



Allegato B)
Piano triennale di azioni positive 2023-2025
(aggiornamento 2025)

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

L'art. 1 del **DPR n. 81/2022** ha individuato, tra i documenti assorbiti dal PIAO, anche il Piano delle Azioni Positive (PAP), che è diventato parte integrante dello strumento principe della programmazione dell'ente. Il Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025 è stato allegato alla DGR n. 191 del 28/2/2023 avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2023-2025 (PIAO). Approvazione".

Con DGR n. 76 del 05/02/2024 è stato approvato l'aggiornamento del PAP per l'anno 2024, quale parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2024-2026.

La predisposizione del Piano delle Azioni Positive rientra tra le principali funzioni di natura propositiva del Comitato Unico di Garanzia (CUG) ed è volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, il benessere lavorativo e a prevenire o rimuovere le discriminazioni e il disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica.

L'obbligo per le pubbliche amministrazioni di istituire al loro interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" è stato introdotto con la **legge n. 183/2010** che all'art. 21 ha apportato modifiche rilevanti all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ampliando altresì le tutele già contenute nel D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" in relazione alla predisposizione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il CUG è un organismo paritetico composto da dipendenti regionali nominati dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

Il CUG dura in carica 4 anni e gli incarichi possono essere rinnovati per un solo mandato.

Il Comitato Unico di Garanzia della Regione Umbria – Giunta regionale è stato rinnovato nel 2023 (DD n. 3082 del 21.03.23 nomina Presidente, DD n. 7697 del 14.7.2023 costituzione comitato, DD n. 11072 del 22/10/24 sostituzione componente di nomina sindacale) e si è insediato il 18 settembre dello stesso anno. Nel corso del 2024 il CUG si è dotato di un nuovo regolamento per il suo funzionamento interno di cui alla Determinazione Direttoriale n. 11072/24 di presa d'atto.

Di seguito si ricordano brevemente le direttive alla base del funzionamento dei CUG:

- **Direttiva PCM 4 marzo 2011** che detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e individua, tra i compiti propositivi del CUG, la predisposizione di piani di azioni positive.
- **Direttiva 2/2019** "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011.

- **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sul superamento della violenza contro le donne del 29 novembre 2023**, che rafforza e valorizza il ruolo del CUG come “sensore” di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione.

* * *

Per l'anno 2025 la proposta di aggiornamento del PAP è formulata alla luce dello stato di avanzamento delle azioni riportate nell'aggiornamento del PAP per l'anno 2024.

Di seguito verranno, pertanto, illustrate:

1. Le Azioni e le corrispondenti attività concluse nell'anno 2024 e lo stato di attuazione di quelle ancora in corso;
2. Le Azioni e le corrispondenti attività che il CUG prevede di realizzare nell'anno 2025.

1. AZIONI PROMOSSE DAL CUG E STATO DI ATTUAZIONE DELLE CORRISPONDENTI ATTIVITA'

AREA 2- FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

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

In accoglimento della proposta avanzata dal CUG e contenuta nel PAP anno 2024, l'Ufficio regionale preposto, nel mese di dicembre 2024, tramite la Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica – Villa Umbra – ha avviato l'attività formativa obbligatoria rivolta a tutto il personale del comparto, compresi i titolari incarichi di elevata qualificazione ed i componenti del Comitato unico di garanzia (CUG); la medesima formazione è stata prevista anche per i dirigenti.

Più specificatamente, per i soli componenti del CUG è stata prevista l'attività formativa finalizzata anche alla gestione dello “Sportello di ascolto”. Tra gli obiettivi del percorso formativo vi è la conoscenza e l'individuazione delle dinamiche e delle forme di degenerazione delle relazioni interpersonali, per creare una cultura interattiva professionale ed umana nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire il mobbing e gli altri disagi assimilabili, generare e nutrire il linguaggio e l'operatività professionale con la conoscenza delle dinamiche veicolo di escalation emotiva, della comunicazione e delle dinamiche relazionali.

La formazione è mirata a rendere ogni lavoratore e lavoratrice al centro dell'esito delle proprie azioni nel contesto di lavoro e a trasmettere conoscenza e a stimolare maggiore cognizione delle dinamiche che si innescano nelle sfere emotive e nelle interazioni professionali che potrebbero trasformarsi in automatismi di azioni mobbizzanti e disagianti.

L'attività formativa mira, altresì, allo sviluppo della cultura di genere, attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolar modo della violenza di genere.

La conclusione del ciclo formativo è prevista per maggio 2025.

AREA 3- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Azione 2- Percorsi di accoglienza per l'inserimento lavorativo dei neoassunti e promozione di attività di informazione per il reinserimento dei dipendenti assenti per lunghi periodi dal lavoro (di cui al PAP 2023-2025)

In accoglimento dell'azione promossa dal CUG, l'amministrazione ha previsto nell'ambito dell'apposito documento di programmazione l'attività di formazione per il personale neo-assunto presso la Regione. Lo scopo è favorire l'inserimento del personale neo-assunto, aiutandolo a comprendere l'organizzazione, il funzionamento, le modalità operative, i ruoli, la rete relazionale interna, unitamente a conoscenze introduttive su materie generali.

Ulteriore previsione riguarda le iniziative a favore del personale rientrato al lavoro dopo assenze di lungo periodo volte ad informarlo sulle attività di formazione definite a catalogo.

L'attività sopra illustrata, promossa dal CUG, verrà svolta e troverà conclusione nel corso dell'anno 2025.

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO

Azione 1- Costituzione dello Sportello di ascolto CUG all'interno del Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione.

Con nota prot. n. 169130 del 19/7/24 la Presidente del CUG ha promosso la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione.

Nel corso del 2024, sono stati individuati gli spazi da adibire allo sportello di ascolto e attribuiti i riferimenti di contatto.

A dicembre 2024 è partita la fase di prima informazione ai dipendenti regionali delle finalità dello sportello di ascolto, da parte dei componenti del CUG, nell'ambito del percorso formativo di cui alla sopra citata Azione 4-Area2.

È in fase di definizione la formalizzazione del progetto dello sportello di ascolto, in collaborazione con il Servizio "Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane".

L'attività proseguirà nel corso dell'anno 2025.

Azione 4- Migliorare l'accesso alle sedi regionali per i dipendenti con disabilità, promossa dal CUG, con particolare riguardo all'ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nelle zone adiacenti alle sedi regionali.

Al riguardo, con nota prot. 32192 del 13/2/2024, la Presidente del CUG ha dato impulso all'iniziativa richiedendo alla Dirigente del Servizio Patrimonio, Demanio e logistica di farsi promotrice presso il Comune di Perugia dell'invio di una richiesta di ampliamento del numero dei parcheggi riservati ai disabili nel parcheggio adiacente l'ingresso di palazzo Broletto, in considerazione del fatto che l'introduzione di tariffe agevolate ha determinato l'occupazione di tutti i posti disponibili. La richiesta è stata presa in carico dalla Dirigente competente la quale, con nota prot. n. 82182 del 22/4/2024, ha inviato al Comune di Perugia la richiesta di raddoppio degli stalli da dedicare ai disabili, corredandola di una puntuale relazione tecnica. In data 3/6/24 il Comune di Perugia ha comunicato lo svolgimento di valutazioni tecniche in corso in merito all'istanza ricevuta.

L'attività richiederà, nel corso del 2025, l'impegno del CUG ai fini di un attento monitoraggio e di eventuali ulteriori azioni di promozione che si rendessero necessarie.

Azione 5- Attivare piani di welfare integrativo. Con DGR n. 476 del 22/5/2024 sono stati definiti gli indirizzi per la definizione del fondo per il welfare integrativo e attivazione del piano di welfare integrativo per

l'anno 2024 per i dipendenti regionali. Con successiva DGR 585 del 19/6/2024 "Piano di welfare integrativo per i dipendenti regionali, costituzione del Fondo per il welfare integrativo per l'anno 2024" è stata approvata la disciplina per la gestione del piano di welfare integrativo per i dipendenti regionali, che ha previsto l'erogazione dei servizi di welfare attraverso l'operatività di apposita piattaforma digitale nelle forme dei cc.dd. flexible benefits, costituiti da un ampio ventaglio di beni, servizi e prestazioni che rispondano alle esigenze personali e familiari dei dipendenti regionali. La piattaforma per l'erogazione dei servizi di welfare integrativo per il personale regionale è HE WELFARE di INAZ (DD n. 8670 del 8/8/24). L'intero processo svolto dall'amministrazione, finalizzato alla realizzazione dell'obiettivo, è stato pienamente concluso.

Azione 6- Spazio web/community di servizio per i dipendenti, che prevedeva la creazione di uno spazio web per i dipendenti dedicato allo scambio e condivisione di servizi e informazioni inerenti attività extralavorative al fine di perseguire il benessere organizzativo in un ambiente più solidale.

In particolare, ad un anno dal suo rilascio (3 dicembre 2023) la nuova versione della piattaforma Intranet ha raggiunto oltre 100 notizie pubblicate, che hanno arricchito la comunicazione interna e mantenuto aggiornato il personale sulle novità provenienti dai Servizi regionali.

Il progetto di restyling partecipativo ha incluso anche l'introduzione di numerose nuove funzionalità, come ad esempio il canale tematico "Pagine della Community", che andrà ulteriormente sviluppato e arricchito con l'obiettivo di stimolare la partecipazione di tutti attraverso la condivisione delle informazioni da utilizzare anche per finalità extra lavorative e solidaristiche (es. gruppi d'acquisto, car sharing, promozione di iniziative culturali, sportive e di intrattenimento, azioni collettive di solidarietà, ecc.), ottimizzando, altresì, le risorse di mutuo scambio e di auto-aiuto tra il personale e rafforzando i legami identitari all'interno dell'organizzazione, con effetti positivi sul clima organizzativo.

L'azione, in fase di sviluppo, proseguirà da parte dell'amministrazione nell'anno 2025.

Di seguito si riportano, invece, le azioni da trarre per l'anno 2025, che verranno promosse e realizzate a cura del CUG, atteso che dal 2026 andrà definita, da parte dello stesso Comitato Unico di Garanzia, nella piena titolarità delle sue funzioni e del proprio mandato, una nuova programmazione triennale di azioni positive.

2. AZIONI DEL PAP DA REALIZZARE PER L'ANNO 2025 A CURA DEL CUG

AREA 4- BENESSERE ORGANIZZATIVO

Azione 1- Avvio della sperimentazione dello Sportello di ascolto CUG all'interno del Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione

Obiettivi: Dare avvio alla sperimentazione dello sportello di ascolto del CUG, all'interno del Nucleo di Ascolto Organizzato promosso dalla Presidente del CUG, come pratica attiva effettiva per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne e le condizioni di benessere lavorativo, prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica.

Lo sportello di ascolto CUG contribuisce altresì a ridurre il senso di isolamento, rinforzando il senso di appartenenza e favorire la collaborazione tra Amministrazione e personale.

Aggiornamento dell'azione:

Nel corso del 2025 prenderà avvio la fase sperimentale di 12 mesi, nell'ambito della quale i membri del CUG daranno la disponibilità a compiere, all'interno dello sportello, un'attività di ascolto come previsto dalle Direttive n. 2/2019 e del 29/11/2023. Tale attività di ascolto sarà periodicamente rappresentata al Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane in un'ottica propositiva e con un'interlocuzione costante per le eventuali azioni di natura organizzativa che tale Servizio riterrà di porre in essere, anche mediante il confronto con ulteriori soggetti istituzionali, approccio sicuramente innovativo nella presa in carico dei disagi reali o percepiti dal dipendente nell'ambiente lavorativo.

La fase di sperimentazione servirà per apportare aggiustamenti e aggiornamenti, per rendere adattabile il percorso progettuale al contesto di riferimento.

Destinatari: tutto il personale dipendente

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

Tempi: avvio fase sperimentale entro aprile 2025

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

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

Obiettivi: Restituzione dei risultati dell'indagine sulla valutazione approfondita del rischio stress lavoro correlato, prevista nel PAP 2020-2022 ed eventuale recepimento delle risultanze nell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi regionale.

Aggiornamento dell'azione: Si ricorda, per la migliore comprensione dell'obiettivo, che a Dicembre 2022 è stato completato il percorso relativo all'indagine, condotta attraverso la somministrazione di un apposito questionario a tutti i dipendenti e le dipendenti, finalizzata alla valutazione approfondita o soggettiva da includere nel documento regionale rischio stress da lavoro correlato. Si ricorda, inoltre, che l'esito dell'indagine è stato illustrato nel corso dell'anno 2023/2024 solamente ai Dirigenti.

L'attività, promossa dal CUG per l'anno 2024, verrà realizzata nell'anno 2025 e riguarderà:

- la consultazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR) vigente, e specificatamente del Documento stress da lavoro correlato per verificare "lo stato dell'arte" in relazione al tema in argomento. La consultazione verrà effettuata presso l'Ufficio dell'amministrazione regionale preposto alla sua tenuta;
- la restituzione dei risultati dell'indagine a tutti i dipendenti e le dipendenti del comparto, in collaborazione con la Consigliera di parità;
- la pubblicazione dei risultati nella intranet regionale;
- eventuali ulteriori attività da svolgere in relazione all'esito della consultazione del DVR

Destinatari: personale dipendente

Strutture coinvolte: CUG, Consigliera di Parità

Tempi: entro aprile 2025

Spesa: non comporta oneri di spesa

AREA 5- FUNZIONAMENTO DEL CUG

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

Obiettivi e aggiornamento dell’Azione:

Per facilitare e velocizzare l’emanazione dei pareri preventivi che il CUG deve rendere con riferimento a specifiche materie stabilite nella apposita Direttiva, il CUG si doterà di un apposito disciplinare nel quale verranno individuati i documenti e le proposte di atti amministrativi sui quali dovrà essere richiesto al CUG il parere preventivo, e le modalità di emanazione del parere con specifico riferimento alla tempistica da rispettare, e di recepimento negli atti e documenti.

La realizzazione dell’obiettivo contribuirà al ricollocamento dell’importanza del CUG nella percezione dei dipendenti tutti, anche attraverso incisive azioni di visibilità, di interlocuzione, di comunicazione e di formazione, lavorando attivamente per la messa a punto di un metodo di lavoro basato sul principio-base della fiducia reciproca. Contribuirà, inoltre, al cambiamento culturale rispetto al ruolo, funzioni e potenzialità del CUG.

Destinatari: CUG, interlocutori istituzionali, dipendenti

Strutture coinvolte: CUG

Tempi: entro dicembre 2025

Spesa: non comporta oneri di spese