

Allegato C) Piano triennale di azioni positive
(aggiornamento 2024 del PAP 2023-2025)

Aggiornamento del Piano triennale di azioni positive 2023-2025 per le dipendenti e i dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale-anno 2024

L'art. 48 del **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La **legge n. 183/2010** con l'art. 21, apportando delle modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, amplia le tutele già previste dal sopra citato D.lgs. 198/2006, introducendo l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di garantire nel contesto lavorativo parità e pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

La legge 183/2010 introduce inoltre, all'art. 57 del D.Lgs 165/2001, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire al loro interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", organismo di garanzia con compiti propositivi, consultivi e di verifica volto ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, il rispetto dei principi di parità e pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

La Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e individua, tra i compiti propositivi del CUG, la predisposizione di piani di azioni positive.

La Direttiva 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ribadisce che, nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di piani triennali di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, il benessere lavorativo e prevenire o rimuovere le discriminazioni e il disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica.

La medesima direttiva prevede inoltre che l'attuazione del piano triennale di azioni positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale del dirigente responsabile e che, proprio per tale connessione, "il Piano triennale di Azioni positive venga aggiornato al 31 gennaio di ogni anno.

L'art. 6 del **decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale documento unico di programmazione e governance, che sostituisce, con l'intento di presentarli in forma

integrata, una serie di piani che le amministrazioni sono tenute a predisporre e ad aggiornare annualmente. L'art. 1 del **DPR n. 81/2022**, di attuazione delle nuove disposizioni, ha individuato, tra i documenti assorbiti dal PIAO, anche il Piano delle Azioni Positive, che è diventato pertanto parte integrante dello strumento principe della programmazione dell'ente.

In particolare il Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025 è stato allegato alla DGR 191 del 28/2/2023 avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2023-2025 (PIAO). Approvazione".

* * *

Per l'anno 2024 si rende necessario procedere ad un **aggiornamento** del succitato PAP alla luce di significative novità di seguito riportate:

- **Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia della Regione Umbria- Giunta regionale**

Le/i componenti del CUG Regione Umbria-Giunta regionale sono stati rinnovati con Determinazione Direttoriale n. 3082 del 21/3/2023 (nomina Presidente CUG) e Determinazione Direttoriale n. 7697 del 14/7/2023 di presa atto graduatoria a seguito di procedura comparativa e costituzione CUG. Il nuovo CUG si è insediato in data 18 settembre 2023 ed è portatore di rinnovate sensibilità e contributi propositivi.

I membri rimarranno in carica 4 anni a decorrere dalla data di costituzione del CUG, con possibilità di essere rinominati nel caso in cui siano al primo mandato.

- **Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 06/10/2022**, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con quello per le Pari opportunità, in attuazione dell'articolo 5 del D.L. n. 36/2022.

Le linee guida, aventi un taglio prettamente operativo, individuano le azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione, mettendole in relazione con quelle previste a livello globale (Agenda 2030) ed europeo (Gender Equality Strategy 2020-2025) con lo scopo di individuare i punti di sinergia ed i comuni obiettivi.

Altresì, le medesime linee si collocano nel contesto di riforma del pubblico impiego sancito nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, con specifico riferimento al tema del rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere, da perseguire anche tramite **il rafforzamento del ruolo degli organismi di pari opportunità, quali i Comitati Unici di Garanzia (CUG), la Consigliera e il Consigliere di Parità, la Consigliera ed il Consigliere di Fiducia.**

- **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 in materia di "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"**

La Direttiva nasce dal senso di urgenza previsto dalla constatazione di come la violenza contro le donne sia un fenomeno che affonda le proprie radici in un sostrato culturale, spesso rafforzato da comportamenti comuni, **rispetto al quale si ritiene fondamentale mettere in campo azioni**

strategiche che possano **incidere positivamente sul contesto organizzativo del lavoro pubblico** ampiamente inteso.

Nel solco della normativa vigente italiana e internazionale, e dei principi sanciti dalla Carta costituzionale a tutela della dignità della persona, il documento è indirizzato a tutte le pubbliche amministrazioni italiane, alle quali spetta il compito “di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni”.

La Direttiva individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro. **Il testo fornisce a tale scopo una serie di indicazioni rivolte a tutti i dipendenti pubblici, a partire dalle figure apicali e dirigenziali** che devono assumere il ruolo di promotori del cambiamento all’interno delle proprie organizzazioni. In particolare, poi, il documento si rivolge ai responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell’organizzazione del lavoro, ai Comitati unici di garanzia (CUG), alla Consigliera e al Consigliere di parità, alla Consigliera e al Consigliere di fiducia, agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

In generale, si chiede di promuovere e sviluppare adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge n. 168/2023 (“Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica”), e di proporre azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere odiosi episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo. **Tra le azioni previste, anche l’adozione e l’attuazione di Codici etici e di condotta, e il ricorso agli strumenti di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica.**

- **Accordo sul contratto collettivo integrativo del personale delle aree professionali 2023-2025 sottoscritto in via definitiva in data 29/12/2023**

Il documento sottoscritto dall’Amministrazione della Regione Umbria e le parti sindacali presenta alcune novità di rilievo quali l’attivazione del Welfare integrativo aziendale a sostegno del reddito familiare dei dipendenti.

Riveste importanza, nell’ambito delle “Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro” (art. 27 dell’Accordo), **la previsione della collaborazione con il Comitato unico di Garanzia** in relazione alla valutazione del **rischio stress da lavoro correlato e al benessere organizzativo**, che va verso la direzione della creazione di idonee sinergie volte al raggiungimento di uno scopo comune, che presenta fondamentale importanza.

La proposta di PAP per l’anno 2024 è formulata alla luce delle novità sopraesposte, dell’evoluzione normativa e dello stato di avanzamento delle azioni riportate nel PAP 2023-2025.

Di seguito si illustrano le azioni contenute nel PAP 2023-2025 già portate a termine e le proposte di modifica/integrazione relative alle azioni riferite all’anno 2024 :

AREA 2- FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Si propone l'aggiunta dell'*Azione 3* inerente alla formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne, in linea con la sopra citata Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 e dell' *Azione 4*- Formazione Obbligatoria su tematiche: molestie, discriminazioni, mobbing (straining) stress, disagio lavorativo, incongruenze organizzative, pragmatica della comunicazione, dinamiche relazionali.

AREA 3- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si evidenzia che l'*Azione 4a)* "consolidamento del lavoro agile e potenziamento delle dotazioni informatiche", contenuta nel PAP 2023-2025, è stata portata a termine: a seguito dell'adozione della "Disciplina del lavoro agile", approvata con DGR n. 4 del 4 gennaio 2023 il lavoro agile è diventato parte integrante del modello organizzativo dell'Amministrazione regionale, integrando e ampliando le forme di lavoro flessibile offerte dall'Amministrazione, al fine di rispondere meglio alle esigenze organizzative ed alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, promuovendo altresì l'orientamento ai risultati ed alla produttività, sviluppando l'erogazione di servizi efficienti ed innovativi, favorendo l'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO

Si propone un aggiornamento dell'*Azione 1* finalizzata alla realizzazione di uno sportello di ascolto all'interno del CUG.

Si propone un aggiornamento dell'*Azione 4* inerente al miglioramento dell'accesso alla sede del Broletto per i dipendenti con disabilità.

Si evidenzia che l'*Azione 5*, contenuta nel PAP 2023-2025, relativa all'indagine presso il personale dipendente per la rilevazione dei fabbisogni di welfare al fine di individuare le direttrici su cui puntare per lo sviluppo di un sistema di welfare interno, ai sensi dell'art. 82 CCNL triennio 2019-2021, è stata portata a termine.

Il sondaggio, curato dal Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, è stato condotto nel mese di marzo 2023 con l'obiettivo di individuare le direttrici su cui puntare per sviluppare il sistema di welfare interno, che fossero quanto più aderenti possibile alle reali esigenze di benessere psicofisico del personale.

I risultati del sondaggio, a cui hanno risposto 417 dipendenti, di cui 63,5% femmine e 36,5% maschi, sono stati pubblicati nella rete intranet regionale nel corso del mese di aprile 2023.

In merito alle azioni di welfare riportate all'art. 82 del CCNL del 16 novembre 2022 le preferenze espresse sono di seguito riportate in ordine di gradimento:

1. iniziative di sostegno al reddito della famiglia: molto importante per il 75,8% dei rispondenti (gradimento al 89,5% se si sommano anche coloro che hanno risposto "abbastanza importante");
2. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli: molto importante per il 70,5% dei rispondenti (gradimento al 85,4% se si sommano anche coloro che hanno risposto "abbastanza importante");
3. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili: molto importante per il 53% dei rispondenti (gradimento al 77,5% se si sommano anche coloro che hanno risposto "abbastanza importante");

4. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale: molto importante per il 50,6% dei rispondenti (gradimento al 77,5% se si sommano anche coloro che hanno risposto “abbastanza importante”);
5. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale: molto importante per il 47,7% dei rispondenti (gradimento al 67,6% se si sommano anche coloro che hanno risposto “abbastanza importante”).

Si propone pertanto un aggiornamento dell’Azione 5 in termini di attivazione del Welfare integrativo aziendale a sostegno al reddito familiare dei dipendenti, come da Accordo sul contratto collettivo integrativo del personale delle aree professionali 2023-2025 sottoscritto in via definitiva in data 29/12/2023.

L’Azione 6- Spazio web/community di servizio per i dipendenti è stata parzialmente portata a termine per quanto riguarda il rilancio/messa a punto di uno spazio web per i dipendenti dedicato allo scambio e condivisione di servizi e informazioni inerenti attività lavorative, a seguito della riprogettazione e del rilascio nuova versione della piattaforma Intranet di cui alle DDGR n. 481 del 20.05.2022 e n. 1169 del 08/11/2023, con la quale è stato approvato il disciplinare del portale Intranet della Regione Umbria e il sistema di Rete dei referenti per la comunicazione interna, con l’obiettivo di ottimizzare il processo di comunicazione organizzativa e il flusso continuo di informazioni vertente su temi trasversali per l’intera Amministrazione. Si propone pertanto un aggiornamento dell’Azione 6 inerente alla messa a punto di uno spazio web per i dipendenti dedicato allo scambio e condivisione di servizi e informazioni inerenti attività extralavorative.

Si propone l’aggiunta di un’ulteriore Azione 7- Pubblicazione risultati dell’indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, condotta nel corso del 2022; la pubblicazione dei risultati verrà condotta nel rispetto della privacy e con il contributo della Consigliera di Parità.

AREA 5- FUNZIONAMENTO DEL CUG

Si propone l’aggiunta di un’ulteriore Azione 1d) per disciplinare, nell’ambito delle materie di competenza del CUG, i rapporti tra CUG e interlocutori istituzionali condividendo modalità e tempistiche delle azioni reciproche.

DETTAGLIO DELLE AZIONI DEL PAP AGGIORNATE PER L' ANNO 2024:

AREA 2- FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Azione 3- Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne

Obiettivi: ai sensi della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 in materia di “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”, realizzazione di cicli formativi obbligatori finalizzati alla conoscenza e individuazione delle varie forme di violenza contro le donne e delle sue possibili cause; all'accrescimento delle competenze finalizzate all'individuazione dei segnali potenzialmente predittivi di un comportamento violento in ambito intrarelazionale; implementazione delle competenze e della conoscenza in materia di strumenti normativi a tutela della vittima, a partire dalla Convenzione di Istanbul (ratificata con legge 27 giugno 2013, n. 77); promozione di buone pratiche in materia.

Descrizione dell'azione:

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, come modificato dal d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 ha introiettato la disposizione di cui all'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, disponendo che le pubbliche amministrazioni prevedano lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio - rivolto sia ai nuovi assunti che al personale già in servizio - sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

I contenuti di tali cicli formativi saranno sviluppati a seguito dell'adozione delle Linee guida nazionali di cui all'articolo 6 della recente legge 24 novembre 2023, n. 168 recante “Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica”.

Destinatari personale regionale

Strutture coinvolte Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, CUG, Consigliera di parità

Tempi: entro il 2024

Spesa: per percorso di formazione

Azione 4: Formazione per prevenire conflitti, escalation emotive, Mobbing e altri disagi lavorativi, a tutela del benessere sul lavoro e dell'efficienza del lavoro.

Obiettivi: realizzazione di cicli formativi obbligatori finalizzati alla conoscenza e all'individuazione delle dinamiche e delle forme di degenerazione delle relazioni interpersonali,

per creare una cultura interattiva professionale ed umana nei luoghi di lavoro, idonea a prevenire il mobbing; generare e nutrire il linguaggio e l'operatività professionale con la conoscenza delle dinamiche veicolo di escalation emotiva; generare conoscenza della fattispecie disciplinare e giuslavoristica del mobbing, dello straining, dello stress e del disagio lavorativo correlato, per oggettivizzare azioni e dinamiche evitanti il verificarsi delle situazioni descritte; conoscenza funzionale delle incongruenze organizzative, della pragmatica della comunicazione e delle dinamiche relazionali.

Descrizione dell'azione: Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, come modificato dal d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 ha introiettato la disposizione di cui all'articolo 4 del decreto- legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, disponendo che le pubbliche amministrazioni prevedano lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio - rivolto sia ai nuovi assunti che al personale già in servizio - sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico. Rientra nel concetto la formazione per la prevenzione dei conflitti e dell'escalation degenerative delle relazioni interpersonali tipiche del mobbing, come criterio di cognizione disciplinare e cultura professionale evitante il disagio lavorativo e le inefficienze professionali. La formazione mirata va a generare e nutrire la sfera conoscitiva di ogni soggetto che abita il "contesto lavorativo regionale", con nozioni di conoscenza disciplinare delle dinamiche disagianti e degli strumenti evitanti che ogni individuo può praticare nel contesto di lavoro: patterns comunicativi, pragmatica interattiva e prospettiva relazionale, portata emotiva e conseguenze quotidiane. Si "forma" un livello base di *tipicità sociale del lavoro*, idoneo all'evitamento di dinamiche e vicende veicolo di mobbing e/o altri disagi assimilabili.

La formazione è mirata a rendere ogni lavoratore e lavoratrice al centro dell'esito delle proprie azioni nel contesto di lavoro e a trasmettere conoscenza e a stimolare maggiore cognizione delle dinamiche che si innescano nelle sfere emotive e nelle interazioni professionali che altrimenti possono trasformarsi in automatismi di azioni mobbizzanti disagianti i soggetti coinvolti. Si forma conoscenza dell'"incongruità" organizzativa annidante malcontento, malessere, e causante inefficienze lavorative, per generare prospettiva di cura della pratica risolvete.

L'azione è funzionale anche al funzionamento del Nucleo di ascolto organizzato ricompreso nell'AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO e la si propone quale obiettivo operativo trasversale di performance.

Destinatari: tutto il personale regionale (dirigenza e comparto)

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

Tempi: entro 2024

Spesa: per percorso di formazione

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO

Azione 1- Realizzazione dello Sportello di ascolto CUG all'interno del Nucleo di Ascolto Organizzato interno all'Amministrazione (ai sensi del punto 3.6 della Direttiva n. 2/2019 e del punto 3.1 della Direttiva del 29/11/2023)

Obiettivi: Dare avvio a uno sportello di ascolto del CUG all'interno del Nucleo di Ascolto Organizzato del CUG come pratica attiva effettiva per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne e le condizioni di benessere lavorativo, prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica, attraverso un ascolto praticato da expertise e competenza specifica, inclusa nel nucleo di ascolto CUG organizzato a tutela del benessere lavorativo delle/i dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti. Lo sportello di ascolto CUG contribuisce altresì a ridurre il senso di isolamento, rinforzando il senso di appartenenza e favorire la collaborazione tra Amministrazione e personale.

Descrizione dell'Azione: la Direttiva 2/2019 al punto 3.6 stabilisce che il CUG svolge importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico; a tal fine il Presidente del Comitato Unico di Garanzia promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione. L'importanza della funzione del Nucleo di Ascolto Organizzato nel far emergere segnalazioni di violenza contro le donne viene ribadita anche dalla Direttiva del 29/11/2023 al punto 3.1.

In fase di prima attuazione, in via sperimentale, l'expertise competente del CUG svolge attività di ascolto dell'utenza regionale, e attività formativa verso i membri del CUG interessati, organizzando un nucleo di ascolto deputato; l'azione prevede l'apertura all'interno dell'amministrazione di un locale per lo "sportello ascolto CUG", ove ricevere soggetti interessati che ne fanno richiesta al CUG che fissa e fornisce ascolto riservatamente allo sportello, incontrando l'utenza richiedente. Viene istituito un indirizzo mail dedicato e/o un numero telefonico dedicato, con garanzia di anonimato, per fissare appuntamenti. In via sperimentale gli incontri avvengono in presenza nell'ufficio CUG, tranne richiesta videoconferenza riservata per distanza (se utenza di altre sedi regionali).

Destinatari: tutto il personale dipendente.

Strutture coinvolte: CUG

Tempi: Individuazione spazio per sportello di ascolto CUG e avvio fase sperimentale: entro 2024

Spesa: può comportare oneri finanziari: allestimento sede; Formazione nucleo ascolto CUG; Funzioni Sportello ascolto CUG

Azione 4- Migliorare l'accesso alle sedi regionali per i dipendenti con disabilità

Obiettivi: in continuità con quanto già previsto nel precedente PAP 2020-2022, ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nelle zone adiacenti alle sedi regionali

Descrizione dell'Azione:

richiesta al Comune di Perugia di ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nelle zone adiacenti alla sede di Palazzo Broletto

Destinatari: personale con disabilità

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

Tempi: entro il 2024

Spesa: eventuali oneri di spesa

Azione 5- Attivare piani di welfare integrativo

Obiettivi: in continuità con quanto già previsto nel precedente PAP 2020-2022, attivare piani di welfare aziendale per andare incontro alle esigenze del personale dipendente con lo scopo di aumentare il loro benessere psicofisico e quello dei familiari.

Descrizione dell'Azione:

A seguito delle risultanze dell'indagine per la rilevazione dei fabbisogni di welfare presso il personale regionale, condotto nel mese di marzo 2023 con l'obiettivo di individuare le direttrici su cui puntare per sviluppare il sistema di welfare interno e per dare concreta attuazione ai piani di welfare e per dar seguito alle volontà espresse a più riprese nel corso degli incontri tra Amministrazione e parti sindacali, la Regione Umbria con L.R. 2 agosto 2023, n. 9 "Assestamento del bilancio di previsione della Regione Umbria 2023-2025 con modifiche di leggi regionali" ha previsto all'art. 10 una disposizione normativa al fine di sostenere le misure di welfare integrativo per i dipendenti della Giunta regionale, istituendo un fondo finanziato da risorse annualmente stanziare nel bilancio regionale in misura non superiore allo 0,5 per cento dell'ammontare degli oneri per il trattamento economico del personale riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente e nei limiti delle risorse disponibili già stanziare dalla Regione ai sensi dell' art. 1 della legge regionale 11 novembre 1983, n. 43.

L'accordo sul contratto collettivo integrativo del personale delle aree professionali 2023-2025, sottoscritto in via definitiva in data 29/12/2023 dall'Amministrazione della Regione Umbria e le parti sindacali, prevede all'art. 15 comma 2 l'attivazione di piani di welfare integrativo in un sistema di flexible benefit.

Destinatari: personale dipendente

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

Tempi: entro il 2024

Spesa: comporta oneri di spesa

Azione 6- Spazio web/community di servizio per i dipendenti

Obiettivi: messa a punto di uno spazio web per i dipendenti dedicato allo scambio e condivisione di servizi e informazioni inerenti attività extralavorative al fine di perseguire il benessere organizzativo in un ambiente più solidale, in cui siano centrali valori come la condivisione e lo scambio.

Descrizione dell’Azione:

Con DGR 481 del 20.05.2022 è stato avviato il percorso di riprogettazione e revisione/aggiornamento dei contenuti della intranet regionale per allinearla, dal punto di vista grafico e della fruizione, agli standard più recenti di servizi e design delle intranet moderne. La nuova versione della piattaforma Intranet è stata rilasciata in data 3 dicembre 2023.

Con DGR n. 1169 del 08/11/2023 è stato approvato il disciplinare del portale Intranet della Regione Umbria e il sistema di Rete dei referenti per la comunicazione interna.

Nell’ambito della nuova piattaforma intranet si può valutare l’opportunità di predisporre un’area orizzontale di condivisione delle informazioni da utilizzare anche per finalità solidaristiche (anche extra lavorative) quali ferie solidali, condivisione di percorsi e procedure per l’assistenza di familiari non autosufficienti, gruppi d’acquisto, car sharing, promozione di iniziative culturali, sportive e di intrattenimento, azioni collettive di solidarietà.

L’azione mira ad ottimizzare le risorse di mutuo scambio e di auto-aiuto tra il personale, con effetti positivi sul clima organizzativo.

Inoltre la community rafforza i legami identitari all’interno dell’organizzazione, includendo anche il personale che si dovesse trovare in condizioni di svantaggio (sedi periferiche, condizioni fisiche particolari, ecc.).

Destinatari: personale dipendente

Strutture coinvolte: Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione Risorse Umane

Tempi: entro il 2024

Spesa: non comporta oneri di spesa

Azione 7- Pubblicazione risultati dell'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, prevista nel precedente PAP 2020-2022

Obiettivi: Pubblicazione nel canale dedicato CUG dei risultati dell'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, prevista nel precedente PAP 2020-2022 e recepimento delle risultanze nell'aggiornamento nel Documento Valutazione dei Rischi regionale.

Descrizione dell'Azione: A Dicembre 2022 si è invece concluso il percorso relativo all'indagine sulla valutazione approfondita rischio stress lavoro correlato, previsto nel PAP 2020-2022 e di cui il CUG è stato il principale promotore.

Più specificatamente, a novembre 2021 si è costituito il gruppo di lavoro, coordinato dalla consulente psicologa, dott.ssa Margherita Pera, composto dal Datore di Lavoro, dal Servizio di Prevenzione e Protezione, dal Servizio del Personale, dal Medico Competente, dagli RLS e dal CUG. Nel corso del 2022 si è svolta l'indagine vera e propria sul rischio stress lavoro correlato, che è stata condotta attraverso:

- questionario sul Benessere Organizzativo, elaborato dall'ANAC e al quale sono state aggiunte 11 domande sullo smart working, rivolto al personale regionale, diviso in gruppi omogenei sulla base delle indicazioni fornite dal Servizio Prevenzione e Protezione. La compilazione del questionario è avvenuta on line tramite la piattaforma SURVIO, messa a disposizione dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica;
- colloqui di gruppo per gruppi omogenei, svolti on line;
- interviste semi-strutturate, individuali, svolte on-line;
- colloqui individuali in presenza, su base volontaria e aperti a tutte/i, per permettere di esprimere con maggiore agio e riservatezza eventuali criticità e malesseri.

La relazione finale è stata trasmessa con nota pec prot. n. 12698 del 19/01/2023. Dall'analisi dei risultati sono emerse azioni di miglioramento per il benessere organizzativo, alcune delle quali sono confluite nel documento triennale PAP 2023-2025.

La pubblicazione dei risultati, nel rispetto della privacy, verrà condotta con il contributo della Consigliera di Parità.

Destinatari: personale dipendente

Strutture coinvolte: CUG, Consigliera di Parità, Servizio Demanio, Patrimonio e Logistica

Tempi: entro il 2024

Spesa: non comporta oneri di spesa

AREA 5- FUNZIONAMENTO DEL CUG

Azione 1 d)- Disciplinare i rapporti tra CUG e interlocutori istituzionali, anche al fine di rendere i pareri nelle materie di competenza del CUG

Obiettivi e descrizione dell'Azione:

Per concretizzare e sostanziare il cambiamento culturale rispetto al ruolo, funzioni e potenzialità del CUG verrà intrapreso un percorso volto al ricollocamento dell'importanza del CUG nella percezione dei dipendenti tutti, anche attraverso incisive azioni di visibilità, di interlocuzione, di comunicazione e di formazione, lavorando attivamente per la messa a punto di un metodo di lavoro basato sul principio-base della fiducia reciproca.

È parte di questo percorso la collocazione del PAP 2024 nell'ambito della Sezione 2: "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO 2024 e l'inserimento, tra gli obiettivi di performance organizzativa, trasversali (comuni a tutte le Direzioni/Servizi) di un obiettivo collegato al PAP correlato alla formazione obbligatoria per dipendenti e Dirigenti con test finale.

Destinatari: CUG, interlocutori istituzionali, dipendenti

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

Tempi: entro il 2024

Spesa: non comporta oneri di spesa