

ALLEGATO AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

Aggiornamento del Piano di Azioni Positive dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per il triennio 2021-2023

Premessa

Il presente Piano di azioni positive, adottato ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2020-2022 con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 14 del 31 gennaio 2021, in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere, nell'ambito dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, per un maggior benessere lavorativo e per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

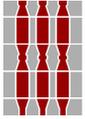
Il Piano di azioni positive ha un contenuto programmatico triennale, in linea con il Piano della performance e il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di garantire la necessaria interconnessione e coerenza tra gli strumenti di programmazione. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019, il Piano triennale di azioni positive, deve essere aggiornato ogni anno, anche come allegato del Piano della performance, entro gli stessi termini.

Quadro normativo di riferimento

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono, ai fini della realizzazione di una parità sostanziale, le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro), poi disciplinate dal citato Codice delle pari opportunità. L'articolo 48 del medesimo Codice dispone che le amministrazioni predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le "azioni positive" sono definite dall'articolo 42 del Codice delle pari opportunità, come misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Si tratta, dunque, di misure "speciali", specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.



La direttiva 23 maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) adottata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il legislatore ha anche connesso la tutela antidiscriminatoria alla tematica della sicurezza sui luoghi di lavoro, con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. T.U. sulla sicurezza), prevedendo la valutazione del rischio da stress lavoro correlato, anche in un'ottica di genere.

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), nell'introdurre il ciclo della performance, ha disposto che nella valutazione delle amministrazioni si tenga conto anche del perseguimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

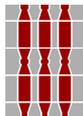
La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) ha modificato l'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni), delineando nuove prospettive di implementazione delle azioni positive. Le pubbliche amministrazioni sono state chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, e a fornire un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e per la valorizzazione delle differenze di genere nelle politiche di gestione del personale. Per la prima volta, dunque, la questione della parità e delle pari opportunità è entrata a pieno titolo, in una normativa di carattere generale, tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

La legge n. 183 del 2010 ha modificato, altresì, l'articolo 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001, prevedendo l'istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), in sostituzione del Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti nelle amministrazioni. La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha successivamente enunciato le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, attribuendo ad essi, tra l'altro, una funzione propositiva nella predisposizione dei piani di azioni positive.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), in attuazione del Jobs act, ha apportato modifiche al T.U. in materia di sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità e rendere più flessibile la fruizione di congedi.

La legge 7 agosto 2015, n. 124 (cd. Legge Madia di Riforma della PA) ha introdotto, all'articolo 14, nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), all'articolo 18, ha delineato la disciplina del lavoro agile, anche con riferimento al pubblico impiego, allo scopo di "incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

Da ultimo, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, in considerazione degli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti e delle disposizioni nazionali entrate in vigore a partire dal 2007, ha sostituito la direttiva 23 maggio 2007 e ha aggiornato alcuni degli indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, rafforzandone il ruolo nell'ambito della promozione delle pari opportunità. La citata direttiva ha altresì stabilito che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio, anche come allegato al Piano della performance.

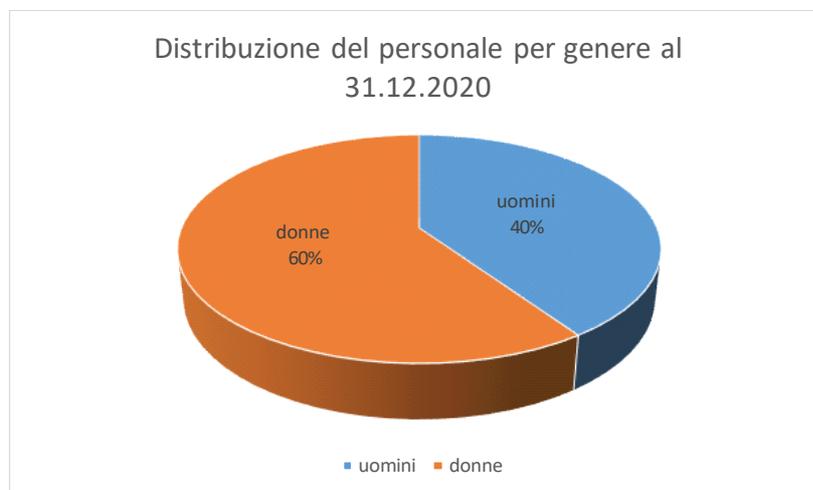


Con riferimento al contesto normativo regionale, l'articolo 5 dello Statuto della Regione Umbria, sancisce il concorso della Regione alla rimozione di qualsiasi forma di discriminazione e degli ostacoli di ordine economico, culturale e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e il libero esercizio dei suoi diritti inviolabili, e l'articolo 7 dispone che la Regione opera per attuare la piena parità tra uomini e donne nella vita sociale, culturale, economica e politica anche con l'adozione di azioni positive.

L'articolo 29 della legge regionale 25 novembre 2016, n.14 (Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini) dispone che la Regione predispone il piano di azioni positive anche su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e la valutazione del benessere lavorativo e dei rischi da stress lavoro-correlato e genere-correlato ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2008 nei documenti di valutazione del rischio lavorativo.

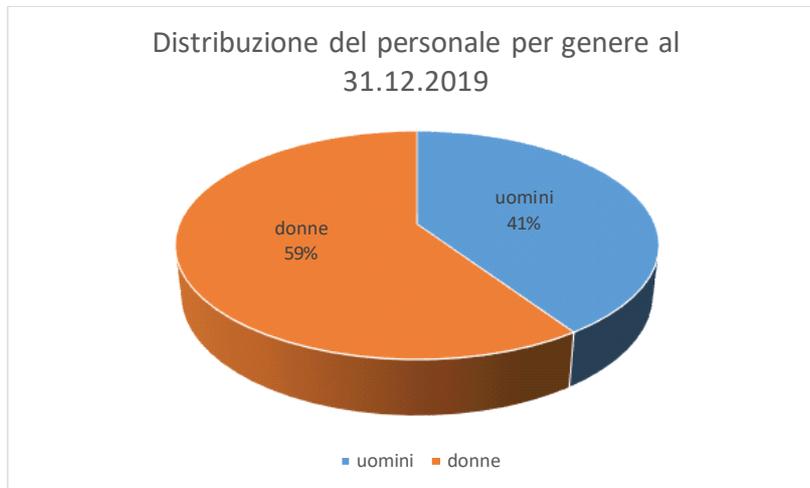
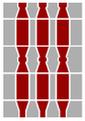
Situazione del personale dell'Assemblea legislativa

Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso l'Assemblea legislativa alla data del 31 dicembre 2020 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne (38 uomini e 56 donne):¹



Il medesimo personale, alla data del 31 dicembre 2019, risultava costituito da 41 uomini e 60 donne.

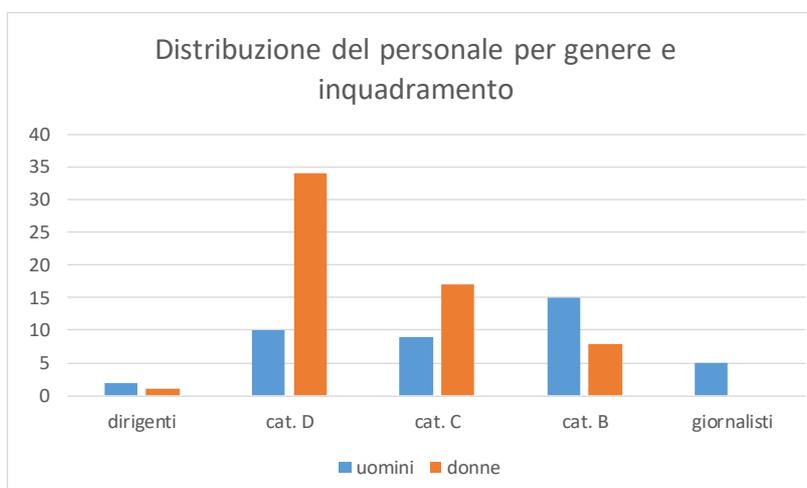
¹ In considerazione del collocamento a riposo del personale e delle assunzioni effettuate nel corso del 2020, si rileva che il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Assemblea legislativa, in servizio alla data del 1° gennaio 2021, è di n. 89 unità di personale (pari complessivamente a n. 38 uomini e n. 56 donne), di cui n. 3 Dirigenti (di cui n. 1 Dirigente in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Segretario generale), n. 39 dipendenti di categoria D (n. 1 unità di categoria D comandata in uscita fino alla data del 31 maggio 2021), n. 25 dipendenti di categoria C (n. 1 unità di categoria C messa a disposizione del Presidente) e n. 22 dipendenti di categoria B, oltre a n. 5 giornalisti.



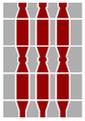
Di seguito, si riporta la distribuzione del personale al 31 dicembre 2019 per genere e inquadramento professionale, per genere e fasce di età e per genere e titoli di studio, secondo i dati del Conto Annuale 2019².

1. Distribuzione del personale per genere e inquadramento:

	uomini	donne	tot.
dirigenti	2	1	3
categoria D	10	34	44
categoria C	9	17	26
categoria B	15	8	23
giornalisti	5	0	5
	41	60	101

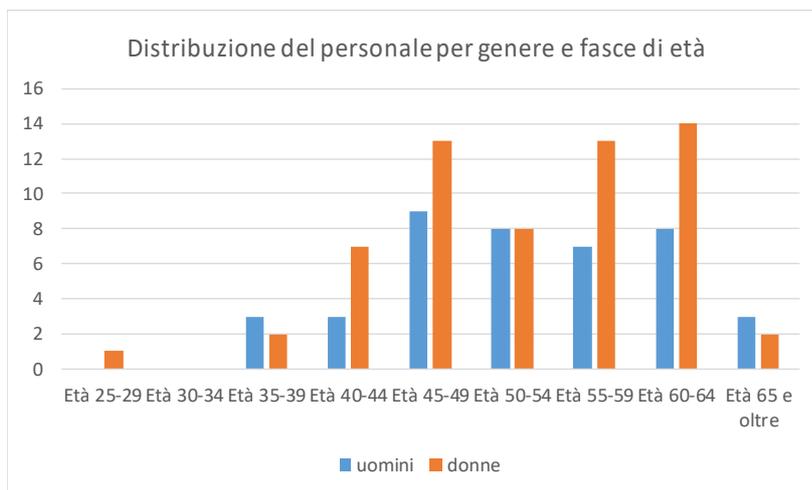


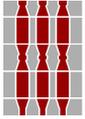
² Il Conto annuale 2019 dell'Assemblea legislativa è stato certificato in data 22 ottobre 2020.



2. Distribuzione del personale per genere e fasce di età

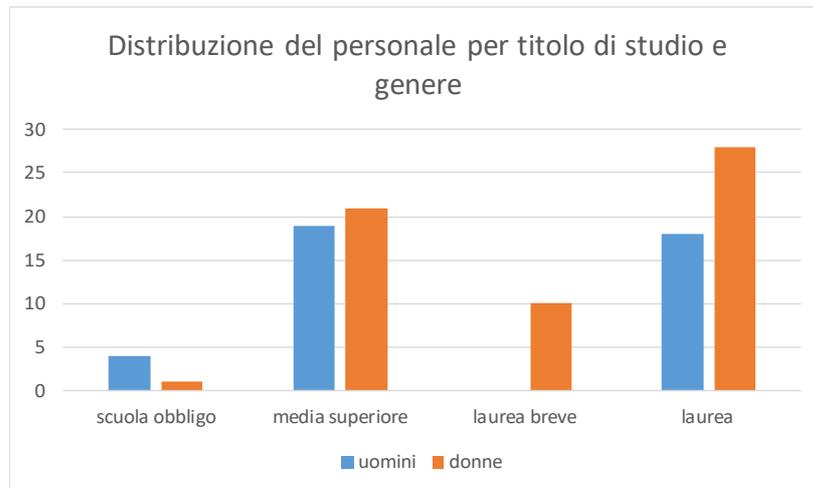
	uomini	donne	totale
Età 25-29	0	1	1
Età 30-34	0	0	0
Età 35-39	3	2	5
Età 40-44	3	7	10
Età 45-49	9	13	19
Età 50-54	8	8	16
Età 55-59	7	13	22
Età 60-64	8	14	23
Età 65 e oltre	3	2	5
tot.	41	60	101

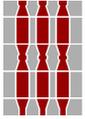




3. Distribuzione del personale per genere e titolo di studio:

	uomini	donne	totale
scuola d'obbligo	4	1	5
licenza media superiore	19	21	40
laurea breve	0	10	10
laurea	18	28	46
tot.	41	60	101





Linee generali di intervento

L'Assemblea legislativa riconosce alle pari opportunità un ruolo di rilievo per lo sviluppo delle risorse umane e per il perseguimento, in maniera trasversale, della sua missione istituzionale.

Dalla missione, legata ai valori che contraddistinguono l'organizzazione, discendono gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, compresi quelli legati alle pari opportunità, che presentano sia una valenza interna, in quanto contribuiscono al benessere organizzativo, sia una valenza esterna, poiché incidono sul benessere sociale. Risulta perciò centrale, come poc'anzi ricordato, l'integrazione del Piano di azioni positive con gli altri strumenti di programmazione.

L'emergenza da Covid-19, nel corso del 2020, ha avuto degli inevitabili riflessi sull'attività dell'Assemblea legislativa, comportando anche una rimodulazione, in corso d'opera, delle azioni programmate nell'aggiornamento del Piano per il triennio 2020-2022. Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel mese di gennaio 2020 l'Assemblea legislativa ha avviato la sperimentazione del lavoro agile, potendo fronteggiare prontamente, anche grazie a questa esperienza, l'emergenza sanitaria. L'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile in forma semplificata, per motivazioni emergenziali, è stata avviata con atto del Segretario generale a decorrere dal 9 marzo e prorogata più volte con successivi atti, unitamente alla promozione di altre misure previste dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, interessando, nel complesso, la quasi totalità dei dipendenti. Pertanto, la messa a regime del lavoro agile, prevista nell'aggiornamento del Piano 2020-2022, è stata inevitabilmente rinviata alla luce delle nuove disposizioni normative in materia. Nel corso dell'incontro del 3 novembre 2020, le Amministrazione e OO.SS. si sono confrontate sull'individuazione di fasce temporali di flessibilità ulteriori rispetto a quelle già adottate, ed hanno concordato di ampliare, fino a differenti indicazioni, le fasce di flessibilità consentite, nelle more dell'adozione di una nuova disciplina dell'orario di lavoro del personale dell'Assemblea legislativa, al termine del periodo emergenziale.

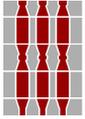
Tenuto conto delle attività svolte dall'Amministrazione nel 2020, sulle quali ha inevitabilmente avuto dei riflessi la gestione dell'emergenza da Covid-19, l'Amministrazione per il triennio 2021-2023 conferma in massima parte gli obiettivi generali enucleati nel Piano di Azioni Positive 2020-2022, di seguito meglio enucleati:

- a) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e il benessere organizzativo dell'Ente, garantendo la valorizzazione delle risorse umane e l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e le pari opportunità nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) affermare una cultura del lavoro per obiettivi che, fermo restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, privilegiando e valorizzando la dimensione qualitativa della prestazione e non soltanto la presenza in servizio presso la sede di lavoro;
- c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa e l'affermazione del principio di parità e contrasto alle discriminazioni, anche al fine di promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

L'Assemblea legislativa, pertanto, intende realizzare nel triennio 2021-2023, in continuità con gli interventi posti in essere in attuazione del Piano 2020-2022, azioni positive nell'ambito delle seguenti aree di intervento, ovvero:

1) Sviluppo professionale e benessere lavorativo:

le azioni incluse in questa area sono volte a superare situazioni di forbice tra le scelte organizzative dell'Amministrazione e le aspettative e potenzialità dei dipendenti, al fine di costruire un ambiente e relazioni di lavoro positive, anche in collaborazione con la Consigliera di parità regionale.



2) Work & Life Balance – Conciliazione dei tempi:

l'area contiene misure volte a promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita familiare e attività professionale, di cui viene data informazione alla Consigliera di parità regionale, con particolare riferimento all'attuazione del lavoro agile in via ordinaria.

3) Promozione delle pari opportunità e contrasto delle discriminazioni:

nell'area sono previste azioni finalizzate alla condivisione con il personale dell'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità, alla diffusione della cultura di genere e alla collaborazione con altri organismi e con la Consigliera di parità regionale.

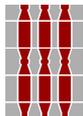
Azioni positive per il triennio 2021-2023

Tenuto conto degli obiettivi generali e delle aree di intervento individuate, per ciascuna di esse, si enunciano obiettivi specifici e azioni positive, da realizzare secondo le modalità di attuazione di seguito meglio indicate.

Per quanto attiene le eventuali risorse necessarie all'attuazione del Piano, si precisa che con la legge regionale 29 dicembre 2020, n. 14 (Autorizzazione all'esercizio provvisorio del bilancio di previsione della Regione Umbria per l'anno 2021) l'Assemblea legislativa è stata autorizzata all'esercizio provvisorio del bilancio di previsione dal 1° gennaio 2021 fino all'entrata in vigore della legge di approvazione del bilancio di previsione della Regione Umbria 2021-2023.

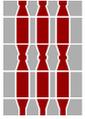
Con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 113 del 23 febbraio 2021 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per gli anni 2021-2022-2023 per il funzionamento dell'Assemblea legislativa.

Infine, con legge regionale 8 marzo 2021, n. 5, è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria per il triennio 2021-2023.



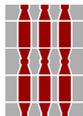
1) Sviluppo professionale e benessere lavorativo

Obiettivi specifici	Azioni positive	Modalità di attuazione	Struttura referente	Tempi/Budget
Sviluppare il potenziale del personale	Aggiornamento delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento dei fascicoli del personale, in collaborazione con i/le dipendenti, anche ai fini della valutazione dell'esperienza professionale maturata e delle competenze acquisite e/o certificate a seguito di processi formativi, utili alla valutazione da parte dei Dirigenti di riferimento per eventuali procedure di progressione economica orizzontale - Proposizione di percorsi di aggiornamento e sviluppo professionale dei/delle dipendenti (da inserire nella programmazione delle attività formative), con particolare riferimento alle competenze digitali, utili al lavoro agile 	Servizio competente in materia di personale	<p>Tempi: realizzazione progressiva, nell'arco del triennio</p> <p>Budget: risorse del Bilancio Assemblea legislativa, per quanto attiene le eventuali attività formative</p>
Tutelare il benessere fisico e psicologico dei/delle dipendenti, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro positive	Interventi finalizzati al benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> - Indagini/attività finalizzate alla rilevazione del benessere organizzativo dei dipendenti, con particolare riferimento all'impatto del lavoro agile - Individuazione di eventuali criticità, anche su segnalazione del CUG e della Consigliera di parità regionale, progettazione e realizzazione di interventi correttivi - Attività finalizzate all'inclusione del personale con disabilità, nel caso di proposte dei soggetti sindacali (come previsto nel CCID sottoscritto il 30 dicembre 2019) 	Servizio competente in materia di personale	<p>Tempi: realizzazione progressiva, nell'arco del triennio</p> <p>Budget: risorse del Bilancio Assemblea legislativa, in correlazione ad eventuali interventi correttivi e di inclusione, se necessari</p>
Integrare gli strumenti per la valutazione della performance con nuove modalità di prestazione dell'attività lavorativa	Integrazione del lavoro agile nello SMIVAP	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica dell'impatto del lavoro agile sulla misurazione della performance individuale e organizzativa per i futuri aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance 	Servizio competente in materia di personale e performance	<p>Tempi: revisione annuale del SMVP, salvo non se ne ravvisi la necessità</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>



2) Work & Life Balance – Conciliazione dei tempi

Obiettivi	Azioni positive	Modalità di attuazione	Struttura referente	Tempi/Budget
Realizzare una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	Introduzione di misure di flessibilità oraria in via ordinaria	- Messa a regime di misure di flessibilità oraria al termine della fase emergenziale, previo confronto con le organizzazioni sindacali ed eventuale consultazione del personale, anche mediante l'adozione di una nuova disciplina dell'orario di lavoro	Servizio competente in materia di personale	Tempi: nell'arco del triennio, a partire dal termine dell'emergenza Budget: non necessita di risorse specifiche
Consentire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro mediante il lavoro agile	Attuazione del lavoro agile ordinario	-Adozione del POLA e attuazione delle misure previste al fine di garantire la massima partecipazione possibile al lavoro agile su base volontaria - Informazione alla Consigliera regionale di parità in relazione allo stato di attuazione del lavoro agile emergenziale e ordinario	Tutte le strutture dirigenziali, con particolare riferimento al Servizio competente in materia di personale, informatica ed economato per gli eventuali acquisti di strumenti tecnologici	Tempi: nel rispetto dei tempi previsti, nell'arco del triennio Budget: non necessita di risorse specifiche (ad eccezione dell'eventuale refresh tecnologico e della formazione specifica, nell'ambito delle risorse stanziato nel Bilancio dell'Assemblea legislativa)



3) Promozione delle pari opportunità e contrasto delle discriminazioni

Obiettivi	Azioni positive	Modalità di attuazione	Struttura referente	Tempi/Budget
Sviluppare la collaborazione tra Amministrazione e altri organismi in materia di pari opportunità	Valorizzazione del ruolo del CUG, dell'OIV e di altri organismi	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborazione tra Amministrazione e CUG, con particolare riferimento all'attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019 - Collaborazione tra Amministrazione e OIV, ai fini dell'integrazione tra pari opportunità e ciclo della performance - Coordinamento tra struttura competente in materia di performance e pari opportunità e struttura di supporto al RPCT, ai fini dell'integrazione tra i documenti programmatici - Collaborazione con la Consigliera di parità regionale, anche per l'organizzazione di iniziative congiunte 	Servizio competente in materia di performance e pari opportunità e struttura di supporto al RPCT	<p>Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>
Favorire la condivisione delle attività svolte dall'Amministrazione in materia di pari opportunità	Informazione al personale sull'attuazione delle azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> - Alimentazione "Area del personale" nella intranet (con particolare riferimento a lavoro agile e orario di lavoro) e tempestiva informazione ai dipendenti su documenti di immediato interesse - Pubblicazione nella intranet di atti/documenti relativi al CUG e relativa informazione alla Consigliera di parità regionale - Attivazione di una modalità consultazione "permanente" dei dipendenti, anche mediante casella di posta dedicata, sulle tematiche trattate dal Piano, anche al fine di raccogliere suggerimenti e osservazioni da poter utilizzare per i futuri aggiornamenti - Organizzazione di momenti informativi 	Servizio competente in materia di personale, formazione e pari opportunità	<p>Tempi: realizzazione progressiva nell'arco del triennio</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>
Promuovere l'uso corretto del linguaggio di genere negli atti amministrativi	Indicazioni utili all'uso corretto del genere nel linguaggio amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusione di documenti contenenti suggerimenti per l'uso corretto del linguaggio di genere nella redazione degli atti amministrativi 	Servizio competente in materia di pari opportunità e struttura di assistenza agli organi	<p>Tempi: entro il 2021</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>