

Allegato B alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 settembre 2021, n. 65



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

# **Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023**

## INDICE

<b>Premessa</b> .....	<b>3</b>
<b>Informazioni e dati relativi alle risorse umane</b> .....	<b>6</b>
<b>Azioni positive per il triennio 2021 - 2023</b> .....	<b>12</b>
<b>Area di azione 1: Iniziative di conciliazione vita-lavoro</b> .....	<b>13</b>
1.1 Smart-working .....	13
1.2 Iniziative a supporto della mobilità: <i>Mobility Manager</i> .....	13
<b>Area di azione 2: Iniziative per il benessere organizzativo</b> .....	<b>14</b>
2.1 Promozione del ruolo del CUG .....	14
2.2 Sportello di ascolto per il disagio lavorativo.....	14
2.3 Consigliere di fiducia.....	14
2.4 Iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità.....	14
2.5 Iniziative a supporto dell'inclusività: <i>Disability Manager</i> .....	15
2.6 Iniziative a supporto della genitorialità .....	15
2.7 Assistenza sanitaria integrativa .....	15
2.8 Procedure di buon rientro dopo lunga assenza .....	15
2.9 Convenzioni .....	15
2.10 Conoscersi per decidere .....	16
<b>Area di azione 3: Promozione di sani stili di vita</b> .....	<b>17</b>
3.1 Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte a promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo .....	17
3.2 Commissione mensa e bar.....	17
3.3 Promozione della cultura della tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro .....	17
<b>Area di azione 4: Miglioramento dell'ambiente di lavoro</b> .....	<b>18</b>
4.1 Microclima .....	18
4.2 Allestimento locale adibito al consumo dei pasti.....	18
4.3 Efficientamento energetico.....	18
<b>Azioni positive: Schede di esplicitazione</b> .....	<b>19</b>
<b>Conclusioni</b> .....	<b>24</b>

## Premessa

Il Piano triennale di azioni positive (PAP) di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche è un documento programmatico e strategico delle azioni positive, teso ad assicurare, nell'ambito dell'amministrazione, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e la promozione di iniziative dirette alla tutela e all'accrescimento del benessere organizzativo.

Tra i principali attori che svolgono un ruolo funzionale nella predisposizione dei PAP si colloca il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) al quale la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, di seguito denominata direttiva 4 marzo 2011, attribuisce, tra i compiti propositivi, quello di predisporre il PAP, al fine di favorire l'uguaglianza formale e sostanziale sul lavoro fra uomini e donne.

Al riguardo, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), di seguito denominata direttiva n. 2/2019, aggiornando alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, ha rafforzato il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, sull'attuazione del suddetto Piano. Inoltre, ha previsto che il PAP, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

L'Ufficio di Presidenza, deliberazione 10 aprile 2020, n. 52, ha adottato il "Piano delle prestazioni e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2020 – 2022" e il "Piano triennale delle azioni positive 2020 – 2022" assicurando, in realtà, la stessa dignità formale ad entrambi i Piani, approvati rispettivamente quali Allegato A e Allegato B dell'atto deliberativo. Il CUG, d'intesa con la struttura amministrativa competente, aveva licenziato la proposta di Piano di Azioni Positive 2020–2022 nella seduta di Comitato del 24 gennaio.

L'approvazione congiunta del Piano della Performance e del Piano triennale delle azioni positive da parte dell'Ufficio di presidenza ha rappresentato il riconoscimento dell'esercizio di facoltà autonome e nello stesso tempo ha valorizzato ambiti di collaborazione realizzati da amministrazione e CUG e la ricerca di coerenza tra impostazioni ed obiettivi. Va al riguardo necessariamente puntualizzato che non rientra tra i compiti dei CUG la formulazione di pareri di alcuna natura sul Piano della Performance, ma quella di pareri consultivi sui criteri di valutazione ed in particolare sul Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale.

Il 2021, dopo mesi di rodaggio, fortemente condizionati dalla convivenza operativa con la gravissima epidemia sanitaria, tuttora in corso, sarà l'anno di una matura acquisizione da parte dei CUG di nuovi ruoli e doveri in materia di politiche generali per il personale e soprattutto in ordine all'efficacia dei cicli valutativi. La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, oltre a rafforzare il valore dei Piani triennali di azioni positive nel conseguimento della piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, evidenzia come la verifica sull'attuazione dei Piani triennali da parte del CUG rilevi ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e ai fini della valutazione della performance individuale dei singoli dirigenti. Si tratta di un accrescimento

di ruolo che non ha a che fare con l'estensione di un'impropria funzione giudicante, ma con l'opportunità di coinvolgere tutte le articolazioni organizzative di un'amministrazione verso traguardi soddisfacenti ed innovativi di benessere del personale e dei cittadini.

Il Piano 2021–2023 tiene ovviamente conto dello stato di realizzazione degli obiettivi pluriennali riferiti al 2020, al fine di calibrarne la continuità e la rispondenza ai programmi e non può non tener conto delle circostanze di assoluta eccezionalità nelle quali si è vissuto e si è operato in un anno, purtroppo, indimenticabile. Così come queste circostanze non hanno indebolito il confronto, la tensione e l'impegno sull'attuazione del PAP, così affronteremo, con maggior passione e intensità, le sfide di progresso e di solidarietà nel servizio alla comunità regionale.

Il presente documento è articolato in tre sezioni:

- **Informazioni e dati relativi alle risorse umane**

Illustrazione delle informazioni e dei dati di contesto rappresentativi della “popolazione” del personale in servizio presso il Consiglio regionale. Costituisce il punto di partenza per la formulazione delle proposte;

- **Azioni positive per il triennio 2021 - 2023**

Descrizione delle azioni da intraprendere;

- **Azioni positive: Schede di esplicitazione**

Descrizione delle fasi di realizzazione delle azioni.

Le azioni contemplate nel presente Piano sono coerenti e sinergiche con gli obiettivi fissati con il Piano della performance.

## Informazioni e dati relativi alle risorse umane

La presente analisi è finalizzata a fornire un quadro complessivo della situazione del personale in servizio presso il Consiglio regionale nelle sue varie articolazioni.

L'osservazione del contesto di riferimento si basa sull'insieme dei dati relativi al personale, al 31 dicembre 2020, disaggregati per genere, anzianità di servizio, classi di età, titolo di studio e tipologie contrattuali (tempo indeterminato/tempo determinato e full time/part time).

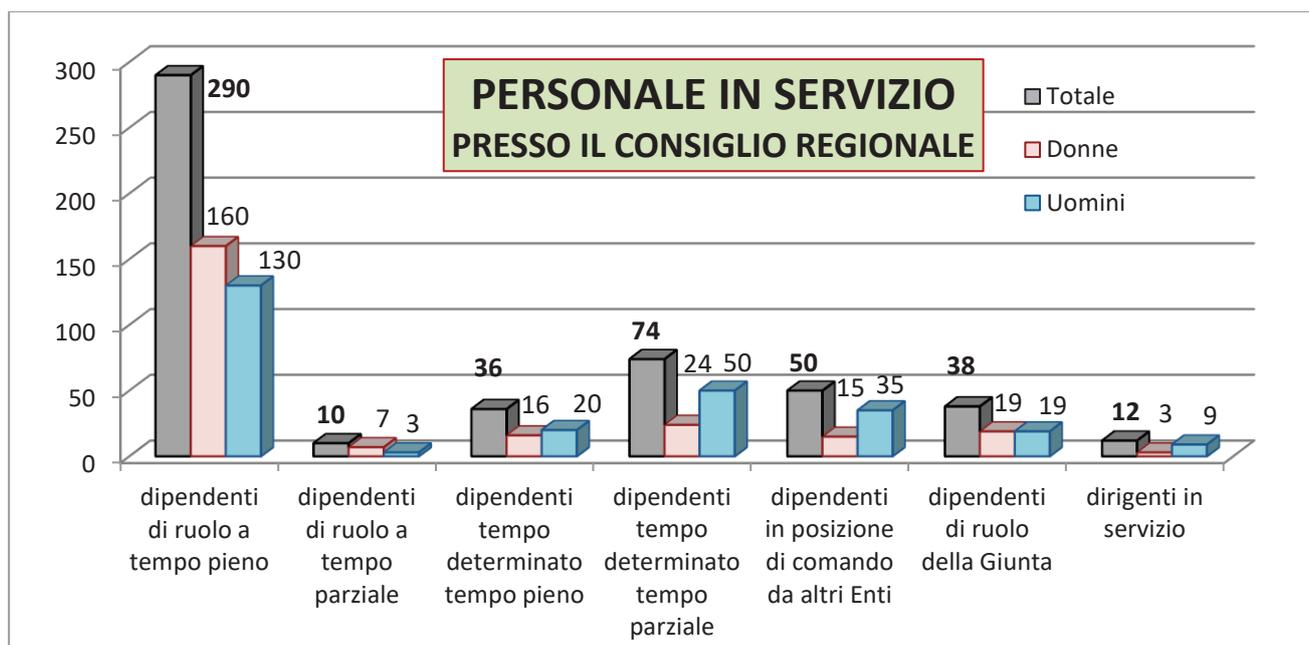
Iniziamo l'esame partendo da un prospetto d'insieme. La tabella che segue fotografa complessivamente, al 31/12/2020, la situazione dei dipendenti del Consiglio regionale, in servizio e non, suddivisi per tipologia contrattuale e genere.

<b>PANORAMICA GENERALE AL 31/12/2020</b>	<b>TOTALE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Dipendenti di ruolo (comparto)	<b>375</b>	<b>193</b>	<b>182</b>
<i>in servizio a tempo pieno</i>	290	160	130
<i>in servizio a tempo parziale</i>	10	7	3
<i>non in servizio – a tempo pieno</i>	70	24	46
<i>comando out / in aspettativa / trasferimento temporaneo</i>			
<i>non in servizio - a tempo parziale</i>	5	2	3
<i>comando out / in aspettativa / trasferimento temporaneo</i>			
Dipendenti a tempo determinato	<b>110</b>	<b>40</b>	<b>70</b>
<i>a tempo pieno</i>	36	16	20
<i>a tempo parziale</i>	74	24	50
Dipendenti in posizione di comando da altri Enti	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>35</b>
<i>presso strutture di diretta collaborazione</i>	44	11	33
<i>presso strutture amministrative</i>	6	4	2
Dipendenti di ruolo della Giunta	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
<i>presso strutture di diretta collaborazione</i>	20	9	11
<i>presso strutture amministrative</i>	18	10	8
Dirigenti in servizio	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<i>di ruolo</i>	8	1	7
<i>in posizione di comando da altri Enti</i>	0	1	0
<i>in aspettativa da altre P.A.</i>	0	1	0
<i>esterni all'amministrazione</i>	0	0	2

Dalla tabella si evince come il personale di ruolo del Consiglio regionale (comparto + dirigenza) sia di 383 unità (375 + 8). Per quanto riguarda, invece, *il personale in servizio al 31 dicembre 2020*, le unità sono 510, suddivise in 244 donne e 266 uomini, articolate come segue:

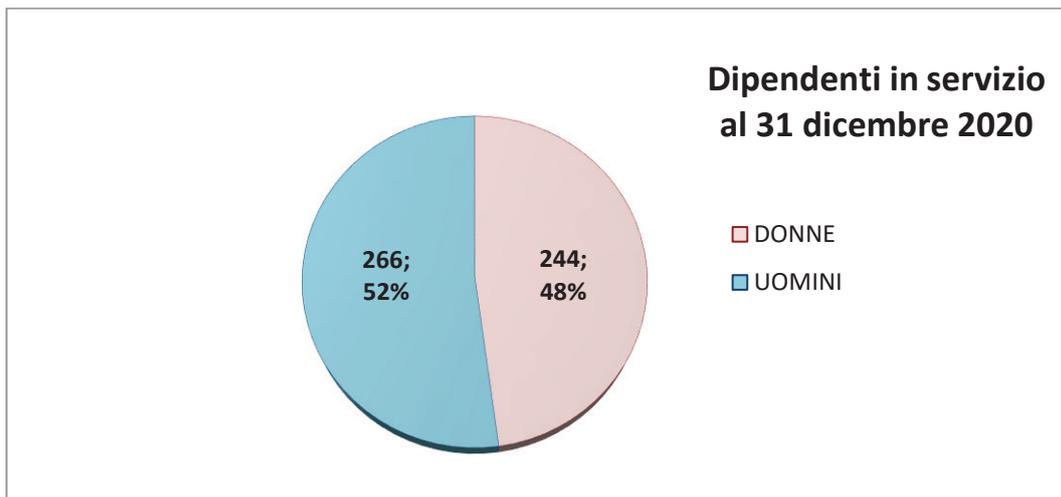
- dipendenti di ruolo in servizio a tempo pieno	<b>290</b>	di cui	160 donne	130 uomini;
- dipendenti di ruolo in servizio a tempo parziale	<b>10</b>	di cui	7 donne	3 uomini;
- dipendenti a tempo determinato a tempo pieno	<b>36</b>	di cui	16 donne	20 uomini;
- dipendenti a tempo determinato a tempo parziale	<b>74</b>	di cui	24 donne	50 uomini;
- dipendenti in posizione di comando da altri Enti	<b>50</b>	di cui	15 donne	35 uomini;
- dipendenti di ruolo della Giunta	<b>38</b>	di cui	19 donne	19 uomini;
- dirigenti in servizio	<b>12</b>	di cui	3 donne	9 uomini.

La tabella che segue illustra graficamente tale suddivisione:



Da un primo esame si può notare come il numero complessivo di donne e di uomini in servizio al 31/12/2020, sia alquanto equilibrato: 244 donne e 266 uomini.

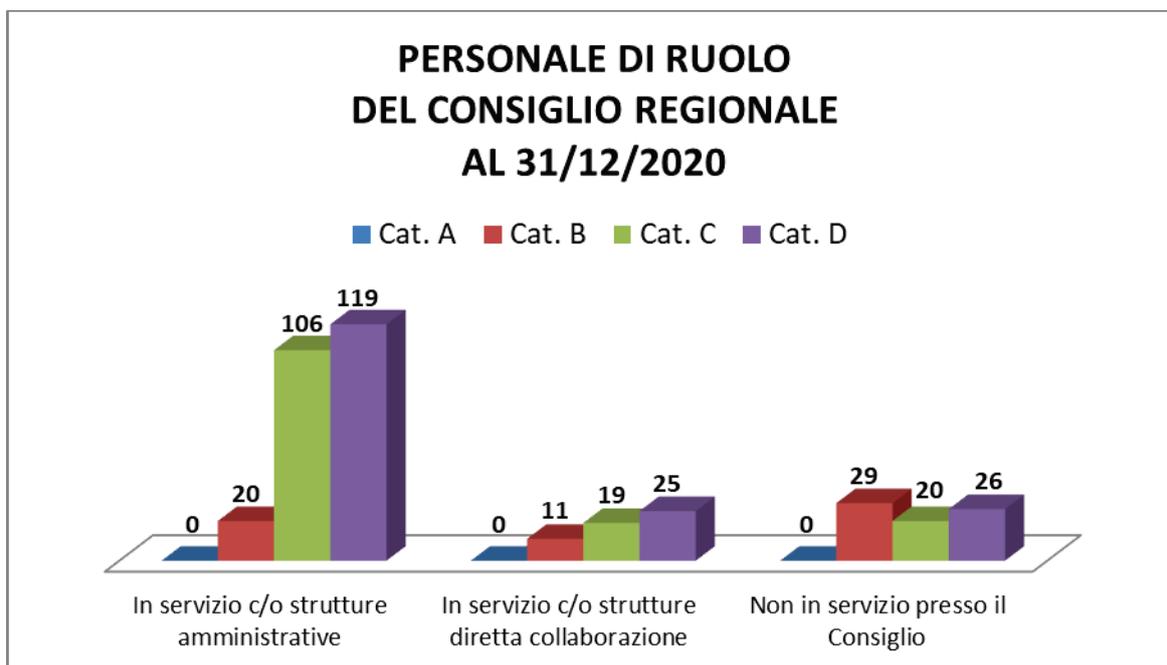
Di seguito il grafico contenente, in termini numerici e percentuali, i dati complessivi relativi alla ripartizione di genere.



Se esaminiamo, nel dettaglio, i numeri inerenti il personale di ruolo del Consiglio regionale, notiamo come delle 300 unità in servizio, 245 prestino la propria attività lavorativa presso strutture amministrative, mentre 55 presso strutture di diretta collaborazione. Anche in questo caso risulta equilibrata la ripartizione di genere tra le diverse suddivisioni. Sono invece 75, le unità inerenti il personale di ruolo non in servizio al 31/12/2020 per motivi di comando out, aspettativa e trasferimento temporaneo. In questo gruppo si nota come sia alto il numero dei dipendenti uomini di categoria B non in servizio presso il Consiglio: tale dato riguarda principalmente i dipendenti con il profilo "autista", in trasferimento presso la struttura denominata "autoparco regionale" della Giunta, a seguito delle disposizioni del comma 20, art. 3, LR n. 17 del 31 dicembre 2016.

<b>PERSONALE DI RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE AL 31/12/2020</b>				
<b>PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO</b>	<b>CAT.</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>TOTALE</b>
Presso strutture amministrative	A	0	0	<b>0</b>
	B	10	10	<b>20</b>
	C	56	50	<b>106</b>
	D	75	44	<b>119</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>141</b>	<b>104</b>	<b>245</b>
Presso strutture diretta collaborazione	A	0	0	<b>0</b>
	B	5	6	<b>11</b>
	C	10	9	<b>19</b>
	D	11	14	<b>25</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>55</b>
<b>PERSONALE DI RUOLO NON IN SERVIZIO</b> (comando out / aspettativa / trasf. temporaneo)	A	0	0	<b>0</b>
	B	4	25	<b>29</b>
	C	11	9	<b>20</b>
	D	11	15	<b>26</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>75</b>

Di seguito la rappresentazione grafica della tabella inerente il personale di ruolo del Consiglio regionale, distinta tra personale in servizio e non in servizio, con le relative suddivisioni per categorie.



Rimanendo concentrati sul personale di ruolo del Consiglio, nella tabella che segue esaminiamo la suddivisione per titoli di studio e categorie. Anche in questo caso risultano equilibrati i rapporti dei totali, nei diversi sottoinsiemi, tra donne e uomini. Le uniche differenze più marcate le troviamo tra il personale in possesso del cosiddetto “diploma superiore”. In questa fascia notiamo come nella categoria B, su un totale di 34 unità, la ripartizione sia di 9 donne e 25 uomini, mentre nella categoria D il rapporto viene ribaltato completamente con 33 donne e 15 uomini.

<b>TITOLI DI STUDIO PERSONALE RUOLO CONSIGLIO AL 31 DICEMBRE 2020</b>						
		CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	TOTALE
Scuola secondaria di primo grado (Licenza media inferiore)	F	0	2	5	0	<b>7</b>
	M	0	7	4	0	<b>11</b>
Scuola secondaria di secondo grado (Licenza media superiore)	F	0	9	47	33	<b>89</b>
	M	0	25	40	15	<b>80</b>
Laurea	F	0	8	25	64	<b>97</b>
	M	0	9	24	58	<b>91</b>
<b>TOTALE PERSONALE DI RUOLO SUDDIVISO PER CATEGORIE</b>		<b>0</b>	<b>60</b>	<b>145</b>	<b>170</b>	<b>375</b>

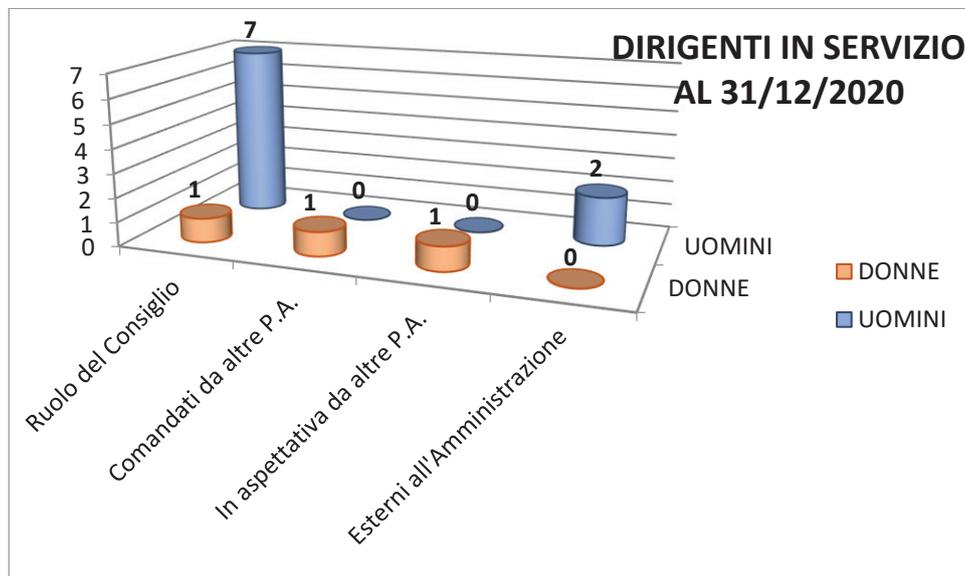
Le due tabelle successive, invece, permettono di analizzare il personale di ruolo del Consiglio suddividendolo per fasce di età e per anzianità di servizio (solo comparto).

Fascia di età	Donne	Uomini	Totale
Fino a 30 anni	1	2	3
31 - 40 anni	23	30	53
41 - 50 anni	46	56	102
51 - 60 anni	89	55	144
Oltre 60 anni	34	39	73
<b>TOTALE</b>	<b>193</b>	<b>182</b>	<b>375</b>

Anzianità di servizio	Donne	Uomini	Totale
Meno di 5 anni	23	17	40
Da 5 a 10 anni	32	42	74
Da 11 a 20 anni	46	65	111
Da 21 a 30 anni	32	22	54
Da 31 a 40 anni	60	36	96
Più di 40 anni	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>193</b>	<b>182</b>	<b>375</b>

La prima tabella illustra come ci sia una concentrazione di dipendenti nelle fasce di età "41- 50 anni" (102) e "51 - 60 anni" (144). Per quanto riguarda la seconda tabella, le fasce più alte inerenti l'anzianità di servizio sono quelle "da 11 a 20 anni" (111) e "da 31 a 40 anni" (96). Rispetto ai numeri rilevati lo scorso anno, risultano raddoppiate le unità nella fascia "Anzianità di servizio – meno di 5 anni"; tale dato è giustificato dalle nuove assunzioni avvenute in data 30/12/2020.

Numeri decisamente più contenuti riguardano, invece, il personale della dirigenza. In totale troviamo 12 dirigenti di cui 8 di ruolo del Consiglio, 1 comandata da altre P.A, 1 in aspettativa da altre P.A., 2 esterni all'amministrazione.

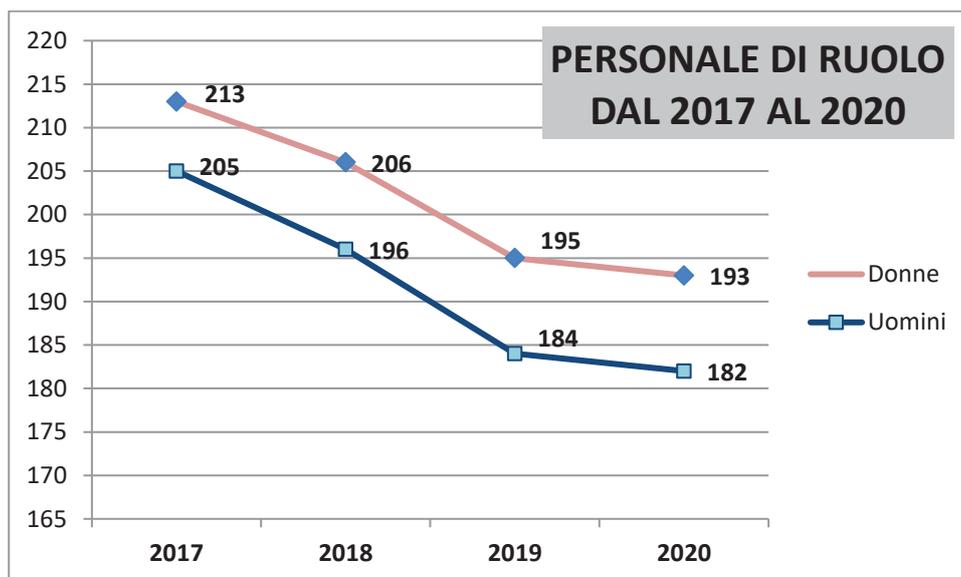


Le tabelle successive permettono di illustrare, in modo dettagliato, la composizione della dirigenza di ruolo, in merito al genere ed alla natura contrattuale.

Fascia di età	Donne	Uomini	Totale
Fino a 30 anni	0	0	0
31 - 40 anni	0	0	0
41 - 50 anni	0	1	1
51 - 60 anni	1	4	5
Oltre 60 anni	0	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

Anzianità di servizio	Donne	Uomini	Totale
Meno di 5 anni	0	5	5
Da 5 a 10 anni	0	0	0
Da 11 a 20 anni	1	2	3
Da 21 a 30 anni	0	0	0
Da 31 a 40 anni	0	0	0
Più di 40 anni	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

Il grafico successivo mette in raffronto i numeri inerenti il personale di ruolo negli anni 2017, 2018 e 2019 (area comparto). Il grafico mostra come ci sia un sostanziale equilibrio, in negativo, nel trend. Nel 2017 abbiamo un totale di 418 dipendenti (213 donne e 205 uomini), nel 2018 il valore scende a 402 (206 donne e 196 uomini), nel 2019 diventa 379 (195 donne e 184 uomini) e nel 2020 scende ulteriormente a 375 (193 donne e 182 uomini).



## **Azioni positive per il triennio 2021 - 2023**

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha imposto dal 23 febbraio 2020 misure restrittive volte a contrastare e contenere il diffondersi del virus, che hanno fortemente condizionato il regolare svolgimento delle attività istituzionali e gestionali, rendendo necessaria un'importante riorganizzazione delle attività stesse e, conseguentemente, una rivisitazione o differimento di alcune azioni positive (eventi, sondaggi in presenza, fruizione di servizi comuni e convenzioni con strutture esterne) previste per l'anno 2020.

Le aree che seguono hanno in oggetto azioni positive mirate, in linea di continuità con quelle poste in essere negli anni precedenti, sia a migliorare la condizione del dipendente all'interno dell'organizzazione sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro, con ricadute positive sull'attività lavorativa e sullo sviluppo professionale dello stesso.

Le fasi di realizzazione delle azioni positive di seguito elencate sono riportate nella sezione "Schede di esplicitazione Azioni positive". Alcune di esse sono azioni previste nel 2020 che, a causa dell'emergenza sanitaria, sono state differite al 2021.

## Area di azione 1: Iniziative di conciliazione vita-lavoro

### 1.1 Smart-working

L'articolo 14, comma 1, della legge 7 maggio 2015, n. 124, da ultimo modificato dall'articolo 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, prevede che le pubbliche amministrazioni debbano redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della performance dedicata all'attuazione e allo sviluppo del lavoro agile.

Il "programma di sviluppo del lavoro agile" non potrà prescindere sia dall'adozione di tecnologie digitali che consentano e favoriscano il nuovo modo di lavorare sia dall'attivazione di iniziative di comunicazione, formazione e sensibilizzazione dei dirigenti e dei dipendenti sui temi delle nuove modalità organizzative a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### 1.2 Iniziative a supporto della mobilità: *Mobility Manager*

La figura del *Mobility Manager* del Consiglio regionale del Lazio è stata istituita con l'articolo 386 ter del regolamento di organizzazione del Consiglio stesso.

La sua nomina potrà consentire un approccio più efficace ai fini della conciliazione vita-lavoro. Pertanto, si rende necessario porre in essere le azioni e gli atti connessi alla relativa nomina.

## Area di azione 2: Iniziative per il benessere organizzativo

### 2.1 Promozione del ruolo del CUG

La Presidenza del Consiglio dei ministri ha adottato, in data 26 giugno 2019, la direttiva n. 2/2019, al fine di adeguare la precedente direttiva 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*). L'emanazione di questa nuova direttiva si era resa necessaria sia alla luce dei nuovi indirizzi comunitari in materia sia al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle funzioni del CUG e superare alcune criticità sorte in sede applicativa.

La direttiva illustra le molteplici e complesse azioni alle quali devono attenersi le pubbliche amministrazioni in materia di pari opportunità ed in particolare il rafforzamento dei CUG.

In tale ottica, si propongono una serie di azioni e, in particolare: la valorizzazione del ruolo del CUG, in sinergia con gli uffici competenti per materia, al fine di promuovere iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici; il riposizionamento, la progettazione e la realizzazione della sezione dedicata al CUG del sito istituzionale del Consiglio regionale.

### 2.2 Sportello di ascolto per il disagio lavorativo

Attivazione dello sportello di ascolto per il disagio lavorativo compatibilmente con l'evoluzione del rischio pandemico e le connesse misure di prevenzione dallo stesso, quale servizio di consulenza gratuito che opera per la promozione della salute psicofisica individuale e del benessere organizzativo, prevenendo e contenendo il rischio da stress lavoro-correlato, attraverso l'analisi delle problematiche relazionali e motivazionali che un dipendente può riscontrare nel proprio ambiente di lavoro.

### 2.3 Consigliere di fiducia

Il Consigliere di fiducia è un esperto deputato chiamato a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing ed a individuare possibili soluzioni.

La sua nomina potrà consentire un approccio più efficace ai fini del benessere del personale e del clima organizzativo. Pertanto, si rende necessario porre in essere le azioni e gli atti connessi alla sua istituzione.

### 2.4 Iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità

Individuazione e programmazione delle iniziative formative ed informative dirette a fornire ai dipendenti gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle

differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane. In particolare, realizzazione di percorsi formativi (corsi, seminari ed interventi) in materia di gestione delle risorse umane, correttezza dei comportamenti e del linguaggio nell'ambiente di lavoro e mediazione dei conflitti.

### 2.5 Iniziative a supporto dell'inclusività: *Disability Manager*

La figura del *Disability Manager* del Consiglio regionale del Lazio è stata istituita con l'articolo 386 bis del regolamento di organizzazione del Consiglio stesso.

La sua nomina potrà consentire un approccio più efficace ai fini del benessere del personale, dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e del clima organizzativo. Pertanto, si rende necessario porre in essere le azioni e gli atti connessi alla relativa nomina.

### 2.6 Iniziative a supporto della genitorialità

Prosecuzione degli interventi volti a supportare i dipendenti e le dipendenti per la frequenza dei propri figli agli asili nido, micronidi, sezioni primavera, scuole per l'infanzia e centri estivi, in attuazione dell'articolo 11 della legge regionale 14 agosto 2017, n. 9 (Iniziative per la valorizzazione del benessere organizzativo in favore del personale dipendente della Giunta e del Consiglio regionale).

### 2.7 Assistenza sanitaria integrativa

Prosecuzione dei servizi di cui al Piano di assistenza sanitaria integrativa a tutto il personale dipendente non dirigente della Giunta e del Consiglio regionale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in attuazione del citato articolo 11 della l.r. 9/2017, nonché a tutti i dirigenti secondo quanto previsto dalle recenti previsioni.

### 2.8 Procedure di buon rientro dopo lunga assenza

Attuazione delle azioni o delle misure previste dal "Programma di misure per il buon rientro dopo lunga assenza" approvato, in data 9 dicembre 2020, dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### 2.9 Convenzioni

L'amministrazione si propone di verificare la possibilità, compatibilmente con l'evoluzione del rischio pandemico e le connesse misure di prevenzione dallo stesso, di stipulare, senza oneri a carico del bilancio, eventuali convenzioni con centri sportivi e ricreativi, con le reti museali, circuiti cinematografici, teatri e strutture sanitarie.

Al fine di dare evidenza alle iniziative attivate, si prevede inoltre la realizzazione di un'apposita sezione sull'intranet del Consiglio, ove pubblicare le informazioni e modalità di accesso a convenzioni, di volta in volta, stipulate.

## 2.10 Conoscersi per decidere

Al fine di orientare le scelte strategiche dell'organizzazione e degli individui che ne fanno parte, e di realizzare investimenti sostenibili con ritorni misurabili e riscontrabili nonché di approfondire le conoscenze su esigenze potenziali di migliore conciliazione tra tempi di lavoro e di vita personale, verrà avviata sia una mappatura del personale sia la somministrazione di un questionario per la raccolta e sistematizzazione di dati quali, a titolo esemplificativo, profilo e livello inquadramento, genere, età, ruolo, part-time, nuclei monoparentali, domicilio, modalità di spostamento casa-lavoro, composizione del nucleo familiare.

## Area di azione 3: Promozione di sani stili di vita

### 3.1 Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte a promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo

Individuazione e programmazione, anche in collaborazione con le strutture sanitarie locali, compatibilmente con l'evoluzione del rischio pandemico e le connesse misure di prevenzione dallo stesso, di percorsi volti a fornire ai dipendenti informazioni per mantenere un corretto stile di vita, con particolare riguardo all'alimentazione e ai benefici sia dell'esercizio di una sana e regolare attività fisica sia della riduzione del consumo di alcol e del danno da fumo.

In tale ottica, si propone di verificare la possibilità di stipulare, senza oneri a carico del bilancio, eventuali convenzioni con centri sportivi e ricreativi.

### 3.2 Commissione mensa e bar

Istituzione di un'apposita commissione, compatibilmente con la sua funzionalità, per la promozione di iniziative tese al miglioramento del servizio di ristorazione nel suo complesso, per la valutazione ed il monitoraggio del rispetto del capitolato e per gli opportuni audit sul gradimento del servizio da parte dell'utenza.

### 3.3 Promozione della cultura della tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro

In attuazione della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, particolare attenzione continuerà ad essere rivolta alla programmazione di percorsi informativi e formativi destinati ai dipendenti, volti al coinvolgimento degli stessi nel processo di conoscenza di tali tematiche e, quindi, prevenire l'insorgere di dinamiche potenzialmente fonte di stress lavoro-correlato.

In tale ottica, vanno promosse le azioni di verifica della possibilità di riapertura del presidio medico nella sede del Consiglio regionale, compatibilmente con l'evoluzione del rischio pandemico e le connesse misure di prevenzione dallo stesso, e l'attivazione, in collaborazione con le strutture sanitarie locali e senza oneri a carico del bilancio, di possibili programmi di screening gratuiti a favore dei dipendenti per la prevenzione di malattie.

## Area di azione 4: Miglioramento dell'ambiente di lavoro

### 4.1 Microclima

Prosecuzione dei lavori di sostituzione degli infissi esterni della sede del Consiglio.

### 4.2 Allestimento locale adibito al consumo dei pasti

Fornitura di attrezzature per conservare e/o riscaldare il pranzo all'interno dello spazio fisico, adiacente la mensa, destinato al consumo dei pasti individuali del personale compatibilmente con l'evoluzione del rischio pandemico e le connesse misure di prevenzione dallo stesso.

Studio di fattibilità per l'eventuale individuazione di un locale da destinare ai fumatori.

### 4.3 Efficientamento energetico

Prosecuzione dei lavori di sostituzione delle lampade tradizionali presenti all'interno delle sedi del Consiglio con lampade ad alta efficienza luminosa e a basso consumo energetico.

## Azioni positive: Schede di esplicitazione

Le azioni positive, n. 2.6, n. 2.7, n. 4.1, n. 4.2 e n. 4.3 sono iniziative già programmate ed avviate dall'amministrazione; alcune di esse, sono previste dalla stessa per il prossimo triennio.

Le restanti azioni positive concernono sia iniziative che non comportano oneri a carico del bilancio regionale sia attività (studi di fattibilità, atti programmatori o propedeutici, ecc.) per le quali l'amministrazione individuerà, sulla base di quanto emerso da detti studi, specifiche risorse negli atti di programmazione economico-finanziaria dei prossimi esercizi.

La realizzazione delle azioni positive n. 1.1, n. 2.2, n. 2.9, n. 2.10, n. 3.1, n. 3.2, n. 3.3 e n. 4.2 dipenderà dall'evoluzione epidemiologica da virus COVID-19 e dalle connesse misure di prevenzione del virus medesimo.

Nell'ambito delle attività volte alla realizzazione delle azioni positive è raccomandato di svolgere le eventuali riunioni in modalità a distanza.

<b>Area di Azione 1 - Iniziative di conciliazione vita-lavoro</b>			
<b>1.1</b>	<b>Smart working</b>		
Strutture coinvolte: Segreteria Generale - Servizio amministrativo - Servizio Tecnico, Organismi di controllo e garanzia - CUG			
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
	Attuazione delle azioni o misure previste dal POLA nel rispetto della normativa vigente	Attuazione delle azioni o misure previste dal POLA nel rispetto della normativa vigente	Attuazione delle azioni o misure previste dal POLA nel rispetto della normativa vigente
	Monitoraggio	Monitoraggio	Monitoraggio
<b>1.2</b>	<b>Iniziative a supporto della mobilità</b>		
Strutture coinvolte: Servizio Tecnico, Organismi di controllo e garanzia - CUG			
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
	Attivazione procedura nomina del Mobility manager	Adeguamento del Piano degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente	Adeguamento del Piano degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente
	Adozione del Piano degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente		

## Area di Azione 2 - Iniziative per il benessere organizzativo

2.1	Promozione del ruolo del CUG		
Strutture coinvolte: CUG			
2021	2022	2023	
Riposizionamento e rielaborazione della sezione dedicata al CUG sul sito istituzionale	Ulteriori misure per favorire la valorizzazione del ruolo del CUG	Ulteriori misure per favorire la valorizzazione del ruolo del CUG	
2.2	Sportello di ascolto per il disagio lavorativo		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo - CUG			
2021	2022	2023	
Istituzione dello Sportello di ascolto. Sperimentazione e Monitoraggio	Messa a regime dell'attività dello Sportello di ascolto	Eventuali nuove misure per potenziare lo sportello d'ascolto a fronte di criticità evidenziate	
2.3	Consigliere di fiducia		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo			
2021	2022	2023	
Istituzione della figura del Consigliere di fiducia	=	=	
2.4	Programmazione e realizzazione di iniziative formative ed informative volte a diffondere la cultura della parità di genere e delle pari opportunità		
Strutture coinvolte: Segreteria generale - Servizio amministrativo - Servizio Prevenzione della corruzione e Trasparenza - CUG			
2021	2022	2023	
Adozione di linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione  Programmazione di corsi di formazione e giornate informative	Eventuale aggiornamento delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione  Programmazione di corsi di formazione e giornate informative	Eventuale aggiornamento delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione  Programmazione di corsi di formazione e giornate informative	
2.5	Iniziative a supporto dell'inclusività		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo - CUG			
2021	2022	2023	
Attivazione procedura nomina del <i>Disability Manager</i>  Adozione misure finalizzate all'inclusione lavorativa	Ulteriori misure per favorire l'inclusione lavorativa	Ulteriori misure per favorire l'inclusione lavorativa	

## Area di Azione 2 - Iniziative per il benessere organizzativo

2.6	Iniziative a supporto della genitorialità		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo			
2021	2022	2023	
Prosecuzione degli interventi volti alla genitorialità	Prosecuzione degli interventi volti alla genitorialità	Prosecuzione degli interventi volti alla genitorialità	
2.7	Assistenza sanitaria integrativa		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo			
2021	2022	2023	
Prosecuzione dei servizi di assistenza sanitaria integrativa	Prosecuzione dei servizi di assistenza sanitaria integrativa	Prosecuzione dei servizi di assistenza sanitaria integrativa	
2.8	Procedure di buon rientro da lunga assenza		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo -CUG			
2021	2022	2023	
Predisposizione e attuazione azioni o misure previste dal "Programma di misure per il buon rientro dopo lunga assenza	Ulteriori misure per favorire il buon rientro	Ulteriori misure per favorire il buon rientro	
2.9	Convenzioni		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo - CUG			
2021	2022	2023	
Elaborazione disciplinare per l'attivazione di convenzioni  Attivazione delle convenzioni	Attivazione delle convenzioni	Attivazione delle convenzioni	
2.10	Conoscersi per decidere		
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo - CUG			
2021	2022	2023	
Somministrazione questionario  Analisi dei dati raccolti	Somministrazione questionario  Analisi dei dati raccolti	Somministrazione questionario  Analisi dei dati raccolti	

### Area di Azione 3 - Promozione di sani stili di vita

<b>3.1</b>	<b>Programmazione e realizzazione di iniziative informative volte a promuovere stili di vita salutari in ambito lavorativo</b>	
Strutture coinvolte: Segreteria generale – Servizio Amministrativo - CUG		
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Programmazione di corsi di formazione e giornate informative Stipula di convenzioni	Programmazione di corsi di formazione e giornate informative Stipula di convenzioni	Programmazione di corsi di formazione e giornate informative Stipula di convenzioni
<b>3.2</b>	<b>Commissione mensa e bar</b>	
Strutture coinvolte: Servizio Tecnico, Organismi di controllo e garanzia - CUG		
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Regolamentazione della commissione Predisposizione atti per l'Istituzione della commissione Istituzione della commissione	=	=
<b>3.3</b>	<b>Promozione della cultura della tutela della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro</b>	
Strutture coinvolte: Servizio Amministrativo - CUG		
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Studio di fattibilità per la possibile apertura del presidio medico Attivazione convenzioni per screening medico	Apertura presidio medico Prosecuzione convenzioni per screening medico	Prosecuzione convenzioni per screening medico

## Area di Azione 4 - Miglioramento dell'ambiente di lavoro

4.1	Microclima		
Strutture coinvolte: Servizio Tecnico, Organismi di controllo e garanzia			
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
Prosecuzione sostituzione infissi esterni	Prosecuzione sostituzione infissi esterni	Prosecuzione sostituzione infissi esterni	
4.2	Allestimento locale adibito al consumo dei pasti		
Strutture coinvolte: Servizio Tecnico, Organismi di controllo e garanzia			
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
Acquisto attrezzature atte a conservare o riscaldare le pietanze nel locale adibito al consumo dei pasti dei dipendenti	=	=	
4.3	Efficientamento energetico		
Strutture coinvolte: Servizio Tecnico, Organismi di controllo e garanzia			
<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
Prosecuzione lavori di sostituzione punti luce	Prosecuzione lavori di sostituzione punti luce	Prosecuzione lavori di sostituzione punti luce	

## Conclusioni

Il presente Piano costituisce oggetto di approvazione, quale allegato, unitamente al Piano della *performance* 2021-2023, da parte dell'Ufficio di presidenza.

Il CUG sulla base di quanto previsto dalle direttive 4 marzo 2011 e n. 2/2019, produce un report sul monitoraggio dello stato di realizzazione delle attività, i progressi e le difficoltà riscontrate nel processo di attuazione del Piano, gli obiettivi e i risultati raggiunti, assicurando così gli elementi utili da poter procedere, annualmente, ad un adeguato aggiornamento del Piano. Tale report è inserito nell'apposita sezione sull'attuazione del suddetto PAP della Relazione che lo stesso è tenuto a presentare entro il 30 marzo 2021.