

-

**PIANO TRIENNALE
DELLE
AZIONI POSITIVE
2017 – 2019**



Indice

1. Introduzione: Il Benessere Organizzativo	pag. 1
2. Dati e descrizione dell'universo dei dipendenti del Consiglio regionale	pag. 5
3. Riferimenti normativi: Articolazione ed evoluzione degli istituti anti-discriminatori, per le pari opportunità ed il benessere organizzativo. Premesse terminologiche	pag. 11
3.1 Le macro-aree giuridiche del benessere organizzativo	pag.13
4. Azioni Positive	pag.16
5. Le azioni programmate per ciascun ambito di intervento	pag.17
5.1 Azioni di carattere organizzativo per le pari opportunità e il benessere dei lavoratori (per la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita personale, familiare, sociale dei dipendenti)	pag.17
5.2 Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le discriminazioni di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello stress lavorativo	pag.17
5.3 Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)	pag.18
5.4 Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro	pag.18
6. Attuazione delle azioni nel corso del triennio	pag.19

1.Introduzione

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative volute e sostenute dal Consiglio regionale del Lazio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n.198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". Le disposizioni del suddetto decreto hanno, infatti, ad oggetto le attività volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza la compressione o l'impedimento, il riconoscimento del godimento o dell'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, sociale, economico, culturale e civile. Scopo delle azioni positive è quello di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, culturali, linguistiche, di genere, età, ideologiche, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea individuato da più di vent'anni per incoraggiare l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come "*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*". Il presente piano, il primo elaborato dall'amministrazione del Consiglio regionale, anche su proposta del comitato unico di garanzia, rappresenta, pertanto, uno strumento atto ad offrire ai dipendenti la possibilità di svolgere le proprie funzioni in un contesto ambientale e lavorativo attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il tema del benessere si configura come uno degli argomenti di maggiore attualità tra le varie discipline e, tra queste, in maniera significativa quella relativa allo studio della salute organizzativa. Il benessere organizzativo può essere definito come *«l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative»*.

La definizione più comune del benessere organizzativo è quella che lo indica come “*la capacità di un’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori*”.

Occuparsi del benessere di un’organizzazione pertanto è qualcosa di complesso che richiede il superamento della dicotomia individuo-organizzazione per rivolgere lo sguardo verso qualcosa di più ampio, capace di prendere in considerazione i diversi livelli che animano la vita dell’organizzazione stessa, per restituire a quest’ultima la complessità che la caratterizza.

Il benessere va considerato, pertanto, come un costrutto multidimensionale e dinamico, fortemente ancorato al contesto di riferimento, al quale concorrono non solo aspetti quali il *comfort* dell’ambiente di lavoro, la sicurezza e la prevenzione degli infortuni, ma anche aspetti quali le relazioni interpersonali, le pari opportunità, la soddisfazione lavorativa e il *commitment* organizzativo, la motivazione intrinseca, il *knowledge management* e la circolazione delle informazioni, le relazioni con i vertici. In Italia un numero sempre maggiore di organizzazioni sta avviando, negli ultimi anni, progetti di valutazione del proprio benessere finalizzati, non solo a una ricognizione dello stato di salute dell’organizzazione stessa, ma anche all’implementazione di interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e all’incremento della produttività.

L’attenzione delle amministrazioni verso questa tematica nasce anche sotto la spinta degli interventi normativi di varia natura a cui tutte le stesse sono tenute ad adeguarsi.

Tra queste, indubbia importanza rivestono la direttiva adottata il 24 marzo 2004 dal Ministro per la Funzione Pubblica con cui viene richiesto ai vari enti pubblici di adottare misure finalizzate ad incentivare il benessere dei propri dipendenti, nonché il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, con cui viene attribuito agli Organismi Interni di Valutazione il compito di condurre un’indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente, sul grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché sulla valutazione da parte del personale del proprio superiore gerarchico.

Con il termine “Salute organizzativa” o “Benessere organizzativo”, ci si riferisce alla capacità di un’organizzazione non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di promuovere e mantenere un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora. A tal riguardo, negli ultimi anni sono aumentate le ricerche che hanno rilevato come le strutture più efficienti siano quelle in cui sono presenti dipendenti soddisfatti e in cui prevale un “*clima interno*” sereno e partecipativo dato dalla motivazione, collaborazione, coinvolgimento, trasparenza, esatta circolazione delle informazioni, aggiornamento professionale,

equità, flessibilità e fiducia, tutti elementi che, migliorando la salute mentale e fisica dei lavoratori, contribuiscono ad aumentare la produttività e la soddisfazione degli utenti. Pertanto il miglioramento della performance di una organizzazione è strettamente connesso ad una attenta gestione e motivazione delle risorse umane: più alto è il grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori, maggiormente si verifica un accrescimento dell'intero Ente.

Viceversa, quando si verificano condizioni di scarso benessere organizzativo si possono determinare con molta probabilità, fenomeni quali diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, *stress* e *burnout*¹, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno, aumento di reclami da parte del cittadino - utente.

Con la citata direttiva del ministro della Funzione pubblica del 2004 si demanda alle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Si afferma infatti che *“per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle Amministrazioni pubbliche. Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale”*.

Come si nota nella stessa circolare, viene posta un'attenzione particolare alla sicurezza degli ambienti di lavoro, all'ergonomia, elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche.

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

¹ Esito “patologico” di un processo “stressogeno” che interessa, in varia misura, diversi operatori e professionisti che sono impegnati quotidianamente e ripetutamente in attività che implicano le relazioni interpersonali

Sempre nella citata direttiva viene altresì segnalato “all’attenzione delle amministrazioni pubbliche un aspetto rilevante per lo sviluppo delle motivazioni al lavoro spesso trascurato nella tradizionale gestione del personale nelle amministrazioni pubbliche. Si tratta, quindi, di rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l’avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l’aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali.”

Le amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l’efficienza, l’efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di tale obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una semplice “amministrazione del personale”, ma implica un’adeguata considerazione della personalità del lavoratore proiettata nell’ambiente di lavoro.

Per “benessere organizzativo” si intende altresì lo stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati, nonché ad una cultura delle pari opportunità, un traguardo ed una sfida fissata dalla strategia di Lisbona accolta a partire dal 2002. Quest’ultima, adottata dal Consiglio Europeo straordinario del marzo 2000, si basa su un obiettivo strategico per l’Unione Europea: rafforzare l’occupazione, le riforme economiche e la coesione sociale nel contesto di un’economia fondata sulla conoscenza. Le sue linee programmatiche mirano ad una maggiore solidarietà sociale, ad una piena occupazione, ad una forza lavoro preparata e motivata, ad una forte protezione sociale, a pari opportunità per tutti attraverso politiche a favore della famiglia (in tale ambito si evidenziano la maggiore flessibilità verso le esigenze dei lavoratori, l’opportunità di lavorare a tempo parziale senza perdere la retribuzione o la posizione professionale, gli asili nido ed i congedi parentali) rispetto dei diritti umani e dell’ambiente, eliminazione di tutte le discriminazioni siano esse contro le donne, le minoranze etniche o religiose, i giovani, gli anziani, i disabili, gli omosessuali. Modernizzare il lavoro significa adattarlo ai cambiamenti che si verificano nel corso della vita delle persone, che si tratti questa di prima esperienza lavorativa, di studio, di periodi sabbatici, di responsabilità familiari ed avvicinamento all’età del collocamento in quiescenza. Tali obiettivi, inoltre, sono stati ribaditi dalla Commissione UE nel documento Europa 2020. Quest’ultimo, è un documento strategico, approvato nel marzo 2010, che presenta tre priorità: una crescita programmata attraverso l’incremento di un’economia impostata sulla conoscenza e sull’innovazione che includa, altresì, una crescita sostenibile. Infine, il documento prevede l’attuazione di una crescita inclusiva attraverso la

promozione di un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale. Crescita inclusiva significa consolidare la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investire nelle competenze, combattere la povertà e modernizzare i mercati del lavoro, i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale per aiutare i cittadini a prepararsi ai cambiamenti e a gestirli e costruire una società coesa.

Il presente piano attua le prescrizioni normative volte a favorire l'uguaglianza formale e sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, così come previsto dall'articolo 5 del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Consiglio regionale del Lazio, prevedendo l'adozione di "appositi provvedimenti" finalizzati all'attuazione delle pari opportunità fra uomini e donne.

Il presente piano, nell'individuare azioni volte al benessere organizzativo del Consiglio regionale e dei suoi dipendenti, tiene conto anche dei risultati emersi dall'indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno 2015 effettuata tra i dipendenti del Consiglio regionale del Lazio. Tale indagine ha consentito di raccogliere risultati interessanti circa il grado di benessere lavorativo percepito dai dipendenti e di focalizzare i punti di forza e di debolezza sulle politiche per il benessere del personale.

2. Dati e descrizione dell'universo dei dipendenti del Consiglio regionale

L'analisi che segue è finalizzata a fornire un quadro complessivo della situazione del personale del Consiglio regionale del Lazio nelle sue varie articolazioni.

L'osservazione del contesto di riferimento si basa sull'insieme dei dati relativi al personale, forniti dalla funzione direzionale di staff "Gestione giuridica del personale", al mese di dicembre 2016, disaggregati per:

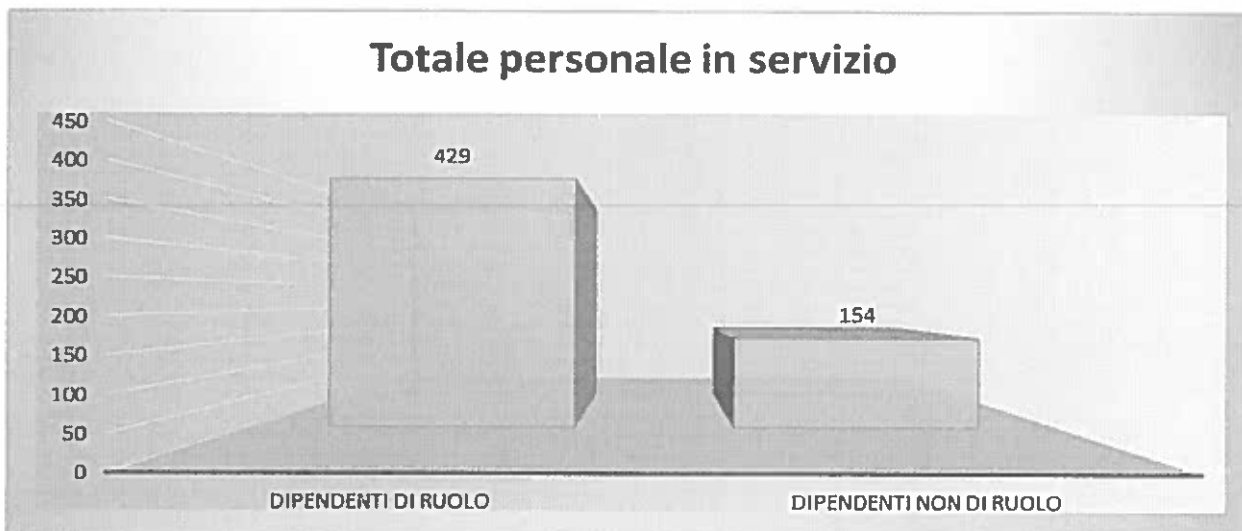
- genere;
- classi di età;
- tipologie contrattuali: tempo indeterminato e a termine, tempo pieno e tempo parziale.

Le informazioni attualmente disponibili oltre a rappresentare un dato utile di partenza delle condizioni lavorative e delle esigenze di conciliazione vita/lavoro dei dipendenti regionali, sono necessarie per predisporre efficaci piani di interventi di contrasto alle discriminazioni e a favore della conciliazione. In particolare, tali risultati, potranno anche essere impiegati per effettuare ulteriori approfondimenti attraverso specifiche azioni ed indagini mirate, interviste e questionari ad hoc, da realizzarsi con la collaborazione del CUG.

Personale del Consiglio regionale del Lazio

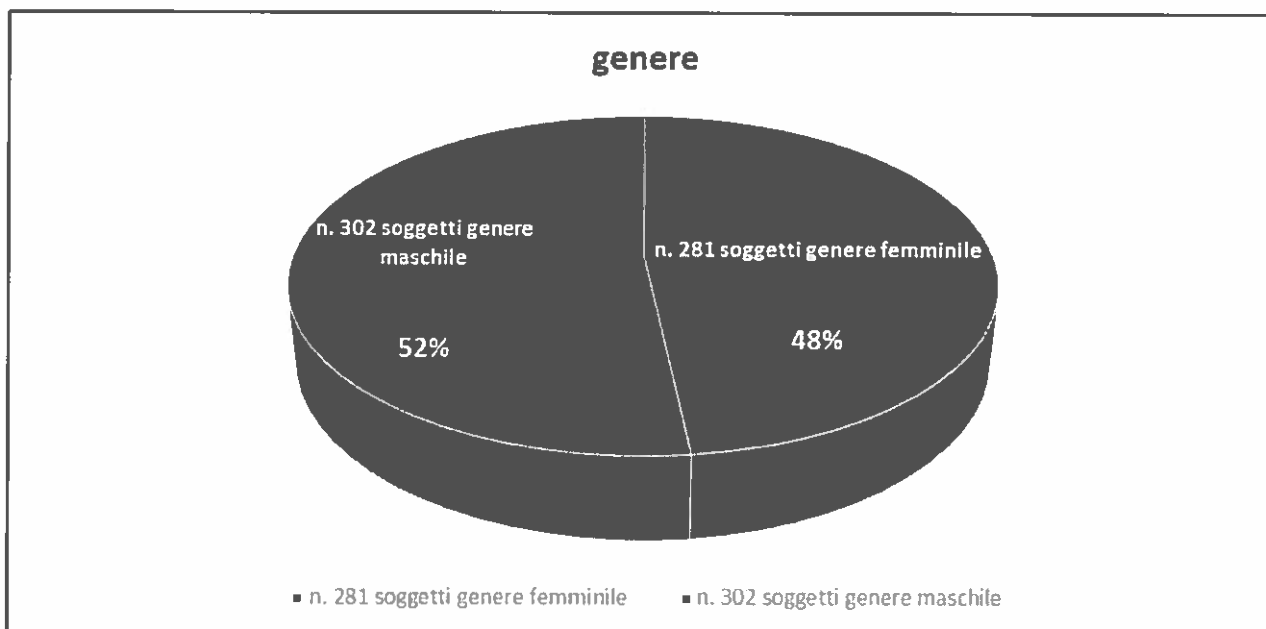
Il personale in servizio presso il Consiglio regionale è composto da n. 583 unità, comprensivo di n. 429 soggetti appartenenti al personale di ruolo e n. 154 soggetti appartenenti al personale non di ruolo, così come esposto nella figura 1.

Fig. 1: ripartizione in termini numerici del personale in servizio



Si fa presente che il totale del personale in servizio è composto da n. 281 soggetti appartenenti al genere femminile e n. 302 soggetti appartenenti al genere maschile, evidenziando un sostanziale equilibrio di genere, con una leggera preponderanza maschile rispetto a quella femminile. Ai fini di una comprensione dettagliata, nella figura sottostante sono riportati, in termini numerici e percentuali, i dati relativi alla ripartizione di genere.

Fig. 2: ripartizione per genere, in termini percentuali e numerici, del personale totale in servizio

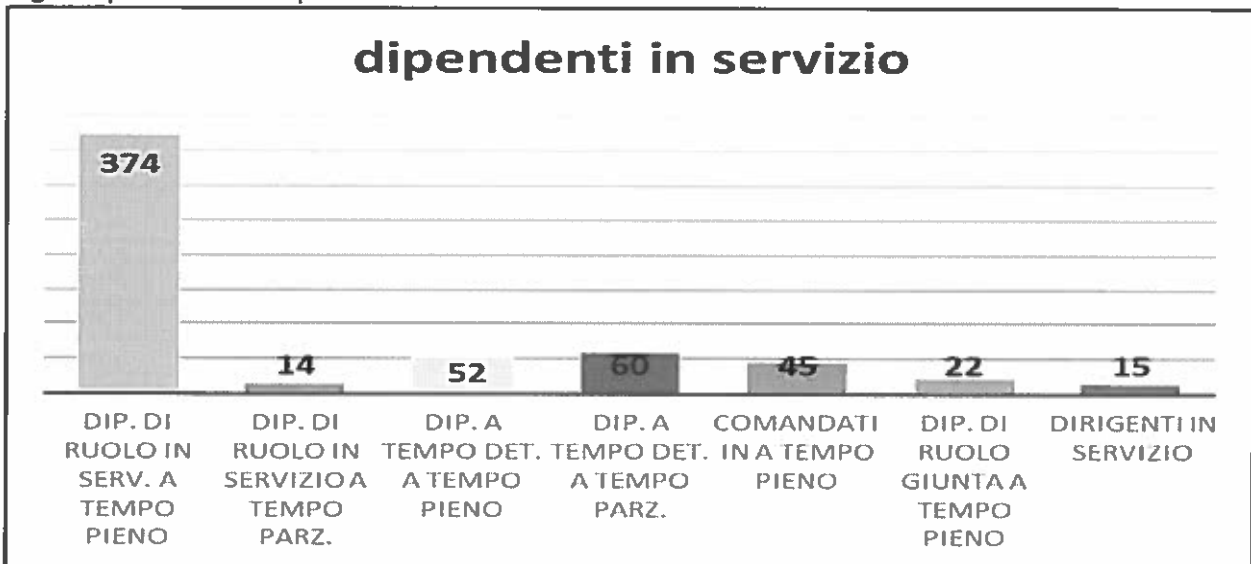


I dati relativi al personale complessivamente in servizio presso il Consiglio regionale (n. unità 583) e di quello di ruolo in servizio in Consiglio (n. unità 388) a tempo pieno e tempo parziale sono i seguenti:

- n.374 dipendenti di ruolo in servizio a tempo pieno;
- n.14 dipendenti di ruolo in servizio a tempo parziale;
- n. 52 dipendenti a tempo determinato a tempo pieno;
- n.60 dipendenti a tempo determinato a tempo parziale;
- n.45 comandati IN a tempo pieno;
- n.22 dipendenti di ruolo della Giunta regionale a tempo pieno;
- n. 15 dirigenti in servizio.

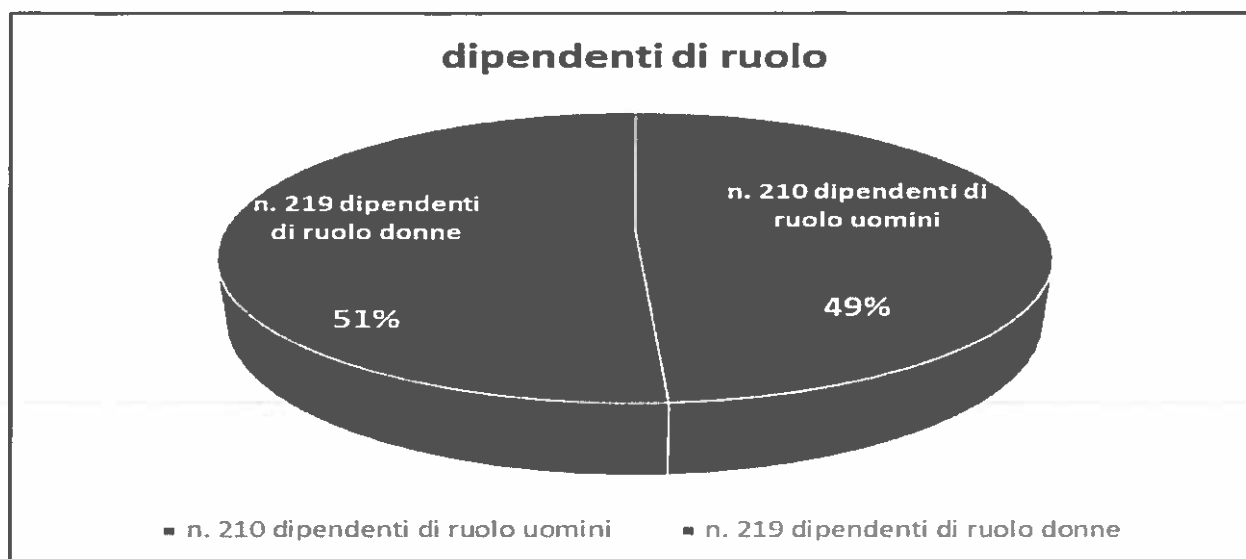
Una più dettagliata lettura dei dati emersi, vengono illustrati di seguito, tramite la rappresentazione grafica nella figura 3:

Fig. 3: ripartizione dei dipendenti in servizio



Di seguito, nella figura 4, è rappresentata graficamente la suddivisione per genere dei dipendenti di ruolo del Consiglio regionale del Lazio, che risultano complessivamente 429 unità di cui n. 210 soggetti appartenenti al genere maschile e 219 soggetti appartenenti al genere femminile.

Fig. 4: ripartizione per genere, in termini percentuali e numerici, dei dipendenti di ruolo



Nella tabella 1, sono evidenziati i dati relativi alla ripartizione per fasce d'età del personale di ruolo, compresi i dirigenti. Dai dati indicizzati si rileva una maggior concentrazione sia dei dipendenti di ruolo appartenenti alla fascia di età comprensiva tra i "51-60 anni" in cui si riscontra un totale di n.165 unità, sia alla fascia di età comprensiva tra i "41-50 anni" in cui si riscontra un totale di n. 118 unità. Al contrario, si riscontra una minore concentrazione dei dipendenti di ruolo (n.17 soggetti) che hanno "fino a 30 anni" di età.

Tab. 1: ripartizione per fasce d'età del personale di ruolo, compreso i dirigenti

FASCE DI ETÀ	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
FINO A 30 ANNI	12	5	17
31-40 ANNI	46	25	71
41-50 ANNI	47	71	118
51-60 ANNI	78	87	165
OLTRE 60 ANNI	32	34	66
TOTALE	215	222	437

Nella tabella 2 sono evidenziati i dati relativi all'anzianità di servizio. Dai dati indicati si rileva una maggior concentrazione sia dei dipendenti di ruolo che hanno un'anzianità di servizio che va "da 21 a 30 anni" in cui si riscontra un totale di n. 120 unità, sia dei dipendenti di ruolo che hanno un'anzianità di servizio che va "da 11 a 20 anni" in cui si riscontra un totale di n. 115 unità. Si

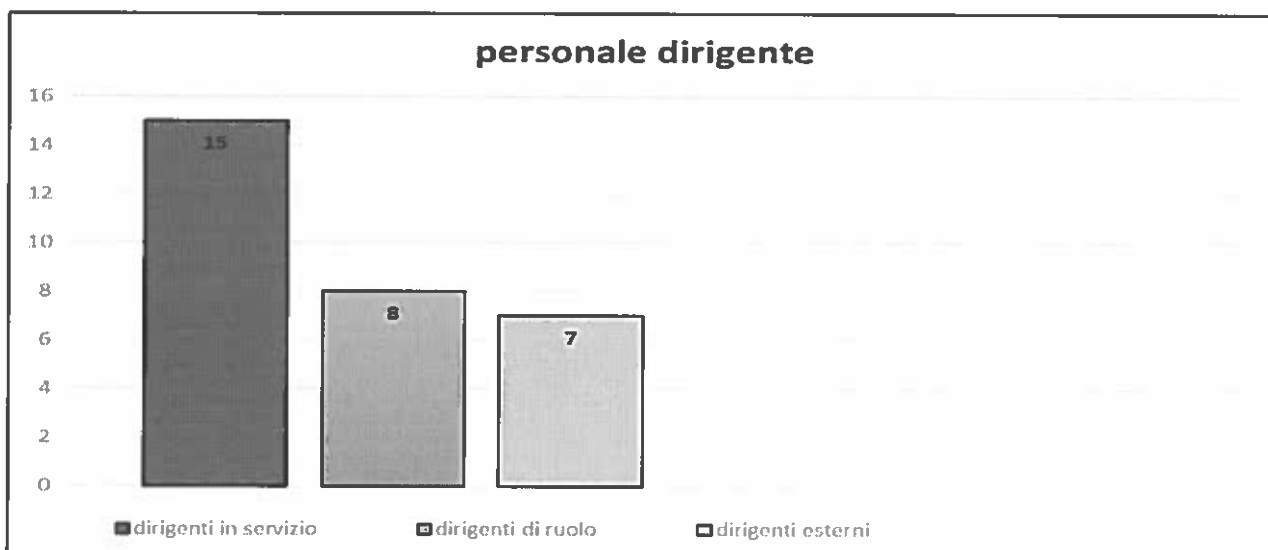
rileva inoltre una minore concentrazione dei dipendenti di ruolo n. 27 unità che hanno un'anzianità di servizio "meno di 5 anni", fino a diminuire nettamente n. 1 soggetto tra coloro che hanno un'anzianità di servizio che va dai 40 anni in su ("più di 40 anni").

Tab. 2: ripartizione per anzianità di servizio del numero soggetti dei dipendenti di ruolo, comprensiva dei dirigenti

PERSONALE PER ANZIANITA' DI SERVIZIO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
MENO DI 5 ANNI	13	14	27
DA 5 A 10 ANNI	62	35	97
DA 11 A 20 ANNI	63	52	115
DA 21 A 30 ANNI	44	76	120
DA 31 A 40 ANNI	32	45	77
PIU' DI 40 ANNI	1	0	1
TOTALE	215	222	437

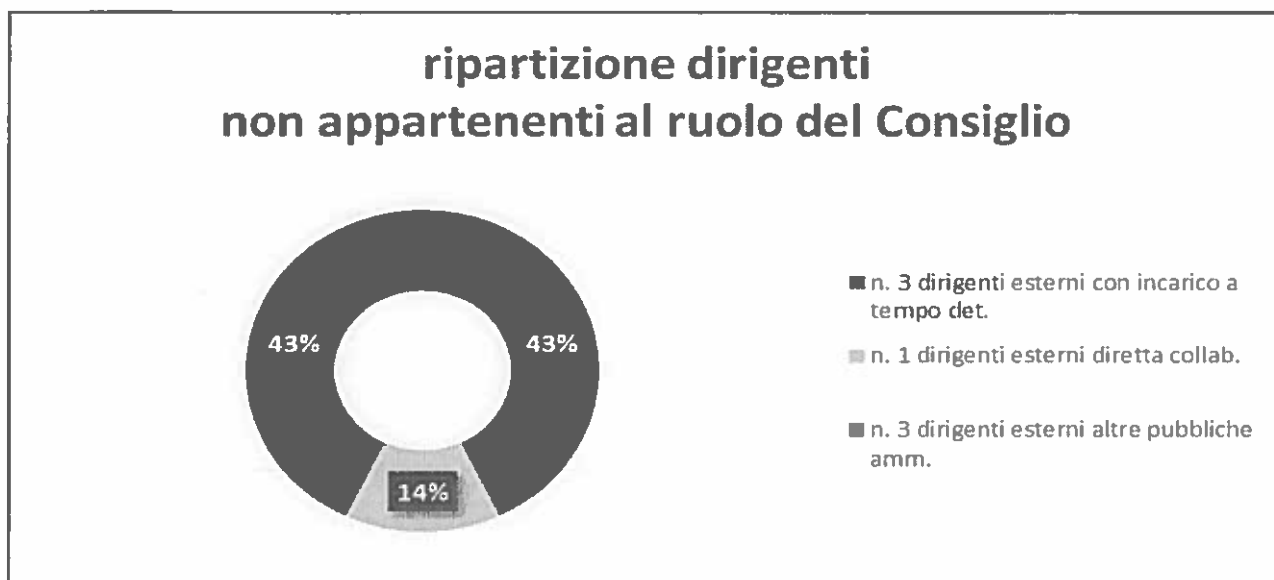
Per quanto riguarda il personale dirigente, la figura 5 mette in luce la suddivisione in termini percentuali tra i dirigenti di ruolo e quelli in servizio, in cui è possibile rilevare una sostanziale parità tra i dirigenti di ruolo del Consiglio regionale (n. 8 soggetti) e non (n. 7 soggetti).

Fig. 5: ripartizione, in termini numerici, dei dirigenti di ruolo e in servizio



Nella figura 6 è rappresentata la ripartizione dei dirigenti non appartenenti al ruolo del Consiglio: n. 3 sono dirigenti esterni con incarico a tempo determinato presso le strutture amministrative, n. 1 presso la struttura di diretta collaborazione e n. 3 dirigenti in posizione di comando.

Fig. 6: ripartizione, in termini percentuali, dei dirigenti esterni



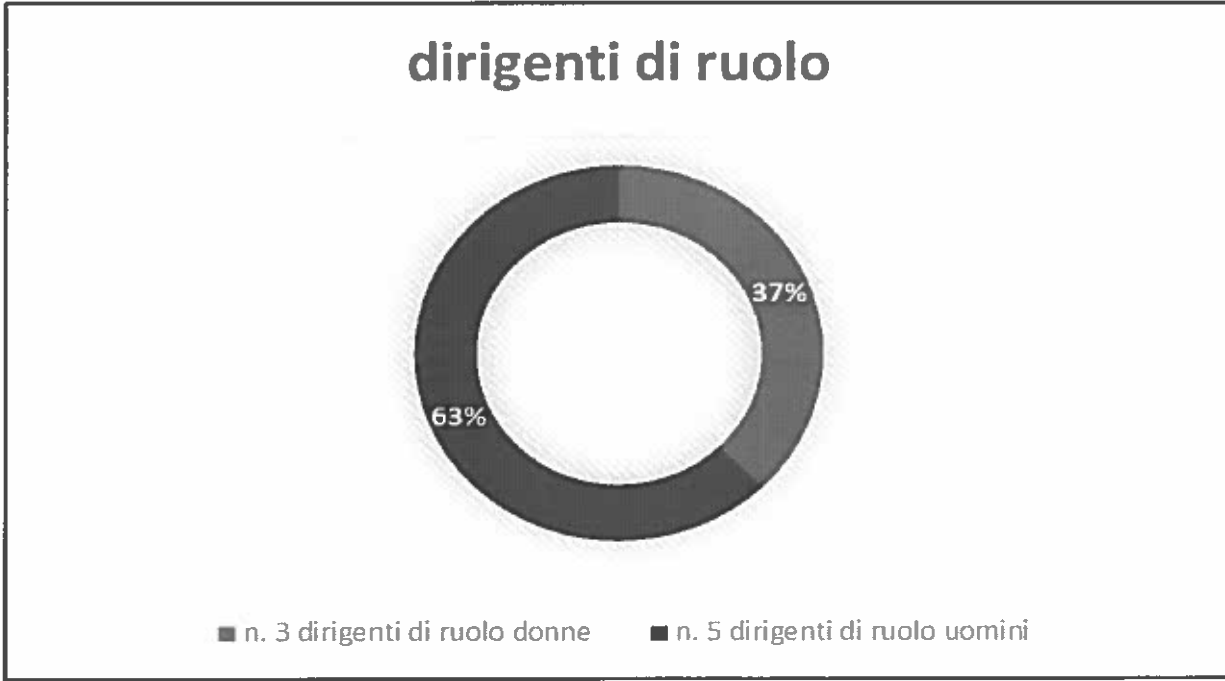
Nella figura 7, è possibile notare nell'ambito dei dirigenti in servizio un numero più elevato di dirigenti appartenenti al genere maschile (n. 11 soggetti) rispetto al personale dirigente appartenente al genere femminile (n. 4 soggetti).

Fig. 7: ripartizione per genere, in termini percentuali e numerici, dei dirigenti in servizio



Infine, nella figura 8, è possibile notare nell'ambito dei dirigenti di ruolo un numero più elevato di dirigenti appartenenti al genere maschile (n. 5 soggetti) rispetto al personale dirigente appartenente al genere femminile (n. 3 soggetti).

Fig. 8: ripartizione per genere, in termini percentuali e numerici, dei dirigenti di ruolo



3. Riferimenti normativi: articolazione ed evoluzione degli istituti anti-discriminatori, per le pari opportunità ed il benessere organizzativo. Premesse terminologiche.

Il *corpus* di norme in materia di politiche contro la discriminazione sui luoghi di lavoro, per le pari opportunità ed il benessere organizzativo (in senso stretto) sta assumendo, in misura maggiore, la rilevanza e i connotati tipici di un vero e proprio settore specialistico del diritto che interseca in modo trasversale il diritto costituzionale e amministrativo, del lavoro, sindacale, sanitario, penale e della personalità. Ciò autorizza a coniare la definizione giuridica di '*benessere organizzativo in senso lato*' che si utilizzerà nel prosieguo.

La disamina sintetica dell'affermazione ed evoluzione degli istituti del *benessere organizzativo in senso lato* pare propedeutica proprio alla comprensione della complessità di questo campo giuridico, che nella fase dell'attuazione diventa anche campo di mirati interventi politico-sociali ed amministrativi sull'organizzazione del lavoro.

In effetti i primi riconoscimenti di diritti in particolare nell'ambito giuslavoristico qui affrontato hanno seguito di pari passo le lotte e le riforme per la parità uomo-donna. Successivamente nello scorso secolo, con l'affermarsi dello *Stato sociale* in Europa occidentale a partire dagli anni successivi alla Grande guerra e soprattutto con la Costituzione della Repubblica italiana fondata sul lavoro, la parità e l'uguaglianza formali, queste lotte si son tradotte progressivamente nell'affermazione prima e nella realizzazione poi dei principi di parità e uguaglianza sostanziali tra i cittadini, non solo senza distinzioni di sesso, ma anche senza distinzioni di razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Alla legislazione codicistica lasciata in eredità dal ventennio fascista si è aggiunta, in special modo dagli anni settanta in poi, la produzione legislativa a tutela del lavoro e dei lavoratori, con interventi che hanno toccato anche ambiti oggetto del presente piano.

Tuttavia è pressoché unanime l'opinione che il salto di qualità della legislazione sul *benessere organizzativo in senso lato* come su definito, sia avvenuto grazie alla normazione comunitaria.

Negli anni immediatamente successivi alla costituzione della Comunità Europea, le politiche di parità erano ricondotte all'articolo 141 del Trattato di Roma del 1957, che richiede un'eguale retribuzione tra lavoratori uomini e lavoratrici donne. Con l'introduzione del Trattato di Maastricht, nel 1992, è stato previsto un accordo sulle politiche sociali che regola le pari opportunità nel mercato del lavoro e nel trattamento dei lavoratori: l'Europa ha stabilito i requisiti minimi, lasciando agli Stati la facoltà di adottare misure complementari positive nei confronti delle donne.

La base giuridica delle pari opportunità è stata rafforzata ulteriormente con l'introduzione, nel 1999, del Trattato di Amsterdam, i cui articoli 2 e 3 sanciscono che l'Unione ha, tra i propri compiti, proprio l'eliminazione delle ineguaglianze e la promozione della parità a ben vedere già a partire dalla ratifica del Trattato, che all'articolo 136 fissava l'obiettivo del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e all'articolo 137 disponeva il perseguimento degli obiettivi indicati dall'art. 136 la Comunità avrebbe sostenuto e completato l'azione degli Stati membri volta al miglioramento dell'ambiente di lavoro e alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori. Ancor più sul finire degli anni '70, con i programmi d'azione, e nei due decenni successivi, con specifiche normative comunitarie poi recepite o applicate anche in Italia, si sono prodotti interventi comunitari decisivi in tema di sicurezza e salute dei lavoratori.

Fino al cambio di millennio le misure normative a protezione della donna, fondamentali anche perché pioneristiche e 'apri-pista' per l'ambito del *benessere organizzativo in senso lato* di tutte le lavoratrici e i lavoratori, erano incentrate sull'esigenza di tutelare la donna dai rischi connessi alla gravidanza.

Nel quadriennio 2002-2006 il tema della differenza di genere è divenuto strategico per le politiche comunitarie e l'Unione europea ha potuto allargare notevolmente la sfera dei diritti da tutelare in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si sono affrontate tematiche nuove come la migliore progettazione dei luoghi e posti di lavoro, l'organizzazione dell'attività lavorativa e l'adattabilità delle attrezzature di lavoro, le misure anti-stress, la prevenzione di depressione, molestie, intimidazioni, violenze, mobbing, l'ergonomia delle postazioni di lavoro, l'analisi dei disturbi specifici di salute tra cui quelli del sistema muscolo-scheletrico (v. *INAIL, Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il Testo Unico, Ed. INAIL 2009, pagg. 2-6*).

A sua volta la legislazione italiana in tema di *benessere organizzativo in senso lato*, essendosi dovuta giocoforza adeguare a quella europea, ha vissuto un analogo percorso evolutivo tuttora in corso.

Di seguito si riportano, a fianco delle fonti comunitarie, gli interventi normativi più significativi in materia.

Tornando alla 'classificazione' dei diversi ambiti del settore in questione, dal punto di vista giuridico è parso conveniente schematizzare l'articolazione del *benessere organizzativo in senso lato* in macro-aree, appunto, 'giuridiche', che troveranno parziale coincidenza con le macro-aree 'amministrative/operative' di seguito riportate in cui sono raggruppate le azioni positive previste dal presente piano.

E' opportuno precisare fin d'ora che per '*benessere organizzativo in senso stretto*' dal punto di vista giuridico si intende l'insieme degli istituti afferenti al *benessere organizzativo in senso lato* non

riconducibili direttamente alle misure anti-discriminatorie o a quelle direttamente volte alla promozione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Pertanto le misure concernenti il *benessere organizzativo in senso stretto* nel presente piano sono individuabili in via residuale, per sottrazione.

3.1 Le macro-aree giuridiche del benessere organizzativo

A) La questione della discriminazione di genere

- Divieto di discriminazioni basate sul genere ('sesso') o su fattori che non giustificano o non consentono trattamenti differenziati alla luce dei principi e valori costituzionali e rimozione degli ostacoli che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini e impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica economica e sociale del Paese (articolo 3 Cost.)
- Parità dei diritti per le lavoratrici e protezione della funzione familiare della donna, della maternità e dei bambini (articolo 37 Cost.)
- Parità di accesso agli uffici pubblici e pari opportunità lavorative per donne e uomini (articolo 51 Cost.)
- Parità di uomini e donne nella vita sociale, culturale, economica (articolo 117 Cost. come riscritto dalla L. Cost. 3/2001)
 - Direttiva 92/85/CEE del 19 dicembre 1992 sulla attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti puerpere o in periodo di allattamento
 - D. Lgs. 645/1996 sulla tutela della lavoratrice madre
 - Direttive 2002/73/CE e 76/2007/CEE sul pari-trattamento tra uomini e donne
 - D. Lgs. 198/2006 e D. Lgs. 5/2010 sulla effettiva pari-opportunità nel lavoro uomo/donna
 - L. 123/2007 articolo 1 in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e D. Lgs. 81/2008 attuativo del citato articolo 1
 - Direttiva 75/117/CEE per il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile;
 - Direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;

- Direttiva 79/7/CEE relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;

B) La questione della discriminazione in base all'orientamento sessuale

- Articolo 2 D. Lgs. 216/2003 sul pari trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;

C) La questione della discriminazione in base alla provenienza/appartenenza etnico-geografica

- L'articolo 1 del cennato D. Lgs. 81/2008 introduce il principio della uniformità della tutela '... anche con riguardo alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati', al punto che pure l'età è considerata un fattore di rischio discriminatorio (*Ed. INAIL 2009, Genere e stress lavoro-correlato, pag. 7*).

D) La questione della discriminazione su base religiosa

- articolo 2 del citato d.lgs. 216/2003

E) La questione della discriminazione su base anagrafica

- articolo 2 d.lgs. 216/2003

- articolo 1 del citato d.lgs. 81/2008 introduce il principio della uniformità della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici anche '... con riguardo alle differenze di ... età ...', al punto che anche l'età costituisce un fattore di rischio discriminatorio (*Ed. INAIL 2009, Genere e stress lavoro-correlato, pag. 7*):

F) La questione della discriminazione sulla base delle condizioni personali e familiari

- direttiva 96/34/CE sul congedo parentale

- articolo 2 d.lgs. 216/2003;

G) La questione della promozione della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in generale

- articolo 32 Cost. sulla tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività

- articolo 41 Cost. sui vincoli e limiti (negativi e positivi) all'iniziativa ed attività economica che non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o contro la sicurezza libertà e dignità umana

- articolo 2087 c.c. sulle misure obbligatorie a favore della tutela dell'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori

- articolo 136 Trattato CE

- direttiva quadro 83/391 sulla sicurezza e la salute sul lavoro

- articolo 2 lettera o d.lgs 81/2008 e d.lgs 106/2009 integrativo e correttivo del primo su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla definizione di salute come '*completo benessere fisico mentale e sociale*';

H) La questione del miglioramento delle condizioni di lavoro: 'benessere organizzativo in senso stretto'

- citata direttiva quadro 83/391

- articolo 14.5 d.lgs 150/2009 sull'istituzione, presso le amministrazioni pubbliche, dell'*Organismo indipendente di valutazione della performance*

- l. 183/2010 sull'istituzione dei CCUUGG

- Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011: "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"

- Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Consiglio regionale del Lazio

- articolo 20.3 D. Lgs. 33/2013 sulla pubblicazione dei dati delle PP.AA. sul benessere organizzativo.

4. AZIONI POSITIVE

La presente proposta di Piano di Azioni Positive (PAP) 2017-2019, si configura come strumento programmatico per dare piena attuazione agli obiettivi di parità e di pari opportunità, alla prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, concorrendo al benessere lavorativo del personale del Consiglio regionale del Lazio e, nel contempo, quale strumento eventualmente di riferimento per l'azione amministrativa all'esterno dell'Ente. Le linee guida di funzionamento dei CUG affermano tra l'altro che perseguire la parità tra i generi nella pubblica amministrazione significa agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

Tale proposta, inserendosi nell'ambito di cambiamento istituzionale e organizzativo del Consiglio regionale del Lazio, alla luce della prevista riforma della pubblica amministrazione, pone particolare attenzione al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, non solo per prevenire e garantire l'assenza di forme di discriminazioni ma per il rispetto dei principi costituzionali (art. 3 della Costituzione) di parità e pari opportunità a tutti i livelli e come leva di miglioramento della performance organizzativa a vantaggio delle donne e degli uomini in egual misura, per un effetto finale positivo sulla qualità del lavoro sull'efficienza e sulla produttività.

Le azioni che si intendono percorrere riguardano i seguenti quattro ambiti di intervento:

- 1) Azioni di carattere organizzativo per le pari opportunità' e il benessere dei lavoratori (per la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita personale, familiare, sociale dei dipendenti);
- 2) Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le discriminazioni di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello stress lavorativo;
- 3) Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo);
- 4) Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro.

5. Le azioni programmate per ciascun ambito di intervento

5.1 Azioni di carattere organizzativo per le pari opportunità' e il benessere dei lavoratori (per la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita personale, familiare, sociale dei dipendenti)

- ✚ Convenzione con strutture di asili nido limitrofi alla sede del Consiglio regionale che possano agevolare i genitori nei primi anni di vita del bambino/a;
- ✚ Convenzione con strutture limitrofe alla sede del Consiglio regionale del Lazio di uno o più centri estivi cui possano usufruire i figli dei dipendenti dai 6 ai 13 anni;
- ✚ Eventuale previsione di diverse articolazioni orarie rispetto a quelle attualmente previste dal Regolamento di organizzazione del Consiglio Regionale;
- ✚ Avvio del telelavoro anche alla luce della recente approvazione del CCDI del Consiglio regionale del Lazio per una parte o per la totalità del tempo lavorativo.

- ✚ Rivisitazione del servizio navetta da e per la sede di lavoro (incremento delle corse e delle stazioni partenza/fermata) al fine di renderlo più funzionale all'utenza.

5.2 Azioni di carattere istituzionale per prevenire ed eliminare le discriminazioni di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello stress lavorativo

- ✚ Individuazione di possibili attività di prevenzione del fenomeno di "segregazione" orizzontale e verticale, del mobbing e di possibili aggressioni fisiche e/o verbali;
- ✚ Predisposizione di uno sportello di ascolto all'interno della sede del Consiglio regionale del Lazio, che si potrà avvalere di figure professionali specifiche in vari ambiti (psicologico, giuridico, ecc...) volto a ricevere notizie su problematiche e disagi lavorativi, personali o collettivi e finalizzato a favorire il benessere organizzativo. Tale sportello risulterà molto importante per la raccolta di istanze e segnalazioni dei singoli dipendenti, oltre a registrare conflitti derivanti da mobbing e discriminazioni.
- ✚ Monitoraggi periodici mediante questionari atti ad indagare sullo stress organizzativo e occupazionale;
- ✚ Presentazione del progetto "in salute in azienda" finalizzato a sensibilizzare la promozione di stili di vita salutare nei luoghi di lavoro. Si svolgeranno periodicamente degli incontri condotti da esperti del settore che tratteranno vari argomenti tra cui: il fenomeno dell'alcolismo, tabagismo, alimentazione e vita sedentaria.
- ✚ Attività formativa per i dipendenti del Consiglio regionale per la cui trattazione si rinvia a quanto previsto dal Piano della Formazione del Consiglio regionale del Lazio.

5.3 Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)

- ✚ Creazione ed allestimento di uno spazio comune per il pranzo per tutti i dipendenti che non usufruiscono del servizio mensa interno alla sede del Consiglio regionale del Lazio.
- ✚ Progetto per l'eventuale apertura degli spazi esterni attigui alla mensa che diano possibilità ai dipendenti, di consumare il pasto all'aperto nei periodi estivi.
- ✚ Aggiunta di alimenti a mensa che vengano incontro alle esigenze di soggetti che per motivi di salute o per ideologia sono vegetariani e vegani.

- ✚ Eventuale creazioni di “isole a tema” self-service per la somministrazione degli alimenti all’interno della mensa.
- ✚ Utilizzo di postazioni informatiche ergonomicamente adeguate, al fine di evitare disturbi muscolo scheletrici e di altro genere.
- ✚ Possibilità di prevedere la sostituzione nel tempo delle luci al neon con luci a led, le quali oltre ad essere meno pericolose per la salute dei dipendenti dell’amministrazione, comporterebbero anche un risparmio energetico non indifferente.
- ✚ Convenzione con palestre e centri sportivi.
- ✚ Assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Consiglio regionale del Lazio.

5.4 Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro

- ✚ Attuazione di azioni volte a rendere effettivo il divieto di fumare negli uffici del Consiglio regionale del Lazio.
- ✚ Creazione di una convenzione con un centro polispecialistico.
- ✚ Campagna informativa riguardante la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori ivi compresi quelli riguardanti gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi particolari (lavoratori disabili, lavoratrici in stato di gravidanza, ecc...)
- ✚ Individuazione di possibili spazi interni ed esterni adeguati per i fumatori.
- ✚ Adeguamento del microclima dell’ambiente di lavoro e dei corridoi.

6. Attuazione delle azioni nel corso del triennio

Di seguito sono rappresentate le azioni positive relative al triennio 2017-2019, suddivise per n.3 differenti ambiti di intervento relativi a: pari opportunità; prevenzione delle discriminazioni e riduzione dello stress lavorativo; sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro.

<i>Ambito di intervento</i>	<i>Azioni anno 2017</i>	<i>Azioni anno 2018</i>	<i>Azioni anno 2019</i>
<i>Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'</i>	<i>studio di fattibilità circa la possibilità di assegnare ad un asilo nido il servizio di "baby sitting"</i>	<i>ad esito dello studio, predisposizione degli atti pubblici e per l'assegnazione mediante convenzione del servizio</i>	<i>stipula della convenzione</i>
<i>Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'</i>	<i>indagine preliminare circa le problematiche connesse al periodo di chiusura delle scuole nel periodo estivo da parte dei dipendenti con figli minori e studio di fattibilità sulle soluzioni adottabili</i>	<i>- ad esito dello studio, predisposizione del bando per convenzione con i centri estivi - individuazione delle strutture partecipanti</i>	<i>stipula della convenzione con l'aggiudicatario del bando</i>
<i>Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'</i>	<i>predisposizione e somministrazione di un questionario e conseguente progetto di possibili diverse articolazioni orarie</i>		
<i>Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'</i>	<i>- aggiornamento e adeguamento di quanto elaborato dall'amministrazione e in tema di telelavoro e sulla base di ciò, elaborazione di uno studio propedeutico alla predisposizione e conseguente somministrazione di un questionario sul telelavoro - predisposizione e</i>	<i>possibili applicazioni progetto</i>	<i>eventuale adozione con le procedure di legge dell'opzione telelavoro</i>

<i>Ambito di intervento</i>	<i>Azioni anno 2017</i>	<i>Azioni anno 2018</i>	<i>Azioni anno 2019</i>
	somministrazione di un questionario sul telelavoro		
<i>Azioni di carattere organizzativo per le PARI OPPORTUNITA'</i>	studio sulla fattibilità per l'individuazione e modifica delle corse e del tragitto del servizio navetta	in considerazione delle risorse disponibili, intensificazione corse e soste del servizio navetta	eventuale inizio servizio
<i>Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le DISCRIMINAZIONI di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello STRESS lavorativo</i>	predisposizione e somministrazione di un questionario che indaga sui fenomeni del burnout e del mobbing, a tutti i dipendenti	individuazione di possibili attività di prevenzione	adozione dei provvedimenti individuati
<i>Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le DISCRIMINAZIONI di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello STRESS lavorativo</i>	studio per la valutazione di eventuali problematiche afferenti a disagi dei dipendenti nel luogo di lavoro	predisposizione di un progetto per l'apertura di un sportello di ascolto – eventualmente in collaborazione con la Giunta regionale - finalizzato a favorire il benessere organizzativo dei dipendenti (artt. 381.3 e 383 reg.org. cons.reg.le)	
<i>Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le DISCRIMINAZIONI di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello STRESS lavorativo</i>	avvio del progetto "in salute in azienda" finalizzato a sensibilizzare la promozione di stili di vita salutare nei luoghi di lavoro	prosecuzione incontri periodici condotti da esperti del settore che tratteranno vari argomenti tra cui: il fenomeno dell'alcolismo, tabagismo, alimentazione e vita sedentaria	

<i>Ambito di intervento</i>	<i>Azioni anno 2017</i>	<i>Azioni anno 2018</i>	<i>Azioni anno 2019</i>
<i>Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le DISCRIMINAZIONI di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello STRESS lavorativo</i>	<i>indagine conoscitiva circa le esigenze alimentari dei dipendenti</i>	<i>ad esito dell'indagine, aggiunta di alimenti a mensa che vengano incontro alle esigenze di soggetti che per motivi di salute o per ideologia sono vegetariani e vegani</i>	
<i>Azioni di carattere Istituzionale per prevenire ed eliminare le DISCRIMINAZIONI di genere, etnico-geografiche, anagrafiche, fisico-sanitarie e per la riduzione dello STRESS lavorativo</i>		<i>predisposizione e somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti sullo stress lavoro-correlato</i>	<i>individuazione di possibili attività di prevenzione nel riscontro di eventuali fattori di rischio</i>
<i>Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)</i>	<i>studio sulla fattibilità per l'individuazione di spazi per la pausa pranzo alternativi alla mensa</i>	<i>avvio allestimento spazio per la pausa pranzo</i>	<i>realizzazione</i>
<i>Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)</i>	<i>studio sulla fattibilità per l'eventuale apertura di spazi esterni attigui alla mensa che diano possibilità ai dipendenti, di consumare il pasto all'aperto nei periodi estivi</i>	<i>inizio lavori</i>	

<i>Ambito di intervento</i>	<i>Azioni anno 2017</i>	<i>Azioni anno 2018</i>	<i>Azioni anno 2019</i>
<i>Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)</i>	<i>studio sulla fattibilità per l'individuazione delle azioni idonee per la possibile fruizione del Parco della Pace all'interno della sede per tutti i dipendenti</i>	<i>eventuale realizzazione</i>	
<i>Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)</i>	<i>verifica fonti di illuminazione con progressiva sostituzione nel tempo (attività pluriennale) con fonti luminose di nuova generazione a ridotto impatto ambientale</i>	<i>prosecuzione della sostituzione</i>	<i>prosecuzione della sostituzione</i>
<i>Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)</i>	<i>studio di fattibilità circa la possibilità effettuare convenzioni con palestre e centri sportivi</i>	<i>ad esito dello studio, predisposizione degli atti pubblici e per l'assegnazione mediante convenzione del servizio</i>	<i>stipula della convenzione</i>
<i>Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)</i>	<i>studio sulla fattibilità tecnico-normativa di forme di agevolazione assicurativa per i dipendenti del Consiglio regionale</i>	<i>ad esito dello studio, predisposizione degli atti necessari</i>	
<i>Azioni di carattere fisico-spaziale-sanitario: uso di spazi interni ed esterni dell'amministrazione (per il confort spaziale, termico, acustico e visivo)</i>	<i>assicurazione sanitaria integrativa per i dipendenti del Consiglio regionale del Lazio</i>		
<i>Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro</i>	<i>- realizzazione, nell'ambito dell'intranet del Consiglio, di una sezione dedicata alla sicurezza dei</i>	<i>aggiornamento</i>	<i>aggiornamento</i>

<i>Ambito di intervento</i>	<i>Azioni anno 2017</i>	<i>Azioni anno 2018</i>	<i>Azioni anno 2019</i>
	<i>lavoratori;- informativa ai lavoratori sui rischi lavorativi, sicurezza ed assistenza</i>		
<i>Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro</i>	<i>studio sulla fattibilità per l'individuazione di possibili spazi interni/esterni adeguati per i fumatori</i>	<i>individuazione di possibili spazi interni/esterni adeguati per i fumatori</i>	
<i>Azioni per la Sicurezza del personale e degli ambienti di lavoro</i>	<i>predisposizione di un progetto al fine di rendere il più possibile omogeneo il microclima dell'ambiente di lavoro e dei corridoi</i>	<i>individuazione degli ambienti da sottoporre ai miglioramenti microclimatici</i>	<i>eventuale inizio lavori di adeguamento</i>