

## ALLEGATO D) Piano delle azioni positive 2020-2022

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

**Su proposta del  
Comitato Unico di Garanzia - Regione Umbria**

**Aggiornamento di cui alla DGR n. 140 del 03/03/2021**

**Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo  
Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane**

## INDICE DEGLI ARGOMENTI

<b>INTRODUZIONE</b> .....	pag. 3
<b>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....	pag. 4
<b>IL MODELLO ORGANIZZATIVO REGIONALE E IL PROFILO QUALITATIVO DEL PERSONALE</b> .....	pag. 10
<b>I PAP E GLI OBIETTIVI GENERALI DEL NUOVO PAP</b> .....	pag. 11
I PIANI AZIONI POSITIVE NEGLI ANNI .....	pag. 11
OBIETTIVI GENERALI DEL NUOVO PAP .....	pag. 12
<b>II PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022</b> .....	pag. 15
<b>LE AREE DI INTERVENTO</b> .....	pag. 15
AREA 1: STUDI E INDAGINI A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ .....	pag. 15
AREA 2: CONCILIAZIONE TRA I TEMPI DI VITA E DI LAVORO .....	pag. 16
AREA 3: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO .....	pag. 21
AREA 4: SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....	pag. 22
AREA 5: FUNZIONAMENTO DEL CUG .....	pag. 23
<b>MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO</b> .....	pag. 25

## INTRODUZIONE

Il Piano di Azioni Positive, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e individua misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Le “azioni positive” costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e agiscono in deroga al principio di uguaglianza formale. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per lo più nel mercato del lavoro, per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “**temporanee**” - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Esse costituiscono inoltre uno strumento operativo della politica europea adottato da più di venti anni per **favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro**. La Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo negli anni Novanta con la Legge 10 aprile 1991, n.125. La normativa italiana definisce le azioni positive come «misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro».

La strategia delle azioni positive, sia nel modello nord-americano che in quello europeo, si occupa di **rimuovere gli ostacoli** che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di **sbilanciamento in termini di opportunità** deve avvenire attraverso **l'introduzione di meccanismi** che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche “**discriminazioni egualitarie**”: tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

È in questo contesto che si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità-opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

A tal fine il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

L'obiettivo da raggiungere è quello di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso una serie di misure, azioni ed istituti giuridici.

Si richiamano in proposito:

- ✓ Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte dalla **legge 10 aprile 1991, n. 125** recante "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*" e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità).
- ✓ **Il d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196**, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive".
- ✓ Il "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", attualmente contenuto nel **d.lgs. 18 Agosto 2000 n. 267** che, all'art. 6, dispone "Gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti."

- ✓ Il **d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165** recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego”, art. 1, comma 1 – art. 7, comma 1 – art. 57, comma 1, comma 2.
- ✓ Il **d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198** “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” che riprende e coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto ad “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.  
**L’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive”** specifica inoltre la nozione giuridica di “azioni positive” come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.
- ✓ Il **d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- ✓ La **legge 4 novembre 2010, n. 183** (cd. “Collegato Lavoro”) con l’art. 21 è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e introducendo, ex novo, nell’art. 57, l’obbligo giuridico per le pubbliche amministrazioni di garantire l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.
- ✓ Il **d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

- ✓ Il **d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90**, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.
- ✓ La **Risoluzione del 13 settembre 2016** del Parlamento Europeo, recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.
- ✓ La **Direttiva 23 maggio 2007** "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.
- ✓ La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011** che, completando il quadro normativo, ha enunciato le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.
- ✓ La **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017**, con la quale sono stati forniti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della **legge 7 agosto 2015, n. 124** (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e le linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- ✓ Di recente è intervenuta la **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*".

La Direttiva 2/2019 sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Le indicazioni fornite dalla direttiva in questione sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, sono state disciplinate **le funzioni del CUG** al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge n. 183 del 2010).

Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, la direttiva n. 2/2019 costituisce un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, che resta vigente per le parti non trattate nella nuova direttiva.

Si riassumono di seguito i contenuti principali.

Nell'ambito della **funzione propositiva** del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo (quali indagini di clima, codici etici e di condotta), nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica. Nella funzione propositiva del CUG sono comprese altre prerogative, tipo l'attuazione di Direttive Comunitarie e la contrattazione integrativa, per i temi che rientrano nelle proprie competenze.

Quanto alla **funzione consultiva**, il CUG svolge azioni di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione tramite l'emissione di Pareri su:

1. progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza
2. piani di formazione del personale
3. orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
4. criteri di valutazione del personale
5. contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Con riferimento **ai compiti di verifica**, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato, interno all'amministrazione.

A tal fine è significativo che il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 abbia prescritto la realizzazione, fra le altre misure, di un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di stalking. Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Fra le altre iniziative previste dal citato Piano strategico rientra anche la realizzazione di una Piattaforma tecnologica che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, non solo per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche, ma anche per facilitare il monitoraggio della direttiva n. 2/2019.

Non vanno sottovalutate, tra le azioni di verifica, il diretto controllo su:

1. risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
2. esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
3. esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing;
4. assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

**Collaborazione con altri organismi:** il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), il Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP), il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

**Relazioni e monitoraggio:** al fine di ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni e di facilitare l'accesso e la comprensibilità delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, le amministrazioni non dovranno più redigere, entro il 20 febbraio di ciascun anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007.

La Direttiva n. 2/2019 stabilisce le modalità di trasmissione da parte dell'Amministrazione al CUG delle informazioni indicate nella direttiva medesima secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità entro il 1° marzo di ciascun anno.

Le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella direttiva 2/2019 devono essere inserite nei Piani triennali di azioni positive.

Per supportare operativamente le amministrazioni nell'attuazione della direttiva, il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità provvederanno a predisporre:

- una sezione web dedicata alla direttiva e accessibile dalle home page del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità e sui siti istituzionali di ciascuna PA. L'area conterrà il materiale di riferimento (normativa, studi, ricerche e strumenti) sui temi affrontati dalla direttiva, i piani di azioni positive adottati ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs. n. 198 del 2006; la composizione di genere degli organismi collegiali e del personale, distinta, con riferimento ai dirigenti, per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001; il bilancio di genere redatto dalle pubbliche amministrazioni;
- un format per la rappresentazione dei dati che l'amministrazione invia al CUG entro il 1° marzo di ciascun anno;
- un format per la presentazione della relazione CUG;
- l'organizzazione di incontri e riunioni con i direttori generali del personale delle amministrazioni pubbliche, con le Organizzazioni sindacali e i CUG per favorire l'attuazione della Direttiva n. 2/2019 nel più ampio contesto delle politiche di gestione delle risorse umane;
- strumenti di monitoraggio sulle relazioni pervenute dai CUG e sui dati trasmessi dalle amministrazioni ai Comitati.

Al fine di monitorare l'attuazione della Direttiva opera presso la Presidenza del Consiglio un Gruppo di monitoraggio composto da otto componenti di cui quattro indicati dal Dipartimento per le pari opportunità e quattro dal Dipartimento della funzione pubblica. All'attività del Gruppo collabora la

Consigliera nazionale di parità. Possono fornire supporto al Gruppo di monitoraggio la Rete Nazionale dei CUG, i singoli CUG e gli OIV.

Le modalità di adempimento e le relative scadenze previste dalla citata Direttiva trovano applicazione a decorrere dal 2020.

## IL MODELLO ORGANIZZATIVO REGIONALE E IL PROFILO QUALITATIVO DEL PERSONALE

Per quanto attiene alla descrizione del modello organizzativo regionale e ai dati sul personale, al fine di supportare in maniera più specifica l'individuazione delle azioni positive da implementare per il triennio 2020-2022, si è fatto riferimento alle informazioni e rappresentazioni contenute nel Capitolo 1.1. 'Contesto interno', sezioni: 1.1.1. 'Il modello organizzativo' e 1.1.2. 'Risorse umane' del **Piano della Performance 2020-2022** approvato con DGR 326 del 30/04/2020, che illustrano la situazione alla data del 31/12/2019.

## I PAP E GLI OBIETTIVI GENERALI DEL NUOVO PAP

### • I PIANI AZIONI POSITIVE NEGLI ANNI

La Regione Umbria, nell'anno 2010 con la DGR n. 1070, ha adottato il primo Piano Azioni Positive diretto a tutto il personale della Giunta Regionale, relativo al triennio 2010-2012.

Il piano promuoveva azioni volte a perseguire uguaglianza sostanziale nella organizzazione e nella gestione delle risorse disponibili.

Ad esso ha fatto seguito il PAP 2014-2016, adottato con DGR n. 681/2014, la cui validità è stata prorogata per il biennio 2017-2018 con DGR n. 1212/2017.

Gli obiettivi indicati per le aree di intervento individuate nel PAP vigente hanno trovato significativo impulso a seguito di importanti atti e provvedimenti, quali:

- la chiusura del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, sottoscritto il 21 maggio 2018;
- le linee guida per l'attuazione del Ciclo della performance della Regione Umbria (DGR 1198/2018);
- il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (DGR n. 57/2019), strumento operativo del Piano della performance, con il quale è stato introdotto il concetto di performance organizzativa per individuare parametri che consentano l'apprezzamento oggettivo del livello di raggiungimento dei risultati grazie all'operato di tutti i partecipanti;
- l'indagine condotta alla fine del 2017 sul benessere organizzativo, ulteriore strumento a supporto del ciclo della performance e del correlato processo di valutazione.

Con la deliberazione n. 234 del 25.02.2019, la Giunta regionale ha esteso anche all'anno 2019 la validità del Piano delle Azioni positive 2014-2016, attesa la sostanziale coerenza delle azioni positive e delle correlate attività programmate e non completate con gli obiettivi perseguiti dai processi di innovazione sopra richiamati.

La Giunta ha dato al contempo atto che la definizione del nuovo PAP, effettuata sulla base della proposta del Comitato Unico di Garanzia, secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e dalle Linee guida di cui alla Direttiva interministeriale 4 marzo 2011, dovrà anche raccordarsi con il processo di cambiamento sostenuto dai provvedimenti anzidetti.

- **OBIETTIVI GENERALI DEL NUOVO PAP**

Il nuovo Piano di azioni positive ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

Il Piano è rivolto a promuovere all'interno delle strutture facenti capo alla Giunta della Regione Umbria l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il presente Piano si pone, dunque, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, tra le quali si citano quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la trasparenza dell'azione amministrativa, l'introduzione della nuova performance organizzativa e individuale, l'adozione del nuovo codice dei contratti, hanno determinato un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, stimolando l'organizzazione e le persone che vi lavorano a ripensare e riprogrammare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. A questo si aggiunga, per esempio, che la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a rivedere e a modificare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo, senza dimenticare l'impatto organizzativo del mancato turnover imposto dalla legge nell'ultimo decennio. In tale contesto non sono da meno i disagi del personale derivanti dalla carenza di organico negli Uffici pubblici provenienti, non solo dal mancato turnover, ma anche dai pensionamenti anticipati di Quota 100.

Su tali presupposti e in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono stati definiti **gli obiettivi generali** che il presente Piano intende perseguire:

- promuovere il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;

- garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
- dare 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.

In funzione del raggiungimento di tali obiettivi il CUG, al quale compete la proposta del Piano di azioni positive (secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e dalle Linee guida di cui alla Direttiva interministeriale 4 marzo 2011), ha esaminato le Azioni contenute nel vigente PAP, verificando l'attualità di alcuni interventi previsti e non ancora realizzati e/o completati (es. progetti sul telelavoro), riproponendoli all'Amministrazione perché ponga in essere le condizioni organizzative che ne consentano la realizzazione.

Il CUG ha inoltre prodotto nell'anno 2018 un documento in merito al questionario sul benessere organizzativo somministrato nel 2017 dall'Amministrazione a tutto il personale, evidenziando la necessità di una analisi degli esiti della rilevazione, ritenendo fondamentale l'elaborazione dei dati derivanti dal questionario e la restituzione dei risultati attraverso l'individuazione di indicatori che consentano una chiara lettura dello "stato di salute" dell'organizzazione regionale.

Altresì, nell'anno 2019, il CUG ha intrapreso un percorso di collaborazione – nota del CUG n. 137308 del 16 luglio 2019 - con il Datore di lavoro ed il Responsabile regionale della Prevenzione e Protezione, nominati ai sensi del D.Lgs 81/2008 per pervenire, in relazione al Documento regionale di Valutazione del Rischio stress lavoro correlato redatto dal Datore di lavoro, allo sviluppo della fase di valutazione soggettiva, attraverso l'utilizzo di un questionario da somministrare a tutti i Dipendenti, posta la valutazione oggettiva già effettuata, contenuta nel medesimo Documento. Il percorso condiviso si pone l'obiettivo di superare le criticità rilevate nel documento del 2018, sopra richiamato.

Si tratta pertanto di una iniziativa importante perché convoglia le diverse competenze e missioni verso un obiettivo comune, quello di avere informazioni sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'Organizzazione, utile ad una migliore definizione e caratterizzazione del rischio in una ottica di miglioramento dell'azienda.

Non sono da meno le attività intraprese nell'anno 2019 dal CUG per l'adesione alla RETE DEI CUG, composta dai Comitati Unici di Garanzia di diverse Amministrazioni/Enti (ad oggi n. 177),

spontaneamente costituita per lo scambio di esperienze, competenze e buone prassi ed anche al fine di rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

L'adesione del CUG Umbria è avvenuta in data 20/06/2019 con la sottoscrizione della relativa CARTA (Regolamento).

In data 21/05/2020 la Rete dei Comitati Unici di Garanzia ha sottoscritto, anche in rappresentanza dei CUG delle varie amministrazioni, un Protocollo d'Intesa con il Dipartimento delle Pari Opportunità per l'adozione di azioni condivise per recepire e fare emergere le segnalazioni di violenza di genere all'interno delle medesime amministrazioni. In data 18/11/2020 il Protocollo è stato sottoscritto anche dal Dipartimento della Pubblica Amministrazione, unitamente al Dipartimento delle Pari Opportunità, riconoscendo al Protocollo la elevata funzione di strumento di cooperazione tra Enti ed avvalorandone le finalità.

L'adesione a questo Protocollo consentirà al CUG di dare piena attuazione al ruolo attribuitogli dalla Direttiva n. 2/2019, quale "antenna" per la percezione dei fenomeni di violenza di genere.

## II PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Dal lavoro del CUG sono emerse riflessioni e proposte, da cui sono scaturiti interventi ed attività già qualificabili come avvio di buone pratiche, che si intende consolidare e sviluppare nel Piano di azioni Positive triennale dell'Amministrazione regionale.

Per incrementare e rafforzare queste buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, attraverso il Piano di Azioni Positive, promuovono interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità. Le iniziative proposte hanno quindi l'intento di:

- tutelare la salute e lo sviluppo del benessere;
- incrementare la flessibilità e la conciliazione vita-lavoro;
- migliorare gli ambienti lavorativi;
- supportare i lavoratori a livello di gruppo ed individuale.

## LE AREE DI INTERVENTO

### AREA 1: STUDI E INDAGINI A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

#### Obiettivo

Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo.

#### Azioni

1. ***Sviluppare, con riferimento al Documento regionale di Valutazione del rischio stress lavoro correlato, la fase di Valutazione soggettiva tramite:***
  - a) l'implementazione di un nuovo questionario formulato sulla base della realtà regionale;
  - b) l'attuazione di azioni di sensibilizzazione dei dipendenti anche tramite gli strumenti di comunicazione già disponibili previsti anche dal progetto di comunicazione organizzativa di cui alla DGR n. 53 del 5 febbraio 2020;
  - c) la somministrazione del questionario ai dipendenti;
  - d) l'elaborazione dei dati, la restituzione dei risultati e loro la pubblicazione sui canali di comunicazione interna.

- Attori Coinvolti:** Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane  
CUG  
Servizio Demanio, Patrimonio e Logistica  
Consigliera regionale di parità
- Misurazione:** a) b) c) Entro il 2021  
d) Entro il 2022
- Beneficiari:** Tutto il personale
- Spesa:** Eventuali oneri da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio dell'Amministrazione

**2. Risolvere in ottica di pari opportunità e cura del benessere organizzativo le eventuali criticità dell'organizzazione del lavoro, rilevate attraverso le precedenti azioni, tramite:**

- a) l'elaborazione di proposte di miglioramento;  
b) la costituzione del Nucleo di ascolto organizzativo previsto dalla Direttiva n. 2/2019.

- Attori Coinvolti:** Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane  
CUG  
Servizio Demanio, Patrimonio e Logistica  
Consigliera regionale di parità
- Misurazione:** Entro il 2022
- Beneficiari:** Tutto il personale
- Spesa:** Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

## AREA 2: CONCILIAZIONE TRA I TEMPI DI VITA E DI LAVORO

### Obiettivi:

Facilitare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale;  
Facilitare il reinserimento e aggiornamento del personale a seguito di prolungati periodi di assenza dal lavoro;  
Favorire il percorso di inserimento e sviluppo delle persone disabili o affette da malattia invalidante;  
Favorire il benessere e la crescita professionale del personale.

### Azioni

**1. Garantire, tra il personale, la diffusione delle novità normative in materia di tutela della maternità e paternità tramite:**

- a) la ricognizione delle comunicazioni al personale sugli istituti a tutela della maternità e paternità, delle informazioni presenti sulla Intranet e verifica della loro efficacia. Individuazione di eventuali azioni di miglioramento della comunicazione anche in raccordo con quanto previsto nel il progetto di comunicazione organizzativa di cui alla DGR n. 53 del 5 febbraio 2020.

- Attori Coinvolti:** Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane;

<u>Misurazione:</u>	Entro il triennio
<u>Beneficiari:</u>	Tutto il personale
<u>Spesa:</u>	Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

## **2. Implementare gli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro tramite:**

- a) la ricognizione e l'analisi presso le strutture regionali delle attività lavorative che non necessitano di una presenza continua in sede, come ad esempio quelle legate allo studio, alla trasparenza, al monitoraggio delle attività tramite applicativi informatici, etc...
- b) il potenziamento degli strumenti informatici e la semplificazione delle procedure per la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

<u>Attori Coinvolti:</u>	Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane; CUG Organismo paritetico per l'innovazione
<u>Misurazione:</u>	a) Entro 2021 b) Ogni anno del triennio
<u>Beneficiari:</u>	Tutto il personale
<u>Spesa:</u>	b) Eventuali oneri da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio dell'Amministrazione

## **3. Implementare forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori senza incidere negativamente sul trattamento economico tramite:**

- a) ATTIVAZIONE DEL TELELAVORO:
  - a.1) Revisione e aggiornamento della Disciplina del Telelavoro adottata con DGR n. 419 del 27.03.2015;
  - a.2) Acquisizione delle nuove disponibilità espresse dai direttori/dirigenti in relazione all'attivazione di progetti di telelavoro, raccolte a seguito della ricognizione delle attività lavorabili a distanza effettuata presso le strutture regionali (richiesta con nota prot. n. 6144 del 13.01.2021)
  - a.3) Informazione preventiva, confronto e accordo con le rappresentanze sindacali per quanto attiene l'organizzazione del lavoro in modalità telelavoro con specifico riferimento alla sicurezza, alla tutela della privacy, ai progetti proposti dalle strutture regionali, all'entità dei rimborsi e quant'altro necessario per l'avvio in via sperimentale.
  - a.4) analisi del fabbisogno tecnologico, strutturale, infrastrutturale ed economico per la realizzazione di un progetto standard di telelavoro da realizzarsi nell'ambito delle competenze attribuite alle strutture regionali;

a.5) predisposizione del piano formativo propedeutico all'avvio della sperimentazione rivolto ai dipendenti selezionati e ai Responsabili delle strutture che hanno richiesto l'attivazione del telelavoro;

a.6) individuazione dei progetti di telelavoro attivabili nel corso dell'anno 2022, in via sperimentale, ed avvio della procedura di assegnazione ai dipendenti interessati in base alla disciplina per l'utilizzo del telelavoro vigente.

b) ATTIVAZIONE DELLO SMART WORKING

b.1) studio di fattibilità l'introduzione a regime dello *SMART WORKING* disciplinato dagli artt. 18 e seguenti della legge n. 81/2017, a seguito della sperimentazione attivata, in maniera generalizzata e semplificata, a partire dal 16 marzo 2020, nel corso dell'emergenza connessa al Covid-19, secondo quanto disposto dal DPCM 11 marzo 2020.

b.2) Adozione della disciplina per l'attività lavorativa svolta in modalità smart working a regime ordinario

Attori Coinvolti: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane;  
CUG  
Servizio Demanio, Patrimonio e Logistica  
Servizio Provveditorato gare e contratti  
Sistema informativo regionale, infrastrutture digitali  
Tutte le strutture regionali per quanto di competenza

Misurazione: a1) a2) a3) Entro il 2021  
a4) a5) a6) Entro il triennio  
b1) Entro il 2020  
b2) Entro il 2021

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Eventuali oneri da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio dell'Amministrazione

**4. Utilizzo ferie e riposi solidali tramite:**

a) l'attivazione del procedimento per l'applicazione dell'art. 30 ('ferie e riposi solidali') del CCNL 2018 Comparto Funzioni locali relativo alla cessione solidale di ferie e festività soppresse

Attori Coinvolti: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane;  
CUG  
RSU  
Organismo paritetico per l'innovazione

Misurazione: Entro il triennio

Beneficiari: Personale individuato dal comma 1, art 30 CCNL 2018

Spesa: Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

**5. Adozione di misure per facilitare il rientro al lavoro del personale che si è assentato dal servizio per lunghi periodi, tramite:**

- a) la previsione/garanzia, tramite accesso web e l'utilizzo degli strumenti di comunicazione previsti dal Progetto di comunicazione organizzativa (DGR 53/2020), del necessario aggiornamento amministrativo – normativo da poter effettuare durante i periodi di assenza (dovuti ad esigenze personali e dei propri familiari) e di specifici interventi di supporto e tutoraggio operativo al rientro in servizio;
- b) l'organizzazione di percorsi di aggiornamento per il personale rientrato al lavoro dopo lunghi periodi di assenza.

Attori Coinvolti: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane  
CUG

Misurazione: Entro il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

**6. Attivare servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica tramite:**

- a) il monitoraggio delle esigenze del personale regionale;
- b) l'utilizzazione di strutture esistenti in regime di convenzione, attraverso apposito protocollo d'intesa, sottoscritto tra Regione Umbria e altri Enti che manifestino interesse (INPS- Agenzia delle Entrate, etc.);
- c) l'individuazione e sperimentazione di misure a sostegno dell'utilizzo di centri estivi organizzati sul territorio regionale nel periodo di sospensione delle attività scolastiche.

Attori Coinvolti: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane  
Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria.  
Economia sociale e terzo settore  
Servizio Istruzione, Università, Diritto allo studio e Ricerca  
CUG  
Circoli ricreativi regionali (CARU e ARC)

Misurazione: a) Entro il 2021

b) c) Entro il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Eventuali oneri da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio dell'Amministrazione

**7. Migliorare l'accesso alle sedi regionali per i dipendenti con disabilità tramite:**

- a) la ricognizione dell'accessibilità alle sedi regionali;
- b) la richiesta ai Comuni di Perugia e Terni di ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nelle zone adiacenti alle sedi regionali;

- c) la verifica con le strutture regionali competenti ad attivare azioni di miglioramento dell'accessibilità del personale dipendente alla sede del Palazzo Broletto;

<u>Attori Coinvolti:</u>	Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane Demanio, Patrimonio e Logistica CUG
<u>Misurazione:</u>	a) b) Entro il 2021 c) Entro il triennio
<u>Beneficiari:</u>	Dipendenti con disabilità
<u>Spesa:</u>	Eventuali oneri da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio dell'Amministrazione

#### **8. Allestire sale ristoro all'interno delle sedi regionali tramite:**

- a) Verifica con le strutture regionali competenti della possibilità di attrezzare le sale ristoro con dotazione idonea per il consumo di pasti nella pausa pranzo.

<u>Attori Coinvolti:</u>	Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane Demanio, Patrimonio e Logistica Servizio Provveditorato gare e contratti
<u>Misurazione:</u>	Entro il 2022
<u>Beneficiari:</u>	Tutto il personale
<u>Spesa:</u>	Eventuali oneri da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio dell'Amministrazione

#### **9. Attivare piani di welfare integrativo tramite:**

- a) il sostegno, nei limiti e nei vincoli di cui all'art.72 del CCNL/2018, delle iniziative indicate nel CID per il comparto 2019/2021 sottoscritto il 25.10.2019 relativa a:
- agevolazione della mobilità anche incentivando l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico per il tragitto casa-lavoro;
  - contributo alla prevenzione ed alla tutela della salute dei dipendenti regionali e del proprio nucleo familiare attivando polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- b) la proposta di convenzione con l'Università degli Studi di Perugia e con l'Università per gli Stranieri di Perugia per una riduzione delle tasse di iscrizione per i dipendenti regionali.

<u>Attori Coinvolti:</u>	Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane CUG RSU Organismo paritetico per l'innovazione
<u>Misurazione:</u>	a) Entro il triennio b) Entro il 2020
<u>Beneficiari:</u>	Tutto il personale
<u>Spesa:</u>	Eventuali oneri da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio dell'Amministrazione

**AREA 3: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO****Obiettivo**

Promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo nella formazione, nell'aggiornamento e nella qualificazione professionale del personale anche alla luce del nuovo Piano formativo del Personale 2021-2023 approvato dalla Giunta Regionale con la DGR n. 1303/2020.

**Azioni****1. *Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo attenzione al benessere organizzativo tramite:***

- a) la pianificazione e gestione della formazione negli ambiti riguardanti il benessere fisico, psichico, sociale ed organizzativo.

Attori Coinvolti: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane  
CUG

Misurazione: Entro il Triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Spese generali per le attività formative del personale

**2. *Incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi tramite:***

- a) l'organizzazione di iniziative formative che consentano l'accrescimento della cultura delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere, anche in attuazione delle azioni previste, al riguardo, dal Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 18/11/2020 dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, il Dipartimento delle Pari Opportunità e quello della Pubblica Amministrazione, di cui alla successiva AREA 4, Azione 1, punto c.
- b) la realizzazione di specifiche iniziative formative inerenti, in generale, le dinamiche relazionali per contrastare gli stereotipi ed ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;
- c) l'organizzazione di iniziative formative, indirizzate sia al personale delle categorie che alla dirigenza, volte ad apprendere le modalità e i metodi di comunicazione più adatti al miglioramento del clima lavorativo.

Attori Coinvolti: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane  
CUG  
Consigliera di parità

Misurazione: Dall'adozione del presente PAP al fine di programmare corsi di formazione nel triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Spese generali per le attività formative del personale

**AREA 4: SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE****Obiettivo**

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle **iniziative messe in atto** per il benessere lavorativo, le pari opportunità e il bilancio di genere

**Azioni****1. Diffondere la comunicazione delle azioni positive per il benessere lavorativo e per le pari opportunità e del bilancio di genere tramite:**

- a) la pubblicazione, presentazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e diffusione dell'annuale monitoraggio dello stato di attuazione delle attività previste dal Piano;
- b) l'efficace ed attiva utilizzazione della intranet, del sito istituzionale nonché verifica e degli altri strumenti di diffusione delle informazioni individuati nel Progetto di comunicazione organizzativa (DGR 53/2020).
- c) Il recepimento del Protocollo di Intesa "Antiviolenza" sottoscritto in data 18/11/2020 dalla Rete Nazionale dei CUG, la Ministra per la Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone, e la Ministra per le pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti.

Attori Coinvolti:

CUG

Servizio Affari generali della Presidenza, Comunicazione, Riforme, Rapporti con i livelli di Governo, Pari opportunità

Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale

Servizio Demanio Patrimonio e Logistica

Consigliera di parità

Misurazione:

Dall'adozione del presente PAP

Beneficiari:

Tutto il personale

Spesa:

Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

**2. Individuare e promuovere azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo tramite:**

- a) il coinvolgimento del personale per la raccolta di suggerimenti e proposte per il miglioramento del benessere *lavorativo*;
- b) l'attività di benchmarking e iniziative per la condivisione e il confronto di buone pratiche per il miglioramento del benessere lavorativo realizzate da altri enti e valutazione della loro trasferibilità.

Attori Coinvolti:

CUG

Tutto il personale

Misurazione:

Entro il triennio

Beneficiari:

Tutto il personale

Spesa: Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

## AREA 5: FUNZIONAMENTO DEL CUG

### Obiettivo

Potenziare il ruolo e l'azione del CUG

### Azioni

#### 1. **Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato tramite:**

- a) la ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG e conseguente pianificazione ed organizzazione di appositi interventi formativi.

Attori Coinvolti: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane  
CUG

Misurazione: Entro il triennio

Beneficiari: Componenti del CUG

Spesa: Spese generali per le attività formative del personale

#### 2. **Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG tramite:**

- a) la revisione e semplificazione della struttura dello spazio dedicato al CUG nella rete intranet, miglioramento della fruibilità ed implementazione dei contenuti;
- b) utilizzo di altri strumenti di diffusione delle informazioni anche in raccordo con il progetto di comunicazione organizzativa di cui alla DGR n. 53/2020.

Attori Coinvolti: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane  
CUG  
Servizio Affari generali della Presidenza, Comunicazione, Riforme, Rapporti con i livelli di Governo, Pari opportunità

Misurazione: Entro il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Spese generali per le attività di comunicazione istituzionale interna ed esterna

#### 3. **Attivare una rete fra le istituzioni per una politica delle pari opportunità tramite:**

- a) la creazione gestione della pagina dedicata al CUG nel sito istituzionale;
- b) l'attivazione di una rete di relazioni e collaborazione con i CUG dei Comuni di Perugia e Terni per stimolare riflessioni, opinioni e confronto sulle questioni di genere e pari opportunità;

- c) il proseguimento della collaborazione con la RETE DEI CUG per lo scambio di conoscenze ed esperienze

<u>Attori Coinvolti:</u>	CUG Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane Servizio Affari generali della Presidenza, Comunicazione, Riforme, Rapporti con i livelli di Governo, Pari opportunità Soggetti/organismi interessati
<u>Misurazione:</u>	a) Entro il 2020 b) c) Entro il Triennio
<u>Beneficiari:</u>	CUG
<u>Spesa:</u>	Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

**4. Attivare i rapporti funzionali tra il CUG e l'Amministrazione e con gli organismi interni (OIV, RSU) ed esterni (Consigliera regionale di parità, Dipartimento pari Opportunità...) tramite:**

- la redazione del protocollo che definisce i rapporti tra il CUG e l'Amministrazione, l'OIV, la RSU e tra il CUG e soggetti esterni;
- la definizione di procedure/modalità che consentano al CUG lo svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica di cui è titolare.

<u>Attori Coinvolti:</u>	CUG Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane Soggetti/organismi interessati
<u>Misurazione:</u>	Entro 2021
<u>Beneficiari:</u>	CUG
<u>Spesa:</u>	Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

**5. Favorire le azioni di collaborazione con la Rete dei CUG per il continuo scambio di conoscenze ed esperienze tramite:**

- l'autorizzazione all'utilizzo del *file cloud* regionale per consentire lo scambio di informazioni;
- la configurazione utenti esterni per caricamento/modifica delle info/documenti

<u>Attori Coinvolti:</u>	CUG Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane Sistema informativo regionale, Infrastrutture digitali Soggetti/organismi interessati
<u>Misurazione:</u>	Entro il 2020
<u>Beneficiari:</u>	CUG
<u>Spesa:</u>	Nell'ambito delle spese generali relative alla innovazione tecnologica e alle infrastrutture digitali

## MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Indispensabile è il monitoraggio delle azioni positive programmate. Tale azione dovrà essere assicurata allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative, misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti e rilevare le eventuali criticità riscontrate in sede di attuazione. Dovrà essere analogamente assicurato il continuo coinvolgimento degli Uffici, degli attori coinvolti nel presente piano, della Consiglieria di parità, dell'OIV, nonché delle organizzazioni sindacali e l'Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL del 21/05/2018).

L'amministrazione, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019, attraverso la Direzione e il Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni di seguito indicate entro il 1° marzo di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi posti risulterà fondamentale per la predisposizione delle azioni da inserire nel successivo Piano triennale.