regionale allargata devono necessariamente avere una matrice e una modalità di attuazione condivise. Tali interventi saranno pertanto compresi in un progetto generale integrato i cui obiettivi devono essere coerenti con il Piano triennale di Semplificazione 2012-2014, con il quale sono definite le linee di intervento e le specifiche di massima, in modo da rendere i singoli aspetti fra loro integrabili e sinergici.

Nel Piano digitale la dematerializzazione e l'attivazione di strumenti operativi basati sul concetto di "Fascicolo digitale" sono una priorità d'azione estremamente rilevante rispetto a tutte le missioni dell'Agenda digitale dell'Umbria. Diviene quindi strategico per l'Amministrazione regionale delineare il programma di digitalizzazione che attui la realizzazione di un sistema informativo regionale integrato e i cui progetti siano in grado di:

- attuare l'interoperabilità tra sistemi utilizzando servizi standardizzati le cui specifiche di utilizzo debbono essere disponibili a tutti, anche mediante il riuso di interfacce già realizzate;
- interfacciarsi con altre banche dati al fine di eliminare la ridondanza dei dati in possesso della PA;
- colloquiare con molteplici sistemi, anche esterni alla Regione Umbria, mediante interfacce standard e riusabili;
- attuare la digitalizzazione anche nell'ottica della decertificazione totale auspicata dall'articolo 15 della legge n. 183/2011.

In considerazione della ampiezza dell'intervento prospettato, che necessariamente dovrà interessare tutta la struttura regionale, l'implementazione del programma di digitalizzazione comporta:

- una progettazione congiunta di aspetti organizzativi, di risorse umane e di tecnologie ICT dal momento che l'automatizzazione prospettata modifica profondamente sistemi organizzativi burocratizzati, procedure di lavoro a bassa efficienza, pratiche di lavoro a scarsa digitalizzazione;
- un approccio sperimentale di introduzione della scrivania digitale in ambiti circoscritti, individuati come ambienti pilota in modo da apprendere dall'esperienza e generare pratiche di successo e favorire il processo di cambiamento che l'automazione produce;
- uno sviluppo progressivo della scrivania digitale e della piattaforma delle istanze per campagne di implementazione sviluppate col medesimo approccio sperimentale adottato negli ambienti pilota.

Ancora in tema di equilibrio e conciliazione tra tempi di vita e lavoro, oltre agli interventi di cui sopra possono essere adottate specifiche misure per sensibilizzare i lavoratori sul tema delle responsabilità parentali e lavorative, mirate a promuovere una piena condivisione delle responsabilità familiari e del ruolo genitoriale. Si tratta di favorire il **maggior utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri**, quale comportamento innovativo in materia di opportunità fornite dalla Legge n. 53/2000.

3. l'adozione di iniziative che sviluppino il *mentoring* (affiancamento dei più anziani ai più giovani) per lo sviluppo delle carriere;

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

4. l'identificazione e la rilevazione di eventuali competenze di genere da poter valorizzare anche allo scopo di implementare la capacità dell'ente di **trattenere all'interno le migliori professionalità migliorando così la produttività e il clima lavorativo.**
5. la 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).

Già nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni del 24/03/2004 si affermava che "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".

Il benessere organizzativo si caratterizza per essere costituito da diverse dimensioni: affettiva, cognitiva, motivazionale e comportamentale, che, articolandosi tra loro impattano sia sulla vita personale, sia sul lavoro degli operatori.

La definizione più condivisa considera il benessere organizzativo come «*l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative*» (Avallone, Pamplomas, 2005).

Il tema del benessere organizzativo ha assunto nel tempo una particolare importanza anche nel mondo del pubblico impiego tanto che è stata recentemente promossa una rete tra le regioni, alla quale partecipa anche la Regione Umbria, per costituire un osservatorio dedicato alla costruzione di una nuova cultura di gestione delle risorse umane e promuovere l'integrazione degli strumenti gestionali e contrattuali valorizzando le singole esperienze regionali in atto.

Volendo dedicare particolare attenzione alla salute organizzativa del personale dell'Ente, la Giunta regionale, in occasione della fase di ristrutturazione organizzativa della fine del 2013, ha espressamente indicato la cura del benessere organizzativo nell'ambiente lavorativo quale specifica funzione da svolgere, attribuendo la gestione ed il coordinamento degli interventi connessi al Servizio *Amministrazione del personale dell'Area Organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e autonomie locali.*

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

- la realizzazione di un **modello organizzativo basato su relazioni/rete** 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. la promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle competenze individuali

I nuovi modelli organizzativi con cui oggi si confronta la Pubblica Amministrazione, che privilegiano i processi di snellimento, di semplificazione e la ricerca di maggiore flessibilità, comportano anche una graduale trasformazione di strutture burocratiche e verticali, troppo pesanti e rigide, in strutture più snelle, più adatte ad operare in contesti competitivi, fondate sulla capacità degli individui che vi lavorano di attivare proficue relazioni orizzontali e di coordinamento. Inoltre, l'utilizzo di nuove tecnologie, disponibili a tutti i livelli di inquadramento del personale, da un lato ha consentito una maggiore integrazione organizzativa, dall'altro obbliga all'individuazione di nuovi criteri di valorizzazione e di valutazione individuale.

In questo contesto assumono maggiore importanza le 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.

Il coinvolgimento della Dirigenza risulta, peraltro, strategicamente determinante e richiama un impegno concreto da parte dei vertici dell'organizzazione su queste tematiche, rilanciando la convinzione che il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aumento dell'efficacia ed efficienza organizzativa passano anche attraverso un corretta gestione e valorizzazione delle risorse umane.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Gli obiettivi generali si traducono in **singoli progetti** (Aree d'intervento) da realizzare attraverso azioni positive, fatti concreti che mirano ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze presenti e che ostacolano la piena partecipazione e valorizzazione delle donne e degli uomini che operano nell'Amministrazione regionale.

Il Piano è strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare alle donne, nei percorsi lavorativi, non pochi disagi e difficoltà. Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Il Piano si pone come sintesi di percorsi intrapresi in ambiti regionali distinti che confluiscono in una programmazione comune, sulla base dell'avvio di un coordinamento stabile e un monitoraggio continuativo da parte dei diversi soggetti di riferimento: l'Area Organizzazione delle Risorse Umane, Innovazione tecnologica e Autonomie locali, il Comitato Unico di Garanzia e gli altri organismi di parità operanti a livello territoriale, quali la Consigliera regionale di parità.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

Le singole azioni saranno declinate nei piani annuali delle attività dell'Ente e negli obiettivi delle singole strutture.

Il grado di realizzazione del Piano sarà monitorato ogni anno prima della fase di pianificazione annuale delle attività.

Per il raggiungimento degli obiettivi del Piano saranno adottati strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione (incontri e seminari), anche attraverso l'area web per consentire il pieno coinvolgimento delle dipendenti e dei dipendenti.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

AREA 1: LEGGERE L'ORGANIZZAZIONEObiettivi specifici:

- migliorare la conoscenza della struttura regionale in ottica di genere al fine di superare le eventuali discriminazioni a carico del personale femminile;
- 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.

Azioni Positive	Attività	Attori coinvolti	Tempi
1 Rilevazione ed analisi di dati individuali circa le criticità dell'organizzazione del lavoro, le esigenze e le aspettative del personale aziendale in materia di pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • definizione di un questionario da sottoporre al personale (*) • analisi ed elaborazione dei dati raccolti e successiva • stesura di un rapporto e presentazione pubblica (*) 	CUG Servizio <i>Amministrazione del personale</i> Altre risorse regionali a seconda del bisogno (* In collaborazione con la Consigliera di parità	Entro il 2014
2 Favorire la conoscenza delle posizioni disponibili in tutta l'organizzazione, delle competenze necessarie per	<ul style="list-style-type: none"> • creazione di una pagina dedicata nella Intranet • manutenzione (per la categoria D) e costruzione (per le categorie C e B) del repertorio delle competenze del personale 	CUG Servizio <i>Organizzazione e gestione del personale</i>	Entro il triennio di riferimento

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

candidarsi alla posizione e dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno intenzione di spostarsi	<ul style="list-style-type: none"> revisione dell'ordinamento professionale: riordino dei profili e valorizzazione delle competenze 		
Azioni Positive	Attività	Attori coinvolti	Tempi
3 Favorire la circolazione delle informazioni e la fruibilità dei canali di accesso alle informazioni	<ul style="list-style-type: none"> disponibilità on line del fascicolo personale riattivazione del flusso giustificativo/autorizzativo digitale per le assenze del personale utilizzo della "scrivania digitale" migrazione dei team site della Intranet regionale interoperabilità dei sistemi cooprogettazione di azioni mirate alla reingegnerizzazione e semplificazione dei processi di lavoro interno (task force) 	CUG Servizi della Task force (DGR 930/2013 e 291/2014)	Entro il triennio di riferimento

AREA 2: VALORIZZAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE PER RIDARE VALORE AL LAVORO PUBBLICOObiettivi specifici:

- valorizzare la responsabilità individuale e recuperare il senso di appartenenza;
- attuare un modello organizzativo basato su relazioni/rete;
- verificare quanto i comportamenti soggettivi e le prassi organizzative sono orientate alla valorizzazione dell'apporto delle persone;
- prendere in considerazione nuove competenze e capacità individuali in grado di portare dei cambiamenti significativi;
- favorire un corretto percorso di inserimento e sviluppo delle persone disabili o affette da malattia invalidante;
- migliorare il clima organizzativo delle strutture regionali.

Azioni Positive	Attività	Attori coinvolti	Tempi
1 Valutazione e cura del benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> predisposizione e somministrazione ai dipendenti di un questionario al fine di rilevare il 	Servizio Amministrazione del personale	Entro 1 anno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

	<p>grado di qualità percepito della vita organizzativa e favorire il raggiungimento degli obiettivi di performance in un clima di condivisione</p> <ul style="list-style-type: none"> ● attivazione del <i>mentoring</i> (inserimento/affiancamento/formazione dei dipendenti più giovani o di nuova assegnazione a cura dei più anziani/esperti) ● utilizzo della piattaforma e-learning per implementare un archivio strutturato dei materiali formativi a supporto dei dipendenti, sviluppo della piattaforma e-learning per rendere fruibile la formazione di base (sicurezza, bilancio, atti amministrativi ecc.) da tutto il personale con abbattimento dei costi di formazione e di spostamento ● attivazione del CUG, su segnalazione dei lavoratori e delle lavoratrici, quale punto di ascolto e raccolta per l'eventuale presenza di situazioni di mobbing o di discriminazione per mancato rispetto della normativa relativa alle pari opportunità, penalizzazione sul lavoro a seguito di ogni altra discriminazione ritenuta tale dalla vigente legislazione, per la successiva informazione agli organismi e/o servizi regionali competenti (*) sugli accertamenti da eseguire e sui provvedimenti da assumere ● partecipazione alla rete tra le Regioni per costituire un osservatorio sul benessere organizzativo, dedicato alla costruzione di una nuova cultura di gestione delle risorse umane e promuovere l'integrazione degli 	<p>Servizio <i>Organizzazione e gestione del personale</i></p> <p>CUG</p> <p>(*) In collaborazione con la Consiglieria di parità</p>	
--	--	--	--

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

	strumenti gestionali e contrattuali, valorizzando le singole esperienze regionali in atto		
2 Garantire un sistema di comunicazione interna efficace e trasparente	<ul style="list-style-type: none"> • attivare un rapporto continuo e costante tra gli organi di vertice, politici o gestionali, e l'intero personale dipendente, al fine di partecipare progetti e strategie di valorizzando e tutelando le diverse professionalità. 	Direzioni regionali	Entro il triennio di riferimento
3 Valutazione in ottica di genere	<ul style="list-style-type: none"> • revisione dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni 	Servizio <i>Organizzazione e gestione del personale</i> In collaborazione con la Consigliera di parità	Entro il triennio di riferimento
4 Valorizzazione delle competenze e dei contributi del personale disabile/ parzialmente invalido	<ul style="list-style-type: none"> • monitoraggio, mappatura ed analisi delle modalità di collocamento/ inserimento lavorativo dei dipendenti regionali disabili/invalidi • successiva predisposizione di un questionario allo scopo di acquisire utili informazioni su esperienze concrete, raccogliere proposte migliorative, individuare attività/ funzioni che possono essere sviluppate nell'ottica della valorizzazione delle competenze e della razionalizzazione del servizio prestato. L'indagine è rivolta: <ul style="list-style-type: none"> - al personale dipendente con disabilità o parzialmente invalido; - al personale dirigente di strutture in cui prestano servizio dipendenti con disabilità o parzialmente invalidi; - a tutti i dipendenti regionali che 	Servizio <i>Organizzazione e gestione del personale</i> Servizio <i>Amministrazione del personale</i>	Entro 1 anno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

	<p>intendono offrire il loro contributo</p> <ul style="list-style-type: none"> • elaborazione dei dati acquisiti • adozione di iniziative e percorsi di miglioramento dell'inserimento lavorativo del personale disabile/invalido 		
--	---	--	--

AREA 3: PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivi specifici:

- tutelare i percorsi professionali delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 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**;
- sensibilizzare sul tema delle responsabilità parentali e lavorative mirate a **promuovere una piena condivisione delle responsabilità familiari** e del ruolo genitoriale;
- disciplinare un trattamento uniforme per la valutazione delle assenze prolungate per congedi di maternità, parentali o per motivazioni di cura.

Azioni Positive	Attività	Attori coinvolti	Tempi
<p>1</p> <p>Attività propedeutiche all'introduzione del telelavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • definizione di un percorso di ampia condivisione con tutti i soggetti che, per quanto di competenza, possono dare un contributo tecnico, specialistico, professionale sull'istituto e l'utilizzazione del telelavoro • avvio di attività di studio per la regolamentazione tecnica, economica e giuridica, la definizione dei criteri di assegnazione delle postazioni di lavoro che tengano conto in via prioritaria dei carichi familiari, dei tempi di percorrenza casa-lavoro, di situazioni correlate alla disabilità sia del dipendente interessato che dell'eventuale 	<p>CUG Strutture dell'Area <i>Organizzazione delle Risorse Umane, Innovazione tecnologica e Autonomie locali</i></p> <p>Servizi della Task force (DGR 930/2013 e 291/2014)</p>	Entro il triennio di riferimento

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

	<p>familiare assistito, ecc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • classificazione delle attività che consentono lo svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro • adozione di iniziative per incentivare il telelavoro come opportunità anche temporanea, senza che esso diventi pregiudiziale allo sviluppo professionale e/o di carriera • azioni propedeutiche per l'attivazione di un progetto sperimentale di lavoro a distanza, anche a domicilio • utilizzo degli strumenti previsti nel Piano digitale regionale (scrivania digitale) 		
<p>2 Realizzazione asilo interaziendale/centri estivi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • aggiornamento del monitoraggio delle esigenze del personale regionale effettuato nel corso del 2013 • utilizzazione di strutture esistenti in regime di convenzione, attraverso apposito protocollo d'intesa, sottoscritto tra Regione Umbria e Comune di Perugia ed altri enti che manifestino interesse • individuazione e sperimentazione di misure a sostegno dell'utilizzo di centri estivi organizzati sul territorio regionale nel periodo di sospensione delle normali attività scolastiche. 	<p>Area <i>Organizzazione delle Risorse Umane, Innovazione tecnologica e Autonomie locali</i></p> <p>in collaborazione con CUG e con il supporto degli Uffici regionali competenti per i servizi sociali.</p>	Entro il triennio di riferimento
<p>3 Individuazione di strumenti per il <i>time saving</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • favorire e collaborare all'attivazione di banche dei servizi per lo scambio alla pari di 	<p>CUG Servizio <i>Amministrazione</i></p>	Entro il triennio di riferimento

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

	tempi e servizi anche attraverso associazioni dei dipendenti	<i>del personale</i>	
4 Adozione di misure per promuovere il ricorso ai congedi parentali da parte dei padri	<ul style="list-style-type: none"> campagna di comunicazione-informazione interna sul valore della genitorialità tesa ad armonizzare i comportamenti sociali verso una più equa ed efficace ripartizione delle responsabilità familiari tra madri e padri. 	Servizio <i>Amministrazione del personale</i> In collaborazione con la Consigliera di parità	Entro 1 anno
5 Tutela delle lavoratrici ed dei lavoratori durante i periodi di assenza prolungati	<ul style="list-style-type: none"> implementazione di strumenti informativi idonei per il mantenimento di contatti lavorativi e per l'aggiornamento professionale durante i periodi di assenza prolungati utilizzo della piattaforma e-learning (Vedi Area 2, azione 1) formazione di team di lavoro per il reinserimento del/della dipendente che rientra al lavoro 	CUG Area <i>Organizzazione delle Risorse Umane, Innovazione tecnologica e Autonomie locali</i>	Entro 1 anno
6 Revisione dei CID finalizzata alla valutazione di particolari necessità (assenze prolungate per motivi di cura)	<ul style="list-style-type: none"> monitoraggio dei casi degli ultimi anni individuazione di criteri definiti informazione ai responsabili incaricati delle valutazioni del personale al fine di un'applicazione omogenea e oggettiva adeguamento degli istituti disciplinati nei CID alle azioni positive previste dal presente Piano correlata proposta di revisione del CID (*) 	CUG Area <i>Organizzazione delle Risorse Umane, Innovazione tecnologica e Autonomie locali</i> (*) In collaborazione con la Consigliera di parità	Entro il triennio di riferimento

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

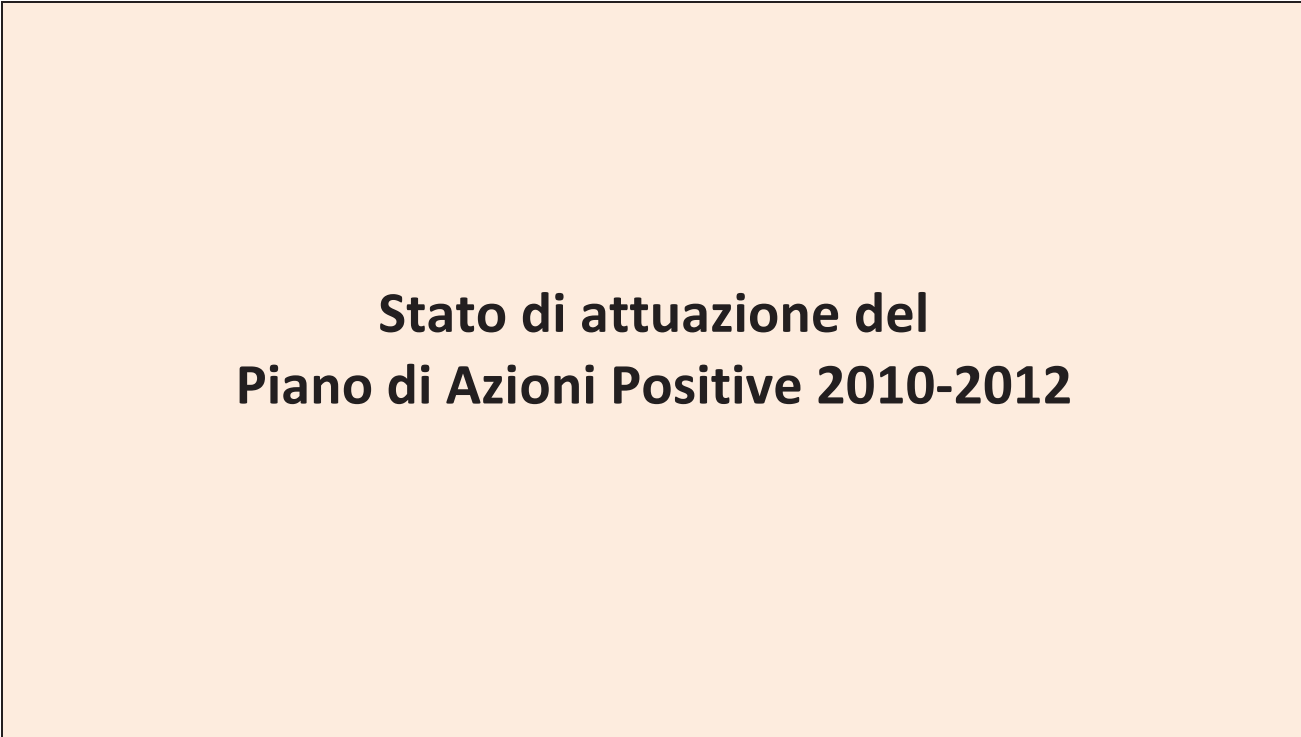
AREA 4: PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORIENTATA ALLE COMPETENZE INDIVIDUALIObiettivi specifici:

- contribuire allo sviluppo di una cultura di parità e pari opportunità attraverso la diffusione di conoscenze specifiche in materia di e di strumenti finalizzati all'eliminazione di stereotipi e pregiudizi;
- valorizzare le competenze orientate al principio di pari opportunità e all'inclusione sociale;
- sensibilizzare e coinvolgere la dirigenza sulle tematiche di pari opportunità e di valorizzazione delle capacità e delle competenze individuali;
- valorizzare e promuovere l'attività del CUG, garantendone l'operatività e potenziando le risorse a disposizione, ove necessario.

Azioni Positive	Attività	Attori coinvolti	Tempi
1 Interventi sulla formazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> • semplificazione delle modalità e delle procedure di accesso e gestione della formazione, neutralizzando ogni eventuale differenza derivante da situazioni soggettive e collocando tutto il personale in una sostanziale parità di accesso • realizzazione di percorsi formativi specifici per l'arricchimento delle conoscenze/competenze dei componenti del CUG (*) 	CUG <i>Area Organizzazione delle Risorse Umane, Innovazione tecnologica e Autonomie locali</i> (*) In collaborazione con la Consigliera di parità	Entro un biennio
2 Potenziamento dell'informazione e della comunicazione in tema di pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • potenziamento delle pagine dedicate alle pari opportunità sulla rete interna, anche con spazi per lo scambio di esperienze e confronti, per notizie provenienti da altre amministrazioni e per informazioni relative a pubblicazioni, iniziative di studio e confronto • predisposizione di una newsletter periodica in formato elettronico sulle pari opportunità da inviare anche ad altre Pubbliche amministrazioni (*) 	CUG <i>Area Organizzazione delle Risorse Umane, Innovazione tecnologica e Autonomie locali</i> (*) In collaborazione con la Consigliera di parità	Entro il 2014

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

<p>3 Rafforzamento dei rapporti fra le istituzioni per una politica delle pari opportunità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • individuazione dei soggetti possibili <i>partners</i> in iniziative comuni per le P.O. e raccordo con la Consigliera regionale di parità • partecipazione al Tavolo regionale delle politiche di genere • attivazione di una rete di relazioni e collaborazione con i CUG del Comune di Perugia e Terni per <ul style="list-style-type: none"> - stimolare riflessioni, opinioni e confronto sulle questioni di genere e pari opportunità; - creare una cultura di base comune e condivisa in materia di pari opportunità all'interno dei CUG; - contribuire alla creazione dei piani di azioni positive dei vari Enti coinvolti. 	<p>CUG <i>Area Organizzazione delle Risorse Umane, Innovazione tecnologica e Autonomie locali</i></p>	<p>Entro il 2014</p>
<p>4 Promozione, visibilità e potenziamento ruolo degli organismi di parità interni</p>	<ul style="list-style-type: none"> • azioni di promozione alle attività del CUG: <ul style="list-style-type: none"> ○ spazi dedicati nella intranet e nel sito internet istituzionale; ○ garanzia di supporto tecnico-amministrativo; ○ organizzazione di seminari o convegni divulgativi (*) • adozione di misure per la qualificazione e la valutazione dei tempi di lavoro dedicati dal personale componente gli organismi di parità. 	<p>CUG <i>Area Organizzazione delle Risorse Umane, Innovazione tecnologica e Autonomie locali</i> (*) In collaborazione con la Consigliera di parità</p>	<p>Per tutto il triennio di riferimento</p>

APPENDICE 1

**Stato di attuazione del
Piano di Azioni Positive 2010-2012**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

AREA 1: L'ACCESSO AL LAVORO, LO SVILUPPO PROFESSIONALE E LA QUALITÀ DEL LAVORO**Azioni positive:**

- a) Definizione ed implementazione di un sistema statistico/informatico che consenta l'acquisizione di dati di carattere anagrafico/lavorativo/organizzativo/stipendiale in un'ottica di genere*
- b) Rilevazione ed analisi di dati individuali circa le criticità dell'organizzazione del lavoro, le esigenze e le aspettative del personale aziendale in materia di pari opportunità*
- c) Definizione ed implementazione di azioni volte al riequilibrio dei settori dove donne o uomini sono sottorappresentati*
- d) Favorire la conoscenza delle posizioni disponibili in tutta l'organizzazione, delle competenze necessarie per candidarsi alla posizione e dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno intenzione di spostarsi*

Stato di attuazione:**a) b)**

Nel processo di **miglioramento e sviluppo dei sistemi di gestione dei dati inerenti il personale** (informazioni giuridiche, economiche e organizzative) contenuti nel sistema informativo SAP, l'Amministrazione regionale ha avviato negli anni 2012 e 2013 **l'implementazione di ulteriori specifici moduli**, volti a semplificare il dialogo con l'utenza esterna in fase di candidatura ai **processi di reclutamento del personale** (concorsi pubblici) ed alla **caratterizzazione e valorizzazione**, oltre alle tradizionali informazioni anagrafiche, **delle competenze individuali possedute dal personale regionale in ottica di sviluppo delle professionalità presenti**. Tali azioni si accompagnano alla migrazione dei sistemi in ambiente open (via web) per consentire una maggiore interazione con i soggetti esterni interessati e con i singoli dipendenti. Infatti, nel corso del 2014 potrà essere valutato il diretto coinvolgimento di questi ultimi nel processo di alimentazione del sistema mediante l'autonomo inserimento delle informazioni a corredo della carriera, anche per ottimizzare la migliore collocazione organizzativa delle competenze e professionalità interne.

c)

Con le Deliberazioni della Giunta regionale n. 806/2012 e n. 1603/2013 l'Amministrazione ha provveduto agli adempimenti previsti dall'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. in tema di rilevazione delle eccedenze di personale delle Pubbliche Amministrazioni. In tale occasione, ferma restando l'assenza di personale in posizione soprannumeraria e di eccedenze finanziarie e/o funzionali di personale, è stata evidenziata dai singoli dirigenti e condivisa dai direttori competenti una diffusa carenza di adeguata dotazione di risorse delle strutture dirigenziali. Sono pervenute, infatti, da parte di tutte le direzioni numerose richieste di personale,

di varie categorie e profili, per fronteggiare le esigenze connesse al presidio delle funzioni istituzionali, da acquisire anche mediante specifici percorsi di mobilità interna del personale e di complessivo riposizionamento delle competenze.

Il contenuto delle istanze di potenziamento degli organici è ascrivibile ad una duplice tipologia di esigenza. Alcune richieste di personale evidenziano, infatti, fabbisogni connessi all'impossibilità di far fronte a maggiori carichi di lavoro sopravvenuti a seguito di interventi organizzativi di attribuzione di nuove funzioni ovvero all'attivazione di percorsi di mobilità interna volontaria. Altre richieste di personale sono motivate dall'esigenza di acquisire professionalità specialistiche e tecniche indispensabili per far fronte a nuove funzioni/attività conferite da normative statali o regionali o a nuove e più complesse modalità di esercizio delle funzioni istituzionali derivanti dagli standard europei e/o dalle disposizioni contenute in normative regionali (vedi l.r. 16 settembre 2011, n. 8 "Semplificazione amministrativa e normativa dell'ordinamento regionale e degli Enti locali territoriali"). Per rispondere a tale esigenza, con DGR 51/2014 di definitiva adozione dei criteri per la riorganizzazione degli assetti organizzativi non dirigenziali è stato previsto il cronoprogramma degli interventi che porteranno nel corso del 2014 alla definizione dell'assegnazione del personale ai nuovi assetti unitamente alla dotazione organica di ciascuna Direzione.

d)

Nelle more del completamento del percorso di riorganizzazione degli assetti organizzativi regionali e della conseguente definizione del Piano occupazionale e dei fabbisogni di personale le posizioni disponibili da ricoprire tramite percorsi di mobilità interna all'organizzazione sono state pubblicizzate nel portale intranet della Regione Umbria – Giunta regionale - canale reclutamento; in tale portale, di volta in volta, sono stati pubblicati specifici avvisi di mobilità interna volontaria rivolti al personale a tempo indeterminato della Giunta regionale.

Nei predetti avvisi, che hanno consentito ai lavoratori di spostarsi all'interno dell'organizzazione e prestare attività in ambiti più consoni alla propria professionalità/interessi, sono stati previsti criteri atti a valorizzare situazioni personali e/o familiari che necessitano di particolare tutela o attenzione. In particolare sono stati riconosciuti specifici punteggi ai dipendenti portatori di handicap o di invalidità riconosciuta in relazione alla percentuale di invalidità certificata; ulteriori punti sono stati assegnati inoltre in relazione a numero dei figli e relativa età, presenza nello stato di famiglia di altri familiari portatori di handicap o altre gravi debilitazioni psicomotorie.

Per quanto riguarda le posizioni lavorative da ricoprire con personale proveniente da altre amministrazioni (mobilità esterna), nelle more della definizione del piano occupazionale e dei fabbisogni di personale, si è stabilito che con le risorse finanziarie liberatesi a seguito di percorsi di mobilità in uscita di personale regionale, è possibile procedere all'attivazione di comandi in entrata di personale di altre amministrazioni valutando oltre ad esigenze di tipo organizzativo (*corrispondenza di categoria e profilo, esigenze organizzative, possesso di specifiche competenze/conoscenze necessarie allo svolgimento di attività/progetti, eventuale maggiore anzianità in posizione di comando*) anche le esigenze di riavvicinamento a nucleo familiare e altre comprovate situazioni personali e/o di familiari (*sic. DGR 1410/2013*).

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

AREA 2: LA CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E LAVORO**Azioni positive:**

e) Individuazione, analisi di Buone Pratiche che riguardino forme di flessibilità oraria compatibili con esigenze connesse a differenze di genere, alle diversità e alla salute tenendo in considerazione le esigenze dell'organizzazione

f) Sperimentazione su piccola scala di Buone Pratiche che promuovano forme di flessibilità oraria compatibili con esigenze connesse a differenze di genere, alle diversità e alla salute tenendo in considerazione le esigenze della organizzazione

g) Tutelare le lavoratrici ed i lavoratori durante i periodi di assenza prolungati

Stato di attuazione:

e) f) g)

L'Amministrazione regionale nel corso dell'anno 2013 è intervenuta in maniera incisiva su tale Area:

- a) **definendo linee guida** per le strutture regionali impegnate, per competenza, nella revisione/regolamentazione della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro del personale regionale e prendendo atto della significativa collaborazione della RSU aziendale che - attraverso la sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa in data 21.12.2012 - ha formalizzato l'attiva partecipazione al tavolo tecnico che ha permesso la condivisione ed il confronto sui principali temi inerenti l'orario di lavoro (DGR. n. 134 del 20.02.2013);
- b) **adottando la disciplina delle prestazioni lavorative della dirigenza** (DGR n. 1252 dell'11.11.2013);
- c) **adottando la disciplina della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro del personale regionale delle categorie professionali**, con entrata in vigore delle disposizioni ivi contenute dal 1 gennaio 2014 (DGR n. 1253 dell'11.11.2013).

La nuova disciplina delle prestazioni lavorative della dirigenza ha, tra l'altro, evidenziato **il ruolo datoriale** che si esprime attraverso la **valorizzazione dell'autonoma gestione delle risorse umane**, finanziarie e strumentali assegnate, allo scopo di dare piena consapevolezza alla correlazione tra capacità manageriali e responsabilità dirigenziali e disciplinari.

L'identificazione delle responsabilità attribuite al personale dirigente, ai dipendenti delle categorie ed all'Amministrazione in qualità di "datore di lavoro" ha contribuito alla definizione di modelli organizzativi e gestionali, in grado di dare concreta attuazione alle innovative disposizioni, a garanzia della capillare applicazione degli istituti di flessibilità/tutela commisurata alle peculiari esigenze di funzionamento delle strutture organizzative.

Le disposizioni introdotte sono basate **sull'ampia flessibilità dell'articolazione dell'orario di**

lavoro, sulla conciliazione tra esigenze di servizio e tutele personali e familiari dei dipendenti, senza sottovalutare il necessario adeguamento ai tempi di vita e della città, in attuazione dei principi ispiratori contenuti nella legge n. 53/2000 (*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*).

La flessibilità dell'orario di lavoro individuale e l'introduzione dell'accumulo di un'eccedenza oraria flessibile favorisce l'ottimizzazione del tempo di lavoro e l'armonizzazione (giornaliera) anche con eventuali impegni ed adempimenti di carattere familiare e/o personale.

Le indicazioni contenute nel Piano 2010-2012 sono divenute, quindi, proposte concrete introdotte nella nuova regolamentazione dell'orario di lavoro del personale delle categorie - DGR n. 1253/2013 - con le seguenti modalità:

- 1) Articolazione dell'orario di lavoro che consente il superamento delle 6 ore continuative di prestazione lavorativa, fatta salva una pausa minima di 10 minuti tolta in automatico, a garanzia del recupero psico-fisico, così come previsto dall'art. 8 del Decreto Legislativo n. 66/2003 e s.m.i., con la conseguente possibilità di accumulare orario in eccedenza da utilizzare nelle fasce di flessibilità o a copertura dei rientri pomeridiani obbligatori, concordati con il Responsabile della struttura di appartenenza e predefiniti nel sistema di rilevazione automatizzato (artt. 4, 14 e 19);
- 2) Articolazione oraria agevolata (con profilo orario pari a 7h e 12 minuti) che, attraverso l'applicazione combinata dei benefici di tutela connessi ai permessi giornalieri pari a 2h/giorno, già concessi sia a dipendenti portatori di disabilità grave che ai genitori con figli fino ad 1 anno di età, consente l'assolvimento del debito orario settimanale - pari a 36 ore - senza effettuare i rientri pomeridiani (art. 14, comma 2);
- 3) Prolungamento della flessibilità in entrata fino alle ore 9.30 a tutela di situazioni di particolare disagio personale/familiare o svantaggio sociale rappresentate dai dipendenti (art. 6, c.2);
- 4) Introduzione di un sistema di gestione e controllo più flessibile che diversifica le prestazioni lavorative richieste ed autorizzate dal Responsabile della struttura di appartenenza (lavoro straordinario) da quelle rese in maniera flessibile dal dipendente (eccedenza flessibile) - (art. 19);
- 5) Ulteriore valorizzazione della Banca delle Ore che disciplina l'accantonamento delle prestazioni di lavoro straordinario in un conto individuale annuo che il dipendente può gestire in maniera flessibile entro l'anno successivo a quello di maturazione, come permessi compensativi frazionati o della durata dell'intera giornata, assicurando contestualmente l'applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti in ordine alla liquidazione delle maggiorazioni ivi previste (art. 12);
- 6) Promozione dell'impiego flessibile delle risorse umane attraverso prestazioni lavorative svolte dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di servizio - anche a domicilio - dove la prestazione sia tecnicamente possibile con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Sono stati individuati criteri e linee guida per la predisposizione di una specifica regolamentazione che definisca, in dettaglio, la disciplina economica, giuridica ed organizzativa della prestazione in telelavoro, con particolare attenzione all'adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro (art. 8).

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

AREA 3: LA PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORIENTATA ALLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLE DIVERSITÀ

Azioni positive:

- h) Interventi formativi in un'ottica di genere e di valorizzazione delle differenze*
- i) Potenziamento dell'informazione e della comunicazione in tema di pari opportunità*
- l) Rafforzamento dei rapporti fra le istituzioni per una politica delle pari opportunità*

Stato di attuazione:

h)
Azione non attuata.

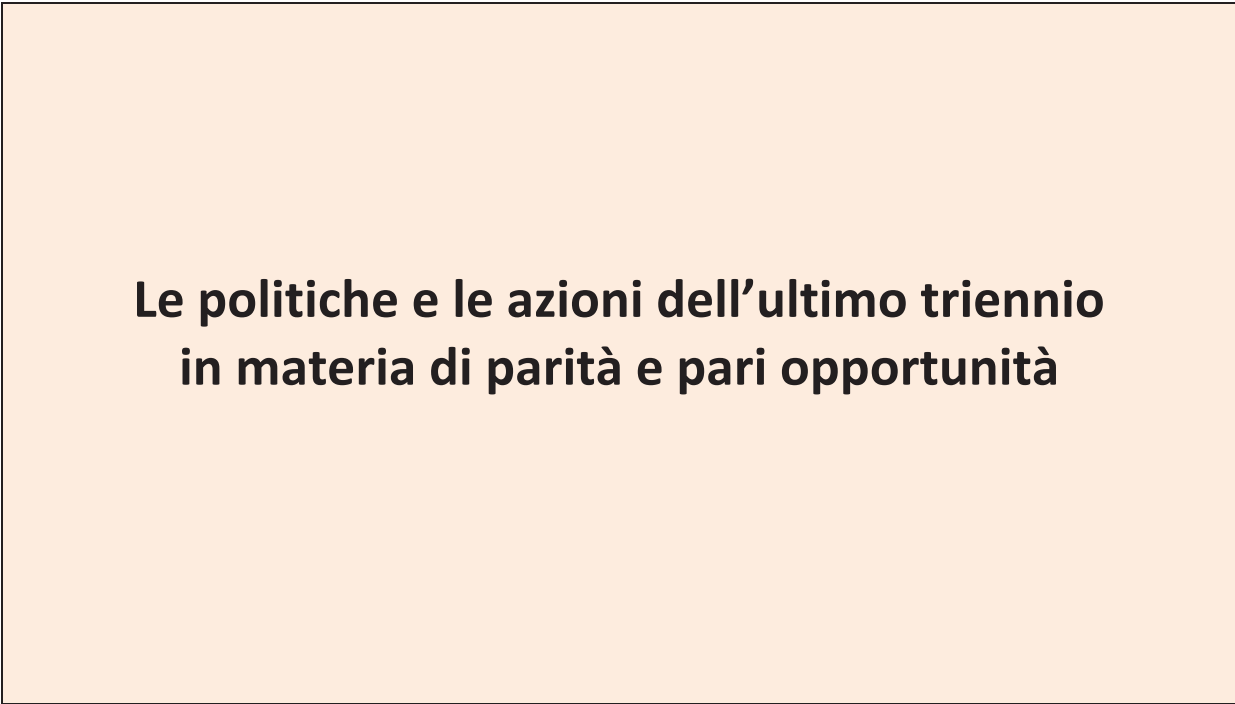
i)
Con l'insediamento del **Comitato Unico di Garanzia della Regione Umbria** (21.1.2013) e in concomitanza con l'avvio della sua attività, è stato intanto realizzato un canale tematico all'interno del portale intranet aziendale al fine di fornire a tutto il personale le informazioni sulle tematiche delle pari opportunità e sulle iniziative intraprese dal C.U.G.

l)
Per **promuovere la collaborazione con altri enti territoriali ed altri soggetti delle Pari Opportunità**, come peraltro indicato al punto 4 della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 4.3.2011, il C.U.G. ha già avviato proficui contatti con la Consigliera di parità regionale e con la Presidente del Centro per le Pari opportunità.

Inoltre, i componenti del C.U.G. della Regione Umbria e il personale regionale appartenente a strutture che si occupano sotto vari profili di tematiche relative alle Pari Opportunità hanno partecipato al corso di formazione promosso dal Comune di Perugia e realizzato nel 2013 dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica su "*Questioni di genere e pari opportunità: il CUG e le garanzie antidiscriminatorie*".

La frequenza del corso – articolato in sei moduli - insieme ai componenti dei CUG del Comune di Perugia e del Comune di Terni, ha consentito di **avviare un percorso di conoscenza/approfondimento dei principali aspetti delle pari opportunità ed un ricco scambio di idee, esperienze e buone prassi** realizzate dalle amministrazioni presenti, sicuramente utile alla promozione della cultura delle P.O. e alla valorizzazione delle diversità all'interno dell'Amministrazione regionale.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

APPENDICE 2

**Le politiche e le azioni dell'ultimo triennio
in materia di parità e pari opportunità**

1. Le politiche comunitarie ed il contesto normativo 2010-2013

a) L'Unione Europea

Lo sviluppo delle politiche delle pari opportunità in Italia è stato favorito in modo sostanziale dalle azioni dell'**Unione Europea** dell'ultimo decennio sia per quanto riguarda la legislazione, sia in termini di indirizzi, programmazione e finanziamento.

In tale ambito due sono i documenti di particolare rilevanza:

1. La **Road map o Tabella di marcia per la parità tra le donne e gli uomini 2006-2010**, percorso strategico quinquennale per combattere le disparità esistenti in tutti i settori della vita civile, con la quale sono individuati **sei** settori prioritari di intervento:
 1. realizzare una **eguale indipendenza economica** e raggiungere l'obiettivo di occupazione femminile (60% nel 2010) stabilito dal Consiglio di Lisbona;
 2. migliorare la **conciliazione** tra la vita lavorativa e la vita privata;
 3. promuovere l'**eguale partecipazione** di uomini e donne **nei luoghi decisionali**;
 4. **combattere la violenza** di genere e la tratta di essere umani;
 5. **eliminare** gli **stereotipi di genere** a partire dall'educazione e dalla cultura;
 6. promuove l'**uguaglianza di genere** al di fuori dell'Unione Europea.
2. La **Carta Europea per l'uguaglianza nella vita locale e regionale (2006) e la Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015**, elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa con il sostegno della Commissione Europea.

Gli Enti Locali e Regionali sono invitati a firmarla, a prendere pubblicamente posizione sul principio dell'uguaglianza ed ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni definiti nella Carta.

Per assicurare la messa in atto degli impegni, ogni firmatario deve redigere un **Piano d'azione per l'uguaglianza**, che fissi le priorità, le azioni e le risorse necessarie alla sua realizzazione.

Più recentemente, nell'ambito delle politiche comunitarie 2014-2020 il **Fondo Sociale Europeo** ha attribuito una particolare rilevanza alle azioni per la riduzione delle disuguaglianze tra uomini e donne e la prevenzione delle discriminazioni, al rafforzamento dell'innovazione sociale e alla cooperazione transnazionale. Sono inoltre introdotte disposizioni specifiche per incoraggiare gli Stati membri e le regioni ad aumentare l'effetto leva dei fondi per le azioni volte a favorire l'impiego, l'educazione e l'inclusione sociale.

b) Il contesto nazionale

La Pubblica Amministrazione italiana è tuttora caratterizzata da un forte cambiamento che porta verso l'evoluzione delle sue funzioni e dei sistemi organizzativi e gestionali da un modello burocratico formale ad uno maggiormente flessibile, con strutture snelle.

In questo contesto, **gli approcci innovativi allo sviluppo e alla gestione delle risorse umane confermano la valorizzazione delle differenze**, in quanto la diversità e la specificità di ogni singola risorsa umana che la compone sono la caratteristica di ogni realtà organizzativa.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

Il processo di cambiamento investe inevitabilmente sul capitale umano di donne e uomini ed ha lo scopo di utilizzare pienamente il contributo di ciascuno, sviluppare la managerialità e favorire il processo di crescita, sia del singolo sia del gruppo, basato **sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione**, per far emergere risorse latenti e **portare l'individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale personale e professionale all'interno della Pubblica Amministrazione.**

Questo approccio è pienamente coerente con i principi posti in essere

- dal **D.Lgs. n. 150/2009** (*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*) in tema di pianificazione della performance e valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e integrità;
- dal **D.Lgs. n.165/2001**, il cui art.7 prevede che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne”*.

A questa nuova visione del ruolo, della *mission* e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni aveva già dato un grande contributo la legislazione in materia di pari opportunità, sia di livello europeo (con la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) sia di livello nazionale con il D.lgs n. 198/2006 e con la Direttiva del 23 maggio 2007, (ricordati nel paragrafo 1, pag. 3 del Piano).

Su tale quadro normativo, richiamato e illustrato nel PAP 2010-2012, è stata da ultimo adottata la **Legge n. 183 del 4.11.2010** che all'art. 21, intervenendo sull'art. 7 del D.Lgs. 165 del 2001 già richiamato, ha stabilito per le pubbliche amministrazioni l'adozione di **misure atte a garantire pari opportunità e assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta**, in particolare attraverso la **migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti**, garantendo **un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo**, con l'impegno a **rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno:**

“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”

La norma ha inoltre previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"(C.U.G.)** in sostituzione del Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno di *mobbing* dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva che riguardano il personale delle pubbliche amministrazioni.

In tal modo il C.U.G. rafforza il proprio ruolo e le proprie competenze operando in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti (Comitato Pari Opportunità e Comitato Mobbing).

Al C.U.G. sono attribuiti **compiti propositivi, consultivi e di verifica**. Esso opera in **collaborazione con la consiglieria o il consigliere nazionale di parità e “contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Per avviare la costituzione dei C.U.G., il Ministro per la P.A. e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno infine emanato la **Direttiva del 4.03.2011** con la quale vengono dettate le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

2. Sviluppo delle politiche di pari opportunità nella Regione Umbria

Nella **programmazione 2007-2013** relativa ai **Fondi Strutturali** la Regione Umbria ha attribuito alle pari opportunità una funzione strategica e vincolante in relazione alla quale ha stabilito

- di aderire e sottoscrivere la Carta Europea dell'uguaglianza nella vita locale;
- di dotarsi di una legge sulla cittadinanza di genere;
- di definire un Piano Integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità, in coerenza con i sei ambiti prioritari individuati dalla Road Map 2006-2010 e con i principi proposti dalla Carta Europea per l'uguaglianza e la parità nella vita locale;

definendo i seguenti interventi prioritari:

- un **Patto per l'occupazione femminile**;
- il **sostegno alla imprenditorialità femminile**;
- una **campagna di sensibilizzazione nelle scuole** per combattere gli stereotipi di genere per promuovere le pari opportunità ed orientare le ragazze verso percorsi tecnico-professionali;
- la **promozione della presenza delle donne in politica** anche introducendo le opportune modifiche alla legge elettorale e favorendo momenti formativi alla politica delle donne;
- l'**istituzione della Rete regionale delle elette** come sede di promozione e valorizzazione della presenza delle donne nell'Istituzioni e nella politica;
- la **costruzione della Rete delle Associazioni**, dei soggetti e delle Consigliere che si occupano di pari opportunità, sostenendo la loro autonomia ed attività a partire dal Centro per le Pari Opportunità, del quale è significativa e importante tutta l'attività e la programmazione.

Le politiche che promuovono e sostengono la centralità della persona e della famiglia nella società umbra rappresentano inoltre una delle priorità della **nuova programmazione strategica regionale 2014-2020**:

*"..... non possono non essere presi in considerazione i temi, richiamati anche dai Regolamenti comunitari, della **riduzione delle ineguaglianze tra uomini e donne** e della **prevenzione delle discriminazioni**. Uno sviluppo economico e sociale più sostenuto e di migliore qualità passa anche per un ruolo più forte delle donne nella società e nell'economia; non si tratta solo di una questione di pari opportunità, ma di una leva per la crescita e lo sviluppo: numerosi studi e ricerche internazionali mostrano una correlazione positiva tra un maggior apporto alla produzione da parte delle donne e la crescita economica. Una "rivoluzione silenziosa" che la società italiana deve fare per aumentare la sua competitività in confronto agli altri Paesi europei, da declinare nell'istruzione, nel lavoro e nei carichi familiari (dunque, nel welfare), per la quale è necessario investire in **politiche di work-life balance**.*

Nell'istruzione, la sfida della parità l'Umbria l'ha già vinta: l'universo femminile umbro è più istruito dei corregionali uomini, ma è in generale tra i più elevati d'Italia. Quella del lavoro resta invece ancora

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

ampiamente irrealizzata: pur se i tassi di occupazione, attività e disoccupazione presentano dati migliori della media nazionale e di quella del centro Italia, l'asimmetria – soprattutto rispetto alle regioni del nord, il vero punto di riferimento – tra livello d'istruzione e condizione professionale è ancora più ampio della componente maschile, nonostante il costante miglioramento a partire dal 2005, con la parentesi del 2009. Questioni che si legano ai temi del welfare e dei diversi carichi familiari, una sfida "tradita" malgrado tante parole; una sfida cruciale, però, essendoci un evidente correlazione tra tassi di partecipazione femminile al lavoro (ed alle diverse opportunità di realizzazione professionale) e modelli di welfare più orientati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In questo l'Umbria, pur avendo realizzato molti progressi, è ancora lontana dagli standard europei".

In questo contesto è dunque evidente che la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna è considerata fondamentale per lo sviluppo economico, culturale e sociale equilibrato della società regionale.

2.1. Linee programmatiche della Legislatura 2010-2015 in materia di parità e pari opportunità

Nelle linee programmatiche 2010-2015 "Umbria 2015 – Una nuova Riforma dell'Umbria", presentate dalla Presidente della Giunta regionale in Consiglio regionale il 9 giugno 2010, veniva già riaffermata con forza la centralità delle politiche di genere e di pari opportunità all'interno dell'azione politico-amministrativa regionale, assumendo a riferimento l'approccio del *mainstreaming* di genere. Questo approccio si sostanzia nel prendere in esame ogni fase dello sviluppo delle politiche – progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione – al fine di promuovere la parità tra donne e uomini.

Il *mainstreaming* di genere implica un insieme di misure volte a promuovere la parità e le pari opportunità non solo attuando misure specifiche a favore delle donne, quanto piuttosto mobilitando tutte le politiche e tutte le misure generali nell'intento specifico di raggiungere la parità, tenendo conto attivamente, durante la fase di pianificazione, dei loro possibili effetti sulle rispettive situazioni degli uomini e delle donne (prospettiva di genere). Ciò significa prendere in esame sistematicamente misure e politiche nonché possibili effetti all'atto della loro definizione ed attuazione e quindi attivare contestualmente strumenti giuridici, risorse finanziarie e capacità analitiche ed organizzative al fine di **introdurre in tutti i settori la volontà di costruire relazioni equilibrate tra uomini e donne.**

Tale percorso, discusso e condiviso nell'incontro tenuto dalla Presidente in data 19 novembre 2010 con tutte le strutture interne interessate, compresa la rappresentante del Centro Pari Opportunità, di Sviluppo Umbria e la Consigliera regionale di parità, tra i suoi step prevede anche la rilevazione della attività svolte complessivamente dalla Regione in materia di politiche di genere ed il loro coordinamento unitario attraverso la costituzione del Tavolo regionale per le pari opportunità.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

2.2. La programmazione regionale in tema di pari opportunità

Sulle linee programmatiche di legislatura sono intervenuti i **Documenti annuali di programmazione** con i quali la Regione stabilisce i contenuti della politica socio-economica nel territorio e delinea gli interventi di finanza regionale.

Tenuto conto dei vincoli e limiti, soprattutto di carattere finanziario, che caratterizzano lo scenario di questi ultimi anni, nella programmazione dell'ultimo triennio emerge la necessità di **scelte forti e condivise**: un'assunzione di impegni verificabili, accettando di essere oggetto di valutazione, in una logica – quella dell'*accountability* – che sempre più viene richiesta alla pubblica amministrazione, ma che, in questo caso, deve caratterizzare l'intero sistema.

Con questa consapevolezza la Regione Umbria ha aperto nuova fase di concertazione denominata **Umbria 2015: Una nuova Alleanza per lo sviluppo**, percorso, metodo, punto di convergenza in cui condividere una visione dell'Umbria, le strategie e le azioni per realizzare quella visione, rinunciando ad un approccio "di parte" sulle tematiche di maggior rilievo, a favore di un progetto e di un interesse più ampio e più generale.

...Ognuno gioca la propria parte, mette a disposizione qualcosa, accettando di mettersi in gioco, di misurarsi con una sfida, di fare e di essere valutato per ciò che fa...nella convinzione che non vi sia "qualcuno che deve fare" e qualcuno che si limita a fare da "spettatore" o "giudice".

Questo **cambio di passo** dovrà portare un "valore aggiunto" significativo alla qualità delle scelte relative al futuro di questa regione.

LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE

a) RIVOLTA ALL'ESTERNO

➤ **Le persone al centro del nuovo welfare**

Nelle politiche di **welfare**, dalla prevenzione della salute alle politiche sociali la Regione **mette al centro la persona**, le donne e gli uomini dell'Umbria, **con un interesse particolare al contrasto alle disuguaglianze, alle disparità**, alle nuove gerarchizzazioni sociali che da tempo attraversano tutte le reti della nostra società a cominciare dalla famiglia, fino alle agenzie educative e all'accesso al lavoro, riservando un'attenzione privilegiata ai giovani e alle giovani cittadine dell'Umbria, i ragazzi e le ragazze.

Il "**disegno**" di **welfare regionale muove dall'idea di costruire una società regionale giusta ed accogliente** attraverso l'impegno quotidiano delle istituzioni e delle comunità locali, garantendo l'attuale livello del sistema dei servizi alla persona, la sua sostenibilità finanziaria e la sua efficacia attraverso un'attenta valutazione degli esiti e delle politiche.

➤ **Le politiche per le famiglie**

La famiglia merita un'attenzione particolare in quanto rappresenta il nucleo centrale di sviluppo della comunità, della capacità di coniugare efficienza ed equità.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

Nel corso del 2011 sono stati effettuati vari **interventi in favore delle famiglie umbre, valorizzandone il protagonismo** sostenendo quelle **vulnerabili**, promuovendo **centri di servizio**, introducendo buoni/servizio e buoni/lavoro per sostenere **il lavoro di cura familiare** la cui fruizione sarà connessa alla costituzione di un **albo** cosiddetto **“family help”** costituito da persone abili per l'aiuto nel lavoro di cura e nei compiti familiari, al fine di agevolare la **conciliazione dei tempi di vita e lavoro**.

➤ **Le politiche occupazionali**

Nella programmazione per le politiche in favore dell'occupazione la Regione ha inserito interventi che tengono in particolare considerazione le esigenze delle donne, a partire dal **sostegno alle imprese che mettono in campo interventi di conciliazione vita-lavoro**, fino all'incentivazione del part-time femminile e all'erogazione di voucher formativi per giovani laureate.

➤ **Le politiche di genere**

Lavorare per la coesione sociale è anche lavorare per **rimuovere ogni ostacolo** alla piena parità di genere nella vita sociale, culturale ed economica, assumendo la prospettiva del **mainstreaming** della dimensione di genere.

Tutto **il tema delle politiche di genere** viene affrontato in un'ottica nuova, uscendo dalla logica della “riserva indiana” e dei “tavoli separati” che storicamente in Italia e, per certi versi anche nella nostra Regione, ha contraddistinto l'approccio a questo argomento. Senza dimenticare che implementare politiche di genere significative, oltre che riposizionare il ruolo delle donne nella società e nel mercato del lavoro, costituisce una leva strategica per l'economia complessiva del territorio, in grado di favorire la crescita e lo sviluppo anche in termini di qualità e sostenibilità.

Fin dal 2011 è stato **avviato un processo di elaborazione e di proposta politico-programmatica** e la Regione, per dare attuazione ai principi individuati per la parità tra donne e uomini ha presentato una **legge sulla cittadinanza di genere** e definito un **Piano Integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità**.

Infine, tra le **sfide dell'Umbria per il 2014**, possono considerarsi particolarmente utili da assumere in relazione alla definizione del nuovo Piano triennale di Azioni positive 2014-2016:

- **il completamento delle riforme istituzionali e il processo di semplificazione amministrativa e normativa** disegnati dalle Leggi regionali di riforma, nel quadro delle scelte nazionali in materia; un'occasione per migliorare l'organizzazione in funzione del servizio alla popolazione da amministrare;
 - l'impostazione delle politiche per la ripresa economica sulla **specializzazione e innovazione dell'intero sistema produttivo regionale** e sulla valorizzazione delle competenze;
 - il **rafforzamento del capitale umano regionale**, aumentando le condizioni per l'accesso alle opportunità di istruzione e formazione durante l'arco della vita attiva, sostenendo il passaggio da una politica della formazione ad una dell'apprendimento, finalizzando le risorse sui fronti maggiormente rilevanti nel contesto regionale, in particolare migliorando le competenze chiave delle persone, propedeutiche all'effettiva qualificazione e produttività dell'intero sistema;
 - **la promozione di politiche inclusive per chi vive in Umbria**, incrementando l'occupazione delle componenti attive della società, nonché costruendo un welfare attento alla centralità della

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

persona, al supporto ed al sostegno alle famiglie, alla qualità e alla flessibilità dei servizi, alla valorizzazione e alla messa in rete delle risorse del territorio;

- il **mantenimento dell'universalità del Sistema sanitario regionale** completando l'attuazione della Legge regionale di riforma, con attenzione alla qualità dell'assistenza, sia territoriale che ospedaliera, secondo il principio dell'appropriatezza e con le risorse finanziarie disponibili.

A supporto della definizione, programmazione e realizzazione di azioni ed interventi in materia di politiche di genere l'Amministrazione regionale ha costituito specifiche strutture organizzative dedicate, tra l'altro, alla pianificazione ed attuazione del sistema di *governance* delle politiche di genere, al raccordo con tutte le strutture regionali che hanno compiti in materia di pari opportunità, alla promozione di una cultura di rispetto e valorizzazione della differenza di genere, allo svolgimento di azioni di sensibilizzazione, prevenzione e contrasto della violenza di genere e degli stereotipi nel mondo del lavoro e in tutti gli ambiti della vita sociale ed economica della regione, alla definizione di politiche per il lavoro e di proposte innovative volte a favorire processi di conciliazione/condivisione.

Tali strutture possono pertanto rappresentare un importante punto di riferimento anche per le analoghe politiche rivolte al personale regionale.

b) RIVOLTA ALL'INTERNO

Sugli obiettivi e le linee di indirizzo individuati per la programmazione regionale rivolta all'esterno convergono anche le politiche che sottendono all'organizzazione regionale interna, ivi compresa la gestione delle risorse umane.

Per rispondere meglio alle esigenze dei cittadini e delle imprese e snellire la macchina burocratica, la Regione è intanto intervenuta con **azioni di razionalizzazione delle Agenzie strumentali**. Questa è stata anche **l'occasione per razionalizzare e ridefinire la struttura organizzativa regionale puntando sul miglioramento della gestione, l'utilizzo funzionale delle risorse a disposizione, la valorizzazione delle competenze acquisite dal personale regionale**, ottenendo anche un importante contenimento dei costi della struttura.

In questo contesto si colloca anche l'adesione della Regione ad una politica di gestione delle risorse umane orientata alle pari opportunità in linea con gli obblighi normativi che, è stato ricordato, sono sempre più pressanti sia a livello comunitario che a livello nazionale, trovando giusta collocazione e motivazione nell'ambito degli obiettivi che in questi anni l'Amministrazione si è posta sul benessere organizzativo, sul miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi e, non ultimo, sul ruolo di responsabilità sociale che l'ente Regione riveste nei confronti degli utenti (sia esterni che interni) e delle realtà locali.

La Regione Umbria è inoltre impegnata a **garantire un sistema di comunicazione interna efficace e trasparente** attraverso un rapporto continuo e costante tra gli organi di vertice, politici o gestionali, e l'intero personale dipendente, **al fine di concordare progetti e strategie di intervento in grado di valorizzare e tutelare al meglio le diverse professionalità**.

➤ l'iniziativa dell'Assessorato al Welfare

L'iniziativa promossa nel corso del 2013 dall'Assessore al Welfare Carla Casciari denominata ALI (Andiamo al Lavoro Insieme) ha come obiettivo la realizzazione di un **“servizio educativo”**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

aziendale o interaziendale, mediante l'adesione al medesimo di altre Amministrazioni, oltre la Regione Umbria, eventualmente interessate.

L'offerta, consistente in un servizio caratterizzato da flessibilità, qualità ed innovazione pedagogica, sarà rivolta alla fascia di età dei bambini da 0 a 3 anni ma potrebbe essere valutata anche l'opportunità di strutturare il servizio in modo flessibile al fine di accogliere bambini di una fascia di età più ampia come integrazione alla normale frequenza scolastica o nei periodi di chiusura delle strutture tradizionali.

L'iniziativa, volta a facilitare i rientri lavorativi dopo la maternità o paternità, si pone in una prospettiva di miglioramento della qualità di vita delle famiglie rappresentando una reale forma di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel merito di quanto sopra la Giunta regionale ha approvato, con deliberazione n. 497 del 12.05.2014, la bozza di protocollo di intesa con il Comune di Perugia per la realizzazione del progetto ALI (Andiamo al Lavoro Insieme), incaricando l'Assessore competente alla sottoscrizione dello stesso e dell'avvio delle conseguenti attività attuative, per le quali ha altresì definito e finanziato le risorse economiche necessarie.

2.3 Il Tavolo regionale delle politiche di genere

In attuazione delle linee programmatiche di legislatura in materia di politiche di genere e pari opportunità (vedi par. 2.1), la Giunta regionale con deliberazione n. 1842 del 20 dicembre 2010 ha costituito il **Tavolo generale delle politiche di genere** composto da:

- rappresentanti di tutte le Direzioni regionali con riferimento alle aree tematiche attinenti le politiche di pari opportunità, quali risorse umane, politiche sociali, sanità, lavoro, scuola, formazione, sviluppo economico, ambiente, programmazione, agricoltura;
- rappresentanti delle Agenzie strumentali della Regione maggiormente coinvolte quali Sviluppumbria SpA e Agenzia regionale di Ricerca (AUR);
- rappresentanti del Centro per le Pari Opportunità;
- Consigliera regionale di parità.

Tra i suoi numerosi compiti, il Tavolo ha anche quello di **elaborare, monitorare e verificare l'efficacia delle politiche di genere e di pari opportunità e di costituire il Sistema regionale delle politiche di genere e delle pari opportunità** con il coinvolgimento delle autonomie locali, degli Enti scolastici e formativi, delle parti sociali, degli organismi di parità e delle associazioni femminili.

➤ **Le politiche di genere nel settore d'intervento "Personale"**

Nel 2011 è stata operata una ricognizione sullo stato di fatto delle politiche di genere e di pari opportunità per tutte le aree tematiche rappresentate al Tavolo al fine di elaborare, monitorare e verificarne l'efficacia.

Per il settore d'intervento "Personale" l'apposita ricognizione ha rilevato:

- **gli strumenti di programmazione** adottati (**Piano triennale delle Azioni Positive 2010-2012**);
- **gli strumenti normativi** vigenti, sia all'interno della **contrattazione collettiva nazionale di lavoro** (personale delle categorie e dirigenza) sia all'interno delle **disposizioni legislative regionali** a partire dai principi generali contenuti nell'art. 2, comma 1, lett. d) della l.r. n.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

2/2005 (*Struttura organizzativa e dirigenza della Presidenza della Giunta regionale e della Giunta regionale*):... *la disciplina dell'organizzazione degli uffici e della dirigenza è ispirata, tra l'altro, alla valorizzazione delle risorse umane e professionali dell'Ente, anche garantendo la pari opportunità tra uomini e donne.*

- **gli strumenti attuativi** presenti
- **nella contrattazione decentrata** per il personale delle categorie e della dirigenza, quali l'impegno dell'Amministrazione
 - nel riattivare gli organismi interni per garantire processi organizzativi per la effettiva parità al personale di entrambi i sessi (art. 13 ccid 8/2/2000);
 - ad assicurare contesti organizzativi che favoriscano gli scambi, la trasparenza ed il riconoscimento dei singoli contributi agli obiettivi comuni, garantendo adeguata attenzione allo sviluppo professionale, nel rispetto dei criteri di equità, di pari opportunità e di valorizzazione del personale, anche tramite l'istituzione di punti di ascolto ed appositi spazi nel portale intranet come strumenti atti a sostenere tale interazione (art. 20 ccid 12/12/2006);
 - a favorire l'inserimento dei temi delle pari opportunità nella cultura dell'organizzazione dell'ente e azioni formative in tal senso (art. 9 cid 8/11/2002);
- **nel Regolamento di Organizzazione** (artt. 2 e 22 DGR 108/2006 e s.m.e i.);
- **nei Piani occupazionali** di periodo adottati dalla Giunta regionale;
- **nella Disciplina dell'orario di lavoro** del personale del comparto: DGR n. 2017/2004 artt. 4 (*Distribuzione dell'orario di lavoro*), 5 (*Flessibilità*) e 10 (*Banca delle ore*), attualmente sostituita dalla DGR n. 1253/2013 che ha ripreso gli stessi contenuti migliorandone ancora la disciplina;
- **nella Regolamentazione dei concorsi** (Reg. reg.le n. 6/2010);
 - **la presenza del Comitato d'Ente per la pari opportunità**, al tempo operante all'interno dell'Amministrazione, ed il lavoro dallo stesso svolto sui temi d'interesse.

La rilevazione ha inoltre evidenziato **i vincoli ed i problemi emergenti** al momento dell'attivazione del tavolo, quali:

- la mancanza di personale dedicato, anche se soltanto temporaneamente, all'attuazione degli obiettivi del PAP;
- l'assenza della tematica tra le priorità delle politiche regionali;
- la mancata definizione di idonei strumenti finanziari per l'attuazione del Piano di Azioni Positive e per il funzionamento del Comitato Pari opportunità.

2.4. Il ddl regionale sulle pari opportunità

La proposta di legge "*Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini*", elaborata fin dal 2011, costituisce per la Regione Umbria un punto d'arrivo del percorso attuativo delle linee programmatiche di legislatura 2010-2015, così come scadenziato nei documenti annuali di programmazione e realizzato con il contributo di un apposito Comitato scientifico ed attraverso un insieme di confronti partecipativi con gli stakeholders coinvolti.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

In linea con le politiche comunitarie, per le quali la **parità di genere** non è vista solo come una questione di integrazione tra diversità e di giustizia sociale ma anche come **uno dei presupposti per il raggiungimento degli obiettivi di crescita sostenibile, di occupazione, di competitività e di coesione sociale** stabiliti dalla strategia di UE-2020, con la nuova legislatura la Regione ha cambiato e ampliato la sua impostazione sulle politiche di genere definendo un percorso politico e culturale che, gradualmente, sta portando alla definizione di un programma concreto orientato alle politiche di genere.

Le disposizioni della proposta di legge, attualmente all'esame della III Commissione Consiliare, costituiscono per le politiche pubbliche regionali e per le azioni del sistema amministrativo regionale principio informatore per tutte le azioni di governo e per tradurre la cultura della differenza di genere in scelte concrete. La proposta ambisce mettere a sistema i vari ambiti in cui si declinano le politiche di genere, facendo una scelta di trasversalità a tutte le politiche regionali. In questo senso rappresenta un cambio di passo e una forte innovazione tra gli obiettivi.

Con la prossima approvazione di questo provvedimento, sarà possibile sviluppare e definire azioni di sostegno che vedranno gli Enti locali e le associazioni partner naturali della Regione per attivare a livello locale progetti, servizi ed iniziative che favoriscano la valorizzazione del ruolo delle donne ed il loro inserimento nella vita economica e sociale.

La proposta di legge contiene disposizioni espressamente rivolte all'Amministrazione regionale che rispecchiano l'orientamento e la programmazione regionale dedicata al proprio personale nei termini definiti nell'ultimo triennio e rappresentano un valido e significativo riferimento per la individuazione delle azioni positive del nuovo Piano triennale 2014-2016.

Art. 29 (Azioni rivolte all'amministrazione regionale)1. *La Regione:*

- a. *garantisce pari opportunità nell'organizzazione del personale regionale e nello sviluppo delle carriere e favorisce una presenza equilibrata tra i sessi nelle attività e nelle posizioni apicali;*
- b. *promuove l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionale e nei livelli in cui sono sottorappresentate, in modo particolare in quelli di più elevata responsabilità;*
- c. *valorizza l'utilizzo degli istituti del rapporto di lavoro finalizzati alla conciliazione dei tempi lavorativi con i tempi di cura e di assistenza delle persone anche promuovendo interventi per familiari di persone disabili;*
- d. *promuove corsi di formazione e riqualificazione per favorire le donne nei percorsi di carriera;*
- e. *garantisce il sostegno al reinserimento non penalizzante delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito del godimento dei congedi parentali e delle malattie di lunga durata;*
- f. *predispone il piano di azioni positive anche su proposta del Comitato unico di garanzia (C.U.G.) e la valutazione del benessere lavorativo e dei rischi da stress lavoro-correlato e genere-correlato da prevedere ai sensi del decreto legislativo 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) nei documenti di Valutazione del Rischio lavorativo.*

Nel disegno di legge sono presenti altre norme sicuramente utili a sostenere le azioni che l'Ente metterà in campo, anche con il contributo del Comitato Unico di Garanzia, per favorire la realizzazione della parità di genere all'interno dell'Amministrazione, quali ad esempio:

- la costituzione dei *Servizi di promozione del benessere* da realizzare presso le Aziende unità sanitarie locali e presso i Comuni, previsti dall'art.11;
- la costituzione di *Banche dei beni e dei tempi*, quali esperienze organizzate di scambio alla pari di tempi, beni e servizi, senza la mediazione di denaro, gestite anche da associazioni, previste dall'art. 12;

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE DIPENDENTI ED I DIPENDENTI DELLA GIUNTA DELLA REGIONE UMBRIA 2014-2016

- il riconoscimento e l'attenzione riservata alle *politiche di conciliazione* tra la vita delle persone e il lavoro remunerato, tra i tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e tempo per sé, contenuti nell'art. 24;
- il riconoscimento del *valore sociale della maternità e della paternità consapevoli* e della condivisione delle responsabilità tra i genitori nei confronti dei figli, contenuti ancora nell'art. 24;
- l'istituzione del *Gruppo tecnico per le politiche di genere* con funzioni di supporto alla programmazione regionale e di coordinamento, monitoraggio, verifica e valutazione delle azioni regionali per realizzare il *mainstreaming* di genere, costituito dai rappresentanti di tutte le strutture regionali, dalle Consigliere di parità e da rappresentanti del CPO, previsto dall'art. 42.

CATIA BERTINELLI - *Direttore responsabile*

Registrazione presso il Tribunale di Perugia del 15 novembre 2007, n. 46/2007 - Fotocomposizione S.T.E.S. s.r.l. - 85100 Potenza
