



Regione Calabria
Comitato Unico di Garanzia

Relazione annuale sull'attività del CUG

Anno 2024

INDICE

Premessa

Fonti Normative

- 1. Il Comitato Unico di Garanzia della Regione Calabria Annualità 2024**
- 2. Struttura organizzativa e dati aggregati del personale**
- 3. Attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024**
- 4. Ulteriori Azioni Positive promosse dal Comitato**
- 5. Allegati**

Premessa

Il presente documento, approvato dal CUG regionale nella seduta del 25 maggio 2025 ha lo scopo di rappresentare le azioni positive realizzate dal Comitato durante l'annualità 2024, in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva n.2/2019 che stabilisce *"I Comitati Unici di Garanzia devono presentare 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"*.

Nei paragrafi che seguono, vengono illustrati gli esiti delle azioni positive proposte nel Piano delle azioni positive anno 2024 approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 29 del febbraio 2024 avente ad oggetto *"Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026."* (Allegato n. 5), preventivamente validato con esito positivo dalla Consigliera di parità regionale.

La Relazione riassume, infatti le azioni intraprese per riequilibrare situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne laddove ve ne fosse bisogno, ed in generale di pari opportunità, nell'alveo della cultura lavorativa ed organizzativa dell'Amministrazione regionale volta ad accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Nessun risultato di efficacia e di efficienza può essere infatti raggiunto senza porre la giusta attenzione alle persone, alla loro condizione di uguaglianza sostanziale, alla loro motivazione al lavoro. Ed è appunto in tale ottica che si mira a proporre e valorizzare la cultura delle differenze, considerati fattori di qualità dell'azione amministrativa.

La Relazione è trasmessa, al Dipartimento *"Organizzazione e Risorse Umane"*, all'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione, nonché alla Consigliera di Parità della Regione Calabria.

Infine, il presente documento sarà pubblicato sul portale dedicato del sito istituzionale regionale, ai fini della più ampia condivisione dei risultati conseguiti.

La Presidente
D.ssa Stefania Agosto

FONTI NORMATIVE

Normativa europea

- DIRETTIVA (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, del Parlamento europeo e del Consiglio, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- 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 BUSINESSSEUROPE, 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 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 *integrato 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.

Normativa regionale

- 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. Il Comitato Unico di Garanzia della Regione Calabria Annualità 2024

La Regione Calabria, come previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 (modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011 recante "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 deliberazione n. 79 dell'11 marzo 2021 ha individuato i rappresentanti dell'Amministrazione regionale quali componenti del Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria (di seguito C.U.G.) alla cui costituzione ha, successivamente, proceduto con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" n. 2642 del 15 marzo 2021.

Nel corso dell'anno 2024 non sono intervenute modifiche ulteriori della composizione dei componenti il Comitato. A tal proposito, si evidenzia che con Deliberazione di Giunta regionale n. 390 del 10 agosto 2022 avente ad oggetto "L.R. 13 maggio 1996, n.7, art.37 bis "Comitato Unico di Garanzia" – Integrazione dei rappresentanti dell'Amministrazione regionale, si è provveduto tra l'altro alla nomina di un nuovo Presidente. Di seguito gli atti di designazione dei componenti attualmente in carica:

- Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" n. 11281 del 26 settembre 2022 avente ad oggetto "L.R. 13 maggio 1996, n.7, art.37 bis "Comitato Unico di Garanzia" – Integrazione dei rappresentanti dell'Amministrazione regionale";
- Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" n. 17632 del 30 dicembre 2022 avente ad oggetto "L.R. 13 maggio 1996, n.7, art.37 bis "Comitato Unico di Garanzia" – Integrazione dei rappresentanti dell'Amministrazione regionale".

Alla data del 31 dicembre 2024, pertanto, il Comitato è costituito dai componenti di seguito elencati, con specificazione dei nominativi designati dalle OO.SS..

TITOLARI	SUPPLENTI
Stefania Agosto (Presidente)	Francesco Costantino (supplente Presidente)
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

2. Struttura organizzativa e dati aggregati del personale alla data del 31.12.2024

L'attuazione delle azioni positive effettuate dal Comitato per l'anno 2024 ha tenuto conto dell'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 anche 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.

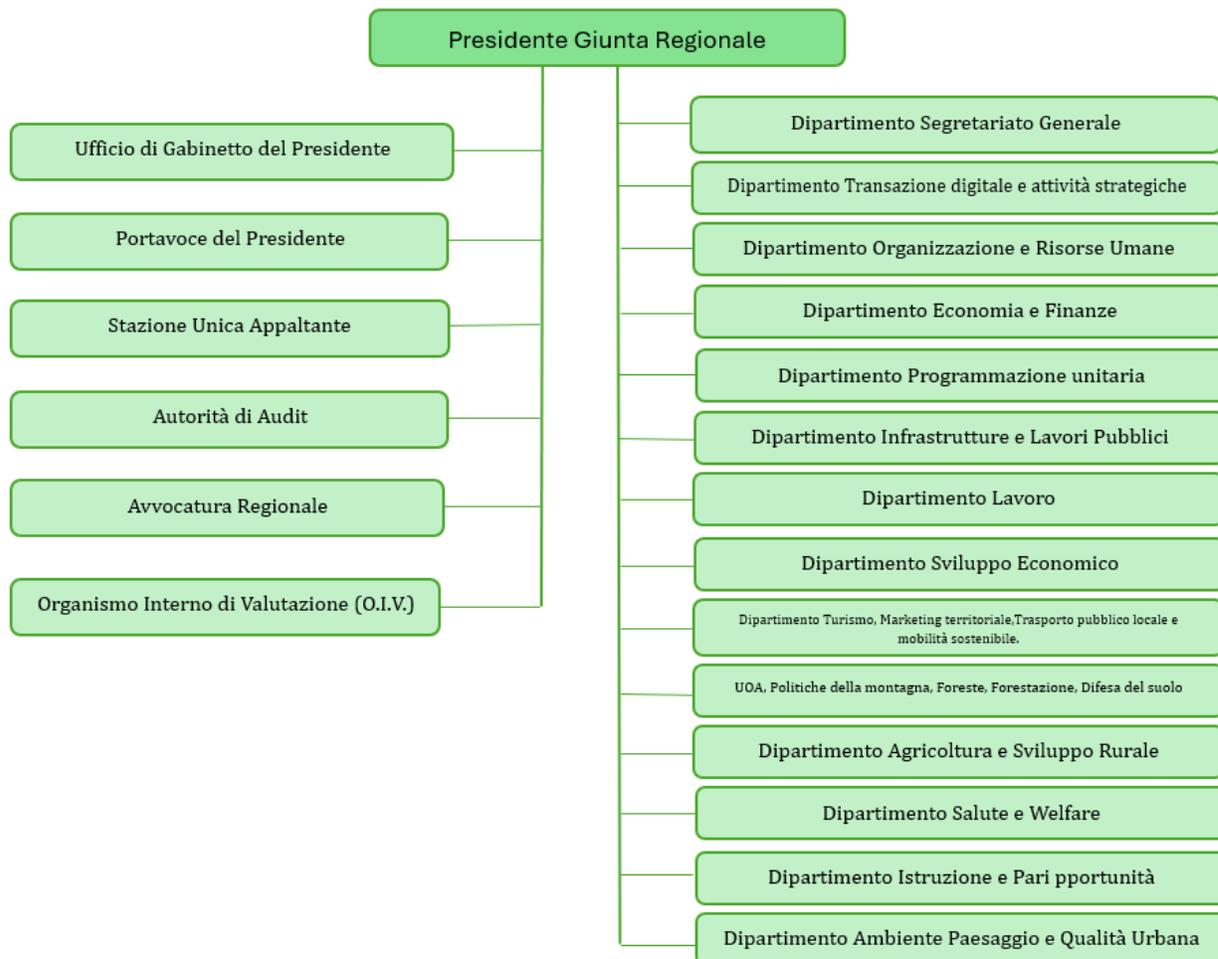
Il nuovo Regolamento ha ridefinito l'articolazione della struttura organizzativa della Giunta regionale nel rispetto del principio di destinazione tra funzioni di indirizzo e controllo e funzioni di gestione amministrativa, ispirandosi a criteri di flessibilità, funzionalità e operatività al fine di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

Le modifiche apportate dalla Giunta regionale alla struttura organizzativa sono ispirate alla necessità di rendere possibile una gestione omogenea delle priorità strategiche assegnando ai dipartimenti la responsabilità della loro attuazione.

Nell'ottica del rafforzamento della capacità amministrativa finalizzata a migliorare la percezione di una Calabria efficiente, l'Amministrazione regionale ha adottato pertanto specifiche misure volte razionalizzare l'organizzazione delle strutture regionali. In particolare, le azioni di cui trattasi hanno impattato sulla consistenza del personale che ha subito modificazioni a seguito della definizione delle procedure di reclutamento da cui sono scaturite nuove assunzioni, nonché in forza delle progressioni interne tra le Aree.

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 ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2024



Il sistema di classificazione del personale del Comparto è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite in appositi allegati che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. Con riferimento al personale regionale, i dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre 2024 sono complessivamente n. 2118 appartenenti alle diverse Aree del Comparto. Nel dettaglio, quindi, il personale regionale risulta essere composto da

n. 2.024 dipendenti del Comparto e da n. 94 Dirigenti appartenenti alla dotazione organica della Giunta Regionale.

Di seguito si riportano i dati quali-quantitativi più significativi riferiti alle risorse umane dell'Ente alla data del 31 dicembre 2024.¹

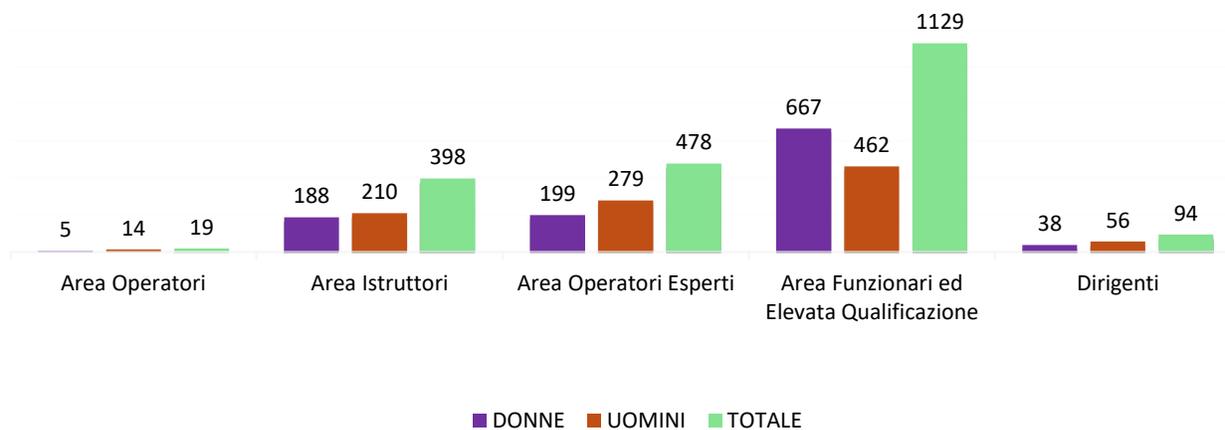
Come si potrà evincere dalla rappresentazione sottostante, l'Amministrazione regionale è rispettosa dell'equilibrio di genere.

Dipendenti regionali distinti per area contrattuale e genere alla data del 31/12/2024

AREA	Totale dipendenti per genere DONNE	Totale dipendenti per genere UOMINI	Totale complessivo dei dipendenti
Area Operatori	5	14	19
Area Istruttori	188	210	398
Area Operatori Esperti	199	279	478
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	667	462	1.129
Dirigenti	38	56	94
TOTALE	1.097	1.021	2.118

Di seguito una rappresentazione grafica della classificazione dei dipendenti al 31 dicembre 2024, per Area e Genere.

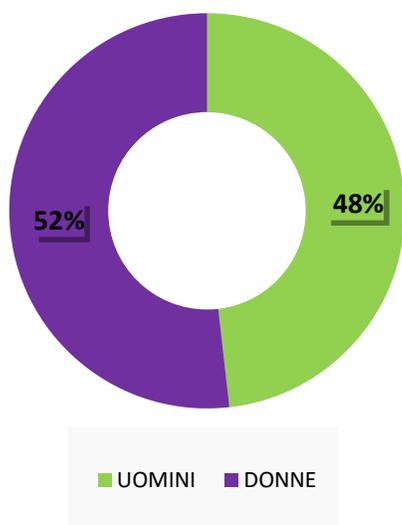
Classificazione personale regionale al 31/12/2024 per Area e Genere



¹ Dati elaborati dal Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane"

Di seguito una rappresentazione grafica del personale regionale in servizio alla data del 31 dicembre 2024 distinto per genere

Classificazione del personale regionale al 31/12/2024 distinto per genere



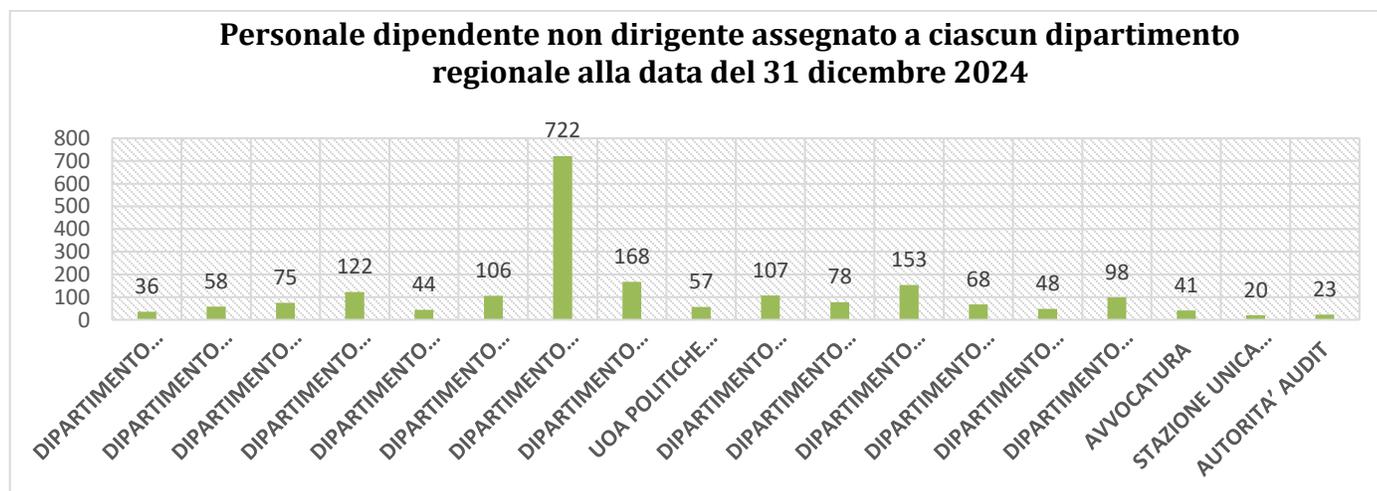
Dall'analisi dei dati raccolti, emerge con chiarezza che l'Ente si configura come una realtà particolarmente attenta e rispettosa delle politiche di genere, sia nella composizione del personale dirigente che in quella del personale non dirigente. Questo equilibrio suggerisce un impegno concreto nel promuovere pari opportunità, inclusività e valorizzazione delle competenze, indipendentemente dal genere.

Nell'ambito della struttura amministrativa regionale la distribuzione del personale non dirigenziale in servizio nei diversi Dipartimenti/Strutture apicali è rappresentata nella tabella che segue².

² Fonte del dato relativo applicativo informatico regionale GPS.

DIPARTIMENTI / STRUTTURE EQUIPARATE REGIONALI	Personale dipendente non dirigente espresso in unità	Personale dipendente non dirigente espresso in percentuale (%)
DIPARTIMENTO SEGRETARIATO GENERALE	36	1,8%
DIPARTIMENTO TRANSIZIONE DIGITALE ED ATTIVITA' STRATEGICHE	58	2,9%
DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	75	3,7%
DIPARTIMENTO ECONOMIA E FINANZE	122	6%
DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE UNITARIA	44	2,2%
DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	106	5,2%
DIPARTIMENTO LAVORO	722	35,7%
DIPARTIMENTO AGRICOLTURA, RISORSE AGROALIMENTARI E FORESTAZIONE	168	8,3%
UOA POLITICHE DELLA MONTAGNA, FORESTE, FORESTAZIONE E DIFESA DEL SUOLO EX L.R. N.6/2021	57	2,8%
DIPARTIMENTO SALUTE E WELFARE	107	5,3%
DIPARTIMENTO TURISMO, MARKETING TERRITORIALE E MOBILITA'	78	3,8%
DIPARTIMENTO TERRITORIO E TUTELA DELL'AMBIENTE	153	7,6%
DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO ED ATTRATTORI CULTURALI	68	3,4%
DIPARTIMENTO ISTRUZIONE, FORMAZIONE E PARI OPPORTUNITA'	48	2,4%
DIPARTIMENTO PROTEZIONE CIVILE	98	4,8%
AVVOCATURA	41	2%
STAZIONE UNICA APPALTANTE (SUA)	20	1%
AUTORITA' AUDIT	23	1,1%
N. UNITA' PERSONALE REGIONALE NON DIRIGENTE	2.024	100%

Di seguito una rappresentazione grafica del personale dipendente non dirigente assegnato a ciascun dipartimento regionale alla data del 31 dicembre 2024.



3. Attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024

Si riportano, sinteticamente, i contenuti in merito all'analisi delle azioni ed ai risultati conseguiti dall'Amministrazione in tema di benessere organizzativo, pari opportunità e parità di genere.

1) **Azione specifica: Rafforzamento funzione propositiva del CUG mirata all'analisi delle condizioni di clima lavorativo.**

L'obiettivo specifico denominato "Rafforzamento funzione propositiva del CUG mirata all'analisi delle condizioni di clima lavorativo", è stato attuato dal Dipartimento "Transizione Digitale e Attività Strategiche" della Regione Calabria mediante la predisposizione di un apposito questionario volto ad analizzare le condizioni del clima lavorativo interno e sull'attuazione delle politiche di genere intraprese.

- **DESCRIZIONE:** Predisposizione di apposito questionario sulle condizioni di clima lavorativo interno e sull'attuazione delle politiche di genere.
- **STRUTTURE REFERENTI:** Dipartimento "Transizione Digitale e Attività strategiche"
- **BENEFICIARI:** personale dipendente della Regione Calabria, ad eccezione del personale dirigenziale.

Azione positiva	Descrizione	Indicatore	TARGET	Annualità	Grado di realizzazione
Pianificazione e rilevazione sistematica del clima interno.	Predisposizione e somministrazione periodica di apposito questionario anonimo sulle condizioni di clima di lavoro interno e sull'attuazione delle politiche di genere	Somministrazione del questionario sul benessere Organizzativo ai dipendenti regionali	ON/OFF	2024	100%

Per quanto concerne il Benessere Organizzativo, il CUG ha sensibilizzato con nota prot. n. 725517 del 19/11/2024, il Dipartimento "Transizione Digitale ed Attività Strategiche" ad avviare l'indagine sul benessere organizzativo 2024 (**Allegato 1**)

La finalità dell'indagine, è volta a rappresentare un campione di riferimento maggiormente rappresentativo, mediante la somministrazione di un apposito questionario anonimo sulle condizioni di clima lavorativo interno e sull'attuazione delle politiche di genere.

Al riguardo, il Dipartimento "Transizione Digitale ed Attività Strategiche" della Regione Calabria ha avviato nel mese di novembre 2024 un'indagine tra i dipendenti, conclusasi il 31 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.

Il questionario si è concluso in data 31 dicembre 2024. Nel complesso, hanno risposto 695 dipendenti su un totale di 1.995 di dipendenti destinatari del questionario. L'obiettivo ON/OFF è da considerarsi raggiunto al 100%.

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.

(Allegato 2 - Report di sintesi)

2) Azione specifica: Attuazione delle attività formative specifiche individuate nel Piano triennale della formazione 2024-2026.

- **DESCRIZIONE:** Realizzazione di iniziative formative tese ad accrescere le conoscenze e competenze del personale dipendente, compresi i componenti del CUG, della Regione Calabria sulla tematica delle pari opportunità e del benessere organizzativo allo scopo di favorire un ambiente di lavoro sereno, caratterizzato da positive relazioni interpersonali.
- **STRUTTURE REFERENTI:** Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, Settore "Contenzioso del personale, archivio del personale e gestione applicativi, organizzazione e sviluppo competenze."
- **BENEFICIARI:** Personale dipendente della Regione Calabria.

Azione positiva	Indicatore	Target	Annualità	Grado di realizzazione al 31/12/2024
Piano della formazione della Giunta regionale - Attivazione di percorsi formativi sui temi delle pari opportunità, della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, della sicurezza sul lavoro e protezione dei dati personali, sul benessere organizzativo.	Corso di Formazione Obbligatorio dei Preposti ai sensi del D.lgs. 81/08" (incluso modulo stress da lavoro correlato)	On/off	2024	100%
	Corso di formazione "Comunicare con l'utenza"	On/off	2024	100%

La documentazione delle attività formative eseguite è presente in atti del Settore competente.

4. Ulteriori Azioni Positive promosse dal Comitato per l'annualità 2024

Il Comitato ha promosso nel corso dell'annualità 2024 ulteriori azioni positive mediante la costituzione di appositi gruppi di lavoro. Di seguito vengono dettagliate le azioni intraprese.

Azione 1 - Rafforzamento dei comitati unici e contrasto alle discriminazioni

Al fine di acquisire buone pratiche mediante un confronto con i CUG delle altre Pubbliche Amministrazioni, il CUG regionale ha provveduto ad effettuare la profilazione sul Portale "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia", raggiungibile al link seguente: https://portalecug.gov.it/documenti-e-dati/regione_docs/calabria-51 **(Allegato 3)**

La Rete dei CUG nasce, infatti, 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.

Azione 2 - Organizzazione del lavoro

Ai fini della rilevazione dei fabbisogni formativi per la predisposizione del PIAO 2025 – 2027 in materia di parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo, il Comitato ha elaborato appositi moduli formativi, Nel dettaglio, il CUG ha proposto l'attivazione di percorsi formativi specifici, mediante la realizzazione di n. 03 moduli dedicati da attivarsi avvalendosi della collaborazione dell'Ordine degli psicologi. **(Allegato 4)**

Inoltre, in attuazione delle Azioni Positive previste per il 2024 ed in occasione delle celebrazioni del 25 novembre in cui ricorre la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG, ha inteso adottare azioni positive e condivise per diffondere il "rispetto" di genere, tenuto conto anche delle disposizioni contenute nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica approvata in data 29 novembre 2023, recante "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme". Al riguardo, ha invitato tutto il personale regionale a partecipare all'offerta formativa "Riforma-Mentis", promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma Syllabus, (<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-riforma-mentis>) quale strumento

per informare e formare i dipendenti in materia di pari opportunità, riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

Le iniziative di sensibilizzazione ed informazione promosse, rientranti per l'appunto nel Piano delle Azioni Positive predisposto dal CUG della Giunta della Regione Calabria, sono volte a testimoniare l'impegno profuso dall'Amministrazione regionale nell'ambito delle politiche di genere. **(Allegato 5)**

Azione 3 - Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Al fine di promuovere e favorire il "lavoro agile" (nelle more dell'approvazione del POLA) il Comitato ha sensibilizzato i vertici dell'Amministrazione regionale sulla importanza di favorire i tempi di conciliazione vita-lavoro, tenuto conto altresì della necessità di utilizzare uno strumento funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi. Sono state valutate proposte per sensibilizzare l'Amministrazione regionale a utilizzare 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.

Infine, su impulso del CUG, l'Amministrazione ha adottato i criteri per l'applicazione del "**Bonus Mamme**" del 2024, introdotto dalla legge di Bilancio, consistente in un esonero totale dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti a tempo indeterminato.

Azione 4 - Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Anche nel corso del 2024, il CUG ha promosso l'utilizzo dello "Sportello virtuale di ascolto" (mediante una casella di posta elettronica) per favorire la comunicazione interna mediante 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). Mail: benessereorganizzativo@regione.calabria.it.

Inoltre, nell'ambito dell'azione 4, tra le azioni positive di prevenzione poste in essere dal Comitato, si rileva l'attività di sensibilizzazione promossa ai fini della pubblicazione sull'Home page del sito istituzionale **del numero verde 1522**.

Con nota prot. n. 13605 del 09 gennaio 2024 avente ad oggetto "Proposta di pubblicazione sull'Home Page del sito istituzionale dell'Amministrazione regionale del numero verde 1522 giusta Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29 novembre 2023", il Comitato, in coerenza con gli indirizzi generali forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, oltre che in collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG, ha inteso adottare azioni positive e condivise per creare una cultura del "rispetto" di genere, recependo e facendo emergere segnalazioni di violenza contro le donne anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione

regionale del **numero verde 1522**, evidenziando la possibilità di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza. (**Allegato 6**)

All'uopo, ha invitato l'Amministrazione regionale a voler valutare l'azione positiva proposta dal CUG della Giunta della Regione Calabria, quale strumento per attuare politiche di genere in materia di diritti delle persone, pari opportunità, riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

Tale proposta ha trovato pieno accoglimento e il numero verde 1522 è stato pubblico sul sito istituzionale della Regione Calabria.

Azione 5 - Politiche di reclutamento e di gestione del personale

Nel corso del 2024, CUG ha intrapreso diverse attività correlate al conseguimento della Certificazione della parità di genere.

Il Comitato Unico di Garanzia ha prestato, infatti, particolare attenzione al tema della Certificazione della parità di genere intesa non solo come questione economica e sociale, ma soprattutto come una importante conquista culturale ed educativa. Al riguardo, nel Piano delle Azioni positive per il triennio 2024-2026 ha individuato nell'ambito della linea di Azione 5, due specifiche Azioni positive:

- 1) La prima prevedeva l'istituzionalizzazione di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione in occasione della celebrazione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. A tal fine, il Comitato ha promosso l'organizzazione di un evento celebrativo nella giornata del 25 novembre ed ha inteso riempire tale ricorrenza di contenuti con azioni concrete e non meramente simboliche. Per l'occasione tutti i dipendenti hanno indossato in fiocchetto rosso, quale simbolo contro la violenza e con l'occasione è stata altresì organizzata una conferenza stampa per la presentazione di specifici percorsi formativi sulla diffusione delle politiche di genere e promosso anche l'Avviso pubblico rivolto alle PMI sul conseguimento della certificazione di genere. Tali iniziative hanno avuto l'obiettivo di promuovere la cultura della parità tra i generi, del benessere organizzativo e delle pari opportunità in tutti i contesti lavorativi
- 2) La seconda azione positiva concerneva, invece, l'attività di promozione e sensibilizzazione, ai fini del conseguimento della Certificazione di Genere, quale riconoscimento che viene assegnato alle Amministrazioni che adottano politiche e pratiche volte a promuovere le pari opportunità in ambito lavorativo.

Al fine di realizzare tali azioni positive il CUG ha avviato una campagna di sensibilizzazione in materia di certificazione della parità di genere accolta con entusiasmo dall'Amministrazione regionale. In tale ottica, il CUG ha lavorato sinergicamente con il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane e con il Dipartimento Lavoro. A seguito dell'attività promossa dal CUG, la Regione Calabria ha, infatti, inteso avvalersi delle risorse assegnate dal Decreto 18 gennaio 2024 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali adottato di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, per il finanziamento in favore delle imprese e dei loro lavoratori di attività di formazione propedeutiche al conseguimento della Certificazione della

parità di genere.

Tale attività è stata propedeutica e complementare alla pubblicazione di un Avviso Pubblico che è stato presentato giorno 25 novembre 2024, finalizzato a diffondere nel tessuto imprenditoriale calabrese la consapevolezza dell'importanza sociale, culturale, economica e strategica della parità di genere e a favorire un maggior tasso occupazionale e di accesso al lavoro della popolazione femminile.

L'attività formativa si è sostanziata nella realizzazione di 5 seminari formativi che si sono tenuti sul territorio regionale presso ciascuna CCIAA di Catanzaro-Vibo Valentia-Crotone, Cosenza e Reggio Calabria nel mese di dicembre. Nel dettaglio gli incontri sono stati tenuti dai componenti del Comitato e da professionisti esperti in materia e le sessioni formative sono state improntate a formare e informare le imprese sui vantaggi conseguenti all'adozione di un sistema di certificazione della parità di genere. L'attività promossa dal CUG è, comunque, propedeutica ad un progetto più ambizioso, finalizzato a consentire che la stessa Amministrazione regionale possa conseguire la Certificazione della parità di genere.

Si tratta di una certificazione volontaria che le PP.AA. più virtuose possono richiedere agli organismi accreditati per attestare la conformità dell'organizzazione interna ai principi di parità tra i generi, sia sotto l'aspetto retributivo sia per le condizioni di carriera.

Anche se dall'ultimo questionario sul benessere organizzativo somministrato ai dipendenti sono già emersi esiti ed indicatori molto positivi in termini di parità di genere e di pari opportunità, il conseguimento di tale certificazione dovrà essere frutto di un percorso virtuoso e di un impegno collettivo, volto a creare un ambiente di lavoro ancora più inclusivo.

Tale importante risultato, che auspichiamo possa essere conseguito dall'Amministrazione regionale in breve tempo, potrà accrescere il livello reputazionale dell'Ente e contribuire ad una effettiva creazione di Valore pubblico su queste tematiche, mediante la realizzazione di un'organizzazione del lavoro sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere, che valorizzi il capitale umano, il valore dell'esperienza, la cultura del benessere organizzativo.

(Allegato 7)

Di seguito uno schema di sintesi delle azioni positive programmate per l'anno 2024 e di quelle realizzate.

Ambiti di intervento	Soggetti coinvolti	Azioni positive PIAO 2024-2026	Risultati attesi	Azioni positive intraprese annualità 2024	Risultati conseguiti al 31/12/2024
Azione 1 - Rafforzamento dei comitati unici e contrasto alle discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche Personale; ▪ Personale non dirigenziale. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trasmissione nota prot. n. 725517 del 19/11/2024, al Dipartimento "Transizione Digitale ed Attività Strategiche" al fine di avviare l'indagine sul benessere organizzativo 2024 ▪ Profilazione sul Portale "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia", raggiungibile al link seguente: https://portalecug.gov.it/documenti-e-dati/regione_docs/calabria-51 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ampia partecipazione del personale ai fini della rilevazione del benessere organizzativo ▪ Condivisione buone prassi e promozione di azione sinergiche con la rete nazionale dei CUG
Azione 2 - Organizzazione del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ▪ Tutti i dipendenti regionali; ▪ Organi di vertice. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promuovere la partecipazione dei dipendenti agli interventi formative proposti dal CUG, in particolare, sensibilizzare l'Amministrazione ad aderire all'iniziativa formativa <i>Riforma-mentis</i>, promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica. ▪ Sensibilizzare l'amministrazione al fine di contrastare, laddove se ne ravvisasse la necessità, il fenomeno del "glass ceiling" o "soffitto di cristallo". 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 genere 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.. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Predisposizione del Piano formativo in materia di politiche di genere. ▪ Sensibilizzazione alla partecipazione dei percorsi formative Riformamentis sulla piattaforma Syllabus, gestiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ampia partecipazione del personale regionale alle attività formative in materia di parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo, al fine di creare un ambiente inclusivo, rispettoso e a diffondere una cultura del rispetto di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
Azione 3 - Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutti i dipendenti regionali; ▪ Organi di vertice. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizzare l'Ente regionale sull'adozione di specifiche linee guida in materia di lavoro agile; ▪ Funzioni di impulso per l'Amministrazione regionale per l'adozione di linee 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 temperando 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizzazione nei confronti degli organi di vertice sull'attuazione delle politiche pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riguardo all'articolazione dell'orario giornaliero UE; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorire la creazione di un ambiente di lavoro fondato sulla cultura del rispetto, improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Azione 4 - Prevenzione e rimozione delle discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutti i dipendenti regionali; ▪ Organi di vertice.. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promuovere la diffusione dello "Sportello virtuale di ascolto"; ▪ Favorire la valorizzazione delle risorse umane e promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali; ▪ Pianificare sessioni di workshop esperienziali e tematici per implementare le competenze trasversali utili a migliorare la 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promozione a segnalare eventuali discriminazioni avvalendosi della casella di posta elettronica dedicata e della teca collocata all'ingresso della struttura regionale. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nessuna segnalazione di discriminazione in termini di parità di genere e pari opportunità.

Ambiti di intervento	Soggetti coinvolti	Azioni positive PIAO 2024-2026	Risultati attesi	Azioni positive intraprese annualità 2024	Risultati conseguiti al 31/12/2024
		<p>performance, aumentare il benessere organizzativo e rendere l'amministrazione più efficiente;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitorare la corretta applicazione del Codice di Comportamento.; ▪ Monitoraggio sull'adozione degli strumenti disciplinati dalla L.R. n. 8 marzo 2022, n. 7, recante "Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile" 	<p>genere e prevenzione delle discriminazioni in ambito lavorativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantire la piena attuazione delle azioni contenute nel Piano di intervento adottato con deliberazione di Giunta regionale n. 649 del 10 dicembre 2022 		
<p>Azione 5 - Politiche di reclutamento e di gestione del personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organi di vertice 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizzazione evento celebrativo del 25 novembre (fiocchetto rosso, illuminazione Cittadella di rosso) ▪ Campagna di sensibilizzazione in materia di certificazione della parità di genere. ▪ Organizzazione e partecipazione a seminari formativi e informativi presso le CCIAA regionali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creazione di una cultura di genere, un ambiente inclusivo, rispettoso e di contrasto ad ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. ▪ La Regione Calabria ha inteso avvalersi delle risorse assegnate dal Decreto 18 gennaio 2024 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali adottato di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, per il finanziamento in favore delle imprese e dei loro lavoratori di attività di formazione propedeutiche al conseguimento della Certificazione della parità di genere (DDG n. 9180 del 27/06/2024 Oggetto: "Decreto 18 gennaio 2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Approvazione schema Convenzione con Fincalbra s.p.a. Accertamento entrata ed impegno di spesa"

5. ALLEGATI

- Allegato 1 - Prot. n. 725517 del 19.11.2024 PaP_2024 Avvio_indagine_benessere_organizzativo_2024 ed *Questionario sul benessere organizzativo Report di sintesi annualità 2024*;
- *Allegato 2 – Report di sintesi Esiti questionario sul benessere organizzativo*;
- *Allegato 3- Profilazione sul Portale Nazionale dei CUG*
- *Allegato 4 – Proposte formative formulate per il triennio 2025-2027*;
- *Allegato 5 – Comunicazione istituzionale con mail globale per la giornata del 25 novembre 2024*;
- Allegato 6 - Nota Prot. n. 13605 del 9 gennaio 2024 *Proposta pubblicazione numero verde_1522*;
- *Allegato 7 – Attività correlata al conseguimento della Certificazione di genere (evento 25 novembre e attività formativa presso le CCIAA - Rassegna stampa.*



REGIONE CALABRIA
Comitato Unico di Garanzia

Al Dirigente Generale del Dipartimento
“*Transizione digitale ed attività strategiche*”
PEC:
dipartimento.transizionedigitale@pec.regione.calabria.it

e p. c. Al Dirigente Generale del Dipartimento
“*Organizzazione e Risorse Umane*”
PEC: dipartimento.organizzazionepersonale@pec.regione.it

Oggetto: P.a.P. 2024 – Avvio indagine sul benessere organizzativo 2024

Con riferimento all’oggetto indicato, si rende noto che con deliberazione di Giunta regionale n. 29 febbraio 2024, è stato approvato il Piano delle Azioni positive annualità 2024-2026 quale Allegato n. 5 al PIAO, quale strumento avente lo scopo di promuovere interventi volti a sostenere il benessere organizzativo, a superare 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.

Al riguardo, il Comitato scrivente ha individuato diverse attività, tra cui l’azione positiva volta a sensibilizzare l’Amministrazione regionale ad effettuare l’indagine sul benessere organizzativo del personale regionale in tempo utile per prevenire e rimuovere, qualora se ne ravvisasse la necessità, qualunque forma di discriminazione.

Alla luce di quanto rappresentato, si invita il Dipartimento in indirizzo, a voler procedere con cortese sollecitudine alla somministrazione del “*Questionario sul benessere organizzativo*” entro la data del 30 novembre 2024, per garantire una maggiore partecipazione del personale dipendente ed al contempo acquisire un campione maggiormente rappresentativo.

Si ringrazia sin da ora per la collaborazione.

Cordiali saluti.

La Presidente
D.ssa Stefania Agosto





REGIONE CALABRIA

Dipartimento “Transizione Digitale ed Attività
Strategiche”

Indagine sul Benessere Organizzativo
RAPPORTO DI SINTESI DEI RISULTATI 2024

2024



Sommario

1. Premessa.....	3
2. L'Indagine sul Benessere Organizzativo - Anno 2024.....	3
2.1. La rilevazione	3
2.2. Il questionario	3
3. I risultati: indicatori generali	4
4. Il benessere organizzativo	8
4.1. Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro	8
4.2. Chiarezza organizzativa.....	9
4.3. Ambiente di lavoro	10
4.4. Fattori di stress e disturbi psicofisici	11
4.5. Apertura all'Innovazione	11
4.6. Grado di condivisione del sistema di valutazione	12
4.7. Valutazione del superiore gerarchico	13
4.8. Lavoro Agile.....	14
4.9. Suggerimenti di Miglioramento	15
5. Conclusioni.....	16



1. Premessa

L'indagine sul "Benessere organizzativo", comprensiva della "Rilevazione del Grado di condivisione del Sistema di Valutazione" e della "Valutazione dei Dirigenti", è stata condotta nella Regione Calabria durante il mese di dicembre 2024. La partecipazione all'indagine, facoltativa e anonima, prevedeva la compilazione del questionario nella modalità online per tutto il personale dipendente.

Il documento è strutturato in quattro sezioni principali. La prima sezione è dedicata ai risultati dell'indagine condotta nel 2024. Nella seconda sezione, viene fornita un'analisi dettagliata del questionario utilizzato, corredata da una descrizione della metodologia statistica adottata e delle dimensioni dell'indagine. La terza sezione presenta gli esiti dell'indagine, evidenziando i dati raccolti e le loro implicazioni. Infine, la quarta sezione riassume le conclusioni della rilevazione, evidenziando le aree di benessere emerse e quelle che presentano criticità. Queste ultime indicano i settori in cui l'Amministrazione dovrà implementare interventi di miglioramento, con l'intento di aumentare, nel corso degli anni futuri, la percezione del benessere organizzativo tra il personale dipendente.

2. L'Indagine sul Benessere Organizzativo - Anno 2024

2.1. La rilevazione

L'indagine sul benessere organizzativo mira a raccogliere le opinioni dei dipendenti su vari aspetti dell'ambiente di lavoro, come la sicurezza, la salute sul luogo di lavoro, lo stress correlato al lavoro, le discriminazioni, l'equità, le opportunità di carriera e sviluppo professionale e il senso di appartenenza all'organizzazione.

La rilevazione ha avuto inizio in data 5 dicembre 2024 e si è conclusa il 31 dicembre 2024, ed è stata condotta attraverso la somministrazione di un unico questionario anonimo destinato al personale dipendente e ad esclusione del personale dirigente. Il questionario è stato compilato 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* all'indirizzo istituzionale dei singoli dipendenti. Nel complesso, hanno risposto 695 dipendenti su un totale di 1.995, ovvero circa il 35% dei destinatari.

La presente relazione punta a rappresentare i risultati raccolti in modo chiaro e comprensibile. L'obiettivo è quello di riassumere i dati, anche attraverso l'utilizzo di grafici e tabelle, affinché si possa comprendere chiaramente l'efficacia delle azioni intraprese sulla tematica del benessere organizzativo e delle ulteriori migliorie da apportare.

2.2. Il questionario

Il questionario è stato somministrato utilizzando il metodo del campionamento totale.

Nella prima parte del questionario sono state raccolte informazioni anagrafiche e lavorative, tra cui:

- Genere;
- Tipologia di contratto;
- Fascia di età;
- Sistema di classificazione;
- Dipartimento di appartenenza.

Inoltre, il questionario è strutturato in diverse dimensioni di indagine, ciascuna esplorata attraverso un numero specifico di domande.



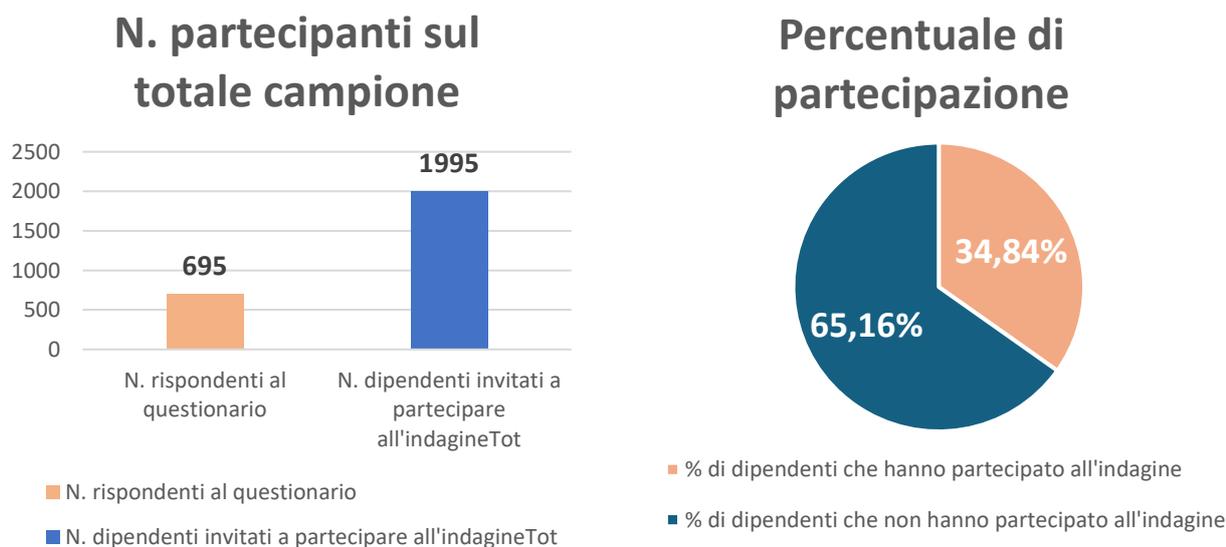
Tabella 1- Dettaglio del questionario

Parte Questionario	Dimensioni Indagate	N° domande
PRIMA	Dati Socio anagrafici	5
SECONDA	Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro	10
	Chiarezza Organizzativa	14
	Ambiente di Lavoro	11
	Fattori di stress e disturbi psicofisici	10
	Apertura all'Innovazione	6
	Suggerimenti di Miglioramento	3
TERZA	Grado di condivisione del sistema di valutazione	10
QUARTA	Valutazione del superiore gerarchico	7
QUINTA	Lavoro Agile	18
TOTALE		94

3. I risultati: indicatori generali

Il primo dato preso in considerazione è quello relativo all'ampiezza del campione.

Grafico 1 - Risultati dei partecipanti sul totale e sua percentuale

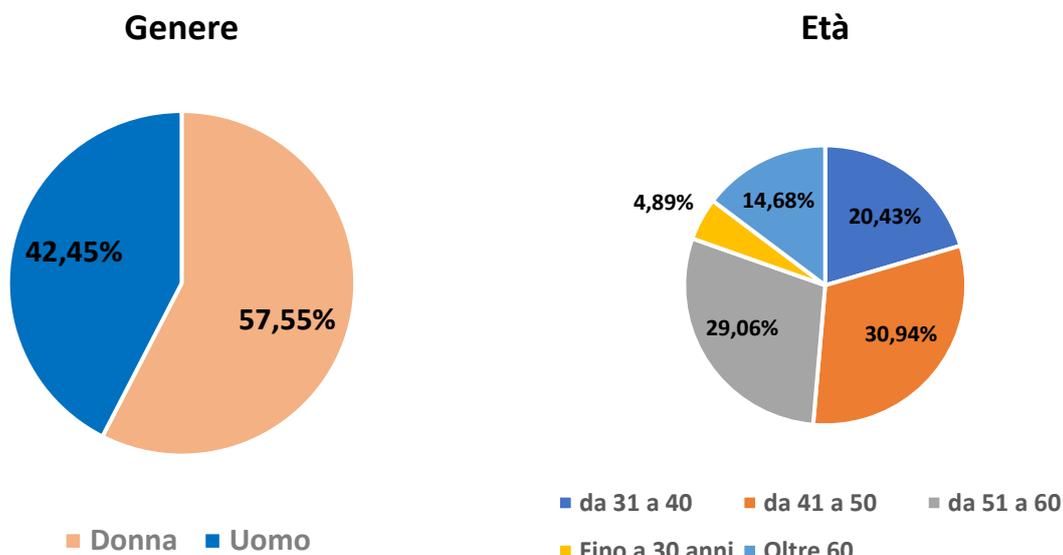


I dati, rappresentati nel Grafico 1, mostrano che su 1.995 dipendenti invitati a partecipare all'indagine sul benessere organizzativo, 695 hanno risposto al questionario. In termini percentuali si tratta del 34,84% del totale dei dipendenti invitati. D'altra parte, il 65,16% dei dipendenti non ha partecipato all'indagine.



Presentando i risultati della sezione “Anagrafica”, Grafico 2 2 offrono un'analisi della distribuzione del genere all'interno del campione considerato, evidenziando una predominanza femminile. Con una percentuale del 57,55%, le donne superano gli uomini, che rappresentano il 42,45% del totale. In termini assoluti, ciò si traduce in 400 donne e 295 uomini, per un totale complessivo di 695 partecipanti. Questa composizione suggerisce che le donne costituiscono una parte significativa del campione analizzato.

Grafico 2 2 - Elaborazione dei dati per genere ed età dei rispondenti



I dati presentati nel Grafico 2 forniscono, inoltre, un'analisi della distribuzione per fasce di età all'interno del campione considerato di 695 partecipanti. La fascia di età più rappresentata è quella compresa tra 41 e 50 anni, con 215 individui che corrispondono al 30,94% del totale, seguita dalla fascia da 51 a 60 anni, che conta 202 partecipanti e rappresenta il 29,06%. Queste due categorie insieme evidenziano una predominanza di partecipanti più maturi. La fascia da 31 a 40 anni, con 142 partecipanti e il 20,43%, mostra un coinvolgimento significativo, mentre la fascia fino a 30 anni è la meno rappresentata, con solo 34 partecipanti, pari al 4,89%. Infine, la categoria "Oltre 60" conta 102 individui, corrispondente al 14,68%, indicando una presenza discreta di partecipanti.

I dati relativi alla tipologia di contratto, rappresentati nel Grafico 3, mostrano che la maggior parte dei dipendenti che ha compilato il questionario sul benessere organizzativo ha un contratto a tempo indeterminato (98,13%), mentre solo una piccola percentuale (1,87%) ha un contratto a tempo determinato. Questa predominanza di contratti stabili suggerisce che l'organizzazione offre una notevole sicurezza lavorativa, il che può contribuire positivamente al benessere dei dipendenti. La bassa percentuale di contratti a tempo determinato indica una preferenza per relazioni lavorative a lungo termine, riducendo la rotazione del personale e i costi di formazione.

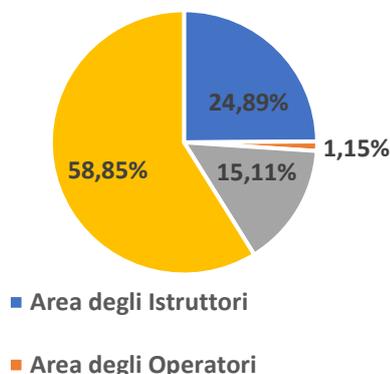


Grafico 3 3 - Distribuzione per tipologia di contratto e per classificazione

Tipologia di Contratto



Sistema di classificazione



I dati sul sistema di classificazione dei contratti, invece, mostrano che la maggior parte dei dipendenti che ha compilato il questionario sul benessere organizzativo appartiene all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (58,85%), seguita dall'Area degli Istruttori (24,89%). Gli Operatori Esperti rappresentano il 15,11% dei dipendenti, mentre gli Operatori costituiscono solo l'1,15%. Questa distribuzione indica una prevalenza di ruoli altamente qualificati e di responsabilità all'interno dell'organizzazione, il che potrebbe favorire opportunità di crescita e sviluppo professionale, contribuendo positivamente al benessere organizzativo.

Il Grafico 4 presenta un quadro dettagliato del livello di partecipazione al questionario, evidenziando una notevole varietà tra i rispondenti dei diversi Dipartimenti. Si osservano differenze significative nei tassi di risposta, suggerendo che alcuni Dipartimenti hanno mostrato un coinvolgimento più attivo rispetto ad altri. In particolare, il maggior numero di dipendenti rispondenti al questionario lavora presso il Dipartimento Lavoro (42,45%), seguito dai funzionari del Dipartimento Agricoltura e Sviluppo rurale (7,34%) e dal Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche (6,91%). Queste percentuali non riflettono le eventuali differenze nel numero di dipendenti per ciascun Dipartimento, ma unicamente una percentuale sul totale dei rispondenti.



Regione Calabria
Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche

Grafico 4 4 - Coinvolgimento dei rispondenti per Dipartimento

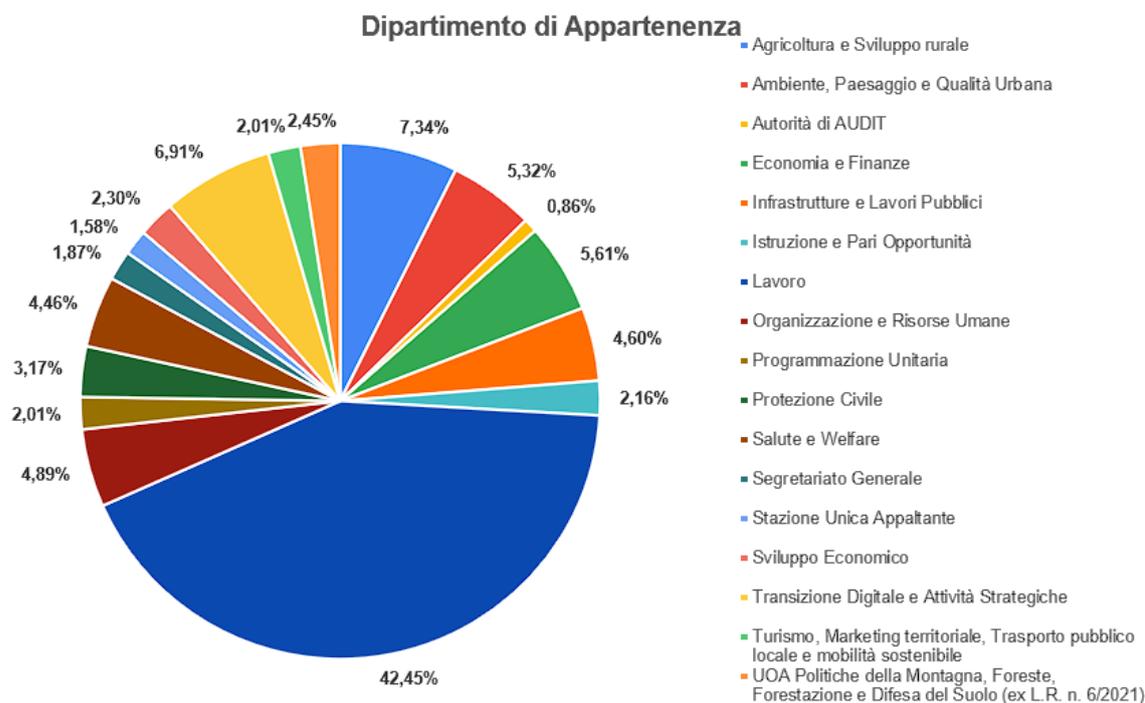


Tabella 2 - Profilo anagrafico questionario Benessere Organizzativo

Sintesi sezione anagrafica			
Genere	Distribuzioni di frequenza	Percentuale sul totale	
Donna	400	57,55%	
Uomo	295	42,45%	
Tipologia di Contratto	Distribuzioni di frequenza	Percentuale sul totale	
Tempo determinato	13	1,87%	
Tempo indeterminato	682	98,13%	
Età	Distribuzioni di frequenza	Percentuale sul totale	
da 31 a 40	142	20,43%	
da 41 a 50	215	30,94%	
da 51 a 60	202	29,06%	
Fino a 30 anni	34	4,89%	
Oltre 60	102	14,68%	
Area	Distribuzioni di frequenza	Percentuale sul totale	
Area degli Istruttori	173	24,89%	
Area degli Operatori	8	1,15%	
Area degli Operatori Esperti	105	15,11%	
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	409	58,85%	



4. Il benessere organizzativo

Le dimensioni che sono state esaminate con l'indagine sono le seguenti:

- Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro
- Chiarezza organizzativa
- Ambiente di lavoro
- Fattori di stress e disturbi psicofisici
- Apertura all'innovazione
- Suggerimenti di miglioramento
- Grado di condivisione del sistema di valutazione
- Valutazione del superiore gerarchico
- Lavoro agile

Le risposte ai quesiti sono state organizzate su una scala che generalmente va da 1 (valore negativo) a quattro (valore positivo) permettendo di individuare così un punteggio medio, anche chiamato valore soglia, per ciascuna domanda pari a 2,5. All'interno della tabella 1, che segue, abbiamo riepilogato il valore medio delle risposte date per ciascuna nelle dimensioni sopra elencate: tutte le dimensioni risultano avere un valore superiore al valore soglia.

Tabella 3 - Riepilogo dei valori medi dei valori medi delle dimensioni analizzate

Indicatore	Punteggio medio
A. COMFORT E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO	2,75
B. CHIAREZZA ORGANIZZATIVA	2,73
C. AMBIENTE DI LAVORO	2,66
D. FATTORI DI STRESS E DISTURBI PSICOFISICI	2,93
E. APERTURA ALL'INNOVAZIONE	2,77
F. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	2,89
G. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	2,86
H. LAVORO AGILE	2,78

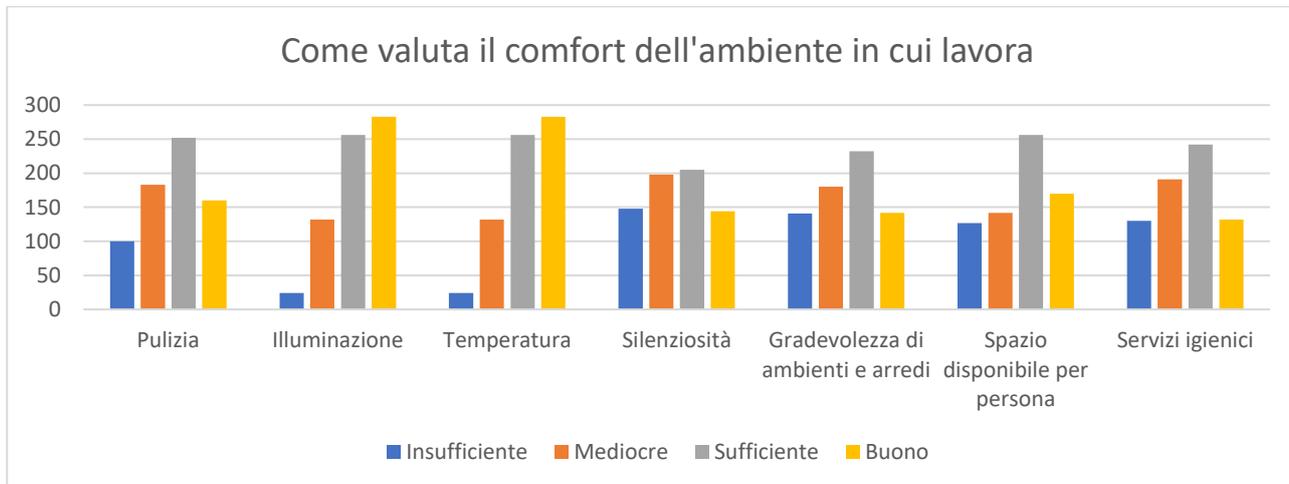
Dall'analisi della Tabella 3 si evince come le dimensioni con un valore favorevole siano quelle legate a **Fattori di stress e disturbi psicofisici** (2,93), al **Grado di condivisione del sistema di valutazione** (2,89) e alla **Valutazione del superiore gerarchico** (2,86) facendo emergere un'Amministrazione con un ambiente di lavoro complessivamente inclusivo e sicuro per i dipendenti.

4.1. Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro

L'analisi del **Comfort e della sicurezza dell'ambiente di lavoro** vuole indagare come i dipendenti dell'Amministrazione vivano gli ambienti di lavoro, analizzando le seguenti variabili: pulizia, illuminazione, temperatura, silenziosità degli uffici, gradevolezza di ambienti e degli arredi, spazio disponibile per persona e servizi igienici. Il Grafico 5 5 riporta le risultanze dell'analisi.



Grafico 5 5 - Valutazione del comfort ambientale



Complessivamente la valutazione per i servizi oggetto di analisi è positiva, in particolare per quanto attiene l'illuminazione e la temperatura degli ambienti di lavoro.

Attribuendo alle risposte i seguenti valori: 1= insufficiente, 2= mediocre 3= sufficiente 4= buono, si è ottenuta la seguente percentuale di risposte negative (1 o 2) e risposte positive (3 o 4).

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,75	38,07%	61,93%

Rispetto alle risposte del questionario 2023 si è manifestato un peggioramento nella percezione del comfort e della sicurezza degli ambienti lavorativi (+3% di risposte negative).

4.2. Chiarezza organizzativa

L'analisi sulla chiarezza organizzativa ha l'obiettivo di valutare vari aspetti dell'ambiente di lavoro e delle esperienze dei dipendenti. In particolare, mira a capire se i dipendenti percepiscono equità e inclusione, se ci sono episodi di discriminazione o prepotenza, e se esiste una buona collaborazione tra colleghi. Inoltre, l'indagine cerca di valutare il carico di lavoro, il rispetto e la correttezza nei confronti dei dipendenti, e la percezione del contributo individuale all'organizzazione. Infine, si interessa delle opportunità di carriera e della coerenza del lavoro con il profilo professionale dei dipendenti. Questi obiettivi complessivi mirano a creare un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e rispettoso, migliorando il benessere e la soddisfazione dei dipendenti.

Tale dimensione si articola in domande che analizzano sia gli aspetti positivi che quelli negativi legati all'organizzazione del lavoro. Per garantire una valutazione accurata, è stata adottata una scala di punteggio differenziata per ciascun tipo di aspetto:



Regione Calabria
Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche

- Aspetti positivi: Punteggi da 1 a 4 dove 1= per nulla; 2=poco; 3=abbastanza; 4=molto
- Aspetti negativi: Punteggi da 1 a 4 dove 1= spesso; 2=a volte; 3=raramente; 4= mai

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive	% Risposte non applicabili
2,73	28,97%	60,97%	10,06%

Tale dato è utile a rappresentare la percezione di coloro che hanno risposto circa la chiarezza degli obiettivi organizzativi. La percentuale di risposte negative registra un notevole decremento rispetto ai risultati del 2023 evidenziando importanti miglioramenti nella gestione della chiarezza organizzativa. Parallelamente le risposte positive sono aumentate al 60,97 % (media dimensione 2,73). Il 10,06 % degli intervistati ha ritenuto “Non applicabile” alla sua situazione le affermazioni proposte dal questionario.

4.3. Ambiente di lavoro

Questa sezione, relativa all’ambiente di lavoro, mira a valutare vari aspetti legati all’esperienza lavorativa dei dipendenti regionali. In particolare, le domande esplorano la frequenza con cui questi percepiscono fenomeni tra cui: la realizzazione personale, l’equilibrio tra lavoro e vita privata, la fiducia nella dirigenza e il desiderio di cambiare lavoro. Ciò al fine di identificare le aree di intervento e promuovere un ambiente lavorativo più soddisfacente e produttivo per i dipendenti.

Tale dimensione si articola in domande che analizzano sia gli aspetti positivi che quelli negativi legati all’ambiente di lavoro. Per garantire una valutazione accurata, è stata adottata una scala di punteggio differenziata per ciascun tipo di aspetto:

- Aspetti positivi: Punteggi da 1 a 4 dove 1= per nulla; 2=poco; 3=abbastanza; 4=molto
- Aspetti negativi: Punteggi da 1 a 4 dove 1= spesso; 2=a volte; 3=raramente; 4= mai

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,66	46,97%	53,03%

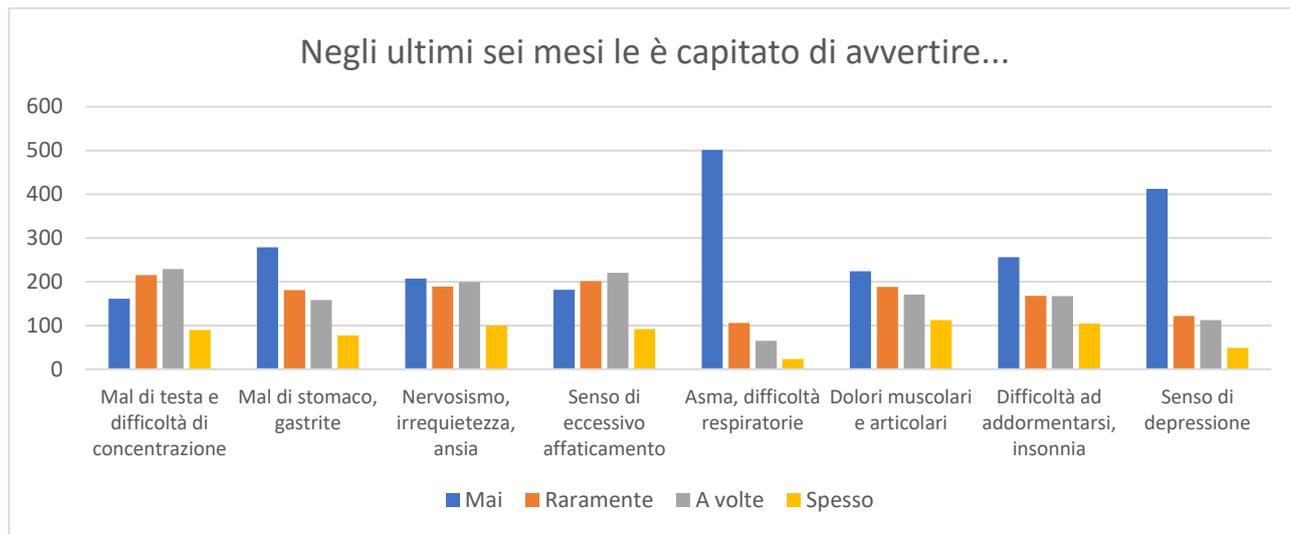
Per la dimensione C, si osserva un miglioramento significativo rispetto alla media registrata nel 2023, che era pari a 2,44. Le risposte indicano un leggero scostamento positivo, con il 53,03% delle risposte classificate come positive e il 46,97% come negative. Questo rappresenta un progresso rispetto all’indagine precedente, durante la quale le percentuali erano quasi equilibrate, con il 49,66% di risposte negative e il 50,34% di risposte positive. Tale evoluzione suggerisce un trend favorevole nell’ambiente di lavoro, evidenziando un aumento della soddisfazione e del benessere percepito dai dipendenti.



4.4. Fattori di stress e disturbi psicofisici

L'analisi si propone di esaminare la percezione dei dipendenti dell'Amministrazione riguardo all'associazione dei fattori di stress e dei disturbi psicofisici con l'ambiente lavorativo. Le variabili rintracciate sono state: mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari e articolari, difficoltà respiratorie, nervosismo, irrequietezza, ansia, difficoltà ad addormentarsi, insonnia, senso di depressione, la percentuale di attribuzione dei disturbi al lavoro svolto e il tempo di assenza dal lavoro negli ultimi sei mesi.

Grafico 6 – Fattori di stress e disturbi psicofisici



I dati complessivi mostrano un quadro generalmente positivo, con una bassa frequenza di sintomi gravi e una significativa percentuale di persone che non ha mai sperimentato alcuni dei disturbi più comuni, indicando un buon livello di benessere generale.

Nella valutazione degli aspetti legati alla presenza di fattori di stress e disturbi psicofisici sono stati attribuiti i seguenti punteggi, da 1 a 4: 1= spesso/100%/oltre 2 settimane; 2= a volte/50%/ oltre 1 settimana; 3= raramente/20-30%/2-3gg e 4= mai/0-10%.

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,93	34,63 %	65,37 %

Dai dati emerge che i sintomi di stress e i disturbi psicofisici nel posto di lavoro sono abbastanza comuni, con mal di testa, nervosismo e affaticamento tra i più frequenti. Tuttavia, la maggior parte dei dipendenti ritiene che questi disturbi non siano direttamente associati al lavoro e non abbiano influenzato significativamente le loro presenze lavorative. La media è diminuita rispetto al precedente anno (3,02 media 2023).

4.5. Apertura all'Innovazione

La dimensione dell'apertura all'innovazione mira a valutare la percezione dei dipendenti dell'Amministrazione circa l'acquisizione di nuove tecnologie, sul miglioramento dei processi di lavoro,



Regione Calabria
Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche

l'accoglienza delle eventuali richieste da parte degli utenti, l'introduzione di nuove professionalità, lo sviluppo di competenze innovative e la sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro.

Nella valutazione degli aspetti legati all'apertura all'innovazione sono stati attribuiti i seguenti punteggi, da 1 a 4: 1= per nulla; 2= poco; 3= abbastanza e 4= mai.

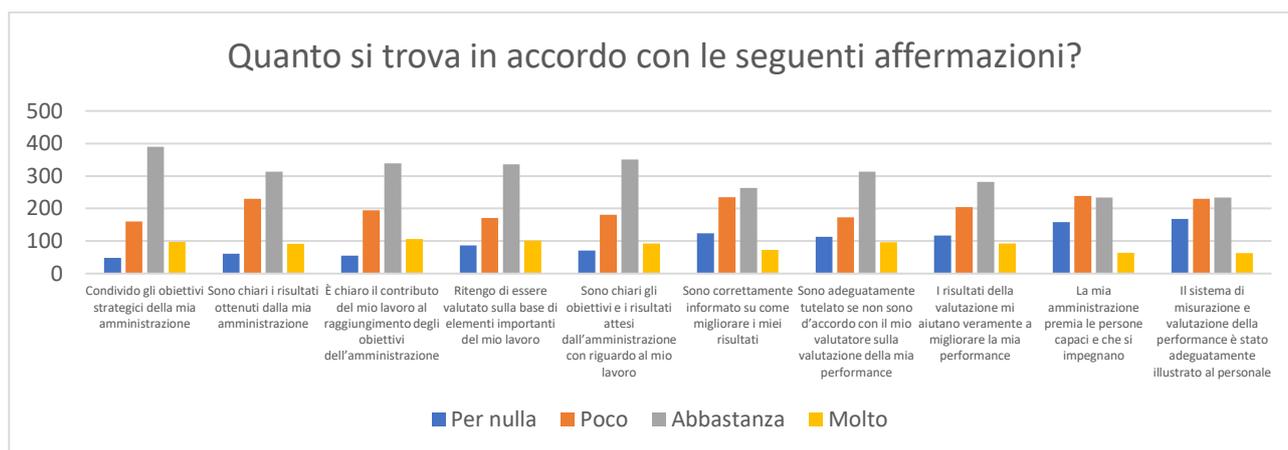
Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,77	30,00 %	70,00 %

La dimensione registra un ulteriore aumento delle risposte positive rispetto al precedente anno (2,52 media 2023) attestandosi a una media pari a 2,77 evidenziando gli effetti del percorso di innovazione intrapreso dall'Amministrazione con il 70% di risposte positive. Il trend positivo è presente su tutte le risposte afferenti a questa dimensione, quindi sia per le domande riguardanti l'acquisizione delle tecnologie, sia per i quesiti volti ad approfondire la tematica delle competenze innovative.

4.6. Grado di condivisione del sistema di valutazione

L'analisi del **Grado di condivisione del sistema di valutazione** intende fornire un quadro complessivo della soddisfazione e della percezione dei dipendenti riguardo al sistema di valutazione e al loro ruolo all'interno dell'amministrazione. Il grafico 7 riporta le risultanze delle analisi.

Grafico 7 - Grado di condivisione del sistema di valutazione



Complessivamente la valutazione sul **Grado di condivisione del sistema di valutazione** è positiva, in particolare per quanto concerne la condivisione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Attribuendo alle risposte i seguenti valori: 1= per nulla, 2=poco, 3=abbastanza, 4= molto, si ottenuta la seguente percentuale di risposte negative (1 o 2) e risposte positive (3 o 4).



Regione Calabria
Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche

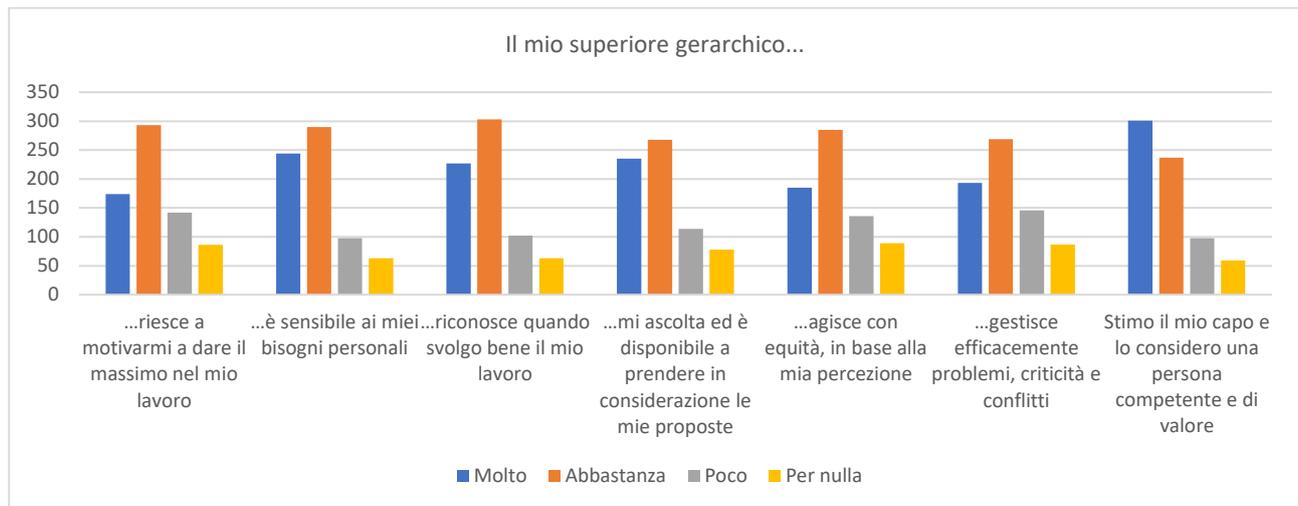
Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,89	43,45 %	56,55 %

Nel 2024, la media della dimensione è aumentata a 2,89 rispetto al 2,45 del 2023. Infatti, si è registrato un incremento delle risposte positive che sono passate dal 51,92% nel 2023 al 56,55% nel 2024. Il significativo miglioramento riflette l'efficacia nelle pratiche di gestione e comunicazione all'interno dell'organizzazione, indicando una maggiore soddisfazione dei dipendenti in tale ambito.

4.7. Valutazione del superiore gerarchico

Questa sezione si concentra su come i dipendenti percepiscono e valutano i loro diretti superiori. Include domande e risposte relative alla competenza, alla capacità di *leadership*, alla comunicazione e al supporto fornito dai superiori. L'obiettivo è raccogliere *feedback* per migliorare la gestione e il benessere organizzativo complessivo.

Grafico 8 8 – Valutazione del superiore gerarchico



Complessivamente la valutazione per i servizi oggetto di analisi è positiva, in particolare per quanto attiene la motivazione e il riconoscimento che il diretto superiore ha nei confronti dei propri dipendenti.

Attribuendo alle risposte i seguenti valori: 1= per nulla, 2= poco 3= abbastanza 4= molto, si è ottenuta la seguente percentuale di risposte negative (1 o 2) e risposte positive (3 o 4).

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,86	27,98%	71,76%

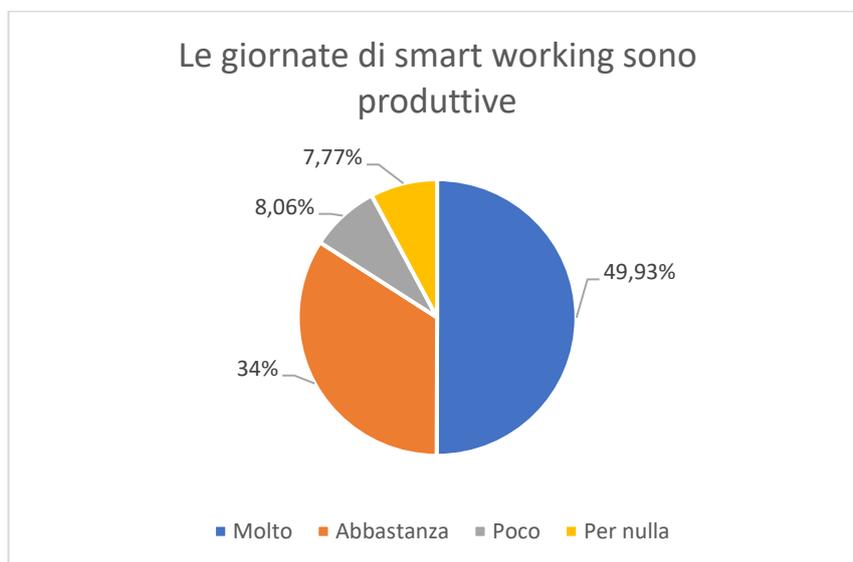


La percentuale di risposte positive segue l'andamento dello scorso anno, sebbene leggermente in calo. Quest'anno si vede nel complesso un trend positivo (media di dimensione 2,86) che indica una percezione favorevole del proprio superiore gerarchico.

4.8. Lavoro Agile

L'ultima sezione del questionario è stata dedicata alle modalità di lavoro agile. Il 49,93% dei dipendenti dichiara che lavorare in smart working permette di essere molto produttivi, se includiamo anche coloro che hanno trovato questa modalità abbastanza produttiva, emerge che il 34% dei dipendenti ha dato un giudizio complessivamente positivo sulla produttività lavorativa attraverso la modalità di lavoro agile. Solo l'8,06% dei dipendenti ha ritenuto che il lavoro in modalità agile sia meno produttivo, mentre il 7,77% ha espresso un'opinione completamente negativa.

Grafico 9 – Produttività giornate in smart working



Un giudizio simile emerge anche per quanto riguarda lo svolgimento delle attività. Infatti, il 49,78% dei dipendenti dichiara di aver completato tutte le attività programmate, il 34% afferma di aver svolto più attività di quelle previste.



Grafico 10 – Attività programmate svolte in smart working



Alla domanda su quali vantaggi abbia portato il lavoro agile all'Amministrazione, la maggior parte dei dipendenti ha attribuito valori positivi (dal 3 al 5) a tutti i vantaggi derivati dall'implementazione del lavoro agile.

Nello specifico, i benefici a cui è stato attribuito maggior valore risultano essere: una **riduzione delle spese extra** (benzina, parcheggio, biglietti autobus o treno...), un **miglioramento della conciliazione vita lavoro dei dipendenti**, una **riduzione dell'impatto Ambientale** (emissioni per tragitto casa- lavoro, ...) e un **risparmio dei costi di gestione degli spazi fisici**.

Nel complesso si ritengono positive le informazioni raccolte in relazione al lavoro agile.

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,78	33,11%	66,89%

4.9. Suggestimenti di Miglioramento

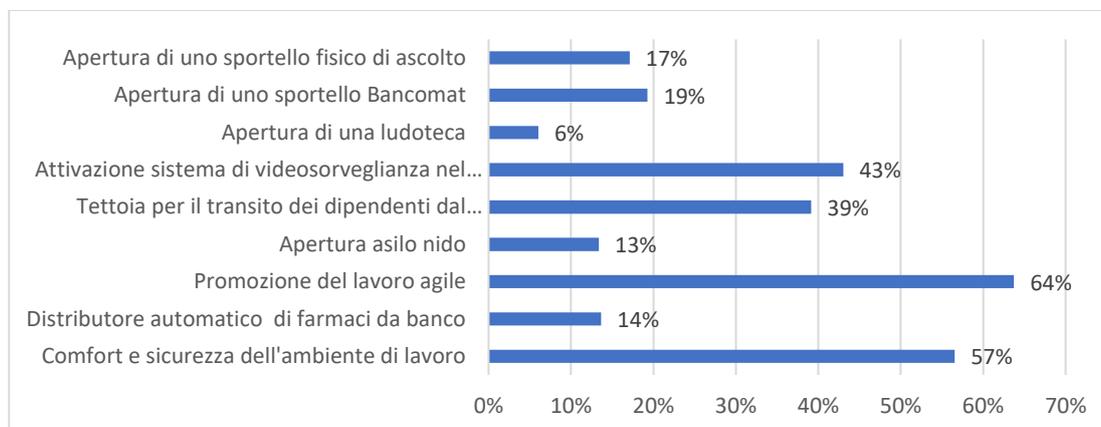
Una sezione del questionario è stata riservata ai suggestimenti migliorativi. I lavoratori chiedono principalmente la **promozione del lavoro agile** (64% dei partecipanti), **comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro** (57% dei partecipanti) e **l'attivazione di un sistema di videosorveglianza nel parcheggio all'ingresso della struttura** (43% dei 695 dipendenti partecipanti).

Inoltre, altri suggestimenti migliorativi da evidenziare sono:

- L'installazione di una tettoia per il transito dei dipendenti nel parcheggio all'ingresso della struttura (39% dei partecipanti);
- L'apertura di uno sportello bancomat (19% dei partecipanti);
- L'apertura di uno sportello di ascolto (17% dei partecipanti).



Grafico 11 – Suggerimenti di miglioramento



5. Conclusioni

Nella valutazione del benessere organizzativo sono stata prese in considerazione le otto dimensioni già illustrate e riepilogate all'interno della Tabella 4. L'indagine evidenzia una prevalenza di risposte positive rispetto al totale. In media le risposte positive sull'intero questionario sono state pari al 63,31%.

La Regione Calabria si riscontra, dunque, avere numerosi punti di forza per i suoi dipendenti, riducendo i fattori di stress e i disturbi psicofisici legati al lavoro del suo personale, condividendo il sistema di valutazione e mantenendo chiari rapporti gerarchici. Le aree in cui occorre lavorare, invece sono quelle relative all'ambiente di lavoro, inteso come realizzazione personale, equilibrio tra lavoro e vita privata, fiducia nella dirigenza e il desiderio di cambiare lavoro.

Il questionario ha anche raccolto le indicazioni dei dipendenti in materia di lavoro agile (dimensione H) e previsto una sezione nella quale sono stati raccolti i suggerimenti migliorativi (dimensione non presente in tabella) dalle quali sono emersi preziosi elementi che l'Ente potrà tener conto per il futuro.

In conclusione, emerge dalla rilevazione che il personale ritiene di dover essere adeguatamente valorizzato, anche attraverso la promozione del lavoro agile (64% dei partecipanti), un maggior comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro (57%) e l'attivazione di un sistema di videosorveglianza nel parcheggio all'ingresso della struttura (43%).

Tabella 4 - Tabella riepilogativa delle risultanze del questionario del benessere organizzativo

Indicatore	Media	% Risposte negative	% Risposte positive	% Risposte "Non applicabile"
A. COMFORT E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO	2,75	38,07%	61,93%	
B. CHIAREZZA ORGANIZZATIVA	2,73	28,97%	60,97%	10,06%
C. AMBIENTE DI LAVORO	2,66	46,97%	53,03%	
D. FATTORI DI STRESS E DISTURBI PSICOFISICI	2,93	34,63%	65,37%	
E. APERTURA ALL'INNOVAZIONE	2,77	30,00%	70%	



Regione Calabria
Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche

Indicatore	Media	% Risposte negative	% Risposte positive	% Risposte "Non applicabile"
F. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	2,89	43,45%	56,55%	
G. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	2,86	27,98%	71,76%	
H. LAVORO AGILE	2,78	33,11%	66,89%	



Tommaso
Calabrò
03.02.2025
15:55:48
GMT+02:00

Profilazione Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia

Da : cug <cug@regione.calabria.it>

lun, 08 gen 2024, 15:00

Oggetto : Profilazione Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**A :** Francesco Costantino

<francesco.costantino@regione.calabria.it> ,

MariaAnnunziata Genovese

<maria_a.genovese@regione.calabria.it> , Antonio

Scarpino <antonio.scarpino@regione.calabria.it> , Vito

Samà <v.sama@regione.calabria.it> , Maria Assunta

Gagliardi <ma.gagliardi@regione.calabria.it> , Gino Scalise

<gi.scalise@regione.calabria.it> , Rosaria Critelli

<ro.critelli@regione.calabria.it> , Vincenzo De Girolamo

<v.degirolamo@regione.calabria.it> , Iolanda Russo

<i.russo@regione.calabria.it> , Annarita Palazzo

<annarita.palazzo@regione.calabria.it> , Gianluca Tedesco

<g.tedesco@regione.calabria.it> , Giorgio Piraino

<g.piraino@regione.calabria.it> , Francesca Bruno

<f.bruno@regione.calabria.it> , Salvatore Frontera

<s.frontera@regione.calabria.it> , Salvatore Canino

<s.canino@regione.calabria.it> , Rosa Maria Gallelli

<r.gallelli@regione.calabria.it> , Orietta Mandalari

<o.mandalari@regione.calabria.it> , Teresa Zangari

<teresa.zangari@regione.calabria.it>

Cc : Marina Petrolo <m.petrolo@regione.calabria.it>

Si comunica ai destinatari della presente l'avvenuta profilazione sul Portale "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia", raggiungibile al link seguente:

https://portalecug.gov.it/documenti-e-dati/regione_docs/calabria-51

Si procederà in modo analogo per la pubblicazione dei componenti, all'interno della sezione dedicata al Comitato sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale. Rimango disponibile per modifiche, integrazioni e/o suggerimenti.

Cordiali saluti.
Stefania Agosto

Fwd: Piano di formazione del personale per il triennio 2024-2026. RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI**Da :** cug <cug@regione.calabria.it>

ven, 29 dic 2023, 16:15

Oggetto : Fwd: Piano di formazione del personale per il triennio 2024-2026. RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI 1 allegato**A :** Formazione Personale
<formazione.personale@regione.calabria.it>**Cc :** Alessandra Magro <a.magro@regione.calabria.it>

Ad integrazione di quanto richiesto con mail in calce, il Comitato scrivente ravvisa l'opportunità di prevedere nel Piano di formazione del personale per il triennio 2024-2026 ulteriore attività formativa, per come indicata nella Direttiva approvata di recente dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che si allega alla presente per pronta visione, relativamente all'iniziativa formativa "Riforma-mentis".
Grazie in anticipo per la collaborazione.

Cordiali saluti.
Stefania Agosto

Da: "cug" <cug@regione.calabria.it>**A:** "Formazione Personale" <formazione.personale@regione.calabria.it>**Cc:** "Alessandra Magro" <a.magro@regione.calabria.it>**Inviato:** Lunedì, 18 dicembre 2023 17:37:58**Oggetto:** Fwd: Piano di formazione del personale per il triennio 2024-2026.
RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Facendo seguito alla richiesta in calce, si trasmette in allegato la proposta formativa del Comitato scrivente, per il triennio 2024-2026.
Come anticipato, i 3 moduli individuati nell'area di competenza "Comunicazione interna ed esterna", potranno essere direttamente gestiti a titolo gratuito dall'Ordine degli psicologi
Si rimane a disposizione per ulteriori informazioni al riguardo.

Cordiali saluti.
Stefania Agosto

Da: "Formazione Personale" <formazione.personale@regione.calabria.it>**A:** "Presidenza CUG Calabria" <cug@regione.calabria.it>**Cc:** "Stefania Agosto" <s.agosto@regione.calabria.it>**Inviato:** Lunedì, 18 dicembre 2023 13:01:26**Oggetto:** Fwd: Piano di formazione del personale per il triennio 2024-2026.
RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Gent.mi,
rammentiamo che entro il 18 dicembre va compilata e trasmessa la SCHEDA, inviata con nota n. 546037 del 07.12.2023, ad oggetto "*Piano di formazione del personale per il triennio 2024-2026. RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI*"
Si ringrazia anticipatamente per la collaborazione.
L'Ufficio Formazione del personale



Allegato 1_ al Verbale n.



10_2023_Direttiva_superamento_violenza_contro_donne.pdf

627 KB

Data: 16/08/2023 19:56:13

Oggetto: Re:Richiesta collaborazione per avvio sessioni formative/informative

DA: "Ordine Psicologi Calabria" ordinepsicologicalabria@pec.it

A: cug@pec.regione.calabria.it;

CC:

Allegati: non ci sono allegati

Messaggio: Preg.ma Dott.ssa Agosto,

data la natura a titolo gratuito della richiesta e soprattutto vista l'impossibilità tecnica di procedere secondo altre vie di ricerca dei professionisti, è stata raccolta la disponibilità del Consigliere OPC Dott. Rocco Chizzoniti, raggiungibile al seguente contatto 333 56 222 64 (whatsapp o telefono).

Nel ringraziarla per la cortese missiva e complimentandoci per l'interessante e utile iniziativa, il Presidente Armodio Lombardo invia i più cordiali saluti.

Segreteria OPC

Da "Regione Calabria - CUG" cug@pec.regione.calabria.it
A ordinepsicologicalabria@pec.it, segreteria@ordinepsicologicalabria.it
Cc
Data Mon, 15 May 2023 13:21:59 +0200
Oggetto Richiesta collaborazione per avvio sessioni formative/informative

Spett.le Ordine,
Egregio Presidente,

coerentemente con quanto disposto dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la regione Calabria ha costituito al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

Nel Piano delle Azioni Positive 2022 - 2024 approvato dal Comitato scrivente, è prevista la Linea di AZIONE 4 denominata "Prevenzione e rimozione delle discriminazioni, fra le Azioni positive proposte", al cui interno è stata inserita una specifica azione che prevede la possibilità di avviare apposite "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".

Al riguardo, infatti, è intenzione del CUG della Giunta della Regione Calabria offrire ai dipendenti regionali, opportunità di formazione e di crescita personale, anche attraverso il miglioramento delle competenze possedute e la valorizzazione delle differenze.

Alla luce di quanto rappresentato e con spirito di collaborazione istituzionale, si chiede la disponibilità delle professionalità presenti all'interno del Vostro Spettabile Ordine, al fine di organizzare e gestire tali sessioni formative/informative.

Si specifica che il conferimento di tali incarichi sarà **a titolo gratuito**.

Fiduciosa in un Suo riscontro, porgo i miei più cordiali saluti.

D.ssa Stefania Agosto
Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Giunta Regione Calabria



REGIONE CALABRIA
DIPARTIMENTO "ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE"
Ufficio "Formazione del personale"

RILEVAZIONE FABBISOGNO FORMATIVO (2024-2026)

Dipartimento ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE / COMITATO UNICO DI GARANZIA		numero di dipendenti (Componenti CUG e personale regionale)	
AREA DI COMPETENZA	ARGOMENTI (specificare)	Collegamento ad un obiettivo di <i>performance</i> (SI/NO)	Grado di rilevanza (da 1 a 4) ¹
APPALTI E AFFIDAMENTI			
ECONOMICO FINANZIARIA			
CONTROLLO DI GESTIONE			

¹ 1 per niente, 2 poco, 3 abbastanza, 4 molto



REGIONE CALABRIA
DIPARTIMENTO "ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE"
Ufficio "Formazione del personale"

GIURIDICO AMMINISTRATIVA			
FONDI COMUNITARI			
COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA	Modulo 1: La comunicazione efficace nelle organizzazioni	PIAO 2024-2026: Piano delle Azioni positive	3
	Modulo 2: Time Management		
	Modulo 3: Stress e lavoro collegato		
INFORMATICA E DIGITALIZZAZIONE			
LINGUE STRANIERE			
GESTIONE DEL PERSONALE			
PARI OPPORTUNITÀ	Certificazione di genere	PIAO 2024-2026: Piano delle Azioni positive	3



REGIONE CALABRIA
DIPARTIMENTO "ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE"
Ufficio "Formazione del personale"

TRASPARENZA, PRIVACY E ANTICORRUZIONE			
POLITICHE DI SVILUPPO SETTORIALI			
ALTRO			

Modulo 1: “LA COMUNICAZIONE EFFICACE NELLE ORGANIZZAZIONI”				
TEMATICA	OBIETTIVO	METODOLOGIA	TEMPO	CORSISTI
Lo stile comunicativo come vettore per il benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziare le proprie capacità comunicative; • Sviluppare uno stile assertivo per migliorare le relazioni sociali 	Attiva e partecipativa, Simulazioni	3 ore	Dipendenti regionali e Consulenti

Modulo 2: “TIME MANAGEMENT”				
TEMATICA	OBIETTIVO	METODOLOGIA	TEMPO	CORSISTI
Il tempo come risorsa preziosa	<ul style="list-style-type: none"> • Gestire il tempo per migliorare la qualità del lavoro 	Attiva e partecipativa, Simulazioni	3 ore	Dipendenti regionali e Consulenti

Modulo 3: “STRESS LAVORO CORRELATO”				
TEMATICA	OBIETTIVO	METODOLOGIA	TEMPO	CORSISTI
Lo stress e il lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscere e affrontare gli elementi di rischio; • Promuovere il benessere organizzativo 	Attiva e partecipativa, Simulazioni	3 ore	Dipendenti regionali e Consulenti

Offerta formativa "Riforma-Mentis"

Da : Supporto CED <supporto.ced@regione.calabria.it>

ven, 22 nov 2024, 14:36

Oggetto : Offerta formativa "Riforma-Mentis"**A :** dlglobale@regione.calabria.it

In occasione delle celebrazioni del 25 novembre in cui ricorre la "*Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*", su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia, la Cittadella regionale "*Jole Santelli*" si illuminerà di rosso, quale colore simbolico volto a sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza della cultura della non violenza e della parità di genere e parimenti sarà distribuito un fiocchetto rosso, quale simbolo da indossare per ribadire il "NO" alla violenza contro le donne.

Il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG, ha inteso adottare azioni positive e condivise per diffondere il "*rispetto*" di genere, tenuto conto anche delle disposizioni contenute nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica approvata in data 29 novembre 2023, recante "*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*".

Al riguardo, si invita tutto il personale regionale a partecipare all'offerta formativa "*Riforma-Mentis*", promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma Syllabus, (<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-riforma-mentis>) quale strumento per informare e formare i dipendenti in materia di pari opportunità, riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

Le iniziative di sensibilizzazione ed informazione promosse, rientrano nel Piano delle Azioni Positive predisposto dal CUG della Giunta della Regione Calabria e sono volte a testimoniare l'impegno profuso dall'Amministrazione regionale nell'ambito delle politiche di genere.

Il Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria



REGIONE CALABRIA
Comitato Unico di Garanzia

Al Dirigente Generale del Dipartimento
“Transizione Digitale e Attività Strategiche”
Dott. *Tommaso Calabrò*

E p.c. Alla Consigliera di Parità
Avv. Antonietta Stumpo

Alla Vicepresidente della Giunta regionale
D.ssa *Giuseppina Princi*

All'Assessore Dott. *Filippo Pietropaolo*

Oggetto: Proposta di pubblicazione sull'Home Page del sito istituzionale dell'Amministrazione regionale del numero verde 1522 giusta Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29 novembre 2023

Con la presente, si comunica alle SS.LL. in indirizzo che, nella seduta del 13 dicembre u.s., il Comitato Unico di Garanzia ha recepito le disposizioni contenute nella Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica approvata in data 29 novembre 2023 e recante ad oggetto “*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*”, che si allega per pronta visione.

Al riguardo, si rappresenta che il Comitato scrivente, in coerenza con gli indirizzi generali forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, oltre che in collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG, intende adottare azioni positive e condivise per creare una cultura del “*rispetto*” di genere, recependo e facendo emergere segnalazioni di violenza contro le donne anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale del **numero verde 1522**, evidenziando la possibilità di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza.

Alla luce di quanto summenzionato, si invita il Dipartimento in indirizzo competente in materia, a voler valutare l'azione positiva proposta dal CUG della Giunta della Regione Calabria, quale strumento per attuare politiche di genere in materia di diritti delle persone, pari opportunità, riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

Cordiali saluti

La Presidente del CUG
Dott.ssa Stefania Agosto


AGOSTO STEFANIA
2024.01.09 12:22:33
Stefania Agosto
CN=AGOSTO STEFANIA
C=IT
2.5.4.4=AGOSTO
2.5.4.42=STEFANIA



Spett.le
CUG
Comitato Unico di Garanzia
della Giunta Regionale della Calabria

c.a. dr.ssa Stefania Agosto
Presidente
cug@pec.regione.calabria.it

e p.c. d.ssa Marina PETROLO
Dirigente Generale
Dipartimento Organizzazione e Personale
dipartimento.organizzazionepersonale@pec.regione.calabria.it

Oggetto: Progetto "Sistema di certificazione della parità di genere - Decreto 18 gennaio 2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali"
Seminari formativo

Nell'ambito del progetto in oggetto, attuato da Fincalabra per conto della Regione Calabria, sono in programma un ciclo di seminari formativi finalizzati a diffondere presso le imprese calabresi la cultura della certificazione di genere anche al fine di offrire alle imprese destinatarie della misura regionale di sostegno alla certificazione, di imminente pubblicazione, adeguati strumenti conoscitivi per favorire la più ampia e consapevole partecipazione allo stesso.

Per i suddetti seminari, che si terranno presso le sedi delle Camere di Commercio territoriali, atteso il ruolo da questi ricoperto, è auspicata la partecipazione del Comitato Unico di Garanzia.

Di seguito si riporta il calendario dei seminari:

- 11 dic 2024 Catanzaro Dalle 9.30 alle 12.30
- 12 dic 2024 Crotone Dalle 15.00 alle 18.00
- 13 dic 2024 Vibo Valentia Dalle 9.30 alle 12.30
- 16 dic 2024 Reggio Calabria Dalle 9.30 alle 12.30
- 19 dic 2024 Cosenza Dalle 15.00 alle 17.30

Chiediamo pertanto la disponibilità a partecipare a tali incontri e, al fine di definire i programmi dei singoli seminari, vi invitiamo ad indicarci i nomi dei rappresentanti del CUG che interverranno in ciascun evento.

La d.ssa Paola Bianchi è la responsabile del progetto ed i suoi recapiti sono: paola.bianchi@fincalabra.it – tel 338.2109245.

Restiamo in attesa di gradito riscontro e porgiamo distinti saluti.

Marco Aloise

Direttore Generale

FINCALABRA SpA

SOCIETÀ FINANZIARIA REGIONALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO DELLA CALABRIA
soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Regione Calabria

Sede Legale: c/o Cittadella Regionale - Viale Europa, Località Germaneto - 88100 Catanzaro - +39 0961 796811 Fax +39 0961 7968399
P.Iva 01759730797 - C.C.I.A.A. n. 155378 - Iscr. Tribunale di CZ 5668 - Cap.Soc. € 10.737.073,00 - Associato ABI (Associazione Bancaria Italiana)
www.fincalabra.it - info@fincalabra.it - posta certificata: fincalabra@pcert.it

Progetto Sistema di Certificazione di genere**Da :** cug <cug@regione.calabria.it>

mar, 11 giu 2024, 15:39

Oggetto : Progetto Sistema di Certificazione di genere 4 allegati**A :** Maura Pirillo <maura.pirillo@regione.calabria.it>, Simona Sità <simona.sita@regione.calabria.it>

Gent.me, come da accordi intercorsi invio in allegato la documentazione richiesta. Vi attenzio sul Piano delle Azioni Positive, quale Allegato 5 al PIAO, laddove tra le azioni positive promosse da Comitato si individua la 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".

Naturalmente rimango a disposizione per eventuali chiarimenti al riguardo.

Un caro saluto ad entrambe.

Stefania

D.ssa Stefania Agosto
Presidente CUG
Regione Calabria

DGR n. 29 DEL 06.02.2024_ALLEGATO n. 5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE **2024_2026.pdf**

14 MB

 **Riferimenti normativi.docx**

22 KB

 **SCHEDA DI SINTESI DM 18 2024.docx**

82 KB



SINTESI ATTIVITA DEI CUG.docx

13 KB



Regione Calabria

Aoo REGCAL

Prot. N. 481175 del 30/06/2025

- [In evidenza](#), [Lavoro](#), [News](#)

9 Dicembre 2024

[Certificazione parità di genere: un ciclo di seminari nelle province calabresi indirizzati alle imprese](#)

[Home](#) / [News](#) / [Lavoro](#) / [In evidenza](#) / [Certificazione parità di g...](#)

Riassunto

L'iniziativa è finalizzata a promuovere una cultura aziendale orientata alla parità di genere e a fornire alle imprese calabresi strumenti utili per partecipare in maniera consapevole alla misura regionale di sostegno alla certificazione di genere, ai sensi della ISO 125/2022, di prossima pubblicazione.



Nell'ambito del progetto "Sistema di certificazione della parità di genere", realizzato in attuazione del Decreto 18 gennaio 2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **i Dipartimenti Lavoro e Organizzazione Risorse Umane della Regione Calabria promuovono un ciclo di seminari formativi rivolti alle imprese del territorio calabrese in collaborazione con Fincalbra.** [CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE – Un ciclo di seminari dedicati alle imprese \(2\)](#)

L'iniziativa è finalizzata a promuovere una cultura aziendale orientata alla parità di genere e a fornire alle imprese calabresi strumenti utili per partecipare in maniera consapevole alla misura regionale di sostegno alla certificazione di genere, ai sensi della ISO 125/2022, di prossima pubblicazione.

I seminari vedranno come relatori esperti di parità di genere e di lavoro che illustreranno non solo i profili normativi e i dati sulla discriminazione di genere ma anche i vantaggi della certificazione di genere per i datori di lavoro e per le imprese, in considerazione del bando dedicato, già in pre-informazione, con il quale la Regione intende sostenere le Piccole e Medie Imprese (lo sportello sarà aperto a gennaio 2025. Prevista una dotazione finanziaria di 3 milioni di euro per ottenere la Certificazione attraverso l'erogazione di un contributo "de minimis" per spese di consulenza propedeutica e spese di certificazione. Il bando è consultabile al seguente *link*: <https://calabriaeuropa.regione.calabria.it/bando/certificazione-della-parita-di-genere/>).

Momenti di approfondimento saranno dedicati all'importanza della certificazione di genere per la crescita sostenibile e inclusiva delle imprese, agli strumenti operativi per implementare le buone pratiche aziendali richieste dalla certificazione e, non ultimo, ad illustrare le modalità di accesso all'avviso pubblico regionale che destina contributi alle imprese per il conseguimento della certificazione della parità di genere.

Si tratta di un importante momento formativo per le aziende calabresi interessate a intraprendere un percorso virtuoso verso la parità di genere, valorizzando il capitale umano e accedendo a nuovi vantaggi competitivi sul mercato.

I seminari si terranno nelle sedi delle Camere di Commercio territoriali e partiranno da Catanzaro con il primo incontro di giorno 11 dicembre. A seguire, il 12 dicembre a Crotona, il 13 a Vibo Valentia, il 16 a Reggio Calabria ed il 19 a Cosenza.

PROGRAMMA

CATANZARO

Camera di Commercio

Mercoledì 11 dicembre 2024 – Ore 9.30

- Saluti introduttivi

Antonella Mancuso, presidente Comitato Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio Catanzaro-Crotone-Vibo Valentia

- Interventi

-*“La parità di genere nella PA e nelle imprese”*

Stefania Agosto, presidente Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Giunta della Regione Calabria

-*“ISO 125/2022 presupposti e prospettive della certificazione della parità di genere”*

Tonia Stumpo, esperta in politiche di genere

-*“Vantaggi della certificazione di genere per i datori di lavoro”*

Roberto Garritano, coordinatore regionale dei giovani consulenti del lavoro della Calabria

-*“Presentazione dell’Avviso pubblico Certificazione della Parità di Genere-PADEL (Piano delle Politiche Attive del Lavoro) della Regione Calabria”*

Enrico Esposito, funzionario dipartimento Lavoro regionale, responsabile dell’Azione 4.c.1 del PR Calabria FESR FSE+ 2021-2027

- Question time e somministrazione questionari

CROTONE

Camera di Commercio

Giovedì 12 dicembre 2024 – Ore 15.00

- Saluti introduttivi

Emilia Noce, vice Presidente Camera di Commercio Catanzaro-Crotone-Vibo Valentia

- Interventi

-*“La parità di genere nella PA e nelle imprese”*

Stefania Agosto, presidente Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Giunta della Regione Calabria

-*“ISO 125/2022 presupposti e prospettive della certificazione della parità di genere”*

Tonia Stumpo, esperta in politiche di genere

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU | M. MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI | REGIONE CALABRIA | CENTRO PER l'IMPIEGO REGIONE CALABRIA | FINCALABRA

Regione Calabria
Aoo REGCAL
Prot. N. 481175 del 30/06/2025

SEMINARI CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

11 DICEMBRE	Camera di Commercio di CATANZARO Ore 9,30
12 DICEMBRE	Camera di Commercio di CROTONE Ore 15,00
13 DICEMBRE	Camera di Commercio di VIBO VALENTIA Ore 9,30
16 DICEMBRE	Camera di Commercio di REGGIO CALABRIA Ore 9,30
19 DICEMBRE	Camera di Commercio di COSENZA Ore 15,00

IN COLLABORAZIONE CON

Camera di Commercio Catanzaro Crotone Vibo Valentia | CAMERA DI COMMERCIO COSENZA | CAMERA DI COMMERCIO REGGIO CALABRIA

Enrico Esposito, funzionario dipartimento Lavoro regionale, responsabile dell’Azione 4.c.1 del PR Calabria FESR FSE+ 2021-2027

-*"Profili normativi e discriminazione di genere"*

Flavio Ponte, professore di Diritto del Lavoro, Dipartimento di Scienze Aziendali e Giuridiche –

DiScAG, Università della Calabria

-*"Vantaggi della certificazione di genere per i datori di lavoro"*

Roberto Garritano, coordinatore regionale dei giovani consulenti del lavoro della Calabria

-*"Presentazione dell'Avviso pubblico Certificazione della Parità di Genere-PADEL (Piano delle Politiche Attivi del Lavoro) della Regione Calabria"*

Enrico Esposito (* in collegamento), funzionario dipartimento Lavoro regionale, responsabile dell'Azione 4.c.1 del PR Calabria FESR FSE+ 2021-2027

- Question time e somministrazione questionari

VIBO VALENTIA

Camera di Commercio

Venerdì 13 dicembre 2024 – Ore 9.30

- Saluti introduttivi

Rosalinda Romano, componente di Giunta della Camera di Commercio Catanzaro-Crotone-Vibo Valentia

- Interventi

-*"La parità di genere nella PA e nelle imprese"*

Stefania Agosto, presidente Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Giunta della Regione Calabria

-*"ISO 125/2022 presupposti e prospettive della certificazione della parità di genere"*

Tonia Stumpo, esperta in politiche di genere

-*"Vantaggi della certificazione di genere per i datori di lavoro"*

Beniamino Scarfone, esperto Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro

-*"Presentazione dell'Avviso pubblico Certificazione della Parità di Genere-PADEL (Piano delle Politiche Attivi del Lavoro) della Regione Calabria"*

Enrico Esposito, funzionario dipartimento Lavoro regionale, responsabile dell'Azione 4.c.1 del PR Calabria FESR FSE+ 2021-2027

- Question time e somministrazione questionari

REGGIO CALABRIA

Camera di Commercio

Lunedì 16 dicembre 2024 – Ore 9.30

- Saluti introduttivi

Antonino Tramontana, presidente Camera di Commercio di Reggio Calabria

- Interventi

–“La parità di genere nella PA e nelle imprese”

Stefania Agosto, presidente Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Giunta della Regione Calabria

–“ISO 125/2022 presupposti e prospettive della certificazione della parità di genere”

Tonia Stumpo, esperta in politiche di genere

–“Vantaggi della certificazione di genere per i datori di lavoro”

Beniamino Scarfone, esperto Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro

- Question time e somministrazione questionari

–“Presentazione dell’Avviso pubblico

Adriana Mazzei, Fincalabra SpA

COSENZA

Camera di Commercio

Giovedì 19 dicembre 2024 – Ore 15.00

- Saluti introduttivi

Klaus Algieri, presidente Camera di Commercio Cosenza

Fortunato Varone, direttore generale Dipartimento Lavoro Regione Calabria

- Interventi

–“La parità di genere nella PA e nelle imprese”

Stefania Agosto, presidente Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Giunta della Regione Calabria

–“ISO 125/2022 presupposti e prospettive della certificazione della parità di genere”

Tonia Stumpo, esperta in politiche di genere

–“Profili normativi e discriminazione di genere”

Flavio Ponte, professore di Diritto del Lavoro, Dipartimento di Scienze Aziendali e Giuridiche –

DiScAG, Università della Calabria

–“Vantaggi della certificazione di genere per i datori di lavoro”

Beniamino Scarfone, esperto Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro

–“Presentazione dell’Avviso pubblico Certificazione della Parità di Genere-PADEL (Piano delle Politiche Attivi del Lavoro) della Regione Calabria”

- Question time e somministrazione questionari

Condividi su



Archivio

[Maggio 2025](#)

[Aprile 2025](#)

[Marzo 2025](#)

[Febbraio 2025](#)

[Gennaio 2025](#)

[Dicembre 2024](#)

[Novembre 2024](#)

[Ottobre 2024](#)

[Settembre 2024](#)

[Agosto 2024](#)

[Luglio 2024](#)

[Giugno 2024](#)



Regione Calabria

[Home/Regione](#): presentato il bando per le Pmi sulla “Certificazione della parità di genere”

Regione: presentato il bando per le Pmi sulla “Certificazione della parità di genere”

Struttura

Ufficio Stampa

Data pubblicazione: 25 Nov 2024



Presentato oggi, nella ricorrenza della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, il bando sulla “Certificazione della parità di genere” con il quale la Regione intende sostenere le Piccole e medie imprese per ottenere la Certificazione attraverso l’erogazione di un contributo “de minimis” per spese di consulenza propedeutica e spese di certificazione. La dotazione finanziaria è di 3 milioni di euro.

All’incontro con la stampa, nella sede della Cittadella a Catanzaro, sono intervenuti il presidente della Regione Calabria, Roberto Occhiuto, il vicepresidente e assessore all’Organizzazione e Risorse umane, Filippo Pietropaolo, gli assessori regionali Caterina Capponi, Cultura e Pari opportunità, e Giovanni Calabrese, Lavoro e Formazione



Ulteriori informazioni

Ultimo aggiornamento
25 Nov 2024 14:52
Condividi

URP