

Premessa

Fonti normative

1. Parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo
2. Le Linee di Azione (Direttiva n. 2/2019)
3. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) e le integrazioni con il Piano delle Azioni Positive
4. La Direttiva della Funzione Pubblica in materia di *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*
5. Il Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria
6. La Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia
7. Il personale della Giunta regionale: dati disaggregati per genere
8. Il P.a.P. 2024 - 2026: Obiettivi Strategici e le Azioni Positive annualità 2024
9. Schema di sintesi delle azioni previste nel Piano delle Azioni Positive 2024-2026
10. Allegati:
 - 1) Rapporto di sintesi dei risultati sul questionario benessere organizzativo;
 - 2) Direttiva della Funzione Pubblica in materia di *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*;
 - 3) Comunicazioni del fabbisogno formativo 2024-2026;
 - 4) Deliberazione n.649 del 10 dicembre 2022 avente ad oggetto *“Approvazione del Piano d'intervento per le Politiche di Genere della Regione Calabria in attuazione dell'art. 11 della L.R. n. 7/2022 “Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile”*.

“.....La parità di genere non è dunque solo una grave questione economica e sociale.

Ma è una grande questione culturale ed educativa”.

(Dal discorso del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella. Quirinale - 8 marzo 2021)

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive 2024 -2026 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria, ha l'obiettivo di fornire all'Amministrazione uno strumento adeguato allo scopo di promuovere interventi volti a superare le eventuali disparità di genere, nonché a sviluppare e sostenere la cultura delle pari opportunità tra le lavoratrici e i lavoratori attraverso forme di informazione e comunicazione. Il Piano è parte integrante del PIAO ed è stato approvato nella riunione indetta dal Comitato in data 25 gennaio 2024, con verbale n. 11/2024, previa condivisione con la Consigliera regionale di parità che ha rilasciato parere positivo in data 29 gennaio 2024.

L'aggiornamento del Piano è rivolto a continuare a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

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

Si tratta, pertanto, di misure:

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

Le azioni individuate nel Piano 2024-2026 sono in linea con il PIAO, con le indicazioni previste nel PNNR e nelle recenti Direttive del novembre 2023 adottate dal Ministro della Funzione Pubblica in materia di "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" e "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme."

Entrambe le Direttive mirano a creare un maggiore valore pubblico, 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.

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

Le azioni individuate nel Piano 2024-2026 potranno essere integrate e ampliate sulla base dei bisogni e dei cambiamenti organizzativi che emergeranno nel periodo di vigenza. Nel medesimo periodo saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione in modo da renderlo dinamico ed efficace.

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

La Presidente del CUG
D.ssa Stefania Agosto

Fonti normative

Normativa europea

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

Normativa nazionale

- 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. Parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo

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

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

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

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

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

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

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

performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche.

La Legge 4 novembre 2010 n. 183, ha successivamente innovato la materia delle pari opportunità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che, ad oggi, devono garantire “parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso allavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”, nonché “un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” impegnandosi a “rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

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

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

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

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

un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale. Negli ultimi anni, soprattutto quelli post pandemia, il tema delle pari opportunità e della parità di genere, è stato ulteriormente affrontato con maggiore sensibilità ed incisività dal legislatore nazionale.

Al riguardo, le Linee guida sono state elaborate in linea con i contenuti dell'articolo 5 del decreto-legge 36/2022 ("Pnrr 2"), su cui è arrivato il plauso della Commissione UE, e riportano gli obiettivi prioritari che le amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

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

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

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

Il cuore delle indicazioni contenute nelle linee-guida, che muove da alcune evidenze empiriche quali la misurazione di una presenza prevalentemente femminile nei ruoli impiegatizi della P.A. che va, poi, assottigliandosi nelle posizioni apicali è costituito da una check-list che, nelle mani delle amministrazioni, deve ispirare le scelte in merito agli strumenti operativi che quotidianamente interessano la gestione del capitale umano in termini di accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e di sviluppo dell'intera carriera lavorativa.

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

Altro punto di attenzione è quello legato alla pesatura delle esperienze nell'ambito delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale.

Nel testo si suggeriscono misure per evitare che, tra concorrenti di diverso sesso, possa determinarsi una discriminazione indiretta per effetto di periodi di assenza legati a fenomeni come la maternità.

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

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

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

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

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

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

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

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

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;

- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel paese.

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

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

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

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

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

Al riguardo, con D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO e pertanto in ottemperanza a tale disposizione normativa, le Amministrazioni dovranno riunire in un unico documento i seguenti documenti di programmazione, al fine di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso, tra cui viene annoverato all' art. 1 comma 1 lettera f)) il Piano Triennale delle Azioni

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

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

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

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

Al riguardo, il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

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

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

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

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

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

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

4. La Direttiva della Funzione Pubblica in materia di *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*

Il Ministro per la Pubblica amministrazione, ha firmato in data 29 novembre 2023 la Direttiva in materia di *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*: uno strumento che nasce dal senso di urgenza dovuto dalla constatazione di come la violenza contro le donne sia un fenomeno purtroppo sempre più diffuso, che deve destare grande allarme sociale e 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 infatti a tutte le pubbliche amministrazioni italiane, alle quali spetta il compito, come viene indicato, *“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 dunque 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, tra cui il corso "RIFORMA-Mentis" erogato tramite la piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al riguardo, il Comitato regionale ha provveduto a recepire tale Direttiva nella riunione del 13 dicembre 2023, nonché ha provveduto a sensibilizzare il personale preposto alla predisposizione del Piano Formativo regionale ad attivare specifici percorsi, nonché il ricorso agli strumenti di formazione tra cui il corso "RIFORMA-Mentis".

Inoltre, con apposita nota prot. n. 13605 del 09 gennaio 2024, il CUG della Regione Calabria, in coerenza con gli indirizzi generali forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, ha promosso quale azione positiva la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale del numero verde 1522.

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

La Regione Calabria, nel rispetto del disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 (così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183) e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, avente ad oggetto "*Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", con deliberazione di Giunta n. 390 del 10 agosto 2022, ha individuato i rappresentanti attuali dell'Amministrazione regionale quali componenti del CUG della Giunta della Regione Calabria, alla cui costituzione si è, successivamente, provveduto con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "*Organizzazione e Risorse Umane*" n. 17632.

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

Componenti CUG

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

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

Di seguito gli indirizzi del Comitato

- ✓ posta ordinaria: cug@regione.calabria.it;
- ✓ posta certificata: cug@pec.regione.calabria.it

Considerato che le Linee Guida prevedono, tra i compiti del CUG, quello di *“predisporre i piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e di realizzare azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza”*), il CUG della Regione Calabria con il presente documento propone l'aggiornamento necessario al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026.

Nella redazione del presente Piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti per la sua attuazione. Il CUG, oltre ad essere il soggetto proponente delle azioni positive, rappresenta anche il soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto, per come definito nella deliberazione di Giunta regionale n.446 del 24 ottobre 2014. Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni. Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

6. La Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia della Giunta della Regione Calabria si è accreditato nel mese di gennaio 2024 alla “Rete Nazionale dei CUG”, raggiungibile all’indirizzo <https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug>.

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

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

La Rete trae profitto dalla ricchezza delle diversità dei CUG delle P.A. aderenti, dal confronto e dal sostegno reciproco anche attraverso la messa a comune di fattori di esperienza e competenza specialistica in relazione alle funzioni istituzionali delle varie amministrazioni.

La Rete dei Comitati Unici di Garanzia, catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato, facilita la progettazione di azioni comuni tra più amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi. L’esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni

di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione, facilitate anche dalla realizzazione di una piattaforma tecnologica di collegamento prevista dalla Direttiva 2/2019.

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

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

La struttura organizzativa della Regione Calabria è stata da ultima modificata con le deliberazioni di giunta regionale di seguito indicate:

- DGR n. 717 del 15 dicembre 2023 ed adottata con il Regolamento regionale n. 15/2023, pubblicato sul BURC n. 272 in pari data;
- DGR n. 759 del 28 dicembre 2023 ed adottata con il Regolamento regionale n. 16/2023, pubblicato sul BURC n. 283 in pari data.

I nuovi Regolamenti hanno 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.

A seguito delle modifiche intervenute, attualmente, l'organizzazione della Giunta regionale si articola in:

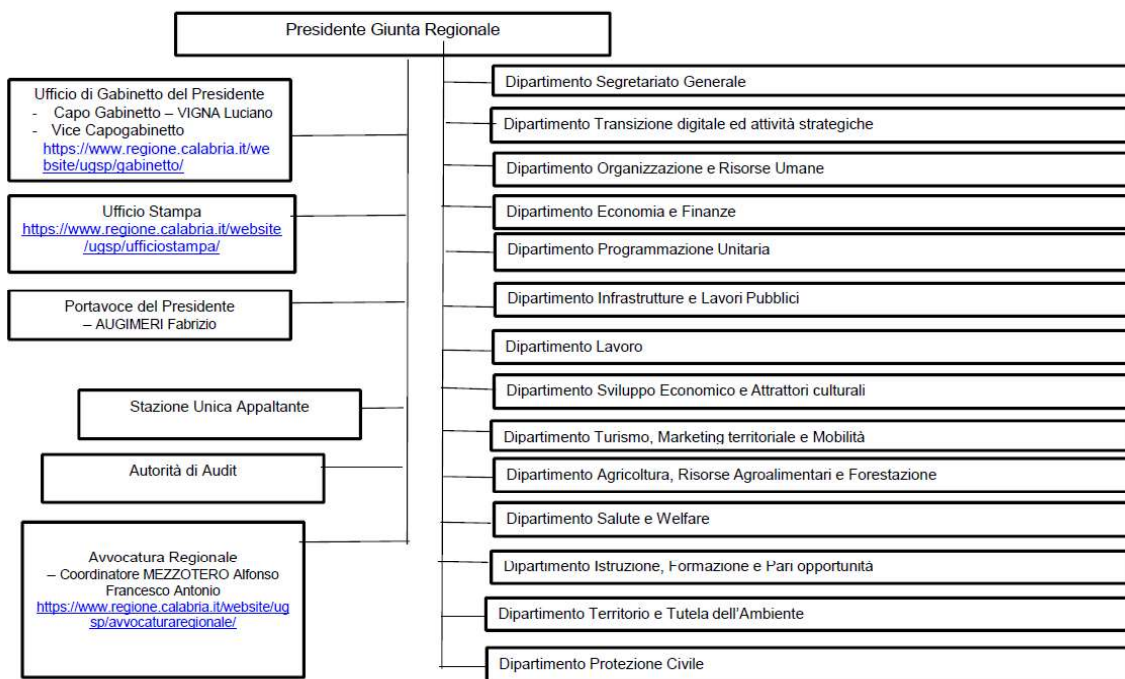
- n. 14 dipartimenti;
- n. 2 strutture apicali equiparate (Autorità di Audit e SUA);
- n. 109 Settori;
- n. 7 Unità Organizzative Autonome (U.O.A) di cui 1 denominata "*UOA Politiche della Montagna, Foreste, Forestazione e Difesa del Suolo*" è assimilata alle Direzioni Generali regionali ai sensi della Legge regionale n. 6/2021.

Nell’ottica del rafforzamento della capacità amministrativa finalizzata a migliorare la percezione di una Calabria efficiente, l’Amministrazione regionale ha adottato specifiche misure volte a razionalizzare l’organizzazione delle strutture regionali. Nello specifico, 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.

ORGANIGRAMMA DELLA GIUNTA DELLA REGIONE CALABRIA



Si rappresenta, infine, che con deliberazione di giunta regionale n. 405 del 10 agosto 2023 sono stati approvati i nuovi profili professionali del personale del comparto secondo quanto previsto dal CCNL funzioni locali 2019 -2021. Di seguito si riportano i dati quali-quantitativi più significativi

riferiti alle risorse umane dell'Ente alla data del 01 gennaio 2024.¹

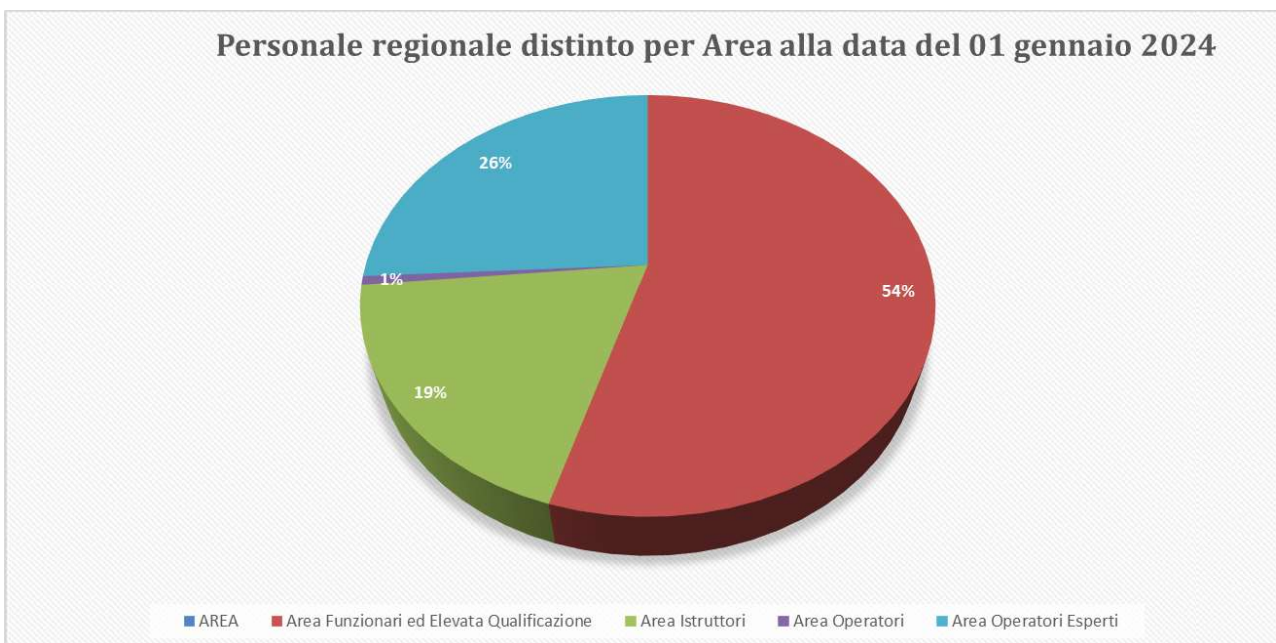
Il personale regionale in servizio alla data del 1° gennaio 2024 risulta essere composto da n. 1.949 dipendenti e n. 95 Dirigenti appartenenti alla dotazione organica della Giunta Regionale, per complessivi n. 2044 dipendenti.

Di seguito una rappresentazione tabellare.

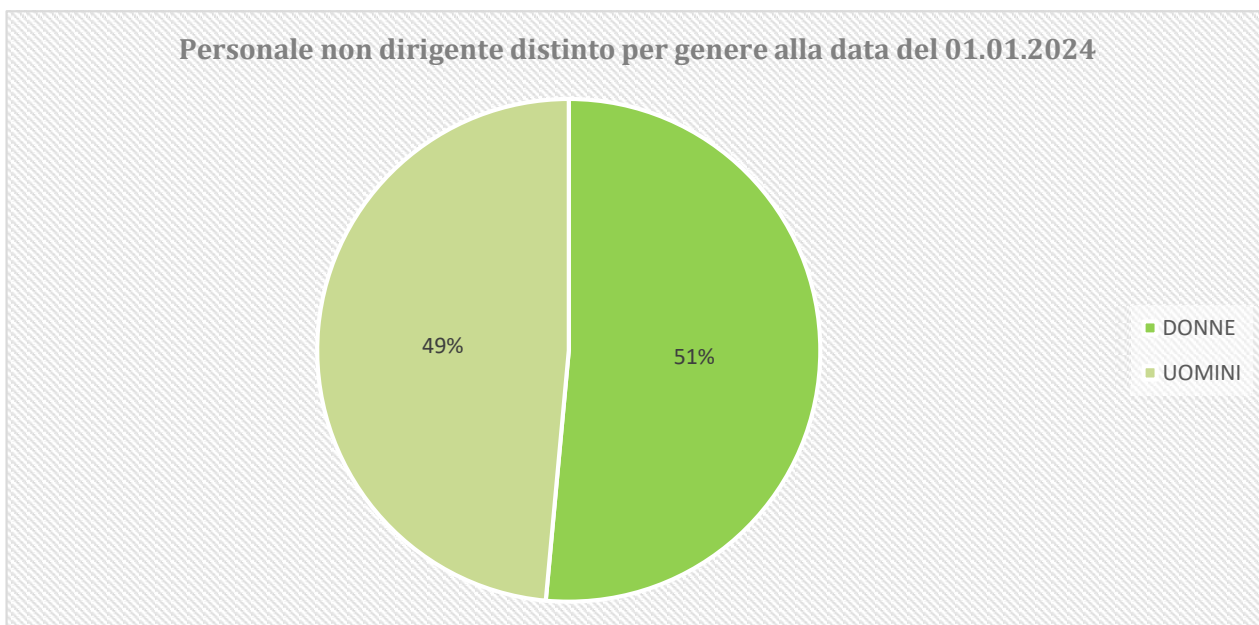
Dipendenti regionali distinti per area contrattuale e genere alla data 01 gennaio 2024

AREA	Totale dipendenti per genere DONNE	Totale dipendenti per genere UOMINI	Totale complessivo dei dipendenti
Area Operatori	1	12	13
Area Operatori Esperti	205	299	504
Area Istruttori	176	191	367
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	621	444	1065
Dirigenti	38	57	95
TOTALE	1041	1003	2044

Di seguito una rappresentazione grafica dei valori tabellari sopra esposti.



¹ Dati elaborati dal Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane"
Allegato 5 – PIAO 2024-2026 Piano delle Azioni Positive della Giunta della Regione Calabria



Infine, dal prospetto che segue, si potrà rilevare un considerevole incremento del personale regionale rispetto l'annualità precedente, per un numero complessivo di 479 unità, dovuto in gran parte alle politiche di reclutamento avviate dall'Amministrazione.

Dipendenti regionali - Comparazione annualità 2023 e 2024

Categoria/Area	Totale complessivo dei dipendenti Anno 2023	Totale complessivo dei dipendenti Anno 2024
Area Operatori (ex cat. A)	14	13
Area Operatori Esperti (ex cat. B)	513	504
Area Istruttori (ex cat.) C	292	367
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	652	1065
Dirigenti	97	95
TOTALE	1565	2044

Per quanto riguarda il Benessere Organizzativo, il Dipartimento "*Transizione Digitale ed Attività Strategiche*" della Regione Calabria ha avviato nel mese di novembre 2023 un'indagine tra i

dipendenti, conclusasi nel mese di dicembre 2023.

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 2023 e nel complesso hanno risposto 642 dipendenti su un totale di 1.486.

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

Si rappresenta che dalle rilevazioni emerge che con riferimento al benessere organizzativo, tutte le dimensioni considerate superano il valore soglia di 2.5, assestandosi su una media pari al 2,61.

Infine, tra coloro che hanno risposto al questionario somministrato, il 56,67 % ha fornito una valutazione positiva del grado di Benessere Organizzativo all'interno dell'Ente.

Per una approfondita analisi degli esiti, si rinvia al documento denominato "*Rapporto di sintesi dei risultati 2023*" (**Allegato 1**).

8. Il P.A.P. 2024 – 2026: Obiettivi Strategici e le Azioni Positive annualità 2024

Conformemente al quadro legislativo vigente, il Piano delle azioni positive 2024-2026 ha un contenuto programmatico triennale, al pari del nuovo documento Piano integrato di attività e organizzazione, ed è finalizzato ad assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

Il Piano è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni contenute nella deliberazione della Giunta Regionale n. 652 del 20 novembre 2023 avente ad oggetto: "*PIAO 2024-2026: atto di indirizzo*", avuto particolare riguardo all'equilibrio di genere.

Sono ritenute strategiche e prodromiche alla realizzazione di politiche di parità all'interno dell'ente Regionale quali, ad esempio, la previsione e l'attuazione di concrete azioni per realizzare le pari opportunità ed il benessere organizzativo, anche mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile per consentire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Considerando la progressiva digitalizzazione della società contemporanea e i grandi cambiamenti sociali e demografici, un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità risulta imprescindibile, al fine di rendere la prestazione stessa più adeguata all' accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce ed aumentarne l'efficacia, nonché per promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

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

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

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

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

Dal momento che la verifica sui risultati delle Azioni Positive individuate è affidata al CUG, il presente Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento

anche con nuove azioni, al fine di rendere possibili modifiche a possibili adeguamenti che dovessero rendersi necessari. Il monitoraggio si svolgerà con cadenza trimestrale.

Si rappresenta di seguito il Piano delle azioni positive per l'anno 2024 della Giunta della Regione Calabria, con indicazione delle correlate azioni positive.

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

Azioni positive:

1.1 Garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine sul benessere organizzativo ed innalzare la media degli indici generali. Per il triennio 2024-2026 è necessario garantire una maggiore partecipazione dei dipendenti all'indagine, per avere un campione di riferimento maggiormente rappresentativo, mediante la somministrazione di apposito questionario sulle condizioni di clima lavorativo interno e sull'attuazione delle politiche di genere. Al riguardo la struttura competente è il Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche, mentre i beneficiari sono rappresentati dal personale dipendente della Regione Calabria, ad eccezione del personale dirigente. Sarà cura del Dipartimento proponente predisporre una relazione di sintesi dei dati rilevati entro la data del 15 gennaio dell'anno successivo.

Fasi per la realizzazione:

- 1) Trasmissione entro la data del 30 settembre 2024 della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo;
- 2) Attività di monitoraggio con cadenza mensile;
- 3) Elaborazione di una relazione di sintesi dei risultati rilevati da trasmettere al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane entro la data del 15 gennaio 2024.

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

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

Linea di AZIONE 2 – Organizzazione del lavoro

Azioni positive proposte:

2.1 Promuovere l'istituzione di una *"banca dati"* aggiornata sul personale in un'ottica di genere, mirata a monitorare e segnalare la distribuzione degli incarichi e la % di uomini e di donne per l'attribuzione di elevate qualificazioni, incarichi di responsabilità e ruoli di vertice, al fine di contrastare il fenomeno del *glass ceiling* o *"soffitto di cristallo"*;

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

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

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

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

- riflettere sui segnali deboli, sui contesti e sui comportamenti molesti sul luogo di lavoro;
- approfondire le conseguenze psicologiche, organizzative e legali della molestia sul luogo di lavoro;
- condividere un approccio sulla gestione degli eventuali casi di molestie;
- definire pratiche preventive utili a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del principio della parità di genere;
- individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili rispetto alla protezione delle vittime e alla sanzione degli autori a partire dal numero antiviolenza e stalking "1522".

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

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

Azioni positive:

- 3.1** Promuovere l'attuazione del c.d. "*lavoro agile*", nel rispetto della normativa vigente in materia, quale importante opportunità di conciliazione vita-lavoro e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi;
- 3.2** Sensibilizzare ulteriormente l'Amministrazione regionale sull'adozione di apposite linee guida per l'utilizzo di un linguaggio di genere volto ad un utilizzo di una terminologia maggiormente inclusiva e rispettosa dell'identità di genere nella comunicazione istituzionale. L'uso corretto e consapevole del linguaggio di genere negli atti amministrativi nonché nella comunicazione istituzionale in ogni sua forma, rappresenta uno strumento concreto ed efficace per rafforzare l'uguaglianza di genere e favorire quindi una maggiore inclusività, veicolando, peraltro, tale messaggio sia all'interno, sia all'esterno dell'Amministrazione e orientando positivamente le modalità espressive del personale regionale.
Il Comitato svolgerà funzioni di impulso affinché siano adottate corrette linee guida linguistiche, che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale; si attiverà per promuovere l'organizzazione di corsi di informazione e sensibilizzazione rivolti al personale, a realizzare/supportare progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio. Il CUG darà impulso all'utilizzo graduale di un linguaggio non discriminatorio nel portale web e nei documenti amministrativi. Verrà inoltre proposto l'inserimento, in tutti i nuovi regolamenti, o in quelli che verranno modificati, della declinazione al femminile.
- 3.3** Promuovere l'istituto delle ferie solidali;
- 3.4** Proporre forme di flessibilità dell'orario lavorativo per esigenze personali, volte a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze del personale, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Al riguardo, il Comitato sensibilizzerà il competente Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane a valutare la possibilità di consentire al personale dipendente la scelta opzionale tra le possibili articolazioni orarie attualmente previste.

Linea di AZIONE 4 - Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Azioni positive:

- 4.1 Promuovere la diffusione dello “*Sportello virtuale di ascolto*”, creato dal Comitato per favorire la comunicazione interna del personale mediante l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato per i dipendenti per inviare pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati o anche segnalare casi di malessere organizzativo, discriminazioni o molestie (garantendone l'anonimato): benessereorganizzativo@regione.calabria.it;
- 4.2 Favorire la valorizzazione delle risorse umane e promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti promuovendo la valorizzazione dei dipendenti senza discriminazioni, anche sensibilizzando gli organi competenti;
- 4.3 Pianificare sessioni di workshop esperienziali e tematici per implementare le competenze trasversali utili a migliorare la performance, aumentare il benessere organizzativo e rendere l'amministrazione più efficiente da realizzarsi mediante accordi e/o Convenzioni a titolo gratuito con Ordini Professionali e Associazioni di categoria;
- 4.4 Monitoraggio della corretta applicazione del Codice di Comportamento adottato dall'Amministrazione, adottato dall'Amministrazione regionale con deliberazione di Giunta n. 357 del 21 luglio 2023.
- 4.5 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" e del relativo Piano di intervento adottato con deliberazione di Giunta regionale n. 649 del 10 dicembre 2022.

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

Azioni positive:

- 5.1 Istituzionalizzazione** di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione e/o momenti formativi in occasione della celebrazione della **Giornata internazionale del 25 novembre, per l'eliminazione della violenza contro le donne** istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999;
- 5.2** Attività di promozione e sensibilizzazione, ai fini **della Certificazione di Genere**, UNI PdR 125:2022 quale riconoscimento che viene assegnato alle Amministrazioni che adottano politiche e pratiche volte a promuovere la parità di genere in ambito lavorativo. Il "Sistema di certificazione della parità di genere" è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, volto ad accompagnare ed incentivare le PP.AA, ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne. L'introduzione di questo Sistema mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del territorio regionale. Ha inoltre l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi negli Enti, riducendo il "gender pay gap" ("divario retributivo di genere" che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita all'interno dell'Amministrazione e tutelando la maternità. Si tratta di una certificazione volontaria che le PP.AA. più virtuose potranno richiedere, agli organismi a ciò accreditati, per attestare la conformità dell'organizzazione ai principi di parità tra i generi, in punto di retribuzione e condizioni di carriera.

9. Schema di sintesi delle azioni previste nel Piano delle Azioni Positive annualità 2024-2026

Ambiti di intervento	Soggetti coinvolti	Azioni positive	Risultati attesi
<p>Azione 1 - Rafforzamento dei comitati unici e contrasto alle discriminazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dipartimento Digitale ed Attività 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.
<p>Azione 2 – Organizzazione del lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dipartimento Risorse Umane Tutti i dipendenti regionali; Organi di vertice. 	<ul style="list-style-type: none"> Promuovere la partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi 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 retributivi..
<p>Azione 3 - Formazione e diffusione del modello improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>	<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 guida sul "Linguaggio di genere"; Promuovere l'istituto delle ferie solidali; Promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità; Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione dell'articolazione dell'orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti 	<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.
<p>Azione 4 – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni</p>	<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 performance, aumentare il benessere organizzativo e rendere l'amministrazione più efficiente; 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" 	<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 Comportamento avuto riguardo al tema della parità di genere e prevenzione delle discriminazioni in ambito lavorativo. 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.

10. ALLEGATI

- 1) Rapporto di sintesi dei risultati sul questionario benessere organizzativo;**
- 2) Direttiva della Funzione Pubblica in materia di “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”;**
- 3) Comunicazioni del fabbisogno formativo 2024-2026;**
- 4) Deliberazione n.649 del 10 dicembre 2022 avente ad oggetto “Approvazione del Piano d’intervento per le Politiche di Genere *della Regione Calabria in attuazione dell’art. 11 della L.R. n. 7/2022 “Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l’occupazione femminile”*”.**

2023



REGIONE CALABRIA

Dipartimento “*Transizione Digitale ed Attività Strategiche*”

Indagine sul Benessere Organizzativo

RAPPORTO DI SINTESI DEI RISULTATI 2023

Sommario

1. PREMESSA.....	2
2. L'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNO 2023	2
2.1 LA RILEVAZIONE	2
2.2 IL QUESTIONARIO	2
2.3 I RISULTATI: INDICATORI GENERALI	4
3. BENESSERE ORGANIZZATIVO	9
A. COMFORT E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO	11
B. CHIAREZZA ORGANIZZATIVA	11
C. AMBIENTE DI LAVORO	12
D. FATTORI DI STRESS E DISTURBI PSICOFISICI	12
E. APERTURA ALL'INNOVAZIONE.....	12
F. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	13
G. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	13
H. LAVORO AGILE.....	14
I. SUGGERIMENTI MIGLIORATIVI.....	16
4. CONCLUSIONI	17

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 nel periodo compreso tra i mesi di novembre e dicembre 2023. La partecipazione all'indagine, facoltativa e anonima, prevedeva la compilazione del questionario nella modalità *online* per tutto il personale dipendente.

La presentazione dell'indagine si suddivide in quattro paragrafi:

- il primo dedicato ai risultati dell'indagine svolta nel 2023;
- il secondo analizza la descrizione del questionario, la metodologia statistica e le dimensioni d'indagine;
- il terzo illustra gli esiti dell'indagine;
- il quarto e ultimo paragrafo sintetizza le conclusioni della rilevazione effettuata, con l'individuazione delle aree di benessere e quelle che evidenziano criticità. Queste ultime rappresentano gli ambiti nei quali l'Amministrazione dovrà intervenire con specifiche azioni migliorative, volte ad assicurare negli anni a venire maggiori livelli di percezione del benessere organizzativo tra il personale dipendente.

2. L'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNO 2023

2.1 LA RILEVAZIONE

L'indagine 2023 è stata condotta tra il mese di novembre e quello di dicembre dell'anno 2023.

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 2023 e nel complesso hanno risposto 642 dipendenti su un totale di 1.486.

Al riguardo, si rappresenta che l'attività di sensibilizzazione promossa dal Dipartimento proponente, ha determinato un maggiore grado di partecipazione, rendendo il campione più significativo rispetto alle annualità pregresse.

2.2 IL QUESTIONARIO

Il metodo di campionamento del questionario di cui trattasi, è stato effettuato secondo una modalità definita a “*campionamento totale*”.

La prima parte del questionario rileva informazioni di tipo anagrafico e lavorativo, per come di seguito indicato:

- *Genere*
- *Tipologia di contratto*
- *Fascia di età*
- *Sistema di classificazione*
- *Dipartimento di appartenenza*

Il questionario è altresì composto da differenti *dimensioni di indagine*, ognuna indagata attraverso un determinato numero di domande.

Parte Questionario	Dimensioni Indagate	n° domande
PRIMA	<i>Dati Socio anagrafici</i>	5
SECONDA	<i>Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	10
	<i>Chiarezza Organizzativa</i>	22
	<i>Ambiente di Lavoro</i>	16
	<i>Fattori di stress e disturbi psicofisici</i>	10
	<i>Apertura all'Innovazione</i>	7
	<i>Suggerimenti di Miglioramento</i>	3
TERZA	<i>Grado di condivisione del sistema di valutazione</i>	12
QUARTA	<i>Valutazione del superiore gerarchico</i>	9
QUINTA	<i>Lavoro Agile</i>	21
TOTALE		115

2.3 I RISULTATI: INDICATORI GENERALI

Il primo dato preso in considerazione è quello relativo all'ampiezza del campione, riassunto nei grafici 2.1 e 2.2.

Grafico 2.1 Numero partecipanti sul totale campione

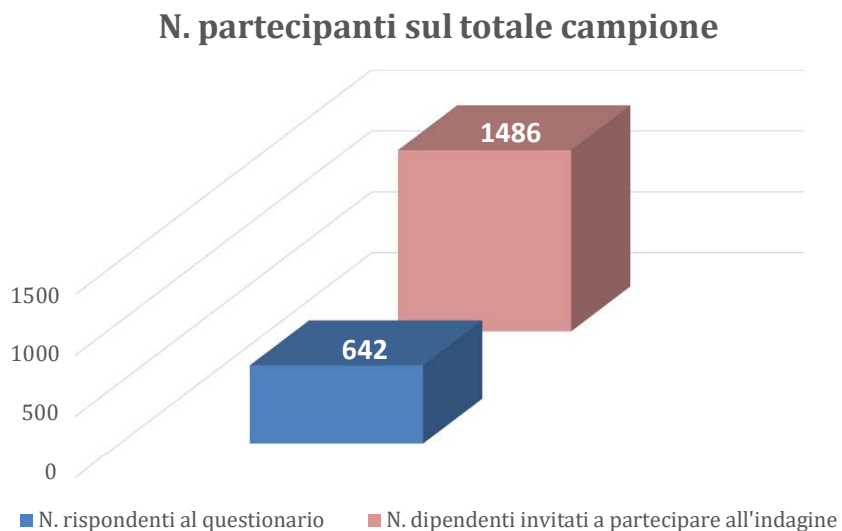
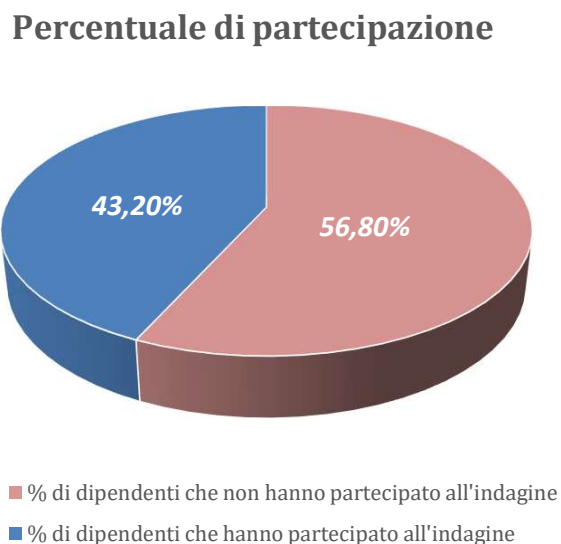


Grafico 2.2 Percentuale di partecipazione



I risultati della sezione “Anagrafica” dell’indagine sono riassunti nei seguenti grafici. In particolare, tra i rispondenti figurano il 45,3% di uomini ed il 54,7% di donne (**Grafico 2.3**); di questi il 4,8% è al di sotto dei 30 anni, il 20,2% ha un’età compresa tra i 31 e i 40 anni, il 26,5% tra i 41 ed i 50, il 34,6% tra i 51 ed i 60 ed il 13,9% supera i 60 anni di età (**Grafico 2.4**).

Grafico 2.3 Genere

Genere

642 risposte

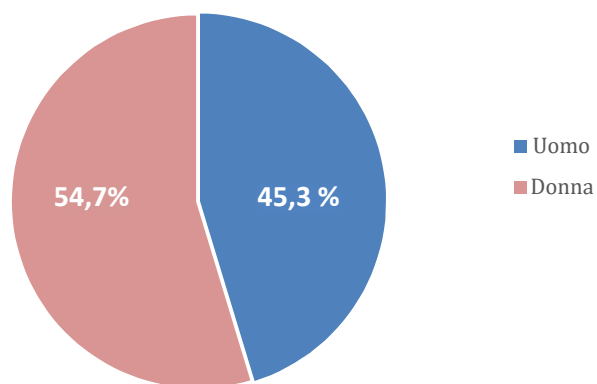
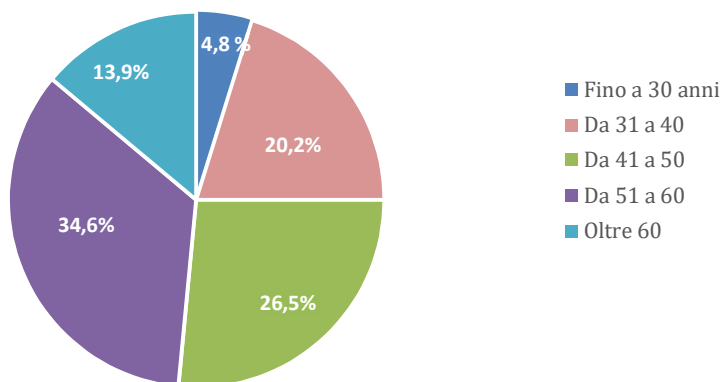


Grafico 2.4 Età

Età

642 risposte

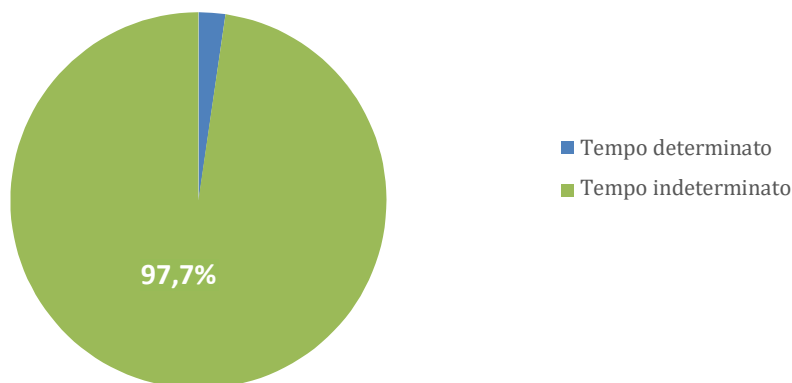


I dati sulla tipologia di contratto indicano che tra i rispondenti il 97,7% ha un contratto di tipo indeterminato.

Grafico 2.5 Tipologia di Contratto

Tipologia di Contratto

642 risposte

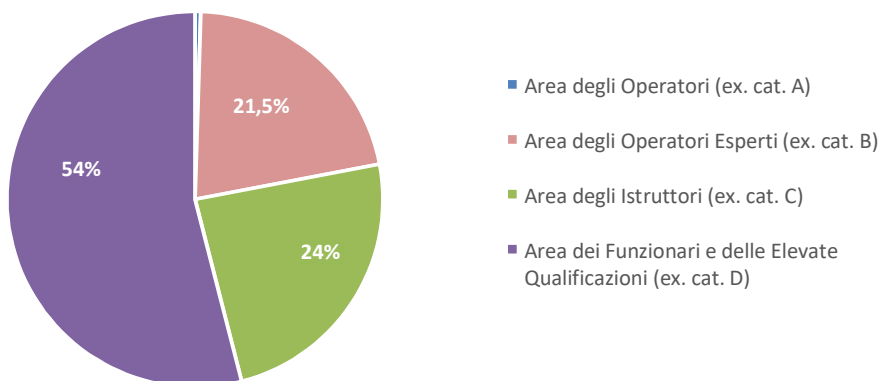


I dati sul sistema di classificazione dei dipendenti rispetto alle categorie del CCNL di riferimento, indicano che tra i rispondenti lo 0,5% appartiene alla categoria Operatori, il 29,5% alla categoria Operatori Esperti, il 25,1% alla categoria Istruttori ed il 44,9 % dei rispondenti è inquadrato nella categoria dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

Grafico 2.6 Sistema di classificazione

Sistema di classificazione

642 risposte



Infine, i dati sul dipartimento di riferimento mostrano che tra i rispondenti al questionario il 48,8% lavora presso il Dipartimento “Lavoro e Welfare”.

Grafico 2.7 Dipartimento di Appartenenza

Dipartimento di Appartenenza

642 risposte

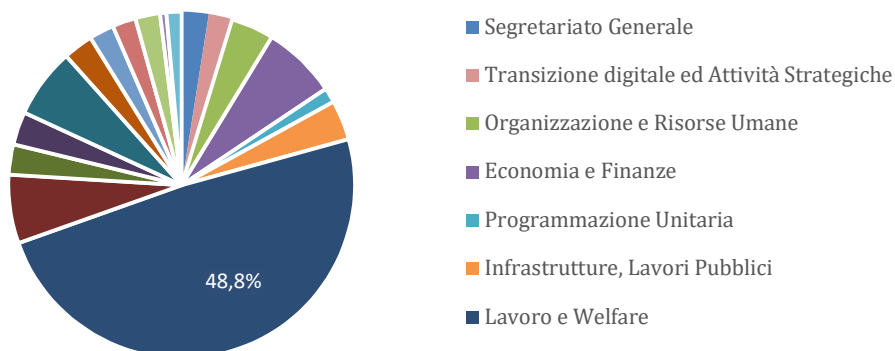
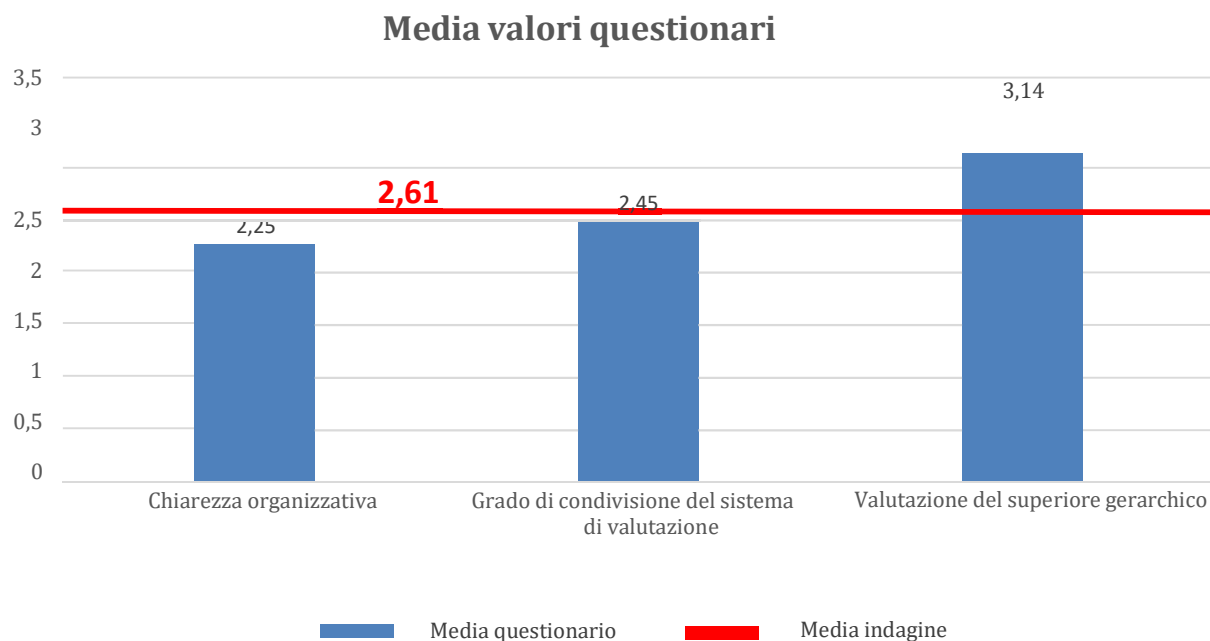


Tabella 2.1 Profilo anagrafico questionario Benessere Organizzativo

Genere	Numero	Percentuale
Donna	351	54,7%
Uomo	291	45,3%
Tipologia di Contratto		
Tempo determinato	15	2,3%
Tempo indeterminato	627	97,7%
Età		
Fino a 30 anni	31	4,8%
da 31 a 40	130	20,2%
da 41 a 50	170	26,5%
da 51 a 60	222	34,6%
Oltre 60	89	13,9%
Area		
Operatori	3	0,5%
Operatori Esperti	138	21,5%
Istruttori	154	24%
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	347	54%

Per quanto riguarda l'analisi degli indici generali è stata calcolata la media dei punteggi per Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del Sistema di valutazione e Valutazione del Superiore Gerarchico confrontandola con la media generale dell'indagine (**Grafico 2.8**).

Grafico 2.8 Media questionario e media dell'indagine



Dati	Media
Chiarezza organizzativa	2,25
Grado di condivisione del sistema di valutazione	2,45
Valutazione del superiore gerarchico	3,14
MEDIA INDAGINE	2,61

La rappresentazione dei valori medi per area offre una rappresentazione dei risultati dell'indagine. La media dell'indagine pari a **2,61** che tiene conto delle dimensioni elencate nel paragrafo successivo, si attesta su un valore di poco superiore alla soglia di **2,5**. Rispetto al valore medio dell'indagine 2022, si ravvisa un lieve calo della media raggiunta (media 2022 = **2,64**), ma il risultato va rapportato anche alla maggiore partecipazione all'indagine rispetto all'ultima edizione, da parte dei dipendenti coinvolti. Il giudizio è stato mitigato soprattutto dai giudizi negativi relativi al **Grado di Condivisione del Sistema di Valutazione** con una media pari a 2,45, migliorata di poco rispetto all'indagine del 2022 (media pari a 2,40).

Notiamo un ulteriore miglioramento per quanto riguarda i giudizi relativi alla **Valutazione del superiore gerarchico** con una media pari a 3,14 (indagine 2022: media pari a 2,83).

Al contrario troviamo un peggioramento per i giudizi relativi alla **Chiarezza organizzativa** con una media pari a 2,25 (indagine 2022: media pari a 2,70).

3. BENESSERE ORGANIZZATIVO

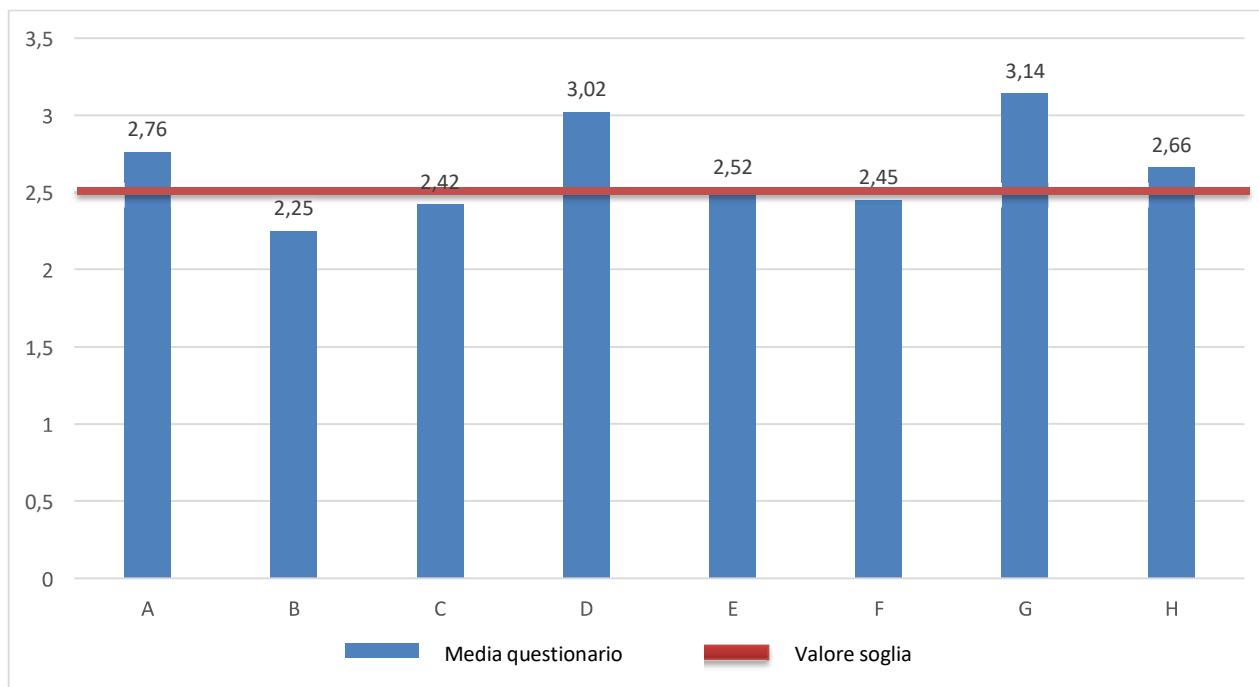
Le dimensioni che sono state esaminate con l'indagine sono riportate nella **Figura 3.1** e nel **Grafico 3.1**.

Figura 3.1 Dimensioni di indagine



Con il **grafico 3.1** si rappresenta per ciascuna delle dimensioni considerate dal questionario il punteggio medio. Tutte le dimensioni che superano il valore soglia di 2,5 sono quelle percepite dal campione di riferimento positivamente dal punto di vista della salute organizzativa. Tutte quelle che, viceversa, si collocano al di sotto della soglia sono quelle percepite dal campione come maggiormente critiche. Il punteggio medio della dimensione "Indicatori negativi" si attesta a 2,5 (neutro). In questa analisi complessiva non vengono presi in considerazione le dimensioni che riguardano i *suggerimenti migliorativi* che sono stati analizzati successivamente.

Grafico 3.1 Profilo generale: Punteggi maggiori di 2,5 sono *positivi*; punteggi inferiori a 2,5 sono *negativi*



Indicatore	Media
A. COMFORT E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO	2,76
B. CHIAREZZA ORGANIZZATIVA	2,25
C. AMBIENTE DI LAVORO	2,42
D. FATTORI DI STRESS E DISTURBI PSICOFISICI	3,02
E. APERTURA ALL'INNOVAZIONE	2,52
F. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	2,45
G. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	3,14
H. LAVORO AGILE	2,66

Dal profilo generale del questionario sul Benessere Organizzativo, come dimensioni maggiormente favorevoli emergono i seguenti ambiti: **Valutazione del superiore gerarchico** (3,14); **Fattori di stress e disturbi psicofisici** (3,02). Sono inoltre apprezzati i livelli di **Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro** (2,76) e **Lavoro agile** (2,66). Al contrario, quelle caratterizzate da punteggi inferiori alla media, quindi percepite dagli intervistati come elementi di criticità sono: **Chiarezza organizzativa** (2,25) e **Ambiente di lavoro** (2,42).

A. COMFORT E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Punteggi da 1 a 4: 1= insufficiente 2=mediocre 3=sufficiente 4= buono

Punteggi maggiori di 2,5 sono *positivi*; punteggi inferiori a 2,5 sono *negativi*

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,76	35,55 %	64,45 %

Tale dato rappresenta la percezione dell'ambiente di lavoro relativamente alla **sicurezza** e al **comfort**. L'alta percentuale di risposte positive mostra la percezione di un ambiente confortevole e sicuro, in aumento rispetto al valore registrato nel 2022 (61,98% di risposte positive per una media dimensione di 2,72).

B. CHIAREZZA ORGANIZZATIVA

Punteggi da 1 a 4: 1= per nulla 2=poco 3=abbastanza 4= molto

Punteggi maggiori di 2,5 sono *positivi*; punteggi inferiori a 2,5 sono *negativi*

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive	% Risposte "Non applicabile"
2,25	52,68 %	40,73 %	6,59 %

Tale dato è utile a rappresentare la percezione di coloro che hanno risposto circa la **chiarezza degli obiettivi organizzativi**. L'alta percentuale di risposte negative evidenzia problematiche nella gestione della chiarezza organizzativa in contrapposizione ai risultati registrati nel 2022, risposte positive 64,30 % e risposte negative 35,70%, (media dimensione 2,86). Il 6,59 % degli intervistati ha ritenuto "Non applicabile" alla sua situazione le affermazioni proposte dal questionario.

C. AMBIENTE DI LAVORO

Punteggi da 1 a 4: 1= mai 2=raramente 3=a volte 4= spesso

Punteggi maggiori di 2,5 sono positivi; punteggi inferiori a 2,5 sono negativi

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,42	49,66 %	50,34 %

Per la dimensione C non si registra un elevato scostamento tra le risposte positive e negative. Inoltre, emerge un peggioramento rispetto al 2022 con percentuali di risposte negative e positive rispettivamente del 44,51 % e del 55,49 % (media dimensione 2,67).

D. FATTORI DI STRESS E DISTURBI PSICOFISICI

Punteggi da 1 a 4: 4= mai/0-10% 3=raramente/20-30%/2-3gg 2=a volte/50%/Oltre 1 settimana 1= spesso/100%/Oltre 2 settimane

Punteggi maggiori di 2,5 sono positivi; punteggi inferiori a 2,5 sono negativi

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
3,02	39,89 %	60,11 %

Dalla indagine emerge una tendenza in crescita rispetto allo scorso anno quando era stata riscontrata una media dimensione pari a 2,81. I dipendenti ritengono che i disturbi segnalati non siano associati al lavoro svolto e che tali disturbi non abbiano compromesso le presenze lavorative.

E. APERTURA ALL'INNOVAZIONE

Punteggi da 1 a 4: 1= per nulla 2=poco 3=abbastanza 4= molto

Punteggi maggiori di 2,5 sono positivi; punteggi inferiori a 2,5 sono negativi

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,52	47,06 %	52,94 %

La dimensione registra un aumento delle risposte positive, evidenziando un cambio di rotta rispetto all' annualità pregressa quando la media si attestava a 2,44 con soltanto il 48,14% di risposte positive.

F. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Punteggi da 1 a 4: 4= molto 3=abbastanza 2=poco 1= per nulla

Punteggi maggiori di 2,5 sono *positivi*; punteggi inferiori a 2,5 sono *negativi*

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,45	48,08 %	51,92 %

Anche in questa dimensione i risultati evidenziano un miglioramento rispetto alle annualità pregresse, le quali registravano una percentuale di risposte negative maggiori (precedente media dimensione = 2,40).

G. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Punteggi da 1 a 4: 1= mai 2=raramente 3=a volte 4= spesso

Punteggi maggiori di 2,5 sono *positivi*; punteggi inferiori a 2,5 sono *negativi*

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
3,14	24,06	75,94 %

La percentuale di risposte positive segue l'andamento dello scorso anno (65,15%) e continua il trend di crescita (media dimensione 2,83). Le risposte positive del campione rappresentano il miglioramento della percezione che i dipendenti hanno del proprio superiore gerarchico.

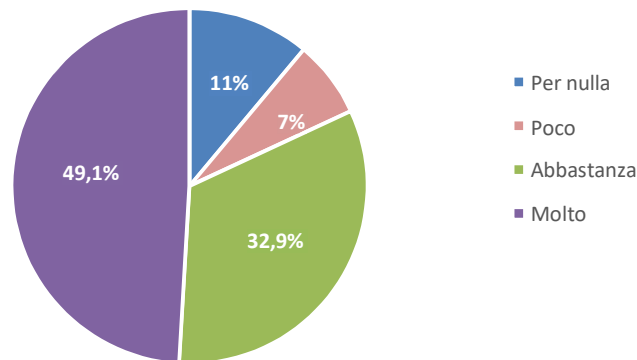
H. LAVORO AGILE

L'ultima sezione del questionario è stata dedicata alle modalità di lavoro agile. Il 49,1% dei dipendenti dichiara che la giornata in smart working consente un'ottima produttività. Se si considerano i dipendenti che l'hanno percepita abbastanza produttiva, si deduce che circa il 32,9% dei dipendenti ha avuto un giudizio più che positivo sulla produttività lavorativa attraverso la modalità di **lavoro agile**. Soltanto il 7% dei dipendenti considerano il lavoro in modalità agile meno produttivo, mentre l'11,1% ha espresso un giudizio totalmente negativo.

Grafico H.1 Produttività giornate smart working

Le giornate di smart working sono produttive?

642 risposte

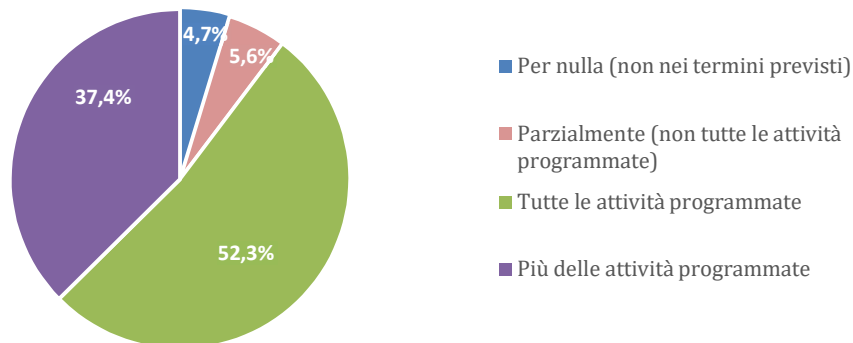


Lo stesso giudizio lo si riscontra nello svolgimento delle attività. Al riguardo, il 52,3% dei dipendenti dichiara di aver svolto tutte le attività programmate e di questi il 37,4% "più delle attività programmate".

Grafico H.2 Attività programmate svolte in smart working

Ha svolto tutte le attività programmate?

642 risposte



Punteggi da 1 a 4: 1= per nulla 2=poco 3=abbastanza 4= molto
Punteggi maggiori di 2,5 sono *positivi*; punteggi inferiori a 2,5 sono *negativi*

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,66	43,06 %	56,94 %

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: la **riduzione dell'impatto Ambientale** (emissioni per tragitto casa-lavoro, ...), una **riduzione delle spese extra** (benzina, parcheggio, biglietti autobus o treno...), oltre al **miglioramento della conciliazione vita lavoro dei dipendenti** e al **risparmio dei costi di gestione degli spazi fisici**.

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

I. SUGGERIMENTI MIGLIORATIVI

Una sezione del questionario è stata riservata ai suggerimenti migliorativi. I lavoratori chiedono principalmente che venga **valorizzato il personale** (64,5% dei partecipanti), **comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro** (55,3% dei partecipanti) e che venga promosso il **lavoro agile** (47,7% dei partecipanti).

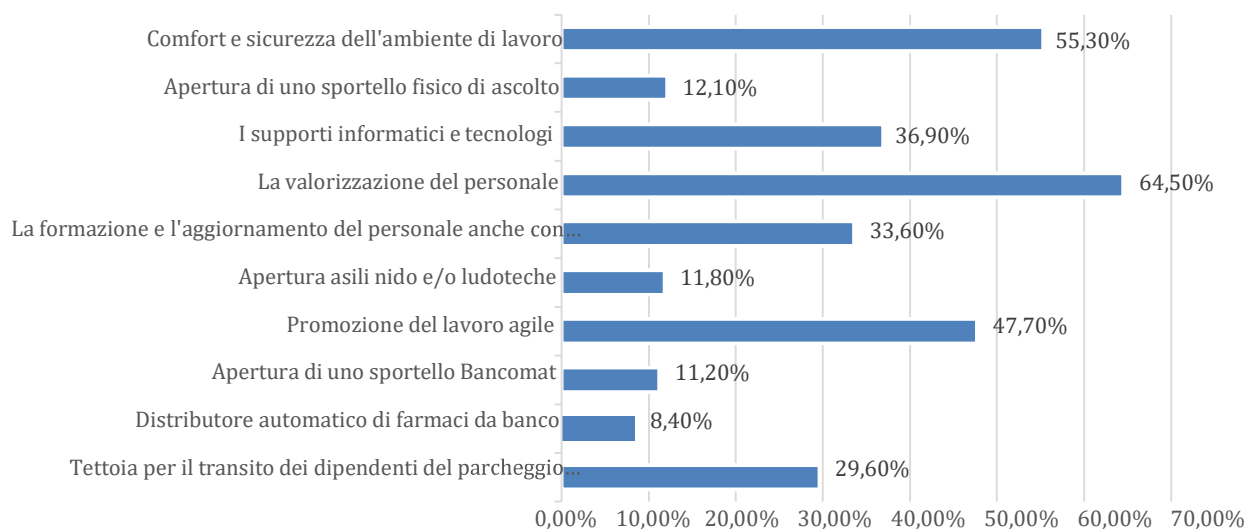
Inoltre, altri suggerimenti migliorativi da evidenziare sono:

- La dotazione di supporti informatici e tecnologici (36,9% dei partecipanti)
- La formazione e l'aggiornamento (33,6% dei partecipanti).

Grafico I.1 *Suggerimenti per poter migliorare l'organizzazione d'appartenenza*

Quali sono, secondo lei, le cose più urgenti da migliorare nella sua organizzazione? (max. 3 risposte)

642 risposte



4. CONCLUSIONI

Nella valutazione del Benessere Organizzativo sono state prese in considerazione le Dimensioni dalla A alla lettera H (tabella 4.1). L'indagine evidenzia una prevalenza delle risposte positive rispetto al totale delle risposte; la media delle risposte positive è pari a 56,67% in aumento rispetto ai valori degli scorsi anni.

Lo stato di benessere all'interno della Regione Calabria trova numerosi riscontri positivi con diversi punti di forza. Tra le aree su cui intervenire ritroviamo quelle riguardanti gli aspetti organizzativi e gestionali, così come rappresentato nella seguente tabella.

Tabella 4.1 Risultati indagine Benessere organizzativo 2023 a confronto con l'indagine del 2022

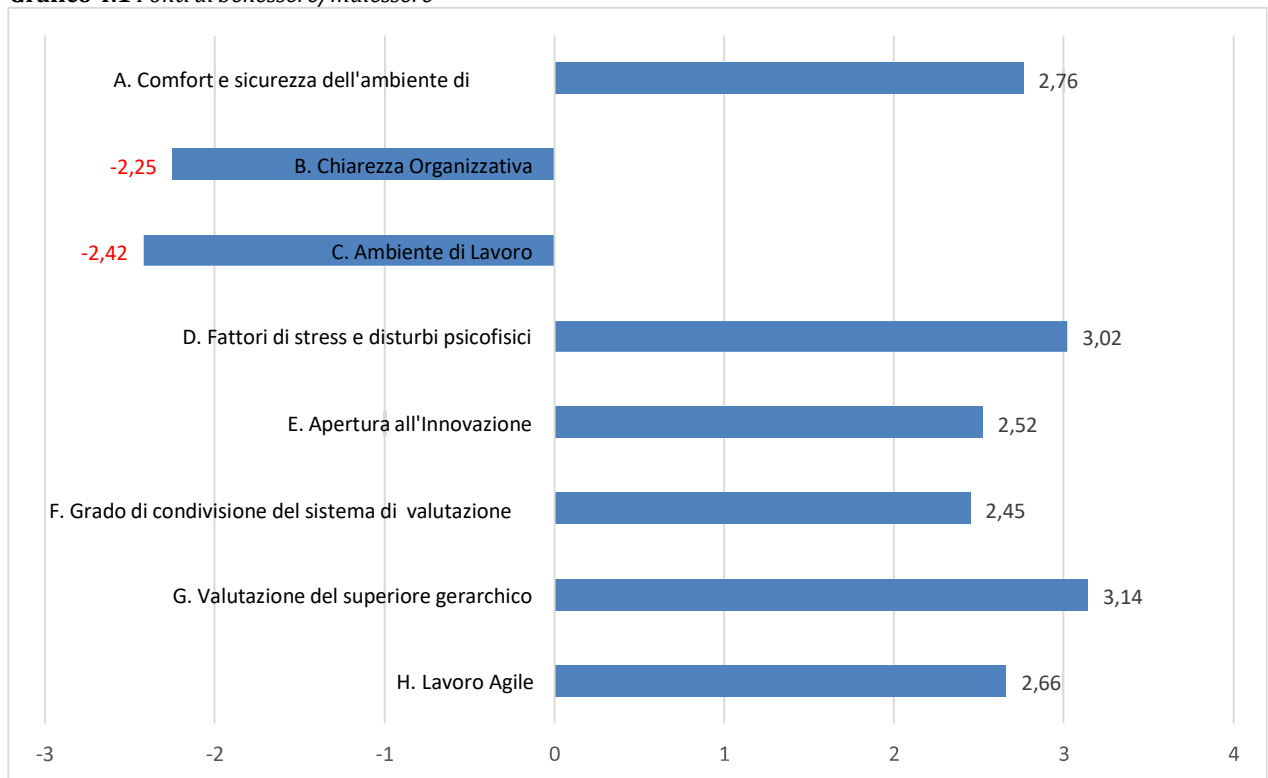
Indicatore	Media	% Risposte negative	% Risposte positive	% Risposte "Non applicabile"
A. COMFORT E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO	2,76	35,55%	64,45%	
B. CHIAREZZA ORGANIZZATIVA	2,25	52,68%	40,73%	6,59%
C. AMBIENTE DI LAVORO	2,42	49,66%	50,34%	
D. FATTORI DI STRESS E DISTURBI PSICOFISICI	3,02	39,89%	60,11%	
E. APERTURA ALL'INNOVAZIONE	2,52	47,06%	52,94%	
F. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	2,45	48,08%	51,92%	
G. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	3,14	24,06%	75,94%	
H. LAVORO AGILE	2,66	43,06%	56,94%	

Le dimensioni **"Valutazione Del Superiore Gerarchico"** e **"Comfort e Sicurezza"** rappresentano le aree con risultati di indagine migliori. Troviamo invece in una posizione opposta le dimensioni **"Chiarezza Organizzativa"** e **"Ambiente di lavoro"** anche se i valori sono migliorati rispetto al 2022.

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 I) dalle quali sono emersi preziosi elementi cui l'Ente potrà tener conto per il futuro.

In particolare, emerge dalla rilevazione che il personale ritiene di dover essere adeguatamente valorizzato, ritiene sia necessaria una miglioria nella dimensione Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro (ambito per il quale si registra un trend positivo rispetto alle annualità pregresse) ed auspica una maggiore promozione del lavoro agile.

Grafico 4.1 Fonti di benessere/malessere





Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Alle amministrazioni di cui
all'articolo 1, comma 2, del decreto
legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Oggetto: riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

1. Premessa e obiettivi	1
2. Il contesto di riferimento	3
3. Le azioni per una cultura del “rispetto”	4
3.1. Attività dei Comitati unici di garanzia (CUG)	4
3.2. Iniziativa “Riforma-Mentis”	8
4. Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne ...	9

1. Premessa e obiettivi

Alle pubbliche amministrazioni è attribuito il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno (articolo 7, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

A questo proposito, si intende richiamare l'attenzione delle amministrazioni in indirizzo al fine di promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale.

Non bisogna sottacere il fatto che la violenza contro le donne è, purtroppo, un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso rafforzato da comportamenti comuni e si declina in svariate forme che devono destare, tutte, grande allarme sociale.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Alle amministrazioni pubbliche, quindi, 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.

Trattandosi, quindi, di un tema culturale, si ritiene fondamentale sviluppare e promuovere l'adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di "gestori" del capitale umano, debbono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

È, altresì, fondamentale proporre adeguate campagne di informazione, anche continuative, all'interno degli ambienti di lavoro pubblico per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani, come i Codici etici e i Codici di condotta.

La formazione e la sensibilizzazione rappresentano leve abilitanti per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di un'azione di prevenzione e protezione delle vittime, contribuendo in tal modo alla creazione di ambienti organizzativi che mettano i dipendenti nelle migliori condizioni per svolgere il proprio lavoro, anche al fine di garantire una maggiore efficacia nell'erogazione dei servizi resi agli utenti, cittadini e imprese.

Preme sottolineare che oltre ad essere destinate a tutti i dipendenti pubblici e come sopra chiarito ai vertici delle amministrazioni, le indicazioni qui fornite sono rivolte, in particolare, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, sia a livello centrale sia a livello territoriale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

2. Il contesto di riferimento

L'evoluzione della normativa italiana sul tema prende le mosse dalla ratifica della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011 (legge 27 giugno 2013, n. 77), che rappresenta il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante per la protezione delle donne contro qualsiasi forma di violenza.

A seguito della ratifica della Convenzione di Istanbul, l'Italia ha compiuto una serie di interventi volti a istituire una strategia integrata per combattere la violenza nel solco tracciato dalla Convenzione. Tale strategia si basa su un approccio integrato che vede, a fianco di misure di natura penale e processuale, con l'introduzione di fattispecie di reato e di misure procedurali specifiche, anche strumenti di carattere preventivo e azioni di supporto, con l'istituzione di percorsi agevolati per le donne che intendono sottrarsi a fenomeni di violenza.

L'Italia, inoltre, ha ratificato la Convenzione OIL 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (legge 15 gennaio 2021, n. 4) con il correlato strumento applicativo che l'accompagna, la Raccomandazione 206; questi strumenti innovano il quadro normativo domestico, sia sul versante delle definizioni che su quello dell'approccio ai fenomeni regolati, e diventano centrali – sul luogo di lavoro – le attività di prevenzione. A seguito della ratifica della Convenzione, gli Stati membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

A livello nazionale, il Piano Strategico contro la violenza maschile sulle donne 2021-2023 favorisce l'integrazione tra politiche e interventi a vario titolo promossi o che si intendono promuovere, non solo a livello governativo ma, soprattutto, da parte delle amministrazioni regionali e degli enti locali, valorizzando il ruolo delle associazioni e del partenariato socioeconomico nella definizione e programmazione delle politiche.

Il 22 novembre 2023 il Parlamento ha inoltre approvato all'unanimità la legge per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica (legge 24 novembre 2023, n. 168), che, nel solco dei precedenti interventi legislativi in materia, tra i quali la legge 19 luglio 2019, n. 69 (c.d. Codice Rosso), ha rafforzato le misure e gli strumenti di tutela delle donne vittime di violenza, per consentire



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

una preventiva, efficace e rapida valutazione del rischio di letalità, di reiterazione e di recidiva, al fine di interrompere il ciclo della violenza prima che sfoci in condotte più gravi, finanche in femminicidi.

La legge appena citata, al fine di contrastare il fenomeno della violenza sulle donne e della violenza domestica, spesso impropriamente declassata a semplice conflittualità, recepisce anche le istanze più urgenti emerse nell'ambito dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, istituito con legge 30 dicembre 2021, n. 234 e dalla Relazione finale sull'attività della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio.

Inoltre, a livello sovranazionale, la Strategia dell'Unione europea per la parità di genere (*Gender Equality Strategy*) 2020-2025 muove dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali. La strategia, inoltre, definisce obiettivi e azioni affinché, entro il 2025, si possa realizzare un'Unione in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società. Tra gli obiettivi si richiamano, in modo particolare, i seguenti: porre fine alla violenza contro le donne; sfidare gli stereotipi; colmare i divari di genere nel mercato del lavoro.

3. Le azioni per una cultura del “rispetto”

3.1. Attività dei Comitati unici di garanzia (CUG)

La legge 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato alcune modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, il quale ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* (articolo 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Il Comitato unico di garanzia (d'ora in avanti, anche “CUG”), tra le varie funzioni, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG, al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il ruolo centrale dei CUG per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità è stato confermato dalla Direttiva n. 2/2019, adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei ministri delegato alle pari opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". La direttiva menzionata prevede che i CUG, osservatori privilegiati e attenti conoscitori della situazione del personale della amministrazione di appartenenza, vengano riconosciuti all'interno dell'amministrazione pubblica quali importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

A questo proposito, è necessario che tutte le Amministrazioni pubbliche indicate dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 costituiscano al loro interno, così come previsto dalla normativa vigente, il Comitato unico di garanzia.

L'azione dei CUG non è peraltro isolata, ma collocata all'interno di una rete di relazioni con altri soggetti quali: il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la/il Consigliera/e di parità, la/il Consigliera/e di fiducia, ove sia stata nominata, l'OIV, il RSSPP, il responsabile delle risorse umane e gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Nel contesto attuale i CUG possono dare un importante contributo per prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne intercettando le situazioni che si verificano all'interno delle amministrazioni e contribuendo a far crescere la cultura del rispetto nei luoghi di lavoro e, di conseguenza, nei contesti familiari e nella società civile.

Al fine di favorire la messa in sicurezza delle donne vittime di violenza, il CUG può porsi come "antenna", sensore e possibile destinatario delle segnalazioni rese dalle lavoratrici, che potrebbero



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

agevolmente vedere nel Comitato un punto di riferimento al quale chiedere informazioni e supporto per l'accompagnamento ai soggetti istituzionalmente competenti. Il CUG, anche tramite il "Nucleo di ascolto organizzato", ove costituito, può agevolare il contatto tra le vittime di violenza e i soggetti cui le medesime possono far riferimento per avere protezione ed assistenza.

I CUG nella pubblica amministrazione rappresentano, quindi, un importante strumento per attuare politiche in tema 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 sicurezza sul lavoro.

I CUG delle più importanti Amministrazioni pubbliche italiane, in modo del tutto spontaneo, con la finalità di mettere a disposizione le esperienze positive e condividerle, hanno costituito un network spontaneo, dando vita alla "Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia" che oggi conta più di 400 CUG di altrettante amministrazioni pubbliche (Ministeri, Enti di ricerca, Regioni, Comuni, Università, Istituti di previdenza ecc.).

La Rete dei Comitati Unici di Garanzia, catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato, facilita la progettazione di azioni comuni tra più amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi. L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione, facilitate anche dalla realizzazione di una piattaforma tecnologica di collegamento prevista dalla Direttiva 2/2019.

A questo proposito, attraverso una Convenzione con Formez PA, il Dipartimento della funzione pubblica ha realizzato e pubblicato nel corso del 2020 il portale *web* (<https://portalecug.gov.it/>), con funzione di consolidamento e rafforzamento della rete dei CUG. Il portale si configura come punto di raccordo e condivisione, raccogliendo le informazioni relative alle attività svolte dai singoli Comitati, quali iniziative di formazione, congressi, seminari di approfondimento, nonché attraverso la diffusione di una *newsletter* periodica.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In un'ottica di semplificazione degli oneri amministrativi richiesti, il portale offre un'area riservata ai CUG e alle amministrazioni pubbliche, per l'assolvimento in via telematica delle comunicazioni previste dalla direttiva n. 2/2019, la cui implementazione è di competenza sia del Dipartimento della funzione pubblica sia del Dipartimento per le pari opportunità.

L'analisi dei dati raccolti attraverso tale procedura ha prodotto una reportistica interna, che viene valutata con l'obiettivo di sviluppare i contenuti della direttiva stessa, anche in conseguenza delle intervenute modifiche normative.

Si evidenzia, inoltre, l'innovazione apportata dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", con cui è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Si ricordano, infine, le linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, adottate in attuazione dell'articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, redatte dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

I CUG, 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, adottano azioni condivise per recepire e fare emergere segnalazioni di violenza contro le donne attraverso:

- materiale informativo da divulgare a lavoratrici e lavoratori della P.A. per sensibilizzare gli stessi sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne;
- la pubblicazione sul sito internet istituzionale e su quello del CUG il numero verde 1522, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- iniziative formative per i dipendenti;
- azioni di sensibilizzazione per la creazione di Sportelli di ascolto e/o del Nucleo di ascolto organizzato;
- adozione di Codici etici e strumenti di mediazione dei conflitti e prevenzione dei fenomeni di molestie e violenze quali le/i Consigliere/i di fiducia;
- azioni di monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie;
- informazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti preposti alla tutela.

3.2. Iniziativa “Riforma-Mentis”

A giugno 2022 è stata attivata l'iniziativa formativa “Riforma-Mentis”¹, promossa dal Dipartimento della funzione pubblica, con la collaborazione di FormezPA, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.

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

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

- riflettere sui segnali deboli, sui contesti e sui comportamenti molesti sul luogo di lavoro;
- approfondire le conseguenze psicologiche, organizzative e legali della molestia sul luogo di lavoro;
- condividere un approccio sulla gestione degli eventuali casi di molestie;

¹ Promossa a partire dal 2017 in attuazione del Piano Strategico Nazionale contro la violenza sulle donne (2017-2020) approvato dal Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017 per dare implementazione alla “Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica” (c.d. Convenzione di Istanbul).



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- definire pratiche preventive utili a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del principio della parità di genere;
- individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili rispetto alla protezione delle vittime e alla sanzione degli autori a partire dal numero anti violenza e *stalking* “1522”;
- rafforzare il ruolo degli organismi di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, quali i Comitati unici di garanzia, la Consigliera e il Consigliere di parità, la Consigliera e il Consigliere di fiducia.

Realizzato su piattaforma *Moodle* con il formato grafico del *cartoon*, privilegiando quindi uno stile comunicativo diretto e un approccio pragmatico, il corso ha la durata complessiva di un’ora ed è stato organizzato in tre moduli formativi: il primo modulo è dedicato alle molestie sul luogo di lavoro e comprende esempi pratici relativi alle definizioni e alla normativa di riferimento; il secondo è incentrato sulle strategie individuali di risposta; il terzo affronta le strategie organizzative di contrasto e gestione dei casi di molestie. Particolare attenzione è stata dedicata all’elaborazione e alla revisione dei testi: in questo senso il Dipartimento della funzione pubblica e Formez PA hanno costituito un gruppo di lavoro che ha coinvolto figure esperte in materia, quali avvocati e consulenti del lavoro. Il corso è stato erogato attraverso la piattaforma di formazione di Formez Pa a partire dal luglio 2022. Agli iscritti è stato rilasciato un attestato di partecipazione, previo superamento di una prova di apprendimento.

4. Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne

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.

Nel contesto delle attribuzioni spettanti al Ministro per la pubblica amministrazione appare, quindi, necessario intervenire affinché le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

legislativo 30 marzo 2001, n. 165, organizzino, nell'ambito della formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, specifici cicli formativi, i cui contenuti 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" ed in coerenza con le medesime, per il conseguimento dei seguenti obiettivi generali:

- conoscenza e individuazione delle varie forme di violenza contro le donne e delle sue possibili cause;
- 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 sopra citata;
- promozione di buone pratiche in materia.

In particolare, i moduli formativi hanno, tra l'altro, ad oggetto:

1. analisi conoscitiva di tipo valutativo, che riguarda tanto le dimensioni quantitative, quanto gli aspetti qualitativi della violenza contro le donne;
2. analisi conoscitiva dei segnali attraverso cui la violenza contro le donne si manifesta nelle sue diverse forme, mediante interventi di carattere multidisciplinare e multiprofessionale sulla base di un approccio integrato;
3. analisi e mappatura di:
 - istituti giuridici previsti dall'ordinamento e connesse procedure attivabili in funzione di prevenzione e contrasto del fenomeno;
 - misure di sostegno sociale (ad esempio, centri antiviolenza, case rifugio, sportelli antiviolenza, numero unico, ecc.);
 - misure di sostegno economico (microcredito e reddito di libertà);
 - misure di sostegno lavorativo già presenti nell'ambito del lavoro pubblico a tutela delle vittime;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- procedure di assistenza e supporto concretamente attivabili nell'ipotesi in cui si desiderasse chiedere aiuto in ragione di episodi di violenza subiti o che si teme possano verificarsi.


In tale contesto, le amministrazioni pubbliche garantiscono tra l'altro:

- la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento professionale per il contrasto alla violenza contro le donne, utilizzando anche gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, tra cui il corso "Riforma-Mentis" erogato sulla piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81);
- l'adozione e la implementazione dei Codici etici e Codici di condotta al fine di garantire il rispetto delle pari opportunità;
- la cura della formazione e dell'aggiornamento professionale dei dipendenti in materia di pari opportunità, al fine di sviluppare una cultura di genere all'interno delle amministrazioni pubbliche;
- l'istituzionalizzazione di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione e/o momenti formativi in occasione della celebrazione della Giornata internazionale 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.

Roma, 29 novembre 2023

Sen. Paolo Zangrillo

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



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

**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE****Deliberazione n. 649 della seduta del 10 dicembre 2022.**

Oggetto: Approvazione del Piano d'intervento per le Politiche di Genere della Regione Calabria in attuazione dell'art. 11 della L.R. n. 7/2022 "Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile".

Assessore Proponente: F.to Dott.ssa Giuseppina Princi

Dirigente Generale: F.to Avv. Maria Francesca Gatto

Dott. Roberto Cosentino

Dirigente di Settore: F.to Avv. Ersilia Amatruda

Alla trattazione dell'argomento in oggetto partecipano:

			Presente	Assente
1	ROBERTO OCCHIUTO	Presidente	X	
2	GIUSEPPINA PRINCI	Vice Presidente	X	
3	GIOVANNI CALABRESE	Componente	X	
4	MAURO DOLCE	Componente	X	
5	GIANLUCA GALLO	Componente	X	
6	FILIPPO PIETROPAOLO	Componente	X	
7	EMMA STAINÈ	Componente	X	
8	ROSARIO VARÌ	Componente	X	

Assiste il Segretario Generale della Giunta Regionale.

La delibera si compone di n. 3 pagine compreso il frontespizio e di n.1 allegato.

Il Dirigente Generale del Dipartimento Bilancio
conferma la compatibilità finanziaria del presente provvedimento
con nota F.to Dott. Filipo De Cello

LA GIUNTA REGIONALE**VISTI:**

- gli articoli 33, 34, 117 terzo comma e 118 della Costituzione;
- la Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 “Modifiche al Titolo V della parte seconda della Costituzione”;
- lo Statuto della Regione Calabria;
- la Legge regionale n.7 del 13/5/1996 e ss.mm.ii.;
- il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.354 del 24/6/1999 relativo alla separazione dell’attività amministrativa di indirizzo e di controllo da quella gestionale, per come modificato ed integrato con il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.206 del 5/12/2000;
- il D.Lgs n. 198 del 11 aprile 2006 e successive modifiche e integrazioni avente ad oggetto il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge n. 246/2005 e s.m.i. contiene le disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, nei rapporti etico-sociali, economici e nei rapporti civili e politici;
- il Decreto legislativo 3 luglio 2017 n. 117 Codice del Terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106. Art. 4;
- la Legge Regionale della Calabria 19/4/1995, n. 22 recante “Istituzione Progetto Donna”;
- la Legge Regionale della Calabria 26/1/1987, n. 4 “Istituzione della commissione per l’uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità fra uomo e donna”;
- la Legge regionale della Calabria n. 38 del 23/11/2016, recante “Istituzione dell’Osservatorio regionale sulla violenza di genere”;
- la 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";
- la Legge regionale 15 marzo 2022, n. 7 Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l’occupazione femminile;

PREMESSO CHE:

-l’art. 11 della legge regionale nr. 7/2022 avente ad oggetto “Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l’occupazione femminile” prevede l’adozione di un piano d’intervento per le politiche di genere della Regione Calabria;

- la parità di genere costituisce un presupposto fondamentale per un sistema equo di cittadinanza ed un reale sviluppo socioeconomico del territorio;

- la sfera lavorativa rappresenta il principale asset sociale nell’ambito del quale occorre contrastare i fenomeni discriminatori realizzando i presupposti per una piena occupazione femminile;

RITENUTO, pertanto, al fine di sostenere lo sviluppo di condizioni atte a contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, sotto l'aspetto dell'accesso al lavoro e della progressione di carriera nonché a favorire l’equilibrio tra vita professionale e familiare, di dover approvare il Piano d’intervento per le Politiche di Genere della Regione Calabria, allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

ATTESTATA l’indifferibilità del presente atto trattandosi di un adempimento previsto dalla legge regionale nr. 7/2022;

PRESO ATTO:

- che il Dirigente generale ed il Dirigente di settore del Dipartimento proponente attestano che l’istruttoria è completa e che sono stati acquisiti tutti gli atti e i documenti previsti dalle disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia;

- che il Dirigente generale ed il Dirigente di settore del Dipartimento proponente, ai sensi dell'art. 28, comma 2, let. a, e dell'art. 30, comma 1, let. a, della legge regionale 13 maggio 1996 n. 7, sulla scorta dell'istruttoria effettuata, attestano la regolarità amministrativa nonché la legittimità della deliberazione e la sua conformità alle disposizioni di leggi e di regolamento comunitarie, nazionali e regionali, ai sensi della normativa vigente e del disciplinare dei lavori di Giunta approvato con D.G.R. n. 17/2020;

- che il Dirigente Generale ed il Dirigente di settore del Dipartimento proponente attestano che il presente provvedimento, in considerazione della sua natura programmatica, non comporta oneri a carico del bilancio annuale e/o pluriennale regionale;

VISTA la vigente Struttura della Giunta Regionale, approvata con DPGR n. 180 del 07.11.2021;
SU PROPOSTA del Vice Presidente della Giunta regionale a voti unanimi

DELIBERA

per le motivazioni indicate in premessa, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:

- **di approvare** il Piano d'intervento per le Politiche di Genere della Regione Calabria, allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **di demandare** al settore competente gli adempimenti attuativi conseguenziali;
- **di notificare** il presente provvedimento a cura del Dipartimento proponente all'Ufficio della Consigliera di Parità, ai Dipartimenti regionali ed a tutte le strutture interessate;
- **di disporre** a cura del Dirigente Generale del Dipartimento proponente, la pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679, e la contestuale pubblicazione sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Avv. Eugenia Mintilla

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Roberto Occhiuto



REGIONE CALABRIA
Regione Calabria
Dipartimento Lavoro e Welfare
Dipartimento Istruzione, Formazione e Pari Opportunità

Piano di intervento ex articolo 11 Legge Regionale 7/2022 “*Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile*”.

Sommario

1. Oggetto e scopo
2. Le azioni per il superamento delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro pubblici e privati in Regione Calabria
3. Le modalità di certificazione della parità di genere nelle imprese
4. Le misure di contrasto ai licenziamenti illegittimi
5. I criteri e le modalità per favorire le imprese nei percorsi di parità di genere
6. Imprenditoria femminile
7. Formazione per l'inserimento e il reinserimento lavorativo
8. Funzionamento degli Spazi Donna

1. Oggetto e scopo

Il presente Piano ha ad oggetto l'attuazione della Legge regionale 7/2022 “Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile” che all'articolo 11 prevede che la Giunta regionale, adotti il Piano di intervento per le politiche di genere.

2. Le azioni per il superamento delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro pubblici e privati in Regione Calabria

Attuare i principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro è l'obiettivo di Regione Calabria, al fine di superare ogni forma di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro pubblici e privati. Le cosiddette “azioni positive” sono le “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Tra gli scopi delle azioni positive si segnalano: l'eliminazione delle disparità nella formazione, nella riqualificazione e nelle progressioni di carriera, la promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.

La Regione Calabria, come inoltre previsto dal Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024 (PAP) approvato con DGR n. 181 del 30 aprile 2022 e dalle Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione” emanate dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Pari Opportunità il 7 ottobre 2022, al fine di favorire la conciliazione vita lavoro realizza attività di promozione degli strumenti e delle modalità di lavoro flessibile.

3. Le modalità di certificazione della parità di genere nelle imprese

La Regione Calabria individua gli elementi necessari al fine di promuovere e incentivare la certificazione della parità di genere nelle imprese, così come prevista dall’intervento (M5C1–1.3) previsto dal PNRR e regolato dalla legge 162/2021, dal Decreto 29 aprile 2022 (GU Serie generale n. 152 del 01/07/2022), dalla legge 234/2022 (legge di bilancio 2022) e dalla nuova strategia “Strategia nazionale per la parità di genere 2021 -2026”.

La Regione, inoltre, acquisisce, mediante avviso pubblico, le manifestazioni d’interesse per l’ottenimento del “Bollino Rosa” in materia di pari opportunità di genere. L’Avviso sarà aperto a tutte le imprese pubbliche e private e le imprese sociali, compresi gli enti strumentali o controllati, le società partecipate e le aziende speciali di enti pubblici e indirizzato allo sviluppo di un sistema premiante per le aziende che adottano politiche di non discriminazione e di valorizzazione delle competenze femminili.

Le imprese interessate, così come suindicate, verranno valutate prendendo in considerazione la loro “catena del valore” in materia di pari opportunità.

Il processo di valutazione, in tutte le sue fasi, sarà costruito in base a criteri di trasparenza, equità e imparzialità di giudizio e verrà effettuato tramite un sistema di indicatori, messi a punto da un gruppo multidisciplinare di esperti individuati dalla Regione Calabria.

Alla fine del percorso di analisi, le aziende che hanno i requisiti saranno autorizzate ad utilizzare il marchio “Bollino rosa Calabria”, rilasciato dalla Regione Calabria.

Saranno inserite, inoltre, nelle campagne di informazione e comunicazione che verranno condotte dalla Regione Calabria per diffondere le attività svolte in materia di pari opportunità di genere e valorizzare le aziende a cui sarà attribuito il “Bollino rosa”.

Il Dipartimento regionale del Mercato del lavoro della Regione Calabria, eventualmente anche con il supporto e l’assistenza tecnica di ANPAL SERVIZI Spa, previa istruttoria e positiva valutazione delle domande di partecipazione pervenute esclusivamente in modalità telematica, procederà all’individuazione delle imprese cui assegnare il Bollino rosa Calabria, adottando il criterio di coerenza con gli obiettivi dell’azione.

Le imprese che intendano presentare la propria candidatura per il “Bollino rosa Calabria” compileranno il modulo presente su apposito link scegliendo una delle finestre previste.

I soggetti richiedenti attestano, considerando la normativa nazionale e regionale di riferimento e nello specifico la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, il DL 77/2021, la L 162/2021, il DIM del 29.03.2022, Decreto 29 aprile 2022 (GU Serie generale n. 152 del 01/07/2022), L. n. 79/2022 e la Circolare tecnica n.11/2022:

- la parità retributiva tra i sessi a parità di qualifica e mansione e a parità di tipologia contrattuale;
- l’adozione di azioni interne di formazione e sensibilizzazione per la qualificazione del personale in funzione delle competenze, dell’esperienza professionale e del potenziale di

ciascun dipendente, e per lo sviluppo delle condizioni lavorative con specifico riferimento alla parità tra personale maschile e femminile;

- l'organizzazione di interventi formativi e aggiornamento professionale che garantiscano l'accesso in condizioni di parità tra personale maschile e femminile e comunque in rapporto proporzionale alla loro presenza sui luoghi di lavoro;
- l'adozione di moduli lavorativi orari, che consentano di equilibrare i tempi di vita e di lavoro;
- l'adozione di strumenti di reinserimento del personale assente per maternità mediante la previsione di specifiche misure per il mantenimento delle competenze e il proseguimento della carriera;
- l'adozione di almeno una delle seguenti misure:
 - 1) istituzione di micronidi nei luoghi di lavoro o stipula di convenzioni con nidi prossimi ai luoghi di lavoro;
 - 2) modelli assicurativi per l'assistenza sanitaria;
 - 3) ausili o sussidi per l'acquisto di beni o servizi di prima necessità;
 - 4) assistenza psicologica o di counseling;
 - 5) altre misure specifiche per favorire la parità del personale maschile e femminile;
- il rispetto della normativa vigente in materia previdenziale, di regolarità contributiva e fiscale, di sicurezza sul lavoro, e di tutela del diritto al lavoro delle persone con disabilità;
- di non essere destinatari di provvedimenti di divieto, decadenza, o sospensione di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 ("Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136") ovvero di non avere in corso i relativi procedimenti;
- di non avere provvedimenti definitivi per licenziamenti dichiarati illegittimi per violazione della normativa in materia di tutela della maternità o della paternità, per discriminazioni di genere o molestie sui luoghi di lavoro.

L'elenco delle imprese con il Bollino rosa Calabria è aggiornato d'ufficio entro sessanta giorni dalla chiusura della relativa finestra temporale ed è pubblicato sul sito istituzionale della Regione Calabria.

Le imprese certificate ai sensi della L. 162/2021 e della UNI PdR 125/2022 saranno inserite nell'elenco delle imprese Bollino rosa Calabria con la sola richiesta e ad esse non sarà richiesto altro adempimento.

4. Le misure di contrasto ai licenziamenti illegittimi

Al fine di contrastare la pratica dei licenziamenti illegittimi, con particolare riferimento a quelli compiuti nei confronti delle donne, la Regione Calabria pone in essere partenariati che sostengono l'attuazione del diritto al lavoro, del mantenimento del posto di lavoro dopo la maternità e/o la paternità, delle carriere professionali a seguito dei periodi di fruizione dei congedi parentali o per malattia dei minori, o comunque delle persone cui le donne offrono servizi di cura familiare, o dei congedi per le donne vittime di violenza (così come previsto dall'articolo 24 del Decreto legislativo 80/2015). Tali partenariati sono avviati e consolidati attraverso protocolli, accordi e intese, da adottare con successivi atti amministrativi, al fine di

attivare azioni congiunte sul tema del lavoro pubblico e privato connesso alla parità e alle pari opportunità.

La Regione Calabria, per il tramite del suo “Osservatorio del Mercato del lavoro”, propone tra l’altro, un’intesa all’Ispettorato Interregionale del Lavoro tesa allo scambio di dati relativi agli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati sul territorio regionale e su ogni altra questione di comune interesse.

La Regione Calabria promuove la creazione di un Tavolo Permanente con le Parti sociali a supporto dell’Assessorato al Lavoro, all’Istruzione, Formazione e Pari Opportunità che dovrà intervenire nell’analisi di casi specifici con un approccio trasversale che porti alla rimozione di eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza, basando la propria azione sulle seguenti funzioni:

- promozione e *divulgazione* di progetti ed azioni positive, con diffusione delle migliori pratiche, volte ad eliminare alla base le situazioni di svantaggio, favorire la promozione di accordi e/o protocolli innovativi tra soggetti diversi caratterizzati da una reciproca responsabilizzazione su questa materia, e sviluppare studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di buone prassi;

- *vigilanza* per impedire la nascita o il formarsi di comportamenti discriminatori affinché il principio di parità di trattamento diventi patrimonio educativo e culturale di ogni singolo individuo (es. campagne informative, incontri in ambito scolastico, attività di sensibilizzazione e confronto con gli enti locali, il mondo *non-profit*, le parti sociali);

- *rimozione* delle condizioni di discriminazione, intesa sia come possibilità di ridurre o superare comportamenti discriminatori conseguenti ad atti e norme non univocamente interpretabili sia come possibilità di sanare una situazione caratterizzata da effetti pregiudizievoli già realizzatesi, tramite l’offerta di opportunità di sostegno, assistenza, orientamento e consulenza legale;

- *monitoraggio e verifica* attraverso un lavoro di costante osservazione del fenomeno nel territorio regionale, collaborando con i soggetti istituzionali e del mondo associativo che a vario titolo si occupano di tutela contro le discriminazioni indicate dall’art. 21 della “Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea” (di sesso, di razza, di origine etnica o sociale, di caratteristiche genetiche, di lingua, religione, di età, handicap, tendenze sessuali, ecc).

In particolare, il Tavolo Permanente contro le discriminazioni si farà carico di:

- mettere in rete le iniziative locali coordinandole e operando per favorire le sinergie tra di esse attraverso lo scambio di idee e soluzioni, omogeneizzando così gli interventi regionali;
- valorizzare al massimo le competenze e le esperienze di ciascun Ente pubblico, degli altri soggetti firmatari il presente protocollo, che siano disponibili a partecipare a tale iniziativa;
- permettere la raccolta del maggior numero di segnalazioni possibili.

Il predetto Tavolo, tra l’altro, promuove l’adozione di disposizioni speciali, nell’ambito dei Codici di Condotta di soggetti Pubblici e Privati, tese alla prevenzione e al contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni a tutela dell’integrità e della dignità delle persone.

Il Codice di Condotta assume forma di strumento volto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, attraverso una maggiore

sensibilizzazione dei lavoratori sulla natura delle molestie e della violenza sul luogo di lavoro e nel rispetto assoluto della riservatezza.

Nel dettaglio, l'obiettivo è quello di incentivare la parte datoriale, attraverso il ricorso allo strumento del codice di condotta, a:

- a) tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b) definire le condotte che, a prescindere dalle sensibilità individuali, costituiscono situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- c) assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- d) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- e) individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- f) favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

5. I criteri e le modalità per favorire le imprese nei percorsi di parità di genere.

Fatto salvo di quanto previsto dall'art. 47 del DPCM 07.12.2021 "Adozione delle 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", la Regione Calabria adotta negli avvisi pubblici, a valere su risorse europee, nazionali e regionali, per la concessione di contributi e sovvenzioni a qualsiasi titolo ovvero per l'acquisto di beni, servizi e lavori, criteri di valutazione volti a favorire l'attuazione la parità di genere.

Specificatamente, sono individuati i seguenti criteri:

PUNTEGGIO	INDICATORE
+ Max 1,5 punti	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizzo schemi orari flessibili a livello organizzativo rivolti a tutto il personale maschile e femminile, finalizzati a conciliare le esigenze dell'azienda in termini di produttività con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici in termini di gestione dei tempi di vita e di lavoro. Per schemi orari flessibili si fa riferimento, ad esempio, alla gestione parziale del tempo di lavoro in autonomia (flessibilità in ingresso e uscita; compressione pausa pranzo); - Utilizzo lavoro agile e smart working, gestione di ferie e permessi solidali, schemi di banca ore, schemi di part time produttivo, in modalità unica o integrata, ecc.; - Accesso a servizi alla famiglia erogati in forma diretta o indiretta (asilo nido aziendale, campus estivi, copertura costi per i servizi individuati dai lavoratori e lavoratrici, servizi di trasporto, ecc.) per facilitare la gestione dei tempi di vita e di lavoro e supportare le esigenze della famiglia.
+ 0.5 punti	Realizzazione di percorsi formativi brevi su Schemi Orari Flessibili, predisposti a livello nazionale da Anpal Servizi SpA e reso a titolo gratuito agli Enti locali e alle unità produttive che ne facciano richiesta.

+ 1 punti	Assunzione di donne con disabilità con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato ¹ , senza esservi tenute ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 <i>Norme per il diritto al lavoro dei disabili</i> .
+ 1 punti	Assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato ² . di: <ul style="list-style-type: none">- donne vittime di violenza, prese in carico da un servizio sociale, da un Centro Antiviolenza, da una Casa Accoglienza o Rifugio;- donne vittime di tratta;- donne che possano comunque attestare la loro condizione di vittime e/o di donne esposte a fenomeni di violenza;- orfani di vittime di femminicidio
+ 1 punti	Realizzazione di programmi di formazione e di assessment finalizzati a pianificare un aumento della presenza femminile nelle posizioni decisionali anche prevedendo misure di accompagnamento alla carriera che facilitino l'equilibrio vita lavoro (in particolare il lavoro agile).

Si dispone, inoltre, il riconoscimento di un punteggio aggiuntivo pari a 2 punti per i soggetti pubblici e privati, inseriti nell'elenco delle imprese cui la Regione Calabria abbia assegnato il Bollino rosa ovvero le imprese certificate ai sensi della L. 162/2021 e della UNI PdR 125/2022. Inoltre, i predetti avvisi di concessione di contributi e/o sovvenzioni, prevedono l'obbligo per i soggetti pubblici beneficiari, in qualità di stazioni appaltanti, di inserire tra i criteri di valutazione nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, i criteri di valutazione sopra indicati.

6. Imprenditoria femminile

La Regione Calabria, eventualmente anche in collaborazione con l'Ente Nazionale Microcredito, al fine di sostenere percorsi per l'autoimpiego e l'imprenditoria femminile, nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni e competenze afferenti attività formative, di qualificazione ed empowerment riserva particolare attenzione alle sottoelencate categorie di svantaggio multidimensionale:

- a) donne disoccupate, che non hanno diritto all'indennità mensile di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) o che ne hanno terminato la fruizione;
- b) donne vittime di violenza;
- c) orfani di vittime di femminicidio;
- d) donne con disabilità;
- e) nuclei familiari monogenitoriali, costituiti da donne con figli a carico e prive di sostegno al mantenimento secondo la disciplina vigente in materia;
- f) donne vittime di tratta;

¹ Tale premialità è raddoppiata in caso di acquisto di strumentazioni ad hoc per la singola disabilità e/o di utilizzo di strumenti quali telelavoro e smart working.

² Tale premialità è raddoppiata in caso di utilizzo di servizi e misure di accompagnamento alla fuoriuscita dalla situazione di vittima (sostegno psicologico alla donna e ai figli minori, voucher per supporto al diritto alla salute, alla casa, all'istruzione, alla formazione).

- g) donne ultrasessantenni prive di assistenza familiare e parentale;
- h) donne *ex* detenute.

Con provvedimento del Dirigente competente sono stabiliti, nel caso di avvisi finalizzati a concedere contributi per autoimpiego, micro credito e auto imprenditorialità femminile, nel rispetto della normativa dell'Unione europea, statale e regionale di riferimento, il regime applicabile, gli importi minimi e massimi dei finanziamenti, durata e termini di rimborso dei medesimi, nonché criteri di valutazione o modalità di accesso prioritario per i soggetti con reddito ISEE più basso, nonché le modalità e i termini per la presentazione delle domande di accesso all'opportunità.

7. Formazione per l'inserimento e il reinserimento lavorativo

La Regione Calabria promuove e incentiva la formazione, l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle donne.

Il Programma Regionale Calabria FESR/FSE+ 2021/2027, di cui alla DGR 122/2022, prevede, infatti, il sostegno all'occupazione femminile attraverso l'Obiettivo specifico: *“Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti”*. L'obbiettivo sostiene l'occupazione femminile e lo sviluppo di servizi per la conciliazione tra vita e lavoro. Infatti, incoraggia l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso l'attivazione di misure che vanno dall'orientamento e accompagnamento, alla (ri) qualificazione, ai servizi di welfare e alle misure di conciliazione, all'incentivazione ed all'imprenditoria femminile, sostiene la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro quale misura cruciale per favorire la parità di genere e un migliore equilibrio tra lavoro e vita personale ed accrescere il benessere e la sicurezza economica soprattutto delle lavoratrici. Gli interventi potranno essere attuati in sinergia con quanto previsto dal Tra le azioni che si potranno finanziare all'interno dell'obiettivo ricordiamo a titolo di esempio: il potenziamento di competenze imprenditoriali a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione; incentivi all'autoimprenditorialità; incentivazione e sostegno all'ingresso, soprattutto nei settori a bassa partecipazione femminile, e alla permanenza nel mercato del lavoro delle donne; rafforzamento delle competenze base e trasversali e diffusione delle competenze verdi e digitali; promozione delle conoscenze, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione, delle materie scientifiche, tecniche, ingegneristiche e matematiche (STEM) e delle competenze imprenditoriali; attività finalizzate in generale a combattere gli stereotipi di genere e a prevenire e ridurre le molestie online e off line, anche attraverso progetti di innovazione tecnologica; inoltre si potranno realizzare azioni che diffondano e migliorino l'accessibilità ai servizi a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sostenendo l'attivazione e il potenziamento di soluzioni organizzative, di misure e di servizi per la cura e l'assistenza (per la prima infanzia, infanzia e minori; per soggetti con disabilità, non autosufficienti o con mobilità ridotta) e degli altri servizi pubblici (educativi, ricreativi, ludico – sportivo) che contribuiscono ad alleggerire i carichi di cura e assistenza delle donne e delle lavoratrici oltreché delle professioniste e delle donne inserite in percorsi di politica attiva.

Potranno, inoltre, essere promossi e sostenuti interventi che sostengono l'adozione di soluzioni organizzative family friendly e interventi di welfare aziendale (es: congedi, servizi; soluzioni organizzative e strumenti per incentivare il benessere lavorativo e la conciliazione tra tempi di vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori con carichi di cura e assistenza, piani di welflex, smart

working, telelavoro ecc.) nonché azioni di innovazione sociale e di sperimentazione sociale in tema di conciliazione vita-lavoro.

La Regione Calabria inoltre, realizzerà azioni che incentivino e rafforzino il welfare aziendale. Infatti allo scopo di attivare un percorso tendente al raggiungimento degli obiettivi di parità e pari opportunità per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, sarà implementata la collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto dall'art. 21 della Legge 4.11.2010, N. 183, disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” e attraverso il piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, individuato quale strumento atto a rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

La formazione, la qualificazione, la riqualificazione e l'empowerment delle donne, costituisce, inoltre, un obiettivo prioritario della Regione Calabria anche nell'ambito dell'attuazione del Programma GOL, finanziato a valere sul PNRR, il cui piano regionale è stato approvato con DGR 128/2022.

Nell'ambito di GOL, infatti, è previsto, infatti, che il 75% dei beneficiari delle misure (tra cui upskilling e reskilling) sia individuato tra donne, giovani under 30, disabili e working poor. Nell'ambito del medesimo Piano, inoltre, la Regione Calabria intende assicurare il pieno coinvolgimento delle donne ai processi di crescita e coesione, sostenibilità e innovazione, transizione ecologica e digitale. Affinché le azioni di GOL concorrano all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali è pertanto necessario che esse si connettano con le altre azioni presenti, o programmate su altre linee di intervento, attraverso il costante monitoraggio a livello di Cabina di regia regionale (struttura nella quale interagiscono i vari Dipartimenti della Regione).

8. Funzionamento degli Spazi Donna

Gli Spazi Donna saranno collocati nei centri per l'impiego della Regione, dove prioritariamente cittadine, ma anche cittadini, e imprese possono trovare informazioni, accoglienza, servizi e misure dedicate al tema parità di genere, equilibrio vita lavoro, sviluppo locale attraverso l'occupazione femminile. Saranno offerti servizi e misure a donne inoccupate, disoccupate, in transizione scuola-lavoro o lavoro-lavoro, in uscita da percorsi speciali o protetti, di qualsiasi fascia di età, così come previsti dai LEP da A a F, I e J. L'attivazione avviene con la definizione di uno spazio dedicato, che assicuri privacy, collegato in rete, dotato di strumentazione informatica e che possa accogliere almeno da due a quattro persone. Le operatrici e gli operatori dei centri per l'impiego dedicati (anche parzialmente) agli Spazi Donna potranno fruire dei percorsi formativi dedicati previsti da Anpal Servizi Spa e di moduli di approfondimento e aggiornamento nell'ambito delle attività previste dalla medesima azienda in funzione del supporto e dell'accompagnamento a Regione Calabria.