



Allegato D) Piano triennale di azioni positive 2026-2028

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026–2028

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) rappresenta lo strumento programmatico con cui la Regione Umbria definisce le strategie per consolidare la cultura delle pari opportunità, migliorare la conciliazione tra vita privata e professionale e promuovere il benessere lavorativo. Il Piano agisce attivamente per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione, in linea con i principi di equità e inclusione.

Ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), le "azioni positive" consistono in misure concrete volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità, con l'obiettivo di favorire l'occupazione femminile e garantire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel contesto lavorativo. La strategia del Piano punta a neutralizzare i fattori (ambientali, sociali, culturali o personali) che possono generare squilibri, introducendo meccanismi correttivi capaci di compensare gli svantaggi e garantire l'effettivo accesso ai diritti.

Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il PAP è adottato dall'Amministrazione su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Il CUG è un organismo paritetico che ha sostituito i precedenti Comitati Pari Opportunità e contro il Mobbing, assumendo competenze trasversali che spaziano dal contrasto alle discriminazioni alla tutela della salute e sicurezza, fino alla promozione del benessere organizzativo.

Il CUG della Giunta Regionale dell'Umbria è stato rinnovato nel corso del 2023 (D.D. 3082/2023, D.D. 7697/2023 e successiva integrazione D.D. 11072/2024) e resta in carica per un mandato di quattro anni.

Integrazione nella Programmazione Regionale

Il PAP è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e rappresenta una componente fondamentale dell'attività di pianificazione dell'Ente. In stretta connessione con il ciclo della performance, il Piano viene aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno. Nell'ambito delle proprie funzioni di verifica, il CUG predispone annualmente (entro il 30 marzo) una relazione sullo stato di attuazione delle misure programmate e sulla situazione del personale riferita all'anno precedente.

Riferimenti Normativi

La predisposizione del presente Piano avviene nel rispetto delle seguenti fonti:

- **Art. 48 del D.Lgs. 198/2006** (Codice delle pari opportunità);
- **Art. 57 del D.Lgs. 165/2001**, come integrato dalla Legge 183/2010;
- **Direttiva PCM 4 marzo 2011** (Linee guida per il funzionamento dei CUG);
- **Direttiva n. 2/2019** ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia");
- **Direttiva del Ministro per la PA del 29 novembre 2023** (Misure per il superamento della violenza contro le donne);

- **Decreto-legge 80/2021 e DPR 81/2022**, che disciplinano l'integrazione del PAP all'interno del PIAO.

2. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE NELLA PRECEDENTE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023-2025

2.1. Premessa

Le azioni positive, contenute nella precedente programmazione triennale, avviata nel PAP 2023–2025 (DGR 191/2023) e nei successivi aggiornamenti per l'anno 2024 (DGR 76/2024) e per l'anno 2025 (DGR 74/2025), possono essere ricondotte a 4 macro-misure generali di intervento, che di seguito si riportano:

1. Prevenzione della violenza e delle discriminazioni di genere:

- Formazione obbligatoria per riconoscere e prevenire molestie, discriminazioni, mobbing, straining, stress e disagio lavorativo.
- Cicli formativi specifici sulla violenza contro le donne, sulle sue cause e sui segnali predittivi;
- Adozione di un Codice etico e di condotta contro molestie sessuali, discriminazioni, violenze morali e mobbing.
- Sperimentazione di un sistema di certificazione della parità di genere

2. Benessere psicofisico e prevenzione del disagio lavorativo:

- Sportello di ascolto come strumento per intercettare situazioni di disagio, discriminazioni, violenze morali e psicologiche.
- Indagini sul rischio stress lavoro correlato, con pubblicazione dei risultati e misure di miglioramento.
- Formazione per gestire conflitti, escalation emotive e mobbing, per prevenire patologie da stress e creare un clima organizzativo sano.
- Welfare integrativo.

3. Salute e sicurezza con prospettiva di genere:

- Miglioramento accessibilità per lavoratori con disabilità (ampliamento parcheggi riservati, abbattimento barriere architettoniche).
- Healthy food e potenziamento aree ristoro, per promuovere stili di vita sani.

4. Tutela della salute di genere e inclusività

- Adozione regolamento "Identità alias" per percorsi di affermazione di genere, a tutela del benessere psicofisico dei lavoratori transgender.
- Cultura manageriale di genere, con attenzione al rispetto dei tempi di vita e lavoro (orari riunioni, leadership inclusiva).
- Promozione della cultura della non discriminazione (linguaggio non sessista e comunicazione inclusiva).

Scendendo più nel dettaglio, i singoli Piani di Azioni Positive suesposti delineano un percorso evolutivo che la Regione Umbria ha intrapreso sulle tematiche sopracitate, che va dalla fase di avvio, con la definizione di una cornice normativa e culturale iniziale (PAP triennale 2023-2025), al rafforzamento e consolidamento di misure di prevenzione dello stress e del disagio lavorativo (aggiornamento PAP anno 2024), fino all'attuazione e alla sperimentazione di strumenti e servizi per il benessere organizzativo (aggiornamento PAP anno 2025). Tale percorso evolutivo può essere schematizzato come segue:

2023 – Fase di avvio propositiva (PAP 2023-2025):

- Introduzione di un sistema di certificazione della parità di genere;
- Proposta di codice etico e di condotta contro molestie, mobbing e discriminazioni;
- Sportello di ascolto (progettazione);
- Percorsi di formazione su cultura di genere e pari opportunità;
- Percorso su linguaggio non sessista e comunicazione inclusiva;
- Identità alias (transgender): proposta regolamento per percorsi di affermazione di genere (benessere psicofisico dei lavoratori transgender);
- Analisi fabbisogni di welfare integrativo;
- Focus sul benessere psico-fisico (miglioramento aree ristoro, spazi più accessibili).

2024 – Fase di rafforzamento e consolidamento (Aggiornamento PAP anno 2024):

- Formazione obbligatoria su violenza contro le donne in linea con Direttiva 29/11/2023;
- Formazione obbligatoria su mobbing, straining, stress e disagio lavorativo;
- Sportello di ascolto CUG (avanzamento progetto);
- Consolidamento del lavoro agile come misura strutturale per conciliazione vita-lavoro;
- Attivazione welfare integrativo aziendale;
- Aggiornamento accessibilità sede Broletto per disabili.

2025 – Fase di sperimentazione e attuazione (Aggiornamento PAP anno 2025):

- Sperimentazione Sportello di ascolto CUG (passaggio dalla fase progettuale a quella sperimentale e operativa);
- Pubblicazione risultati dell'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato;
- Conclusione percorso di formazione obbligatoria per tutto il personale su mobbing, conflitti ed escalation emotiva;
- Percorsi di accoglienza per neoassunti e reinserimento dipendenti;
- Welfare integrativo digitale (piattaforma HE WELFARE) attivato;
- Accessibilità: monitoraggio sugli spazi e richiesta al Comune di Perugia per più parcheggi per disabili;
- Community interna digitale (intranet) da integrare anche per finalità solidali (car sharing, gruppi di acquisto, iniziative culturali e sociali).

2.2 Le Azioni positive realizzate nel corso del triennio 2023-2025

In merito alle Azioni effettivamente realizzate, rispetto a quelle programmate, si riportano di seguito le attività concluse negli anni 2023, 2024 e 2025:

DOCUMENTO DI RIFERIMENTO	AZIONE	DESCRIZIONE INTERVENTO	ANNO DI REALIZZAZIONE
PAP 2023-2025	AREA 2- FORMAZIONE E COMUNICAZIONE: Azione 2 <i>"Incentivare la formazione sul tema della cultura di genere e di pari opportunità"</i>	Nel 2023 si sono tenuti i seguenti corsi di formazione rivolti a tutto il personale e ai componenti del CUG: - Corso "Politiche di genere"; - Corso "Le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone".	2023
PAP-aggiornamento anno 2024 PAP – aggiornamento anno 2025	AREA 2- FORMAZIONE E COMUNICAZIONE Azione 4 <i>-Formazione per prevenire conflitti, escalation emotive, Mobbing e altri disagi lavorativi, a tutela del benessere sul lavoro e dell'efficienza del lavoro.</i>	È stata svolta l'attività formativa obbligatoria rivolta a tutto il personale del comparto, compresi titolari incarichi di EQ, dirigenti e membri CUG. Obiettivi del percorso formativo: conoscenza e individuazione delle dinamiche e delle forme di degenerazione delle relazioni interpersonali, per creare una cultura interattiva professionale ed umana nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire il mobbing e gli altri disagi assimilabili, generare e nutrire il linguaggio e l'operatività professionale con la conoscenza delle dinamiche veicolo di escalation emotiva, della comunicazione e delle dinamiche relazionali.	2024 avvio attività 2025 conclusione attività
PAP 2023-2025 PAP – aggiornamento anno 2025	AREA 3- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE VITA/LAVORO Azione 2- <i>Percorsi di accoglienza per l'inserimento lavorativo dei neoassunti e promozione di attività di informazione per il reinserimento dei dipendenti assenti per lunghi periodi dal lavoro.</i>	Il personale neoassunto, tramite affiancamento con colleghi esperti nelle strutture di assegnazione, ha ricevuto supporto nelle attività di competenza e, usufruendo della formazione a catalogo e dei corsi obbligatori, ha approfondito aspetti normativi, amministrativi e gestionali su argomenti trasversali. Ulteriore previsione ha riguardato le iniziative a favore del personale rientrato al lavoro dopo assenze di lungo periodo volte ad informarlo sulle attività di formazione definite a catalogo.	2024 avvio attività 2025 conclusione attività

PAP 2023-2025	AREA 3- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE VITA/LAVORO: Azione 4a) <i>"Consolidamento del lavoro agile e potenziamento delle dotazioni informatiche"</i>	A seguito dell'adozione della "Disciplina del lavoro agile", approvata con DGR n. 4 del 4 gennaio 2023 il lavoro agile è diventato parte integrante del modello organizzativo dell'Amministrazione regionale.	2023
PAP-aggiornamento anno 2024 PAP – aggiornamento anno 2025	AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 1- Realizzazione dello Sportello di ascolto CUG all'interno del Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione.	Con nota prot. 169130 del 19/07/24 la Presidente del CUG ha promosso la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione e trasmesso il progetto contenente le modalità operative di funzionamento dello sportello di ascolto, approvato nella seduta del CUG del 30/04/2024. La proposta avanzata dal CUG prevedeva l'affidamento della gestione dello sportello di ascolto agli stessi componenti del CUG, che in maniera autogestita e a rotazione, si rendevano disponibili per l'attività di ascolto, in apposito spazio dedicato, identificato nella stanza all'interno della sede regionale di P.zzo Broletto, messa a disposizione del CUG per le rispettive attività. Tale proposta è stata oggetto di esame e valutazione in apposito incontro con le OO.SS. in data 6/08/2025. Nel successivo incontro dell'1/10/2025, concordemente, l'Amministrazione e le OO.SS. condividevano la valutazione di istituzione dello sportello di ascolto, affidando la conduzione a professionista esterno iscritto nell'albo degli psicologi, al fine di dare risposte mirate, attraverso una figura professionale qualificata, a una vasta gamma di bisogni complessi e diversificati, garantendo al contempo terzietà, imparzialità, riservatezza. Con DGR n. 1031 del 16/10/2025 si è dunque stabilito di attivare uno	2024 proposta progettuale 2025 adozione DGR attivazione sportello di ascolto

		sportello di ascolto per il personale della Giunta regionale, affidandone la gestione ad uno psicologo esterno, da individuare mediante apposita procedura comparativa pubblica. Si sta procedendo al completamento delle procedure relative all'approvazione dell'avviso per il conferimento dell'incarico al professionista.	
PAP-aggiornamento anno 2024 PAP-aggiornamento anno 2025	<i>AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 4- Migliorare l'accesso alle sedi regionali per i dipendenti con disabilità, con particolare riguardo all'ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nelle zone adiacenti alle sedi regionali.</i>	A febbraio 2024, la Presidente del CUG ha dato impulso all'iniziativa richiedendo alla Dirigente del Servizio Patrimonio, Demanio e Logistica di farsi promotrice presso il Comune di Perugia dell'invio di una richiesta di ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nel parcheggio adiacente l'ingresso di p.zzo Broletto. La richiesta è stata presa in carico dalla Dirigente competente, che ha inviato, a più riprese nel 2024 e nel 2025, al Comune di Perugia la richiesta di ampliamento del numero dei parcheggi riservati alle persone con disabilità della sede regionale il Broletto, corredandola di una puntuale relazione tecnica. Nella nota di riscontro del 30/12/25 il Comune di Perugia ha comunicato che il numero di stalli riservati è rispettoso delle norme di settore, in quanto garantisce un numero di posti riservati superiori a quelli necessari, e che i posti destinati a pagamento possono essere utilizzati senza necessità di pagamento esponendo l'apposito contrassegno, pertanto non ha individuato una necessità tecnica di incremento del numero dei posti riservati alla luce delle verifiche eseguite dal personale della Polizia Locale.	2024 avvio attività 2025 monitoraggio

PAP 2023-2025	AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO: Azione 5 relativa all'indagine presso il personale dipendente per la rilevazione dei fabbisogni di welfare al fine di individuare le direttrici su cui puntare per lo sviluppo di un sistema di welfare interno, ai sensi dell'art. 82 CCNL triennio 2019- 2021	Il sondaggio, curato dal Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, è stato condotto nel mese di marzo 2023 con l'obiettivo di individuare le direttrici su cui puntare per sviluppare il sistema di welfare interno, che fossero quanto più aderenti possibile alle reali esigenze di benessere psicofisico del personale. I risultati del sondaggio sono stati pubblicati nella rete intranet regionale nel corso del mese di aprile 2023.	2023
PAP-aggiornamento anno 2024 PAP-aggiornamento anno 2025	AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 5- Attivare piani di welfare integrativo.	Con DGR n. 476/24 sono stati definiti gli indirizzi per la definizione del fondo per il welfare integrativo e attivazione del piano di welfare integrativo per l'anno 2024 per i dipendenti regionali. Con DGR 585/24 è stata approvata la disciplina per la gestione del piano di welfare integrativo per i dipendenti regionali, che ha previsto l'erogazione dei servizi di welfare attraverso l'operatività di apposita piattaforma digitale nelle forme dei cc.dd. flexible benefits, costituiti da un ampio ventaglio di beni, servizi e prestazioni che rispondano alle esigenze personali e familiari dei dipendenti regionali. La piattaforma per l'erogazione dei servizi di welfare integrativo per il personale regionale è HE WELFARE di INAZ. Con DGR n. 1235 del 28/11/2025 è stata approvata la nuova disciplina per la gestione del piano di welfare integrativo, in sostituzione della precedente, a seguito della rideterminazione del Fondo per il welfare integrativo per l'anno 2025 e all'ampliamento dell'ambito di applicazione della stessa.	2024 e 2025

PAP 2023-2025 PAP-aggiornamento anno 2024 PAP – aggiornamento anno 2025	AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO: Azione 6- <i>Spazio web/community di servizio per i dipendenti</i>	La nuova versione della piattaforma Intranet è stata rilasciata il 3 dicembre 2023. Con DGR 1169 del 08/11/2023 è stato approvato il disciplinare del portale Intranet della Regione Umbria e il sistema di Rete dei referenti per la comunicazione interna, con l'obiettivo di ottimizzare il processo di comunicazione organizzativa e il flusso continuo di informazioni vertente su temi trasversali per l'intera Amministrazione. Nel 2024 è stato attuato il progetto di restyling partecipativo della Intranet, che ha incluso l'introduzione di numerose nuove funzionalità, come ad es. il canale tematico "Pagine della Community", con l'obiettivo di stimolare la partecipazione di tutti attraverso la condivisione delle informazioni da utilizzare anche per finalità extra lavorative e solidaristiche.	2023: lancio della nuova intranet 2024: realizzazione restyling partecipativo 2025: consolidamento a risorsa essenziale per la comunicazione interna.
PAP – aggiornamento anno 2025	AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 7- <i>Pubblicazione risultati dell'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, prevista nel precedente PAP 2020-2022</i>	Il percorso di analisi del benessere lavorativo ha visto nel biennio 2024-2025 un impegno costante del CUG nel sollecitare l'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato. A seguito del confronto tecnico avvenuto l'8 gennaio 2026 con il Servizio Demanio e Patrimonio e l'RSPP, si è appreso che è in corso l'aggiornamento del Documento medesimo, con l'avvio della valutazione oggettiva.	2025: Avvio valutazione oggettiva

3. IL NUOVO PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2026-2028

3.1 EVOLUZIONE DEL PERCORSO: DAL CONSOLIDAMENTO ALL'EFFICACIA MISURABILE

Il ciclo di programmazione 2026-2028 segna il passaggio da una fase di analisi a una piena operatività strutturale. Il Piano recepisce i risultati del monitoraggio del triennio precedente e le istanze dei componenti del CUG, trasformando le criticità emerse in leve di miglioramento.

3.1.1 Integrazione della prospettiva di parità nel bilancio

Il CUG, nell'ambito delle proprie funzioni di programmazione delle Azioni Positive, individua l'adozione del **Bilancio di Genere** come strumento cardine per superare il divario tra i principi normativi e la realtà gestionale dell'Ente.

Il CUG propone un'azione di sistema non limitata alla mera raccolta di dati aggregati, ma volta ad una valutazione analitica delle dinamiche retributive. In particolare l'attività potrà concentrarsi sull'analisi del trattamento economico in ottica di parità, ad esempio mappando l'attribuzione delle Indennità per specifiche responsabilità e degli incarichi, con l'obiettivo di far emergere e correggere eventuali "sacche di ristagno" che possano ostacolare, anche indirettamente, le progressioni di carriera o l'equa ripartizione del salario accessorio tra i generi.

3.1.2 Il ruolo del CUG nel sistema di benessere e garanzia organizzativa

Con DGR n. 1031/2025, la Giunta Regionale, su proposta del CUG, ha previsto l'attivazione di uno sportello di ascolto psicologico esterno per il personale della Giunta regionale, con la finalità di promuovere il benessere a livello individuale e organizzativo, favorire la prevenzione e la rimozione di situazioni di disagio, accompagnare il lavoratore per il superamento delle difficoltà e delle condizioni di disagio esperite nel contesto di lavoro.

Come espressamente previsto nella citata DGR, l'attività dello sportello si potrà coniugare con il ruolo del CUG nella sua interezza di funzioni propositive, consultive e di verifica, che potrà esercitare ancora più efficacemente la propria azione di informazione e comunicazione al personale interno, di sensore di criticità e problematiche e conseguente orientamento al percorso mirato e adeguato nei confronti dei singoli e alla proposta di soluzioni organizzative e conseguenti azioni di miglioramento del benessere organizzativo nei confronti dell'Amministrazione.

In particolare il Comitato opera in un perimetro d'azione strettamente istituzionale, agendo non sulla persona, ma sul contesto lavorativo. In piena attuazione dei propri compiti di legge, il CUG esercita funzioni di Vigilanza e Analisi del Clima; il monitoraggio delle dinamiche collettive per intercettare precocemente criticità ambientali, fenomeni discriminatori o prassi organizzative che possano generare situazioni di stress o disparità e traduzione delle evidenze emerse dal monitoraggio in segnalazioni e proposte di miglioramento rivolte al Servizio Organizzazione, agendo come sensore istituzionale capace di orientare le politiche di gestione del personale.

Questo sistema integrato di monitoraggio del benessere organizzativo potrà trovare la sua sintesi nell'aggiornamento del **Documento Valutazione Rischi (DVR) per lo stress lavoro-correlato**. In tale ambito, il CUG si propone di contribuire, con funzioni propositive, consultive e di verifica, alla gestione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, elevandoli da problema individuale a elemento chiave della sicurezza sul lavoro, in coerenza con **la Strategia Europea per la Salute e Sicurezza 2021-2027**. La promozione del benessere organizzativo diviene così un obiettivo strategico di prevenzione, teso a coniugare la tutela della salute mentale con l'efficienza e la sostenibilità dei sistemi di lavoro pubblici.

3.2. LE AZIONI STRATEGICHE 2026-2028

La proposta del Piano triennale di azioni positive 2026-2028 è articolata in tre aree strategiche di intervento:

AREA 1- CULTURA DELLA PARITÀ ED ETICA PROFESSIONALE

Azione 1- Proposta di introduzione del Bilancio di genere

Azione 2- Proposta di adozione del Codice etico contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing

AREA 2- FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Azione 1- Formazione sul tema della cultura di genere e di pari opportunità

AREA 3- BENESSERE E EQUITÀ ORGANIZZATIVA

Azione 1- Attivazione sperimentale dello sportello esterno di ascolto per il personale e monitoraggio del benessere

Azione 2- Uniformità dei servizi di ristoro ed Equità Territoriale

Azione 3: Gestione condivisa dello Stress Lavoro-Correlato

Azione 4- Implementazione della Community di servizio e promozione della "Comunità Regionale"

Di seguito si riporta il dettaglio delle Azioni proposte aggregate per ciascuna area di intervento:

AREA 1- CULTURA DELLA PARITÀ ED ETICA PROFESSIONALE

Azione 1- Proposta di introduzione del Bilancio di genere

Obiettivo: Valutare l'impatto delle politiche interne (trattamenti economici, indennità) e territoriali, assicurando trasparenza e parità sostanziale. L'introduzione del Bilancio di genere risponde alle raccomandazioni sia Europee che Nazionali di dotarsi di uno strumento di analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere. Tale strumento consente di analizzare le entrate e le uscite di un bilancio tenendo conto dei potenziali impatti differenti sulla componente maschile e femminile della popolazione, al fine di orientare le politiche e gli interventi in maniera più equa.

Descrizione dell'Azione: Avvio del percorso per la costruzione del bilancio di genere attraverso il riesame e la "riclassificazione" delle spese del bilancio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne (Linee Guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere – 2019

- Ragioneria dello Stato). A titolo esemplificativo si potrebbe tener conto delle seguenti direttrici finalizzate a integrare la prospettiva di parità nella gestione gestionale ed economica dell'Ente:

- Analisi del Trattamento Economico e Accesso alle Indennità finalizzata a fornire una mappatura trasparente per individuare eventuali "sacche di disparità" al fine di individuare e rimuovere eventuali squilibri nei percorsi di carriera tra generi, promuovendo l'uguaglianza sostanziale di trattamento.
- Monitoraggio delle Politiche di Reclutamento e Carriera: osservazione costante dei flussi di ingresso e dei percorsi interni di crescita. Tale attività è finalizzata a favorire una distribuzione equilibrata dei talenti in tutti i livelli dell'Ente, assicurando che il potenziale di ciascun lavoratore sia valorizzato indipendentemente dal genere, rimuovendo gli ostacoli che limitano l'accesso alle posizioni apicali.
- Integrazione con il Ciclo della Performance: il Comitato auspica che le risultanze del Bilancio di Genere possano essere progressivamente integrate nei documenti di programmazione regionale, diventando parametri utili per valutare l'efficacia dell'azione amministrativa verso le esigenze differenziate del personale.
- Valutazione dell'Impatto delle Politiche Territoriali: Il CUG auspica che lo sguardo di genere diventi un criterio trasversale nella valutazione delle politiche regionali. In quest'ottica, si propone di analizzare se le misure adottate dall'Ente nei diversi settori (welfare, trasporti, sviluppo economico) favoriscano un accesso paritario ai servizi, garantendo la piena coerenza tra gli obiettivi di bilancio e il principio costituzionale di uguaglianza sostanziale.

Il CUG propone la costituzione di un Gruppo di Lavoro tecnico-amministrativo partecipato, per la definizione degli indicatori di impatto e il supporto alle strutture competenti nella redazione del documento consuntivo, garantendo un raccordo costante tra le funzioni di garanzia del CUG e le esigenze gestionali dei Servizi competenti.

Destinatari: personale dipendente

Strutture coinvolte: Servizio regionali, CUG

Tempi: entro il triennio

Spesa: può comportare oneri finanziari per l'implementazione della misura

Azione 2- Proposta di adozione del Codice etico contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing

Obiettivo: dotare l'Amministrazione di un "Codice etico contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing".

Descrizione dell'Azione: il CUG propone l'introduzione di un Codice etico inteso come bussola e plesso di norme generali di carattere valoriale e di principio per prevenire molestie e discriminazioni nel luogo di lavoro, a protezione degli interessi dei singoli dipendenti. Il Codice Etico si differenzia e si pone ad integrazione del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, che stabilisce regole concrete di condotta sul posto di lavoro e prevede sanzioni disciplinari, a protezione dell'interesse pubblico e dell'interesse dell'Ente.

Il codice etico potrà contenere linee guida volte a promuovere un ambiente di lavoro decoroso, rispettoso e trasparente in riferimento, ad esempio, ai seguenti ambiti:

- Etica delle Relazioni e Prevenzione dei Conflitti di Interesse: in linea con le migliori pratiche internazionali, disciplinare le condotte volte a prevenire situazioni di potenziale conflitto d'interesse derivanti da relazioni personali che possano influenzare l'obiettività e l'imparzialità dell'azione amministrativa, con particolare attenzione ai rapporti gerarchici e funzionali.
- Tutela contro le Discriminazioni e il Mobbing: prevenzione e al contrasto di ogni forma di violenza morale, psicologica e di molestia sessuale, anche attraverso l'individuazione di procedure di segnalazione e protezione per chi denuncia tali condotte.
- Inclusività e Linguaggio: promozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e orientato alla valorizzazione delle diversità, quale fondamento del benessere psicofisico e dell'appartenenza all'Ente.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Strutture coinvolte: rappresentanze sindacali, consiglia di parità, CUG, Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione RU, Servizio Programmazione e sviluppo sistema sociale integrato e altre strutture eventualmente interessate

Tempi: entro il triennio

Spesa: non comporta oneri finanziari

AREA 2: FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Azione 1 - Formazione sul tema della cultura di genere e di pari opportunità

Obiettivo: predisporre interventi formativi che consentano l'accrescimento della cultura delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, percorsi avanzati sulla prevenzione del mobbing e sull'evoluzione della cultura organizzativa, con focus sulla leadership inclusiva. Oltre alla sensibilizzazione di base, il piano formativo si dovrà evolvere verso lo studio avanzato dei comportamenti organizzativi, per prevenire dinamiche di esclusione e promuovere una leadership inclusiva.

Descrizione dell'azione: realizzazione di specifiche iniziative formative e/o di aggiornamento inerenti, in generale, le dinamiche relazionali per contrastare gli stereotipi ed ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Organizzazione di iniziative formative, indirizzate sia al personale delle categorie che alla dirigenza, nonché ai componenti del CUG, volte ad apprendere modalità relazionali e metodi di comunicazione rispettosi della prospettiva di genere, anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio.

Destinatari: personale del comparto e della dirigenza, componenti del CUG

Strutture coinvolte: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, CUG

Tempi: entro il triennio

Spesa: per percorso di formazione

AREA 3: BENESSERE E EQUITÀ ORGANIZZATIVA

Azione 1- Attivazione sperimentale dello sportello esterno di ascolto per il personale e monitoraggio del benessere

Obiettivo: avviare sperimentalmente uno sportello esterno di ascolto psicologico come strumento di welfare aziendale finalizzato alla tutela della salute psicologica del personale regionale e alla promozione del benessere organizzativo. Consolidare un modello di monitoraggio sinergico del benessere organizzativo che riconosca la complessità delle dinamiche lavorative.

Descrizione dell'Azione: la prevenzione e la gestione del disagio psicologico nell'ambiente di lavoro rappresenta una grande sfida per il futuro delle organizzazioni pubbliche e private e in generale per la società civile. Il benessere è la risultante di un insieme di fattori sia individuali che organizzativi e lo sportello di ascolto si configura come strumento fondamentale per la rilevazione del benessere organizzativo di chi lavora, ma anche come un valido deterrente contro le discriminazioni e le disparità di genere. Un servizio di ascolto si sostanzia nell'attività di supporto psicologico specialistico sulle problematiche riportate dai dipendenti che vivono una situazione di disagio o comunque di sofferenza psicologica, riconducibile sia a fattori inter-individuali sia a caratteristiche del contesto e delle relazioni nel quale l'individuo è immerso, ivi compreso il contesto lavorativo. Il disagio motivazionale, la distanza relazione con responsabili e colleghi, la gestione del cambiamento, sono solo alcuni dei fattori che possono causare stati di malessere da gestire e da prevenire.

La Giunta regionale con DGR n. 1031 del 16/10/2025, accogliendo la proposta del Comitato Unico di Garanzia, ha stabilito di attivare uno sportello di ascolto psicologico per il personale della Giunta regionale, affidandone la gestione ad uno psicologo del lavoro esterno, da individuare mediante apposita procedura comparativa pubblica. Lo sportello esterno di ascolto psicologico, come strumento di welfare aziendale finalizzato alla tutela della salute psicologica del personale regionale e alla promozione del benessere organizzativo, sarà attivato nel corso dell'anno 2026.

L'attività dello sportello si coniugherà con il ruolo del CUG, che potrà esercitare ancora più efficacemente la propria azione di informazione e comunicazione al personale interno, di sensore di criticità e problematiche e conseguente orientamento al percorso mirato e adeguato nei confronti dei singoli e alla proposta di soluzioni organizzative e conseguenti azioni di miglioramento del benessere organizzativo nei confronti dell'Amministrazione.

Lo stesso Comitato Unico di Garanzia, nel rispetto del proprio ruolo, esercitato nell'interesse delle sue funzioni propositive, consultive e di verifica, rappresenta un presidio per tutto il personale regionale per la raccolta di qualsiasi comunicazione, informazione, contributo, anche di tipo organizzativo, che ciascun lavoratore e lavoratrice intendesse comunicare, anche a fini del miglioramento del clima organizzativo interno. Il CUG può essere contattato attraverso la/il componente del CUG di proprio riferimento/conoscenza personale e/o attraverso l'invio di una mail al seguente indirizzo: parlanealcug@regione.umbria.it.

L'azione congiunta tra componente professionale esterna e componente istituzionale interna (CUG) potrà fornire al Servizio Organizzazione del Personale una base conoscitiva completa volta all'adozione di azioni correttive sui processi e sul clima. In tale contesto il CUG potrà svolgere un'azione di monitoraggio ed impulso in merito alle azioni correttive.

Destinatari: tutto il personale dipendente (comparto e dirigenza)

Strutture coinvolte: CUG, Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane

Tempi: attivazione sportello di ascolto esterno entro il 2026

Spesa: comporta oneri finanziari per lo sportello psicologico esterno

Azione 2- Uniformità dei servizi di ristoro ed Equità Territoriale

Obiettivo: Promozione di stili alimentari sani e valutazione della fattibilità per spazi ristoro, potenziare la qualità degli spazi ristoro, assicurando equità di trattamento tra tutte le sedi regionali (Perugia, Terni, Foligno) ed eliminando disparità tra i dipendenti in base alla sede di servizio.

Descrizione dell'Azione: ampliare l'offerta di alimenti e bevande all'interno dei distributori automatici installati nelle diverse sedi regionali con prodotti che tengano conto dell'impatto degli alimenti sulla prevenzione delle malattie, come prodotti fresco frigo, frutta secca, snack salutari, ecc.

Il CUG propone di avviare verifiche di fattibilità in merito all'apertura di una caffetteria all'interno della sede del Broletto, da intendersi come spazio ristoro di pausa breve e ambiente di opportunità e incontro per momenti di scambio e socializzazione tra il personale e per l'accoglienza di eventuali ospiti esterni.

Destinatari: personale dipendente

Strutture coinvolte: Servizio Provveditorato, gare e contratti e demanio e patrimonio

Tempi: da avviare entro il triennio

Spesa: comporta impegno di spesa

Azione 3: Gestione condivisa dello Stress Lavoro-Correlato

Obiettivo: Il Cug propone di consolidare una collaborazione strutturata tra CUG, Datore di Lavoro, Servizio di Prevenzione e Protezione e il Servizio Organizzazione, Amministrazione e gestione risorse umane finalizzata all'analisi di proposte volte a promuovere il benessere organizzativo attraverso la valutazione del clima lavorativo, la prevenzione dello stress e la proposta di misure migliorative e correttive al fine di garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.

Descrizione dell'Azione: definire un calendario di incontri tra il Datore di lavoro (o suo delegato), il SPP, il Servizio Organizzazione, Amministrazione e gestione risorse umane, il CUG e gli RLS. Il tavolo di confronto sarà finalizzato all'analisi delle criticità emerse, integrando i dati oggettivi derivanti dall'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), con specifico riferimento ai rischi collegati allo stress lavoro-correlato, con le evidenze raccolte dal CUG nell'esercizio delle proprie funzioni. Gli esiti del confronto potranno tradursi in proposte del gruppo di lavoro per la definizione di un piano di intervento per il miglioramento del benessere organizzativo e la

riduzione dei fattori di rischio rilevati nonché per la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori.

Destinatari: tutto il personale dipendente

Strutture coinvolte: Servizio Organizzazione, Amministrazione e gestione risorse umane, Servizio Demanio e Patrimonio, RLS, CUG.

Tempi: entro il 31 dicembre 2026

Spesa: comporta oneri finanziari

Azione 4- Implementazione della Community di servizio e promozione della "Comunità Regionale"

Obiettivo: L'azione mira a ricostituire il senso di appartenenza e la coesione tra i dipendenti, favorendo la socializzazione e il benessere extra-lavorativo attraverso il recupero di una dimensione di "comunità". L'obiettivo è offrire spazi neutri in cui i lavoratori possano esprimere la propria personalità e attitudini al di fuori dei ruoli e dei livelli gerarchici, riducendo lo stress e migliorando il clima interno.

Descrizione dell'Azione: si propone l'utilizzo della sezione "Pagine della Community" all'interno della Intranet regionale per facilitare l'auto-organizzazione volontaria di gruppi di interesse e attività solidali e iniziative tra i dipendenti quali ad esempio: istituzione di un gruppo corale aperto a tutti i dipendenti, Squadra di Calcio o altro sport collettivo e Piedibus del Personale, per favorire l'attività fisica e la socializzazione durante i percorsi casa-lavoro o in momenti di pausa dedicati e promuovere stili di vita sani. Per garantire pari opportunità a tutti i dipendenti si può prevedere la creazione di "nodi" della community anche presso le sedi decentrate (Terni, Foligno).

La piattaforma digitale potrà fungere anche da bacheca per il car sharing aziendale. L'iniziativa mira a promuovere la mobilità attiva e sostenibile (in linea con la promozione di stili di vita sani) e a rafforzare il senso di comunità regionale. L'obiettivo è facilitare gli spostamenti casa-lavoro e tra le diverse sedi dell'Ente (Perugia, Terni, Foligno), abbattendo le barriere gerarchiche attraverso la condivisione di un tragitto comune. A titolo esemplificativo si potrebbero prevedere i seguenti strumenti:

- *Piattaforma Digitale:* funzione di car sharing da integrare nella sezione "Pagine della Community" della intranet.
- *Bacheca degli Spostamenti:* possibilità per i dipendenti di inserire i propri tragitti abituali o occasionali per trovare colleghi con percorsi compatibili.
- *Welfare Solidale:* la misura si configura come uno strumento di welfare volto a ridurre i costi di trasporto per il personale e l'impatto ambientale dell'Amministrazione.
- *Equità Territoriale:* progettazione del sistema per servire uniformemente tutto il territorio regionale, garantendo che i dipendenti delle sedi decentrate possano beneficiare della rete di condivisione tanto quanto quelli della sede centrale.

Destinatari: personale dipendente (comparto e dirigenza) di tutte le sedi regionali

Strutture coinvolte: Direzione Salute e Welfare, Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, CUG, Servizio Sistema informativo

Tempi: entro il 2026 avvio della fase progettuale; organizzazione consolidamento e monitoraggio nel biennio 2027-2028