

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 28 dicembre 2016, n. 2173

Legge regionale 21 marzo 2007, n.7 “Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in puglia – Art.18 Azioni positive per le pari opportunità. Approvazione del Piano triennale 2016 – 2018 di azioni positive della Regione Puglia.

L'Assessore al Personale e Organizzazione a seguito dell'istruttoria espletata dalla titolare della A.P. “Contrattazione e Relazioni Sindacali” confermata dal dirigente della Sezione Personale e Organizzazione, riferisce:

Visti

La legge n.125 del 10.04.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”;
gli artt. 7, 54 e 57 il D.lgs 165/2001 e successive modifiche e integrazioni “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

il D.lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246 e successive modifiche e integrazioni”; la direttiva emanata il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nella P.A. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

la Legge regionale 21 marzo 2007, n.7 “Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in puglia - art.18 Azioni positive per le pari opportunità della Regione puglia”;

il D.lgs 9 aprile 2008, n.81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

il D.lgs n. 150/2009 “Attuazione dell'art.1 della Legge 3 agosto 2007 n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

l'art.21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

la 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”;

la legge 215/2012 recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”.

Premesso che

la Regione Puglia ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con atto del Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione pro tempore, n.57 del 27/11/2012 e del successivo, di rettifica, n. 58 del 29/11/2012;

al CUG sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta;

tra i compiti propositivi del CUG rientra la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e per prevenire condizioni di disagio lavorativo.

Considerato che

l'amministrazione deve garantire il rispetto di un ambiente di lavoro improntato sul benessere organizzativo impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al suo interno;

le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro;

la norma nazionale 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 Comitato unico di garanzia (CUG) ha approvato la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016 - 2018 nella seduta del 28 novembre 2016;

la proposta del Piano triennale delle Azioni positive è stato inviato alla Consigliera regionale di parità per l'acquisizione del parere di coerenza, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs 198/2006, pervenuto in data 20 dicembre 2016 con numero di protocollo 109/CPR;

il predetto piano rappresenta un documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e del lavoro e si pone in continuità con il precedente, 2013 - 2015, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 76 del 5/02/2013;

si rivolge a tutto il personale regionale e ha come intento quello di valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di favorire la crescita professionale e di carriera, in virtù di un'applicazione concreta del principio di pari opportunità. Il benessere, nella sua accezione più ampia, deve attraversare tutte le azioni di volta in volta intraprese, con l'obiettivo di costruire un ambiente positivo e produttivo, in grado di garantire la piena valorizzazione delle potenzialità e delle capacità professionali delle risorse umane di cui dispone l'Amministrazione regionale, fattori che possono diventare un punto di forza nelle modalità di prestazione dell'attività lavorativa e nell'efficacia dell'operato dell'Amministrazione del suo complesso.

Con il presente provvedimento si propone alla Giunta regionale di approvare la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016 - 2018, allegato quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione.

COPERTURA FINANZIARIA DI CUI ALLA LR. 28/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI:

"La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia in entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale;

il presente provvedimento è di competenza della G.R. ai sensi dell'art.4, comma 4, lett. a, della L.R. n.7/97.

L'Assessore al Personale e Organizzazione relatore sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta l'adozione del seguente atto finale.

LA GIUNTA

- Udita la relazione dell'Assessore al Personale e Organizzazione e la conseguente proposta;
- Viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento da parte della titolare della A.P. Contrattazione e Relazioni sindacali, dal dirigente della Sezione Personale e Organizzazione;

- A voti unanimi e palesi espressi nei modi di legge;

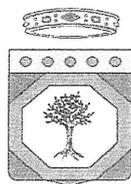
DELIBERA

Di prendere atto di quanto esposto in narrativa che qui si intende integralmente riportato

- di approvare il Piano triennale di Azioni positive, per il triennio 2016 - 2018, allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che le eventuali risorse economiche necessarie all'attuazione delle iniziative di cui al presente Piano troveranno copertura sui pertinenti capitoli del bilancio pluriennale 2016 - 2018.
- di notificare, a cura della Sezione Personale e Organizzazione, il presente provvedimento al Comitato Unico di Garanzia (CUG), alle Organizzazioni sindacali e alla Consigliera regionale di parità della Regione Puglia;
- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della regione Puglia.

Il segretario della Giunta
dott.a Carmela Moretti

Il Presidente della Giunta
dott. Michele Emiliano



Regione Puglia

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2016 – 2018

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

dicembre 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. G. S.'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. S.'.

SOMMARIO

FONTI NORMATIVE	pag. 2
PREMESSA	pag. 3
ALCUNI DATI SUL PERSONALE DELLA REGIONE PUGLIA.....	pag. 6
OBIETTIVI	pag. 8
OBIETTIVO 1 - Valorizzazione delle differenze	pag. 8
OBIETTIVO 2 - Benessere Organizzativo	pag. 10
OBIETTIVO 3 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione	pag. 12
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE.....	pag. 12
MONITORAGGIO DEL PIANO	pag. 12
DURATA	pag. 12
.....	



Fonti Normative

Legge n.125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Art. 7, 54 e 57 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità" e successive modificazioni ed integrazioni.

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Legge regionale 21 marzo 2007, n.7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in puglia – art.18 Azioni positive per le pari opportunità della regione Puglia.

D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "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".

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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".

Legge n. 215/2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".



Premessa

L'Amministrazione regionale, in ossequio alle vigenti normative nazionali/europee, deve garantire il rispetto di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al suo interno.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne che vengono sistematizzate nel Piano di Azioni Positive - documento programmatico - di cui le PP.AA. si devono dotare per attuare quelle azioni che possono riequilibrare, all'interno del contesto organizzativo, le disuguaglianze e prevenire le discriminazioni.

L'attuale crisi economica, sociale, finanziaria ha reso necessario lo sviluppo di nuovi parametri di carattere statistico, oltre all'indicatore economico del PIL, per definire in maniera completa lo stato di benessere e lo sviluppo di una società. In tale contesto si inserisce il Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile (BES 2014), a cura dell'ISTAT e del CNEL, in riferimento al quale discende da questo studio un nuovo ed innovativo indice, il BES, che misura il benessere degli individui e della società integrando indicatori di carattere economico, sociale e ambientale all'interno dell'analisi, indicatori considerati essenziali per la misurazione del benessere del paese.

Dal rapporto pubblicato dall'ANAC nel 2014, di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle Amministrazioni pubbliche, è emerso, tra l'altro, un *"...diffuso pessimismo circa le prospettive di carriera e sulla percezione di scarsa equità destano particolare preoccupazione in quanto in pieno contrasto con i dati sulla elevata considerazione circa le proprie capacità... e la propria disponibilità verso i colleghi... e sul senso di appartenenza."*

In ragione di tanto, il presente Piano triennale di Azioni Positive 2016-2018 intende valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sottorappresentate o discriminate già al momento dell'inquadramento giuridico ed economico, al fine di favorire la crescita professionale e di carriera, in virtù di un'applicazione concreta del principio di pari opportunità. Il benessere, nella sua accezione più ampia, deve attraversare tutte le azioni di volta in volta intraprese, con l'obiettivo di costruire un ambiente positivo e produttivo, in grado di garantire la piena valorizzazione delle potenzialità e delle capacità professionali delle risorse umane di cui dispone l'Amministrazione regionale, fattori che possono diventare un punto di forza nelle modalità di prestazione dell'attività lavorativa e nell'efficacia dell'operato dell'Amministrazione del suo complesso.

Introduzione del concetto "Comunità di lavoro":

il Piano si rivolge a tutto il personale regionale in quanto costituente la Comunità di lavoro. Tale comunità si trova ad interagire in forme complesse, al servizio della collettività più generale e, al tempo stesso, in rappresentanza di un'istituzione.



Il presente Piano di Azioni Positive fa seguito al precedente piano di azione positive redatto dalla Regione Puglia in data gennaio 2013 e di seguito approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 76 del 5 Febbraio 2013.

L'Amministrazione vive un periodo di grandi trasformazioni organizzative che sta portando ad una evoluzione delle sue funzioni e dei suoi modelli organizzativi e gestionali.

In tale contesto il presente Piano di azioni positive trova ancor più valore ridando senso ai concetti di valorizzazione delle differenze e potenziamento di ogni specifica persona che ne compone la struttura.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma nazionale 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".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- ✓ Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- ✓ Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- ✓ Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- ✓ Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- ✓ Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.



Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici

La Regione Puglia:

Con Deliberazione n. 76 del 5 Febbraio 2013, la Giunta Regionale ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2013 -2015".

Con atto del Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione n. 57 del 27 Novembre 2012 e del successivo di rettifica, n. 58 del 29 novembre 2012, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Con delibera n.785 del 05/05/2014 la Giunta regionale ha preso atto del Regolamento interno per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il Piano triennale di Azioni Positive 2016-2018 si pone in continuità con il precedente Piano 2013-2015, offrendo nuovi punti di azione in forza sia del nuovo contesto organizzativo sia della esperienza fin qui accumulata.

L'Amministrazione, attraverso l'adozione del presente Piano, si doterà di uno strumento utile per la realizzazione di un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.



Alcuni dati sul personale della Regione Puglia

Prima di procedere ad una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni e degli obiettivi previsti, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione in servizio presso la Regione Puglia.

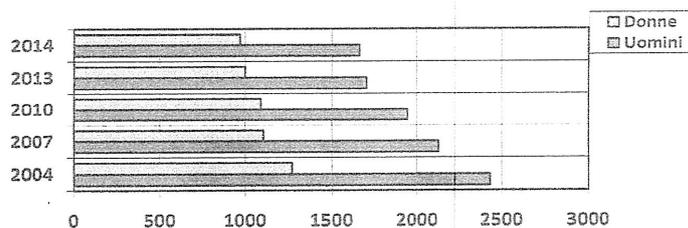
Nell' Anno 2015 risultano in servizio presso la Regione Puglia:

REGIONE PUGLIA	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
	1.659	970	162	191	1821	1161	2.982

La Regione Puglia, con il personale a tempo indeterminato, conferma il rapporto di mascolinità, attestandosi nel panorama italiano al primo posto.

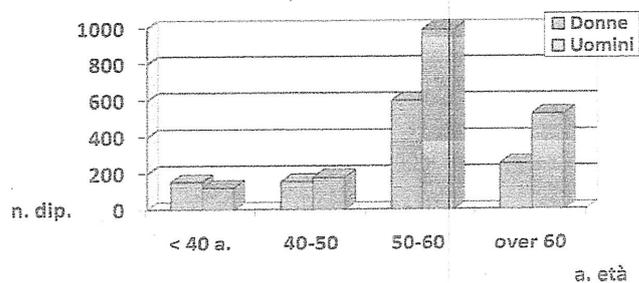
Un trend confermato, dal 2004 al 2014, come si rileva dalla tabella successiva.

Fig. 1 - Dipendenti Regione Puglia



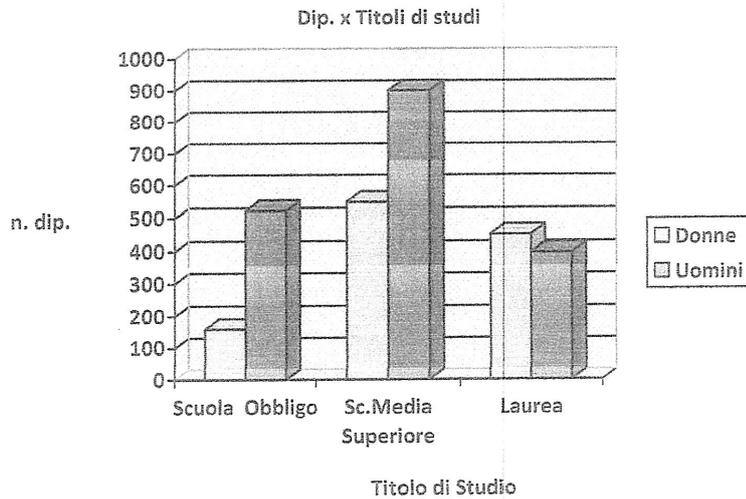
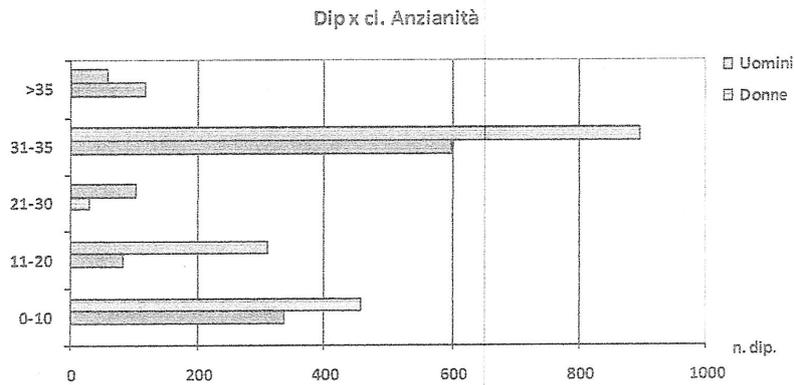
Nella Regione Puglia (fig. 2) l'età media del personale maschile è pari a 56,8 anni e quella femminile a 56 anni.

Fig. 2 - Dip. x classi di età



Handwritten signatures and marks.

In ultimo si rileva il numero dei dipendenti in rapporto agli anni di servizio e al titolo di studio:



[Handwritten signatures]

OBIETTIVI DI INTERVENTO

il Piano di Azioni Positive, triennio 2016-2018, tende ai seguenti tre obiettivi generali:

1. **Obiettivo 1: Valorizzazione delle differenze**
2. **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**
3. **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

OBIETTIVO 1: VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE

In coerenza e in continuità con il Piano Azioni Positive 2012-2014 si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

CONCILIAZIONE: sperimentazione di formule di lavoro flessibile

- **Part-time:**

Analisi del dato sull'adesione al part-time nella Regione Puglia, delle modalità e delle tipologie di concessione del part-time, anche in riferimento alle motivazioni che inducono a richiederlo.

L'indagine, a cura del CUG, è utile a rilevare l'esigenze dei lavoratori, in relazione all'età media posseduta, alla necessità di assistere familiari e alla presenza di dipendenti invalidi e/o diversamente abili.

1. **Telelavoro:**

La fase sperimentale di attuazione dei progetti sul telelavoro a domicilio, che ha avuto riscontro nel piano triennale delle Azioni positive, adottato con Delibera di G. R. n. 76 / 2013, attraverso l'azione 3.2 "Sperimentazione formule lavoro flessibile": Avvio del percorso per l'introduzione del telelavoro, è stata introdotta nell'amministrazione regionale in funzione della razionalizzazione dell'organizzazione delle Strutture centrali e periferiche, protesa ad acquisire incrementi di efficienza e flessibilità operativa e, contestualmente, ad ottenere economie di gestione.

L'impiego flessibile delle risorse umane rientra tra gli obiettivi prioritari del CUG e diventa occasione per incrementare il livello di soddisfazione e la qualità della vita del personale, grazie alla possibilità di poter meglio gestire il proprio tempo.



Attraverso le esperienze pilota (fase sperimentale), vagliate in termini di economicità e qualità del lavoro, nonché grazie al supporto dei dati emersi dal questionario sul benessere organizzativo, si promuove l'introduzione a regime del telelavoro all'interno dell'amministrazione regionale.

Le azioni:

- Predisposizione di una indagine conoscitiva per verificare i punti di forza e debolezza dell'istituto;
- Promozione di una maggiore informazione in ordine alle diverse forme di flessibilità oraria, nel rispetto della normativa vigente, nonché nell'ambito delle disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro.
- Collaborazione: Sezione Personale e Organizzazione e CUG.

AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE

- Predisposizione di un'efficace informazione, sul "Piano delle Azioni Positive" e delle azioni intraprese, al personale dipendente

2. Genere

1. Predisposizione di un kit informativo riportante i diversi istituti normativi che possono essere utilizzati dai neo papà e dalle neo mamme.

Attraverso tale iniziativa, si intende promuovere una campagna di sensibilizzazione sul ruolo dei padri e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare.

Collaborazione: Sezione Personale e Organizzazione e CUG.

2. Azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

A cura del CUG.

3. Disabilità

Verifica della fattibilità di un diversity audit finalizzato alla eventuale costruzione di uno specifico progetto "Da obbligo a risorsa";

Collaborazione: Segreteria Generale della Presidenza, Sezione Personale e Organizzazione e CUG.



4. Altre Azioni

1. Sviluppo del progetto "staffetta":
previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più "anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;
Collaborazione: Segreteria Generale della Presidenza, della Sezione Personale e Organizzazione e CUG.
2. Sviluppo del progetto "buon rientro":
mirato ai dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, terapie oncologiche, ecc);
A cura della Sezione Personale e Organizzazione e del CUG.
3. Promozione di un nuovo concetto di socialità attraverso lo scambio di saperi e abilità, utilizzando il tempo, e non il denaro, come strumento e intervenendo nei bisogni quotidiani delle persone.
Sul modello delle Banche del Tempo si intende realizzare una banca dati con l'obiettivo di modificare le relazioni all'interno dell'Amministrazione attraverso l'introduzione della cultura della relazione, della reciprocità, dello scambio, nonché attraverso azioni e comportamenti che producono nella collettività il senso di appartenenza, di protezione e di amicizia.
Collaborazione: Struttura di Staff - Ufficio Statistico.
4. realizzazione di un censimento per acquisire informazioni sulle competenze dei dipendenti dell'Amministrazione.
A cura del CUG.

OBIETTIVO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

• Questionario

L'indagine sul benessere organizzativo mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Al di là del puro aspetto adempimentale, pur doveroso da parte dei diversi soggetti coinvolti, la Regione Puglia ha inteso dotarsi, attraverso l'indagine, di una piattaforma conoscitiva in grado di orientare le politiche sul personale partendo dalle risorse umane, provando a costruire attraverso e per mezzo dei dati rilevati, una diversa attenzione al capitale umano ed intellettuale di cui l'amministrazione è dotata.

Il passaggio non è di poco conto: al dato quantitativo la Regione prova, attraverso la specifica strutturazione del questionario, ad associare il dato qualitativo dell'esperienza professionale nell'amministrazione.

In tal senso, pur rischiando di incorrere in una scomoda fotografia della percezione dell'ente da parte del personale, il Governo regionale ha inteso recuperare un rapporto di fiducia che muove dalle criticità per ristabilire una relazione positiva a vantaggio di una migliore efficacia dell'azione amministrativa e del più complessivo miglioramento del clima organizzativo.

- a) somministrazione del questionario a tutti i dipendenti;
- b) analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità;
- c) predisposizione delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse;
- d) implementazione dei contenuti del sito web dedicato;
- e) implementazione di una banca dati "strutturata"/bacheca di agevolazioni tariffarie, convenzioni senza oneri per l'Amministrazione, supporto alle famiglie;
- f) elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;

Collaborazione: Consigliera di Parità, Sezione Promozione della salute e del Benessere per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;

• **Sportello di ascolto per la gestione dello stress sul posto di lavoro.**

L'obiettivo è quello di individuare, valutare ed intervenire in tutte le situazioni in cui lo stress lavoro correlato produca evidenti malesseri personali e, di conseguenza, inefficienze produttive, evitando quelle disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che le persone non si sentono in grado di superare rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.

Lo "sportello di ascolto" richiederà la presenza di professionisti, quali psicologi e counselor, da reclutare anche attraverso competenze già presenti nell'amministrazione regionale.

Collaborazione: Sezione Promozione della salute e del Benessere, della Segreteria Generale della Presidenza, della Sezione Personale e Organizzazione, Consigliera di parità e del CUG.



OBIETTIVO 3: CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Favorire la informazione sui contenuti del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing attraverso la rete intranet e depliant dedicati.

Collaborazione: Sezione Comunicazione Istituzionale, Consigliera di parità e del CUG.

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

La Regione Puglia si impegna a garantire la realizzazione degli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti in ciascun anno.

Le eventuali risorse economiche necessarie all'attuazione delle iniziative di cui al presente Piano troveranno copertura sui pertinenti capitoli del bilancio pluriennale 2016-2018.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Lo stato di attuazione del presente Piano di Azioni positive sarà monitorato attraverso periodiche verifiche effettuate dalla Sezione Personale e Organizzazione con il supporto del CUG.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito istituzionale della Regione Puglia, nell'apposita sezione dedicata

Per il CUG
La Presidente

Dottoressa Magda TERREVOLI
