



Regione Calabria
Comitato Unico di Garanzia

Piano delle Azioni Positive 2022 - 2024

Premessa

1. Fonti normative

2. Le Linee di Azione (Direttiva n. 2/2019)

3. Un nuovo adempimento: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.)

4. Il Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria

5. Il personale della Giunta regionale: dati disaggregati per genere

6. Cronoprogramma

7. Il P.a.P. 2022 – 2024: Obiettivi Strategici e le Azioni Positive annualità 2022

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione uno strumento adeguato allo scopo di promuovere interventi volti a superare le eventuali disparità di genere, nonché a sviluppare e sostenere la cultura delle pari opportunità tra le lavoratrici e i lavoratori attraverso forme di informazione e comunicazione. Il Piano è stato approvato previo parere favorevole della Consiglieria regionale di parità. L'aggiornamento del Piano è rivolto a continuare a promuovere all'interno dell'Ente 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.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali, dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Si tratta, pertanto, di misure:

- ❖ speciali, in quanto specifiche e ben definite, adottate al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, tenuto conto dell'ambito lavorativo;
- ❖ temporanee, in quanto necessarie fintantoché si rileva una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Attraverso la pianificazione delle Azioni Positive, l'Ente si prefigge di porre in essere misure volte a sostenere principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, rimuovendo gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra donne e uomini, nonché favorendo, ove sussista la necessità, il riequilibrio del divario fra generi, attraverso la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate, con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro. La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza e, quindi, l'efficacia dell'azione amministrativa.

Nessun risultato di efficacia e di efficienza può essere raggiunto senza porre la giusta attenzione alle persone, alla loro condizione di uguaglianza sostanziale, alla loro motivazione al lavoro.

Valorizzare le differenze è infatti un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

L'aggiornamento del presente Piano è adottato con deliberazione di Giunta regionale, previo parere favorevole della Consiglieria regionale di parità.

Le azioni individuate nel Piano aggiornato, potranno essere integrate e ampliate sulla base dei bisogni e dei cambiamenti organizzativi che emergeranno nel periodo di vigenza. Nel medesimo periodo saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione in modo da renderlo dinamico ed efficace.

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale www.regione.calabria.it nell'apposita Sezione dedicata al CUG e, in un'ottica di ampia condivisione, ne sarà data comunicazione a tutto il personale regionale, mediante la rete intranet.

1. Fonti normative

I temi della parità e pari opportunità, fra uomo e donna, nonché del contrasto alle discriminazioni, sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario.

L'Unione Europea ha svolto e svolge tutt'oggi un ruolo fondamentale: sia nella definizione dei predetti principi di parità e pari opportunità tra uomo e donna - con conseguente fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, sia nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015" ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscono la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (*part time*, telelavoro, *smart working*). In Italia sono stati disposti numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione delle donne e degli altri soggetti vulnerabili alla vita economica e sociale del paese.

In tale ottica, numerosi sono stati i provvedimenti adottati in materia di accesso al lavoro e condizioni di lavoro, sia nel settore pubblico che nel settore privato. Con riguardo alle pubbliche amministrazioni il decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), all'art. 48, rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", ha stabilito che "le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano Triennale di azioni positive tendenti 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".

La medesima disposizione ha introdotto, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano Triennale, il divieto di assumere nuovo personale da parte dell'Amministrazione, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Con la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la P.A. e del Sottosegretario Delegato alle pari opportunità sono state adottate le prime *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

Con il D. Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche.

Inoltre, la Legge 4 novembre 2010 n. 183, ha successivamente innovato la materia delle pari opportunità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che, ad oggi, devono garantire "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", nonché "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" impegnandosi a "rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

L'art. 21 della medesima legge, modificando l'art 57 del D. Lgs. n. 165/2001, ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Al fine di rendere effettiva la predetta disposizione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri- Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità con direttiva del 04.03.2011, hanno emanato Linee guida sulle modalità di funzionamento dei *"Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità"*,

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*” ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n.151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l’altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Nonostante la recente produzione normativa, però, il principio del *gender mainstreaming* come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell’art. 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (“l’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività) non ha trovato un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

2. Le Linee di Azione (Direttiva n. 2/2019)

Con la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sono state fornite alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentono di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l’applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le finalità perseguite dalla direttiva n. 2/2019 possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l’implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel paese.

La Direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone prevede le seguenti LINEE DI AZIONE:

- 1) RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI;
- 2) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO;
- 3) FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA’ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO
- 4) PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI
- 5) POLITICHE DI RECLUTAMENTO E DI GESTIONE DE PERSONALE.

3. Un nuovo adempimento: Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.)

Il P.I.A.O., Piano integrato di attività e organizzazione, introdotto per le pubbliche amministrazioni dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 ("Decreto Reclutamento"), convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", costituisce uno strumento di integrazione di direttrici programmatiche fino ad oggi dotate di una propria autonomia.

In ottemperanza a tale disposizione normativa, le Amministrazioni dovranno riunire in un unico documento i seguenti documenti di programmazione, al fine di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso:

- 1) il Piano della Performance;
- 2) il Piano Organizzativo per il lavoro Agile (POLA);
- 3) il piano dei fabbisogni formativi;
- 4) il Piano triennale del fabbisogno del personale;
- 5) il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- 6) il Piano delle azioni positive.

Sebbene il D.L. 80/2021 abbia fissato al 31 gennaio 2022 la scadenza per l'adozione del PIAO, il D.L. "Milleproroghe", varato il 23 dicembre scorso dal Consiglio dei Ministri, ha posticipato la data di scadenza al 30 aprile 2022. Al momento non sono stati ancora formalmente adottati i Piani-tipo e il D.P.R. che dovrà individuare le norme abrogate per effetto dell'entrata a regime del PIAO; conseguentemente, l'amministrazione.

Il PIAO, in sintesi, definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
 - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
 - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
 - all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sull'utenza, attraverso le rilevazioni del grado di soddisfazione.

Il tema anticipato dal legislatore in materia di rispetto della parità di genere con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi, è stato oggetto di monitoraggio da parte del Comitato durante l'anno 2021. Considerata l'importanza del tema, il Comitato avrà particolare cura di monitorare tale aspetto e, successivamente

all'approvazione del Piano delle azioni positive, verrà avviato un percorso che consentirà di riutilizzare i contenuti del Piano nell'ottica di integrazione prevista dal PIAO, secondo le indicazioni che verranno fornite con la definitiva adozione del Piano-tipo.

4. Il Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria

La Regione Calabria, nel rispetto del disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 (così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183) e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, avente ad oggetto *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, con DGR n. 79 dell'11/03/2021, ha individuato i rappresentanti dell'Amministrazione regionale quali componenti del CUG della Giunta della Regione Calabria, alla cui costituzione si è, successivamente, proceduto con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento *“Organizzazione e Risorse Umane”* n. 2642 del 15/03/2021.

Le suddette Linee Guida prevedono, tra i compiti del CUG, quello di *“predisporre i piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e di realizzare 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'amministrazione pubblica di appartenenza”*).

Alla luce di quanto premesso, il CUG della Regione Calabria ha proposto l'aggiornamento necessario al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024.

Nella redazione del presente Piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti per la sua attuazione. Il CUG, oltre ad essere il soggetto proponente delle azioni positive, rappresenta anche il soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto, per come definito nella DGR n.446 del 24 ottobre 2014.

Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni. Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili modifiche e adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

5. Il personale della Giunta regionale: dati disaggregati per genere

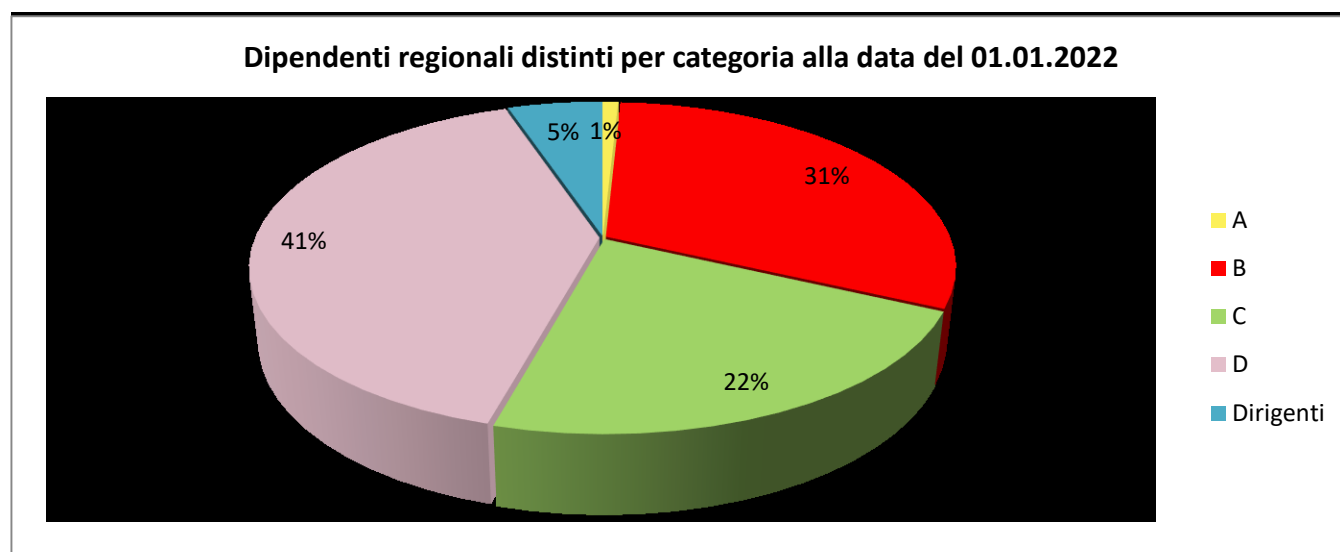
La programmazione delle Azioni Positive non può prescindere dall'analisi del personale della Giunta Regionale: la scelta delle azioni più appropriate a garantire le migliori condizioni di pari opportunità fra donne e uomini muove dall'esame della distribuzione di genere tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Amministrazione.

Di seguito si riportano i dati quali-quantitativi più significativi riferiti alle risorse umane dell'Ente alla data del 01 gennaio 2022.

Il personale regionale in servizio alla data del 1° gennaio 2022 risulta essere composto da n. 1.736 dipendenti appartenenti alla dotazione organica della Giunta Regionale, con una diminuzione rispetto l'annualità precedente di n. 180 unità.

Di seguito una rappresentazione del personale per categoria.

CATEGORIA	N. DIPENDENTI ANNO 2021	N. DIPENDENTI T.I. ANNO 2022	N. DIPENDENTI T.D. ANNO 2022	TOTALE N. DIPENDENTI ANNO 2022
A	16	15	-	15
B	595	552	-	552
C	429	35 3	-	353
D	776	71 0	9	719
Dirigenti	100	94	3	97
TOTALE	1916	1724	12	1736

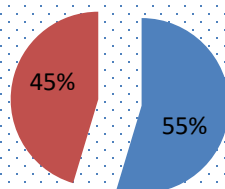


Con particolare riferimento al personale dirigente, la tabella seguente riporta la distribuzione del personale in base al genere:

ANNO 2022	UOMINI	DONNE	TOTALE
Personale Dirigente	53	44	97
Personale non dirigente	946	693	1639
TOTALE COMPLESSIVO	999	737	1736

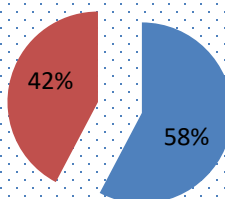
Personale Dirigente al 01.01. 2022

■ UOMINI ■ DONNE



Personale non dirigente al 01.01.2022

■ UOMINI ■ DONNE



Per quanto riguarda il Benessere Organizzativo, il Dipartimento “*Presidenza*” della Regione Calabria ha avviato nel mese di ottobre 2021 un’indagine tra i dipendenti, conclusasi nel mese di dicembre 2021, mediante la somministrazione di un questionario anonimo da compilare in modalità online attraverso il programma *open source Google* Moduli di *Google Drive*.

Nel complesso hanno risposto al questionario 383 dipendenti su un totale di 1.650 (ad esclusione del personale dirigenziale). Tra coloro che hanno risposto al questionario somministrato, il 56,67% ha fornito una valutazione positiva del grado di Benessere Organizzativo all’interno dell’Ente, rispetto al 53,41% dell’anno precedente.

La proposta di anticipare i tempi di somministrazione del questionario, ha sortito un incremento del 3%, in termini di maggiore riscontro, rispetto all’annualità 2020.

6. Cronoprogramma

Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato, anche come allegato al Piano delle Performance. In caso di mancata adozione del suddetto Piano Triennale, è prevista come sanzione, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'amministrazione 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 - i dati statistici (analisi quantitativa del personale, retribuzioni medie), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Entro il 30 marzo, le predette informazioni confluiscono integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato. La relazione viene presentata, agli organi di indirizzo politico-amministrativo e trasmessa anche all'OIV. Con riguardo a questa ultima Linea, particolarmente rilevante risulta essere la circostanza del collegamento del Piano con il ciclo della performance. In particolare, "I comitati unici di garanzia devono, presentare entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita Sezione sulla attuazione del suddetto Piano Triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della *valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale delle azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance*".

Dal momento che la verifica sui risultati delle Azioni Positive individuate è affidata al CUG, il presente Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili modifiche a possibili adeguamenti che dovessero rendersi necessari. Il monitoraggio si svolgerà con cadenza trimestrale.

7. Il P.a.P. 2022 – 2024: Obiettivi Strategici e le Azioni Positive annualità 2022

Conformemente al quadro legislativo vigente, il Piano delle azioni positive 2022-2024 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.

Sono ritenute strategiche e prodromiche alla realizzazione di politiche di parità all'interno dell'ente Regionale quali, ad esempio, la previsione e l'attuazione di forme di lavoro flessibile. Considerando la progressiva digitalizzazione della società contemporanea e i grandi cambiamenti sociali e demografici, un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità risulta imprescindibile, al fine di rendere la prestazione stessa più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce ed aumentarne l'efficacia, nonché per promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

Nell'ottica di attenzione e tutela delle necessità di conciliazione tra vita privata e professionale il legislatore ha inteso espressamente veicolare l'utilizzo di forme di lavoro flessibile anche nelle pubbliche amministrazioni.

Per queste ultime, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015, la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 in materia di lavoro agile, nonché la circolare n. 1/2020 recante "Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa" della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Il presente Piano, in definitiva, vuole porre le basi e i presupposti, attraverso l'analisi del contesto lavorativo regionale e la formazione dei dipendenti, alla piena realizzazione di un sistema di organizzazione del lavoro fortemente improntato ed orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso la promozione del lavoro agile.

In linea con le finalità perseguite dalla Direttiva n. 2 /2019, il Piano delle azioni positive della Regione Calabria si prefigge di realizzare gli obiettivi di seguito rappresentati, con indicazione delle azioni specifiche.

➤ ***Linea di AZIONE 1 - Rafforzamento dei comitati unici e contrasto alle discriminazioni.***

Azioni positive proposte:

- 1.1 Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine sul benessere organizzativo ed innalzare la media degli indici generali. Per il triennio 2022-2024 è necessario garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine, per avere un campione di riferimento maggiormente rappresentativo, mediante la somministrazione di apposito questionario sulle condizioni di clima lavorativo interno e sull'attuazione delle politiche di genere. (*STRUTTURA REFERENTE*: Dipartimento Presidenza - *BENEFICIARI*: tutto il personale dipendente della Regione Calabria).

➤ ***Linea di AZIONE 2 – Organizzazione del lavoro***

Azioni positive proposte:

- 2.1 Pianificare interventi formativi mirati sulla "comunicazione sana" e la gestione dei gruppi, allo scopo di favorire un ambiente di lavoro sereno, caratterizzato da positive relazioni interpersonali;
- 2.2 Prevedere una "banca dati" aggiornata sul personale in un'ottica di genere, mirata a monitorare e segnalare la distribuzione degli incarichi e la % di uomini e di donne per posizioni organizzative, incarichi di responsabilità e ruoli di vertice (oltre al Format Allegato n. 1 del Direttiva 2/2019): in altri termini, per contrastare il fenomeno del *glass ceiling* o "soffitto di cristallo" è importante rilevare che non ci siano posti apicali ricoperti prevalentemente da uomini);

➤ ***Linea di AZIONE 3 - Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.***

Azioni positive proposte:

- 3.1 Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi in materia di pari opportunità anche mediante l'uso di webinar asincroni.

Per il triennio 2022-2024 è necessario garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti ai suddetti Corsi, favorendo l'accesso ai corsi di formazione anche in modalità asincrona (con lezioni registrate e da poter seguire in differita) in modo da consentire una maggiore personalizzazione dei tempi e dei modi di studio: la possibilità di rivedere le video-lezioni, tra l'altro, risponde ad una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. (Struttura referente: Settore Gestione Giuridica del Personale, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane);

- 3.2 Attivare corsi, incontri, riunioni, sul PIAO al fine di fornire adeguata formazione al personale che dovrà occuparsi della predisposizione del documento, avuto particolare riguardo anche ai componenti del CUG;
- 3.3 Dare finalmente attuazione alla *“Banca delle ore”* quale istituto contrattuale - ai sensi della Legge 24/6/1997, n. 196 - che consente ai lavoratori di accantonare momentaneamente le ore di lavoro straordinario in un “conto” individuale per poterne poi usufruire al bisogno, nel corso dell'anno, per godere riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione. Nonostante le Circolari del Dipartimento ORU (del 30/11/2016 prot.n. 360857 e del 27/01/2017 n. 24130) abbiano reso operativo tale istituto contrattuale, ad oggi, pochi Dipartimenti l'hanno recepito: è necessario pertanto un coinvolgimento di tutti i Dirigenti, nell'ottica di renderne omogenea la sua applicazione all'interno dell'Ente (motivando debitamente ogni eventuale diniego);
- 3.4 Proporre forme di flessibilità dell'orario lavorativo (come sperimentate in periodo pandemico) per esigenze personali, per favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze del personale, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- 3.5 Adottare ulteriori strategie basate sulla conciliazione vita-lavoro, al fine di sensibilizzare l'Amministrazione sull'apertura di un asilo nido;
- 3.6 Promuovere ed attuare il *“lavoro agile”*, nel rispetto della normativa vigente in materia, quale importante opportunità di conciliazione vita-lavoro e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi;

➤ ***Linea di AZIONE 4 – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni***

Azioni positive proposte:

- 4.1 Attivare uno *“Sportello virtuale e fisico di ascolto”*, per favorire la comunicazione interna di persona o avvalendosi dell'utilizzo di un indirizzo mail dedicato per i dipendenti che possono inviare al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati o anche segnalare casi di malessere organizzativo, discriminazioni o molestie (garantendone l'anonimato): benessereorganizzativo@regione.calabria.it;
- 4.2 Favorire la valorizzazione delle risorse umane e promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di

tutti i dipendenti promuovendo la valorizzazione dei dipendenti senza discriminazioni, anche sensibilizzando gli organi competenti.

➤ ***Linea di AZIONE 5 - Politiche di reclutamento e di gestione del personale***

Azioni positive proposte:

- 5.1 Verificare che ai fini della nomina dei componenti delle commissioni (di qualsiasi tipologia) vengano osservate le norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa *“presenza di entrambi i generi”* nelle proposte di nomina. Il CUG vigilerà affinché la Regione assicuri nelle commissioni (salva motivata impossibilità) la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità, tenuto conto che tali risultanze specifiche dovranno confluire nel PIAO.

Al riguardo, si specifica che il fondamento giuridico è da rinvenirsi nel disposto di cui all'art 57 del D. Lgs. N. 165/2001, rubricato “Pari Opportunità” che stabilisce “le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne, per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro”, lett. a “riservano alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso (...)”.