Regione Calabria

Comitato Unico di Garanzia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Allegato 3 - Piano delle azioni positive

A cura del Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria

Approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 113 del 25 marzo 2025

Premessa

Fonti normative

1. **Parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo**
2. **Le Linee di Azione (Direttiva n. 2/2019)**
3. **Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) e le integrazioni con il Piano delle Azioni Positive**
4. **Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni**
5. **Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica in materia di "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*"**
6. **Il Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria**
7. **La Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**
8. **Il personale della Giunta regionale: dati disaggregati per genere**
9. **Il P.a.P. 2025 – 2027: Obiettivi Strategici e Azioni Positive annualità 2025**
10. **Schema di sintesi delle azioni previste nel Piano delle Azioni Positive 2025-2027**

"…Il merito è un valore pubblico che, a prescindere dalla nostra volontà, appartiene alla vita di tutti noi. Penso anche che una sua corretta declinazione sia un elemento essenziale per la crescita dell'individuo e delle organizzazioni. Valutare il merito significa misurare la nostra capacità di esprimere le nostre virtù, i nostri migliori talenti, il nostro saper fare. Significa prendersi cura delle persone, occuparsi del loro benessere organizzativo, misurare il livello di soddisfazione rispetto al proprio impegno. È un'attenzione che dobbiamo a tutti i dipendenti della pubblica amministrazione, che non sono mai soltanto meri esecutori, ma partecipano a processi decisionali complessi: la motivazione del singolo è dunque essenziale per la crescita dell'individuo e dell'organizzazione, a garanzia del reale perseguimento del pubblico interesse…."

(Paolo Zangrillo, Ministro per la Pubblica Amministrazione - Lettera al Direttore del Corriere della Sera, 22 aprile 2023*)*

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive 2025 -2027 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria, 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 parte integrante del PIAO ed è stato approvato nella seduta indetta dal Comitato in data 29 gennaio 2025, previa condivisione con la Consigliera regionale di parità che ha rilasciato parere positivo in data 31 gennaio 2025.

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.*

Le azioni individuate nel Piano 2025-2027 sono in linea con la normativa unionale e nazionale di settore, con le indicazioni previste nel PNNR e con le Direttive adottate dal Ministro della Funzione Pubblica avuto particolare riguardo a quanto di seguito specificato:

- *Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni;*
- *Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale;*
- *Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme;*
- *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.*

Attraverso la pianificazione delle Azioni Positive, infatti, 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 essesono sottorappresentate, con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale, indispensabile per larealizzazione di un sano ambiente di lavoro. La valorizzazione professionale delle personee il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescerel'efficienza e, quindi, l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le azioni individuate nel Piano 2025-2027 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 sarà un allegato del PIAO 2025-2027 e 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, mediantela rete intranet.

La Presidente del CUG
D.ssa Stefania Agosto

Fonti normative

Normativa europea

- Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi (2020/2121(INI));
- Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025. Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Bruxelles, 5.3.2020 COM(2020) 152;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio 2020 sul divario retributivo di genere (2019/2870(RSP));
- Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;
- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Normativa nazionale

- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica in materia di "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*" del 16 gennaio 2025;
- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni del 24 marzo 2024;
- Nota Prot. n. 430 del 24 gennaio 2024 della Funzione Pubblica, avente ad oggetto "*Prime indicazioni operative misurazione e valutazione performance individuale*";
- Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica, 29 novembre 2023 avente ad oggetto "*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme";*
- Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla "*Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità – del 6 ottobre 2022;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, che ha definito la composizione del Piano Integrato di attività e Organizzazione;
- D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 con il quale sono stati individuati i Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione;
- Decreto 29 aprile 2022 recante i parametri per il conseguimento della certificazione della

parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità;

- Linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC – Dipartimento per le pari opportunità Decreto del 7 dicembre 2021;
- Legge n. 162 del 5 novembre 2021 quale misura volta a promuovere una maggior consapevolezza sul tema della gender equality, in linea con la Missione 5 "Inclusione e Coesione" del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR);
- Dipartimento Pari Opportunità, Strategia Nazionale per la Parità di Genere, luglio 2021;
- Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella 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" che, all'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano int*egrato di attività e organizzazione*" (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita;
- Legge 23 novembre 2012, n.215 – Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali (…) nella composizione delle commissioni di concorso nelle P.A.;
- Legge 20 luglio 2011, n.120 – Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati;
- Legge 4 novembre 2010, n.183 – cd "Collegato Lavoro" Deleghe al Governo in materia di (….) occupazione femminile (…);
- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n.5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Legge 24 febbraio 2006, n. 104 – Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

<u>Normativa regionale</u>

- Piano d'interventi per le Politiche di Genere della Regione Calabria in attuazione dell'art. 11 della L.R. n.7/2022, approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 649 del 10 dicembre 2022;
- Legge Regionale 15 marzo 2022, n. 7, che disciplina "*Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile*";
- Legge Regionale della Calabria n. 20 del 21/08/2007, recante "*Disposizioni per la promozione ed il sostegno dei centri di antiviolenza e delle case di accoglienza per donne in difficoltà*";

- Legge regionale della Calabria n. 38 del 23/11/2016, recante "*Istituzione dell'Osservatorio regionale sulla violenza di genere*";
- Legge Regionale della Calabria 19/4/1995, n. 22 recante "*Istituzione Progetto Donna*";
- Legge Regionale della Calabria 26/1/1987, n. 4 che disciplina "*Istituzione della commissione per l'uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità fra uomo e donna*".

1. Parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo

I temi della parità e pari opportunità, fra uomo e donna, nonché del contrasto alle discriminazioni, sono stati affrontati a livello nazionale che regionale, 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 principidi 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 legislativo11 aprile 2006, n.198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), all'art. 48, rubricato "Azioni positivenelle 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 appartenentealle categorie protette.

Inoltre, 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*".

Peraltro, 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.

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 allavoro, 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 competenzein un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei qualiassume 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*".

In aggiunta, 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. 26marzo 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.

Negli ultimi anni, soprattutto quelli post pandemia, il tema delle pari opportunità e della parità di genere, è stato ulteriormente affrontato con maggiore sensibilità ed incisività dal legislatore nazionale. Al riguardo, le Linee guida sono state elaborate in linea con i contenuti dell'articolo 5 del decreto-legge 36/2022 ("Pnrr 2"), su cui è arrivato il plauso della Commissione UE, e riportano gli obiettivi prioritari che le amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscano vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

L'impianto delle linee guida è volutamente *aperto e modulabile* sulla base delle diverse realtà che debbono confrontarsi con il tema. L'invito che si evince con chiarezza è puntare a obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontare gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un'attenzione costante all'equilibrio di genere.

Il documento di indirizzo elaborato dal Dipartimento della Funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si articola in due parti e un'appendice con il glossario dei principali termini riferiti al tema dell'equilibrio di genere.

La prima parte individua lo scenario di contesto - con specifico riferimento all'ambito della Pubblica amministrazione - in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di capitalizzare esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale. La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione.

Il cuore delle indicazioni contenute nelle linee-guida, che muove da alcune evidenze empiriche quali la misurazione di una presenza prevalentemente femminile nei ruoli impiegatizi della P.A. che va, poi, assottigliandosi nelle posizioni apicali è costituito da una check-list che, nelle mani delle amministrazioni, deve ispirare le scelte in merito agli strumenti operativi che

quotidianamente interessano la gestione del capitale umano in termini di accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e di sviluppo dell'intera carriera lavorativa.

L'elencazione delle misure muove dalla necessità di conoscere e misurare il fenomeno dello squilibrio di genere nell'ambito di ciascuna organizzazione, adottando degli indicatori che diano evidenza, ad esempio, del ricorso analizzato "per genere" agli strumenti di flessibilità e di conciliazione vita-lavoro offerti dalle norme e dai contratti collettivi.

Altro punto di attenzione è quello legato alla pesatura delle esperienze nell'ambito delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale. Nel testo si suggeriscono misure per evitare che, tra concorrenti di diverso sesso, possa determinarsi una discriminazione indiretta per effetto di periodi di assenza legati a fenomeni come la maternità.

Le linee guida operano anche sul piano della cultura organizzativa, prevedendo per esempio che l'amministrazione si organizzi per svolgere riunioni non oltre un certo orario, più facilmente confliggente con la necessità di gestire carichi familiari, e che si preveda comunque una modalità di svolgimento ibrida, prevedendo di default un collegamento in videoconferenza anche se vi sono partecipanti in presenza.

Un ruolo rilevante è rivestito anche dall'*accountability* dell'amministrazione, che deve abituarsi a esporre i dati che riguardano la propria organizzazione offrendo sempre anche la chiave di lettura di "genere", a partire dagli obblighi di trasparenza ad esempio sulle retribuzioni, dove si ritiene necessario far comparire anche i compensi connessi agli incarichi aggiuntivi, per non lasciare sottotraccia fenomeni di *gender pay* gap reali, ma striscianti in quanto non legati agli stipendi contrattuali, che sono necessariamente gli stessi per uomini e donne, ma a opportunità di guadagni aggiuntivi che si riconducono alla maggiore disponibilità di tempo extra-lavoro.

Infine, importanti novità sono state introdotte con l'emanazione del Decreto 29 aprile 2022 che individua i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità ed inoltre con la pubblicazione delle Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla "*Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni",* redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità – del 6 ottobre 2022, volte ad offrire indicazioni concrete e percorribili per supportare le P.A. a realizzare una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

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 recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", 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.

La strategia delle azioni positive è rivolta, quindi, alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi consentendo concretamente l'accesso e l'esercizio di diritti. In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere, a monte, dal decreto legislativo n.150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate. Tale correlazione oggi emerge con tanta più chiarezza a seguito dell'introduzione, nell'Ordinamento amministrativo, della previsione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/21, contenente il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), involgente un approccio strategico multi-dimensionale.

Le azioni positive costituiscono, pertanto, la concreta attuazione di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio-economici-culturali sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una seria e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e una capacità di procedere, sulla base di un approccio flessibile, ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il Piano triennale delle azioni positive trova oggi, quindi, la propria disciplina nella direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 che prevede 5 Linee di Azione che 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.

Rispetto a ciascuna Linea di Azione, l'Amministrazione regionale, ha individuato poi obiettivi specifici, suddivisibili per tematiche e aree, analizzati nello specifico nei successivi paragrafi.

3. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) e le integrazioni con il Piano delle Azioni Positive

Il P.I.A.O. - Piano integrato di attività e organizzazione - a livello strategico è una sorta di "*mappatura del cambiamento*" o anche testo unico della programmazione che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Il nuovo Piano integrato, infatti, è stato 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*" e costituisce uno strumento di integrazione di direttrici programmatorie fino ad oggi dotate di una propria autonomia.

La previsione di tale documento programmatorio è finalizzata ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. La norma prevede, infatti, che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Al riguardo, con D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO e pertanto 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, tra cui viene annoverato all' art. 1 comma 1 lettera f)) il Piano Triennale delle Azioni

Positive (PTAP) disciplinato dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Il P.I.A.O. per legge ricomprende, quindi, i documenti programmatici di seguito indicati:

a. il Piano della Performance;
b. il Piano Organizzativo per il lavoro Agile (POLA);
c. il piano dei fabbisogni formativi;
d. il Piano triennale del fabbisogno del personale;
e. il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
f. il Piano delle azioni positive.

Infine, il Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, ha definito altresì la composizione del Piano Integrato di attività e Organizzazione.

Al riguardo, il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

- **Scheda anagrafica dell'amministrazione**, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione;
- **Valore pubblico, performance e anticorruzione**, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. Andrà indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Inoltre, nella sottosezione programmazione-performance, andranno seguite le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- **Organizzazione e capitale umano**, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
- **Monitoraggio**, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

In conformità alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ed alla luce delle nuove disposizioni normative, gli obiettivi strategici in tema di equilibrio di genere e pari opportunità sono inseriti:

- ✓ nella SEZIONE 2 "*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*", che in relazione agli obiettivi strategici dell'amministrazione regionale, riporta le iniziative intraprese per la promozione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell'equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e per la conciliazione vita lavoro;

- ✓ nella SEZIONE 3 "*Organizzazione e capitale umano",* in cui si rileva la struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale, la composizione per genere del personale e gli istituti attivati per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro

In generale, è possibile sostenere che attraverso un approccio integrato teso a realizzare una strategia non solo virtuosa, ma coerente sul piano dell'organizzazione, il P.a.P. della Regione Calabria è redatto in coerenza rispetto ai principi e obiettivi incardinati nel PIAO, ed è finalizzato a pervenire a un modello di amministrazione rispondente tanto ai canoni dell'art. 97 della Costituzione quanto in linea con le nuove sfide offerte dal mutato quadro sociale, tecnologico e culturale.

Le azioni positive sono state individuate in coerenza con quanto emerso dai risultati di sintesi dell'indagine sul benessere lavorativo, svolta a fine anno 2023.

4. Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle Amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.

Con questa direttiva il Dipartimento della Funzione Pubblica, pone l'attenzione sulla gestione delle risorse umane, dando contenuto a quanto previsto dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, in particolare, all'art. 7.

La direttiva individua:

a. le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo;

b. le indicazioni da seguire per accrescere il benessere organizzativo;

c. gli strumenti per l'attuazione della direttiva.

n tutte le amministrazioni pubbliche la complessità dei problemi da affrontare è in aumento. L'insoddisfazione per gli strumenti tradizionali di gestione del personale è evidente e crescono le esigenze di individuare nuove politiche di sviluppo e di intervento. In un sistema ad alta intensità di lavoro intellettuale, la convivenza organizzativa non può svolgersi soltanto sotto la dimensione del governo gerarchico e delle scansioni procedurali: una variabile altrettanto fondamentale è rappresentata dal sentire individuale e dalle relazioni informali tra le persone che interagiscono nello stesso ambiente di lavoro.

Per assicurare il benessere organizzativo le amministrazioni devono prestare attenzione alle seguenti variabili:

a. Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge

L'amministrazione allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.

b. *Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative*

L'amministrazione definisce obiettivi espliciti e chiari ed assicura coerenza tra enunciati e prassi operative.

c. Riconoscimento e valorizzazione delle competenze

L'amministrazione riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimola nuove potenzialità, assicurando adeguata varietà dei compiti ed autonomia nella definizione dei ruoli organizzativi nonché pianificando adeguati interventi di formazione.

d. Comunicazione intra organizzativa circolare

L'amministrazione ascolta le istanze dei dipendenti e stimola il senso di utilità sociale del loro lavoro.

e. *Circolazione delle informazioni*

L'amministrazione mette a disposizione dei dipendenti le informazioni pertinenti il loro lavoro

f. Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali

L'amministrazione adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali

g. Clima relazionale franco e collaborativo

L'amministrazione stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo

h*. Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi*

L'amministrazione assicura la scorrevolezza operativa e la rapidità di decisione e supporta l'azione verso gli obiettivi

i. Giustizia organizzativa

L'amministrazione assicura, nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro

l. Apertura all'innovazione

L'amministrazione è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale

m. Stress

L'amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress

n. Conflittualità

L'amministrazione gestisce l'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite Sulla base delle rilevazioni condotte, le amministrazioni, sentite le organizzazioni sindacali, devono adottare un piano di miglioramento del benessere organizzativo che può riguardare uno o più dei seguenti aspetti:

a. struttura e ruoli organizzativi

b. innovazione tecnologica

c. processi organizzativi

d. cultura organizzativa

e. politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane

f. comunicazione interna e esterna

g. modifica di norme e procedure.

Il CUG regionale, alla luce della Direttiva in materia di benessere organizzativo, intende attuare per l'annualità 2025 una serie di azioni positive implementando quelle attivate nel corso degli anni pregressi (a titolo esemplificativo lo sportello virtuale di ascolto) e promuovendo altresì nuove azioni mirate, quali percorsi formativi specifici (Cultura di genere, stress lavorativo, comunicazione interna ed esterna) e sottoponendo il personale a specifiche rilevazioni mediante la somministrazione di questionari per migliorare la qualità del lavoro nell'amministrazione regionale.

5. La Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica in materia di *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*.

Il Ministro per la Pubblica amministrazione ha firmato in data 16 gennaio 2025 la Direttiva in materia di *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti""*.

La direttiva si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento dalle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Tra i percorsi di formazione promossi dal Dipartimento della funzione pubblica un ruolo centrale riveste la piattaforma Syllabus, a disposizione degli enti pubblici dal marzo 2023. Le aree strategiche da sviluppare attraverso gli interventi formativi sono:

- leadership;
- competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti;
- transizione amministrativa transizione digitale e ecologica;
- valori e principi delle amministrazioni pubbliche.

La direttiva si propone, inoltre, di aumentare il numero di ore di formazione pro-capite per dipendente, fissando l'obiettivo di 40 ore che ciascun dirigente deve assicurare come obiettivo di performance attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti.

Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023) ribadendo che uno dei principi cardini all'interno delle PP.AA. è la formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita dei dipendenti e in generale, per le amministrazioni pubbliche.

I dirigenti sono i veri "gestori" del personale pubblico a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura delle proprie persone e creare uno spirito di squadra. La condivisione dei valori dell'Ente e l'inclusività del personale diventano pertanto leve ulteriori per garantire il benessere organizzativo e la crescita del personale nel rispetto delle pari opportunità.

L'atto di indirizzo ministeriali, guida pertanto le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici; individua i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

Il ricorso agli strumenti di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, prevedere tra l'altro, l'accesso ai percorsi formativi di *"RIForma-Mentis"* erogati tramite la piattaforma Syllabus.

Al riguardo, il Comitato regionale ha inteso prendere atto della Direttiva emanata dalla Funzione Pubblica nella riunione del 29 gennaio 2025, nonché ha provveduto a sensibilizzare il personale preposto alla predisposizione del Piano Formativo regionale ad attivare specifici percorsi in materia di comunicazione efficace e inclusiva, stress lavorativo nonché il ricorso agli strumenti di formazione in parità di parità di genere, tra cui il corso "RIForma-Mentis" in materia di cultura del rispetto.

6. 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 lavoro e contro le discriminazioni",* con deliberazione di Giunta n. 390 del 10 agosto 2022, ha individuato i rappresentanti attuali dell'Amministrazione regionale quali componenti del CUG della Giunta della Regione Calabria, alla cui costituzione si è, successivamente, provveduto con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "*Organizzazione e Risorse Umane"* n. 17632.

Di seguito l'Organigramma del CUG, pubblicato all'interno della sezione dedicata del sito istituzionale.

Componenti CUG

(DGR n. 390 del 10.08.2022 e Decreto n. 17632 del 30.12.2022)

TITOLARI	SUPPLENTI
Stefania Agosto (*Presidente*)	Francesco Costantino
Maria Annunziata Genovese	Antonio Scarpino
Francesca Bruno	Vito Samà
Maria Assunta Gagliardi	Gino Scalise
Rosaria Critelli	Vincenzo De Girolamo
Salvatore Frontera CISL FP	Salvatore Canino CISL FP
Iolanda Russo FP CGIL	Annarita Palazzo FP CGIL
Rosa Maria Gallelli	Gianluca Tedesco CSA
Teresa Zangari UIL FPL	Orietta Mandalari UIL FPL

Considerato che le 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"),* il CUG della Regione Calabria con il presente documento propone l'aggiornamento necessario al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027.

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 deliberazione di Giunta regionale 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 egli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

7. La Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria si è accreditato nel mese di gennaio 2024 alla "Rete Nazione dei CUG", raggiungibile all'indirizzo *https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug*.

La "**Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**" è una rete spontanea nata nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane.

La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati. L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

La Rete trae profitto dalla ricchezza delle diversità dei CUG delle P.A. aderenti, dal confronto e dal sostegno reciproco anche attraverso la messa a comune di fattori di esperienza e competenza specialistica in relazione alle funzioni istituzionali delle varie amministrazioni.
La Rete dei Comitati Unici di Garanzia, catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato, facilita la progettazione di azioni comuni tra più amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi. L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione, facilitate anche dalla realizzazione di una piattaforma tecnologica di collegamento prevista dalla Direttiva 2/2019.

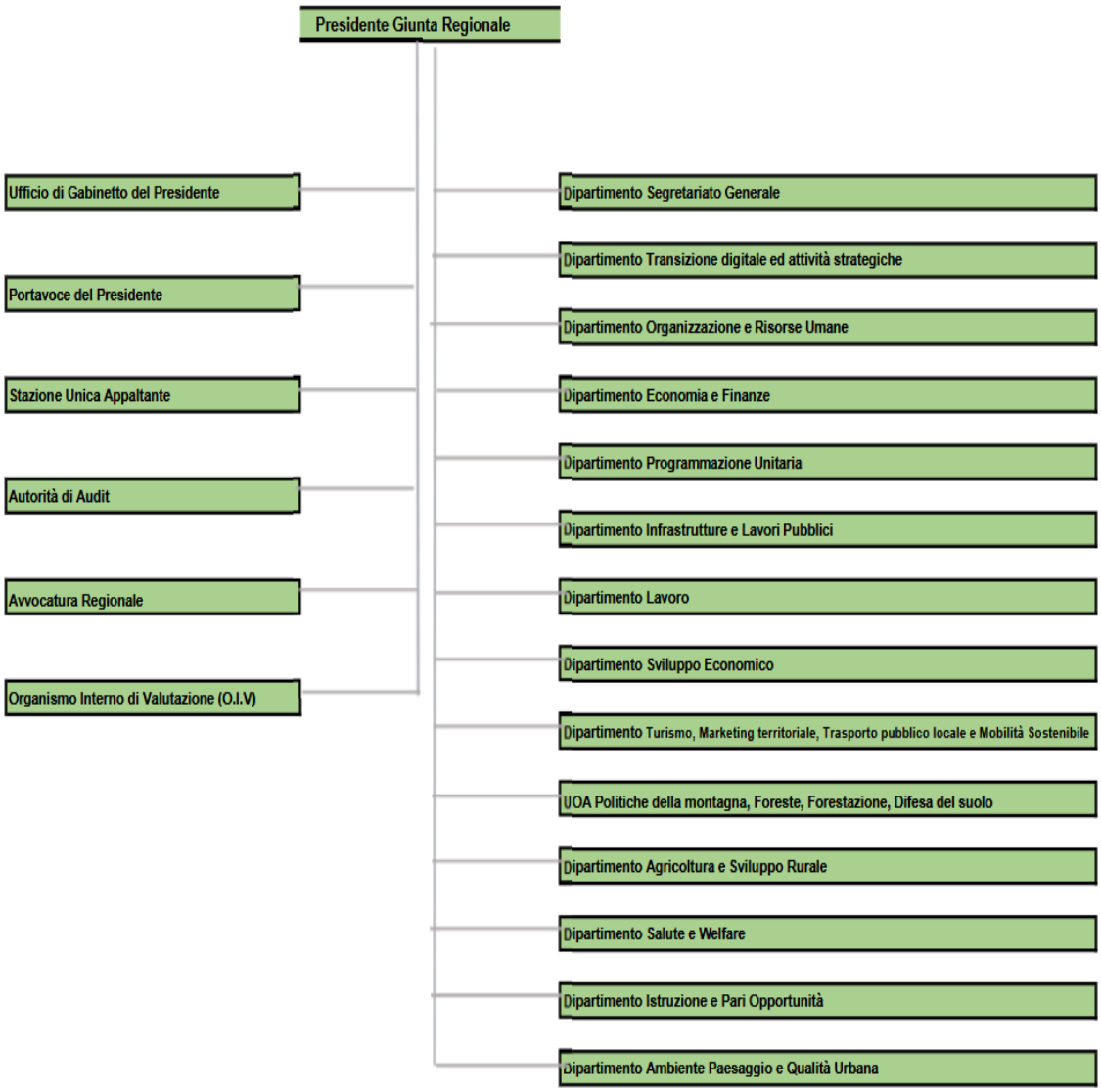
8. Il personale della Giunta regionale: dati disaggregati per genere

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.
La struttura organizzativa della Regione Calabria è stata da ultima modificata con la deliberazione di giunta regionale n. 691 del 29 novembre 2024 ed adottata con il Regolamento regionale n. 14/2024, pubblicato sul Burc n.252 del 03 dicembre 2024.

Il nuovo Regolamento ha ridefinito l'articolazione della struttura organizzativa della Giunta regionale nel rispetto del principio di destinazione tra funzioni di indirizzo e controllo e funzioni di gestione amministrativa, ispirandosi a criteri di flessibilità, funzionalità e operatività al fine di meglio soddisfare le esigenze di programmazione e coordinamento dell'azione amministrativa.

Di seguito viene riportata la rappresentazione grafica della struttura organizzativa dell'Ente, pubblicata sul portale Amministrazione Trasparente, sezione Organizzazione, sottosezione Organizzazione Uffici, Organigramma.

RAPPRESENTAZIONE GRAFICA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA GIUNTA DELLA REGIONE CALABRIA



Di seguito si riportano i dati quali-quantitativi più significativi riferiti alle risorse umane dell'Ente alla data del 01gennaio 2025.[1]

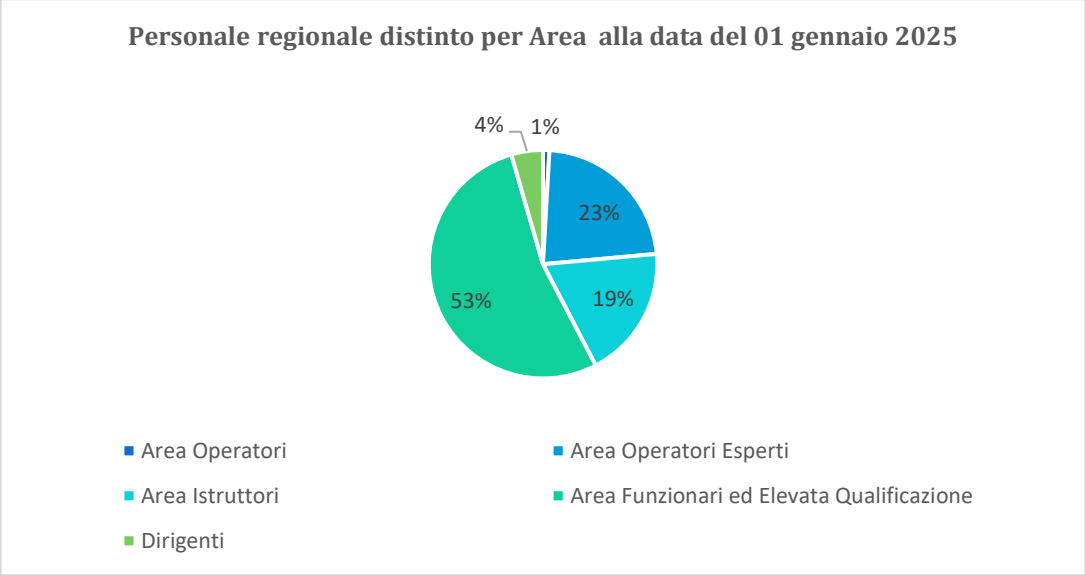
Il personale regionale in servizio alla data del 1° gennaio 2025 risulta essere composto da n. 2.007 dipendenti e n. 94 Dirigenti appartenenti alla dotazione organica della Giunta Regionale, per complessivi n. 2.101 dipendenti. Come si potrà evincere dalla rappresentazione sottostante, l'Amministrazione regionale è rispettosa dell'equilibrio di genere.

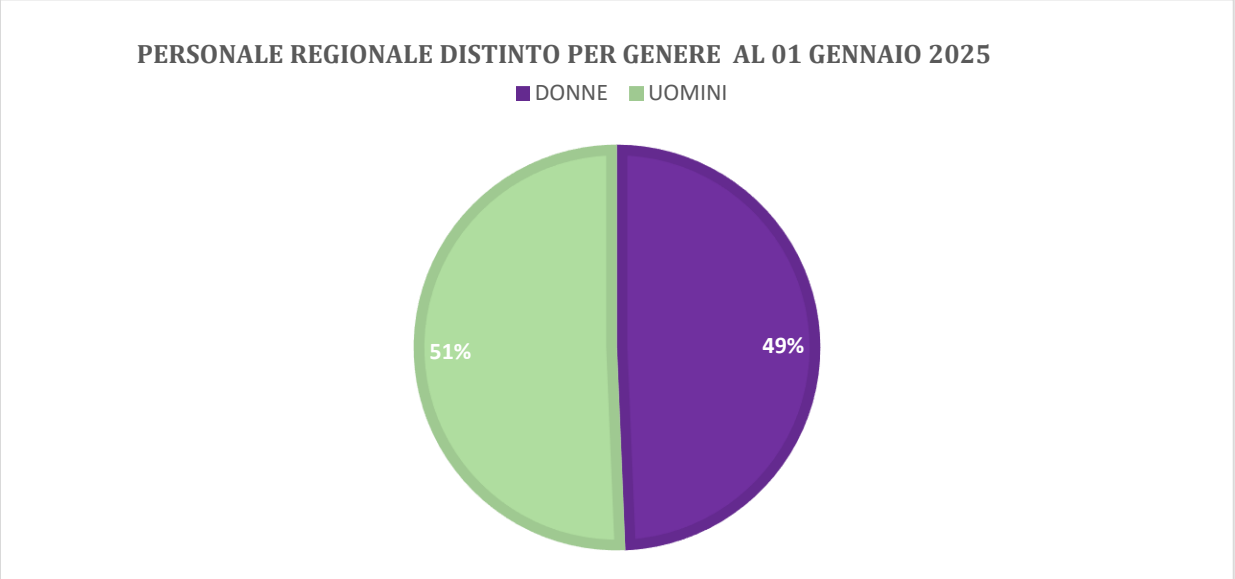
[1] Dati elaborati dal Dipartimento "*Organizzazione e Risorse Umane*"

Dipendenti regionali distinti per area contrattuale e genere alla data 01 gennaio 2025

AREA	Totale dipendenti per genere DONNE	Totale dipendenti per genere UOMINI	Totale complessivo dei dipendenti
Area Operatori	**5**	**14**	**19**
Area Operatori Esperti	**197**	**279**	**476**
Area Istruttori	**187**	**208**	**395**
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	**659**	**458**	**1117**
Dirigenti	**38**	**56**	**94**
TOTALE	**1.086**	**1.015**	**2.101**

Di seguito una rappresentazione grafica dei valori tabellari sopra esposti.





Dipendenti regionali - Comparazione annualità 2024 e 2025

Area	*Totale complessivo dei dipendenti Anno 2024*	*Totale complessivo dei dipendenti Anno 2025*
Area Operatori	**13**	**19**
Area Operatori Esperti	**504**	**476**
Area Istruttori	**367**	**395**
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	**1.065**	**1.117**
Dirigenti	**95**	**94**
TOTALE	**2.044**	**2.101**

Per quanto riguarda il Benessere Organizzativo, su impulso del CUG giusta nota prot. n. 725517 del 19 novembre 2024, il Dipartimento "*Transizione Digitale ed Attività Strategiche*" della Regione Calabria ha avviato nel mese di novembre 2024 un'indagine tra i dipendenti, conclusasi nel mese di dicembre 2024.

All'uopo, è stato somministrato un unico questionario anonimo esclusivamente al personale dipendente ad esclusione del personale dirigente, da compilare in modalità online attraverso il programma open source Google Moduli di Google Drive.

Le indicazioni e il link per la compilazione del questionario sono stati inviati mediante mail globale all'indirizzo istituzionale dei singoli dipendenti. Nel complesso hanno risposto 695 dipendenti su un totale di 1.195.

Al riguardo, si rappresenta che l'attività di sensibilizzazione promossa Dipartimento proponente, ha determinato un maggiore grado partecipazione, rendendo il campione più significativo rispetto le annualità pregressa. Gli esiti del questionario sono stati trasmessi al CUG al fine di valutare le risultanze e porre in essere apposite azioni positive.

Si rappresenta che dalle rilevazioni emerge che con riferimento al benessere organizzativo, tutte le dimensioni considerate superano il valore soglia di 2.5, assestandosi su una media pari al 2,80.

Infine, tra coloro che hanno risposto al questionario somministrato, il 63,30 % ha fornito una valutazione positiva del grado di Benessere Organizzativo all'interno dell'Ente.

Per una approfondita analisi degli esiti, si rinvia al documento denominato "*Rapporto di sintesi dei risultati 2024*" pubblicato sul sito regionale**.**

9. Il P.A.P. 2025 – 2027: Obiettivi Strategici e le Azioni Positive annualità 2025

Conformemente al quadro legislativo vigente, il Piano delle azioni positive 2025-2027 ha un contenuto programmatico triennale, al pari del nuovo documento Piano integrato di attività e organizzazione, ed è finalizzato ad assicurare la coerenza con gli obbiettivi 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 concrete azioni per realizzare le pari opportunità ed il benessere organizzativo, anche mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile per consentire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

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 all' 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'eserciziodei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

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.

In particolare, la Direttiva della Funzione Pubblica del 29 Dicembre 2023**,** in materia di lavoro agile, prevede, nel solco dell'annualità precedente di regolamentare tale istituto mediante la stipula di accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori "fragili", l'ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile.

L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano "*gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari*" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "*anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza"*.

Nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

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.

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.

Si rappresenta di seguito il Piano delle azioni positive per l'anno 2025 della Giunta della Regione Calabria, con indicazione delle correlate azioni positive.

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

Azioni positive:

1.1 Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine sul benessere organizzativo ed innalzare la media degli indici generali. Per il triennio 2025-2027 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. Al riguardo la struttura competente è il Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche, mentre i beneficiari sono rappresentati dal personale dipendente della Regione Calabria, ad eccezione del personale dirigente. Sarà cura del Dipartimento proponente predisporre una relazione di sintesi dei dati rilevati entro la data del 15 gennaio dell'anno successivo.

Fasi per la realizzazione:

1) Trasmissione entro la data del 30 settembre 2025 della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo;
2) Attività di monitoraggio con cadenza mensile;
3) Elaborazione di una relazione di sintesi dei risultati rilevati da trasmettere al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane entro la data del 15 gennaio 2026.

1.2 Promuovere l'attività di formazione e autoformazione per i componenti del Comitato, mediante l'organizzazione di riunioni, incontri, sessioni formative mirate, con l'obiettivo di approfondire problematiche riscontrate e volte ad acquisire e diffondere la cultura di genere.

1.3 Promuovere azioni sinergiche avvalendosi della Rete Nazionale dei CUG, al fine di valutare e riflettere sul ruolo e sull'efficacia dell'azione dei Comitati Unici di Garanzia, nonché sulle buone pratiche e criticità emerse nel corso del tempo, mediante un confronto con le altre Pubbliche Amministrazioni.

Linea di AZIONE 2 – Organizzazione del lavoro

Azioni positive proposte:

2.1 Promuovere l'istituzione di 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 l'attribuzione di elevate qualificazioni, incarichi di responsabilità e ruoli di vertice, al fine di contrastare il fenomeno del *glass celling* o *"soffitto di cristallo";*

2.2 Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi in materia di pari opportunità, parità di genere e benessere organizzativo, tenuto conto anche degli indirizzi impartiti dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica.

In particolare, sensibilizzare l'Amministrazione ad aderire all'iniziativa formativa *Riforma-mentis,* promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di FormezPA, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.

La stessa denominazione del corso è stata scelta in riferimento alla necessità di un cambiamento culturale, perseguibile attraverso la sensibilizzazione di lavoratori e lavoratrici sulle conseguenze psicologiche, organizzative e legali degli stereotipi sessisti e delle molestie sul luogo di lavoro.

L'obiettivo, perseguito attraverso un'attività di autoformazione online, è di innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti pubblici sul tema delle molestie di genere per:

- riflettere sui segnali deboli, sui contesti e sui comportamenti molesti sul luogo di lavoro;
- approfondire le conseguenze psicologiche, organizzative e legali della molestia sul luogo di lavoro;
- condividere un approccio sulla gestione degli eventuali casi di molestie;
- definire pratiche preventive utili a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del principio della parità di genere;
- individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili rispetto alla protezione delle vittime.

L'obiettivo dell'attività formativa è volto a creare un ambiente di lavoro fondato sulla cultura del rispetto e delle pari opportunità ed improntato altresì all'utilizzo del linguaggio di genere maggiormente inclusivo.

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:

3.1 Promuovere l'attuazione del c.d. "*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;

3.2 Sensibilizzare ulteriormente l'Amministrazione regionale sull'adozione di apposite linee guida per l'utilizzo di un linguaggio di genere volto ad un utilizzo di una terminologia maggiormente inclusiva e rispettosa dell'identità di genere nella comunicazione istituzionale. L'uso corretto e consapevole del linguaggio di genere negli atti amministrativi nonché nella comunicazione istituzionale in ogni sua forma, rappresenta uno strumento concreto ed efficace per rafforzare l'uguaglianza di genere e favorire quindi una maggiore inclusività, veicolando, peraltro, tale messaggio sia all'interno, sia all'esterno dell'Amministrazione e orientando positivamente le modalità espressive del personale regionale.

Il Comitato svolgerà funzioni di impulso affinché siano adottate corrette linee guida linguistiche, che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale; si attiverà per promuovere l'organizzazione di corsi di informazione e sensibilizzazione rivolti al personale, a realizzare/supportare progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio. Il CUG darà impulso all'utilizzo graduale di un linguaggio non discriminatorio nel portale web e nei documenti amministrativi. Verrà inoltre proposto l'inserimento, in tutti i nuovi regolamenti, o in quelli che verranno modificati, della declinazione al femminile.

3.3 Promuovere l'istituto delle ferie solidali;

3.4 Proporre forme di flessibilità dell'orario lavorativo per esigenze personali, volte a 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 contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Al riguardo, il Comitato sensibilizzerà il competente Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane a valutare la possibilità di consentire al personale dipendente la scelta opzionale tra le possibili articolazioni orarie attualmente previste.

Linea di AZIONE 4 – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Azioni positive:

4.1 Sensibilizzare l'utilizzo dello "*Sportello virtuale di ascolto",* creato dal Comitato per favorire la comunicazione interna del personale mediante l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato per i dipendenti per inviare pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati o anche segnalare casi di malessere organizzativo, discriminazioni o molestie (garantendone l'anonimato): *benessereorganizzativo@regione.calabria.it*;

4.2 Promuovere l'apertura di uno "*Sportello di Ascolto per supporto psicologico*", al quale potrà rivolgersi il personale regionale per chiedere ascolto e supporto psicologico in merito alla miglior organizzazione della propria attività lavorativa e chi ritiene di essere oggetto di mobbing e affini, molestie, molestie sessuali, discriminazioni e in generale di azioni lesive della propria dignità. Tra i soggetti preposti allo sportello dovranno essere previste figure professionali in grado di offrire ascolto qualificato e sostegno psicologico al fine di verificare l'effettiva esistenza del disagio lamentato e il nesso con rappresentate e comprovate azioni che ledano la dignità della persona.

4.3 Favorire la valorizzazione delle risorse umane e promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionale, 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;

4.4 Pianificare sessioni di workshop esperienziali e tematici per implementare le competenze trasversali utili a migliorare la performance, aumentare il benessere organizzativo e rendere l'amministrazione più efficiente da realizzarsi mediante accordi e/o Convenzioni a titolo gratuito con Ordini Professionali e Associazioni di categoria;

4.5 Monitoraggio della corretta applicazione del Codice di Comportamento adottato dall'Amministrazione regionale con deliberazione di Giunta n. 357 del 21 luglio 2023.

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

Azioni positive:

5.1 **Istituzionalizzazione** di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione e/o momenti formativi in occasione della celebrazione della **Giornata internazionale del 25 novembre, per l'eliminazione della violenza contro le donne** istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999;

5.2 Attività di promozione e sensibilizzazione, ai fini **della Certificazione di Genere**, UNI PdR 125:2022 quale riconoscimento che viene assegnato alle Amministrazioni che adottano politiche e pratiche volte a promuovere la parità di genere in ambito lavorativo. Il "Sistema di certificazione della parità di genere" è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, volto ad accompagnare ed incentivare le PP.AA, ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne. L'introduzione di questo Sistema mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del territorio regionale. Ha inoltre l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi negli Enti, riducendo il "*gender pay gap*" ("divario retributivo di genere" che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita all'interno dell'Amministrazione e tutelando la maternità. Si tratta di una certificazione volontaria che le PP.AA. più virtuose potranno richiedere, agli organismi a ciò accreditati, per attestare la conformità dell'organizzazione ai principi di parità tra i generi, in punto di retribuzione e condizioni di carriera.

10. Schema di sintesi delle azioni previste nel Piano delle Azioni Positive annualità 2025-2027

Ambiti di intervento	Soggetti coinvolti	Azioni positive	Risultati attesi
Azione 1 - Rafforzamento dei comitati unici e contrasto alle discriminazioni	▪ Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche Personale; ▪ Personale non dirigenziale.	▪ Attività di sensibilizzazione per la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo in tempo utile nei confronti del dipartimento regionale competente. ▪ Attività di comunicazione con il personale non dirigente volta a promuovere la partecipazione al questionario. ▪ Promuovere azioni sinergiche avvalendosi della Rete Nazionale dei CUG.	▪ Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine sul benessere organizzativo, per avere un campione di riferimento maggiormente rappresentativo, al fine di innalzare la media degli indici generali e valutare gli ambiti di intervento del Comitato. ▪ Acquisizione di buone pratiche mediante un confronto con i CUG delle altre Pubbliche Amministrazioni.
Azione 2 – Organizzazione del lavoro	▪ Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ▪ Tutti i dipendenti regionali; ▪ Organi di vertice.	▪ Promuovere la partecipazione dei dipendenti agli interventi formative proposti dal CUG, in particolare, sensibilizzare l'Amministrazione ad aderire all'iniziativa formativa *Riforma-mentis,*promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica. ▪ Sensibilizzare l'amministrazione al fine di contrastare, laddove se ne ravvisasse la necessità, il fenomeno del "*glass celling*" o "*soffitto di cristallo*".	▪ Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi avuto particolare riguardo alle sessioni formative in materia di pari opportunità anche mediante l'uso di webinar asincroni; al fine di acquisire una cultura in materia di pari opportunità, parità di geneere e benessere organizzativo. ▪ Attivazione di una "*banca dati*" al fine di monitorare l'attribuzione degli incarichi in un'ottica di genere, avuto particolare riguardo a quelli apicali, avuto particolare riguardo agli aspetti retributive.
Azione 3 - Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	▪ Tutti i dipendenti regionali; ▪ Organi di vertice.	▪ Sensibilizzare l'Ente regionale sull'adozione di specifiche line guida in materia di lavoro agile. ▪ Funzioni di impulso per l'Amministrazione regionale per l'adozione di line e guida sul "*Linguaggio di genere*". ▪ Promuovere l'istituto delle ferie solidali. ▪ Promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. ▪ Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione dell'articolazione dell'orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti.	▪ Favorire la creazione di un ambiente di lavoro fondato sulla cultura del rispetto e delle pari opportunità ed improntato altresì all'utilizzo del linguaggio di genere maggiormente inclusivo. ▪ Garantire una corretta applicazione degli istituti previsti nella contrattazione decentrata, al fine di contenere l'insorgere di fenomeni discriminatori. ▪ Adottare ulteriori strategie basate sulla conciliazione vita-lavoro e rendere l'Amministrazione maggiormente attenta alle esigenze familiari del personale dipendente. ▪ Favorire un modello organizzativo improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riguardo all'articolazione dell'orario giornaliero UE. ▪ Assicurare una modalità organizzativa che possa garantire una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, adottando apposite disposizioni per una efficace ed efficiente programmazione e gestione del lavoro agile.
Azione 4 – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni	▪ Tutti i dipendenti regionali. ▪ Organi di vertice.	▪ Promuovere la diffusione dello "*Sportello virtuale di ascolto*". ▪ Favorire l'apertura di uno "Sportello di supporto di ascolto e supporto psicologico". ▪ Favorire la valorizzazione delle risorse umane e promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionale. ▪ Pianificare sessioni di workshop esperienziali e tematici per implementare le competenze trasversali utili a migliorare la performance, aumentare il benessere organizzativo e rendere l'amministrazione più efficiente. ▪ Monitorare la corretta applicazione del Codice di Comportamento. .	▪ Favorire la comunicazione interna mediante l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato *benessereorganizzativo@regione.calabria.it.* ▪ Valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti promuovendone la crescita professionale prevenendo eventuali forme di discriminazione. ▪ Garantire la corretta applicazione del Codice di Comportante avuto riguardo al tema della parità di genere e prevenzione delle discriminazioni in ambito lavorativo. ▪ Promuovere supporto e tutele in caso di riscontro di comportamenti e/o azioni lesive della dignità dei dipendenti.
Azione 5 - Politiche di reclutamento e di gestione del personale	▪ Organi di vertice	▪ Promuovere l'istituzionalizzazione di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione e/o momenti formativi in occasione della celebrazione della Giornata internazionale del 25 novembre, per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999. ▪ Sensibilizzare gli Organi di Vertice ai fini dell'avvio delle procedure per il conseguimento della Certificazione di Genere UNI PdR 125:2022.	▪ Istituzionalizzazione del 25 novembre, quale data celebrativa contro la violenza sulle donne, in tutti gli ambiti, incluso quello lavorativo al fine di creare una vera cultura di genere. ▪ Attività di promozione per maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese. ▪ Assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il "gender pay gap" ("divario retributivo di genere" che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita nell'Amministrazione e tutelando la maternità.