



seduta del 13/11/2017
delibera 1328

pag. 1

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

ADUNANZA N. 161 LEGISLATURA N. X

DE/CE/SGG Oggetto: D.Lgs. 198/2006 art. 48 - Approvazione del Piano triennale di azioni positive 2018-2020 della Regione Marche

Prot. Segr. 1413

Lunedì 13 novembre 2017, nella sede della Regione Marche, ad Ancona, in via Gentile da Fabriano, si è riunita la Giunta regionale, regolarmente convocata.

Sono presenti:

- LUCA CERISCIOLI Presidente
- ANNA CASINI Vicepresidente
- MANUELA BORA Assessore
- LORETTA BRAVI Assessore
- FABRIZIO CESETTI Assessore
- MORENO PIERONI Assessore
- ANGELO SCIAPICHETTI Assessore

Constatato il numero legale per la validità dell'adunanza, assume la Presidenza il Presidente della Giunta regionale, Luca Ceriscioli. Assiste alla seduta il Segretario della Giunta regionale, Deborah Giraldi.

Riferisce in qualità di relatore l' Assessore Fabrizio Cesetti.

La deliberazione in oggetto è approvata all'unanimità dei presenti.

NOTE DELLA SEGRETERIA DELLA GIUNTA

<p>Inviata per gli adempimenti di competenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - alla struttura organizzativa: _____ - alla P.O. di spesa: _____ - al Presidente del Consiglio regionale - alla redazione del Bollettino ufficiale <p>Il _____</p> <p style="text-align: right;">L'INCARICATO</p>	<p>Proposta o richiesta di parere trasmessa al Presidente del Consiglio regionale il _____</p> <p>prot. n. _____</p> <p style="text-align: right;">L'INCARICATO</p>
--	---



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

OGGETTO: D. Lgs. 198/2006 art. 48 - Approvazione del Piano triennale di azioni positive 2018-2020 della Regione Marche.

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dal Dirigente del Servizio Risorse umane organizzative e strumentali, dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTO il parere favorevole di cui all'articolo 4, comma 4, della legge regionale 15 ottobre 2001 n. 20 sotto il profilo della legittimità e regolarità tecnica del Segretario Generale e l'attestazione dello stesso che dalla deliberazione non deriva e non può derivare alcun impegno di spesa a carico della Regione;

VISTA la proposta del Segretario generale;

VISTO l'articolo 28 dello Statuto della Regione;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata a pagina 1;

DELIBERA

- di approvare:
- lo stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2015 – 2017 di cui alla deliberazione di Giunta regionale n. 1203 del 30/12/2015;
- il Piano Triennale di Azioni Positive 2018 – 2020 redatto ai sensi dell'art. 48 D. Lgs. n. 198/2006 e contenuto nell'allegato A che forma parte integrante della presente deliberazione
- di promuovere la connessione tra le azioni positive previste del Piano 2018-2020 e gli obiettivi del Piano della performance anno 2018;
- di sottoporre a verifica annuale il grado di realizzazione del Piano delle azioni positive, anche ai fini della pianificazione periodica delle connesse attività, tenuto conto degli atti di programmazione generale, degli obiettivi e delle attività dell'ente;
- di dare atto che il presente provvedimento è di natura programmatoria e non comporta quindi oneri diretti e immediati a carico del bilancio regionale anno corrente;
- di pubblicare il presente atto ai sensi dell'art. 12, comma 1, del D.Lgs.vo 33/2013 nel sito istituzionale dell'area Amministrazione Trasparente nella sezione – Disposizioni Generali – Atti generali.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
Deborah Giraldi

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
Luca Ceriscioli



DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona si fonda sulla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza di genere e valorizzazione delle differenze e mira ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello del servizio offerto.

Il Decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e di pari opportunità, all'articolo 48 introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre, sentiti gli organismi di rappresentanza unitaria (RSU) ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, il Comitato Unico di garanzia, e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente ovvero il Comitato per le pari opportunità, piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano di azioni positive rappresenta dunque un documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo.

Con il presente atto si procede pertanto alla predisposizione per il triennio 2018/2020 del nuovo Piano di azioni positive quale strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno dell'ente.

Il nuovo Piano delle Azioni Positive, allegato A) è strutturato in 4 parti:

- Il quadro normativo.
- Il quadro del personale: una fotografia dell'ente alla data del 01/01/2017 per rappresentare il contesto in cui si svilupperà il nuovo piano delle azioni positive.
- Lo stato di attuazione del precedente piano delle azioni positive 2015/2017 (d.g.r. n. 1203/2015)
- Piano delle azioni positive 2018/2020 che propone progetti sviluppati all'interno di 4 ambiti di azione:

-Miglioramento organizzativo;

-Promozione alle pari opportunità e lotta alle discriminazioni;

-Rafforzamento della rete fra gli organismi di parità della regione marche: CUG, consigliera di parità, commissione pari opportunità e ente;

-Verifiche e monitoraggio Piano delle azioni positive – promuovendo un collegamento di obiettivi con il Piano della Performance, verifiche dello stato di attuazione e verifiche del COCIV in relazione agli obiettivi che sono posti in capo ai dirigenti in merito alle azioni previste dal Piano da progettare e realizzare.

All'interno di ciascun ambito sono previsti singoli progetti per la realizzazione di azioni positive intese come azioni che, con fatti concreti, mirano ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto e che ostacolano la piena partecipazione e valorizzazione delle donne e degli uomini che operano nell'amministrazione regionale.

Il Piano avrà durata triennale e nel periodo di vigenza verrà monitorato annualmente a cura del COCIV e potrà essere modificato, integrato ed ampliato sulla base:

- dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere;

- dei pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e delle possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente;

- dei suggerimenti di parte sindacale.



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Inoltre il Piano delle azioni positive sarà strettamente connesso agli obiettivi del Piano della performance fin dal prossimo anno 2018 e primo anno di attuazione del Piano delle Azioni Positive.

Lo stesso sarà oggetto di informazione costante ai dipendenti, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali, in un'ottica di valorizzazione della trasparenza come modalità di rapporto con e tra il personale. Il CUG, per in tramite del suo Presidente e il parere favorevole dei suoi componenti, ha trasmesso in data 17 ottobre 2017 le proprie proposte che in parte sono state accolte nel presente piano in fase di approvazione.

La proposta di deliberazione di Giunta regionale di approvazione del nuovo Piano triennale di azioni positive 2018/2020 è stata trasmessa alla RSU, in data alla Consigliera regionale di parità e al CUG, in data 31 ottobre 2017.

Il Dipartimento della Funzione pubblica con direttiva del 23 maggio 2007, punto 4, (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) ha stabilito che le amministrazioni sono tenute a redigere, ogni anno, entro il 20 di febbraio, una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste nell'anno in corso da inviare al Dipartimento della Funzione pubblica ed al Dipartimento per i Diritti e le pari opportunità.

Il piano è pubblicato nel sito istituzionale dell'area Amministrazione trasparente nella sezione Disposizioni generali – Atti generali, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo n. 33/2013.

Si propone pertanto alla Giunta regionale l'adozione della presente deliberazione relativa al Piano triennale di azioni positive 2018/2020 contenuto nell'allegato A di cui ne forma parte.

Il presente piano risulta altresì propedeutico anche all'approvazione del Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come modificato dell'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017.

Il sottoscritto, in relazione al presente provvedimento, dichiara, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto d'interesse, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 e della deliberazione di Giunta n. 64/2014.

Il responsabile del procedimento
(Piergiuseppe Mariotti)

PROPOSTA E PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione e ne propone l'adozione alla Giunta regionale.

Attesta inoltre che dalla presente deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa.

Il sottoscritto, in relazione al presente provvedimento, dichiara, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto d'interesse, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 e della deliberazione di Giunta n. 64/2014.

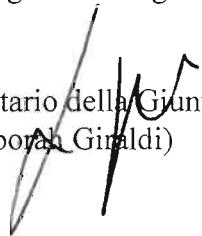
Il Segretario generale
(Deborah Giraldi)



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

La presente deliberazione si compone di n. 21 pagine, di cui n. 16 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

Il segretario della Giunta
(Deborah Giraldi)

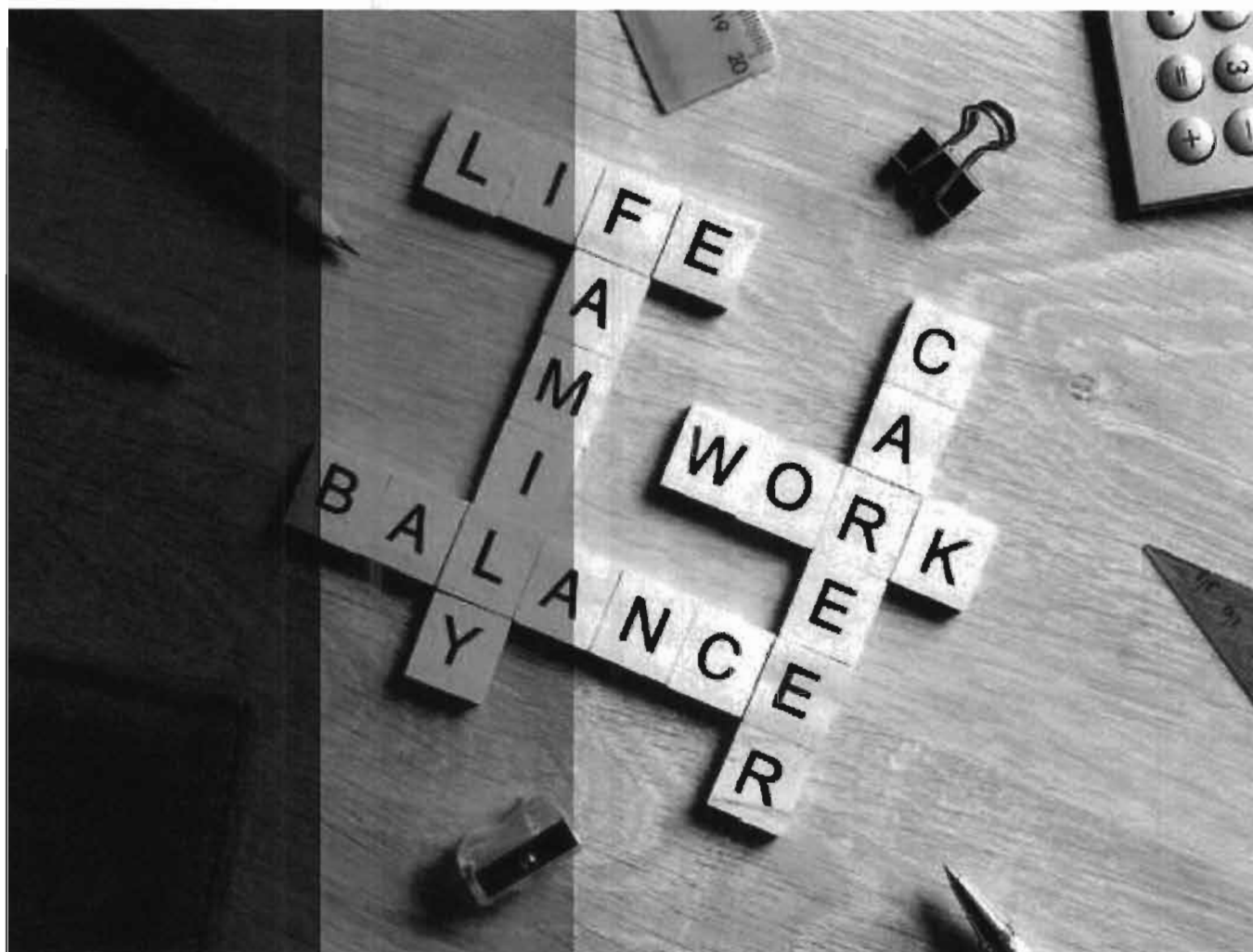


**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
DELLA REGIONE MARCHE**

ALLEGATO ALLA DELIBERA

2018/2020

N° 1328 DEL 13 NOV. 2017



1987

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELLA REGIONE MARCHE

IL QUADRO NORMATIVO

Il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona si fonda sulla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze e mira ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello del servizio offerto.

A livello nazionale, l'uguaglianza tra uomo e donna è sancita tra i principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana e riaffermata dalla legislazione successiva che, con il tempo, ha recepito, grazie agli input venuti dall'evoluzione della normativa comunitaria, i principi espressi dal testo costituzionale in materia di parità e di pari opportunità ed in particolare:

- Decreto legislativo n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) il qual all' articolo 7, comma 1 prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro;

- Decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e di pari opportunità, che all'articolo 48, introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (articolo 42);

- Direttiva del 23 maggio 2007 (Misure per attuare parità e di pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) emanata dal Ministero per le Riforme e innovazione nella P.A. e dal Ministero per le Pari opportunità in recepimento della direttiva 2006/54/CE per l'attuazione di misure che realizzino effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici degli enti pubblici italiani;

- La L. n. 183 del 4/11/2010, ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno di *mobbing* dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva che riguardano il personale delle pubbliche amministrazioni.

La Regione Marche ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", riunificando le competenze e le funzioni già afferenti al "Comitato pari opportunità" ed al "Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing". Il CUG rappresenta tutti i dipendenti, comparto e dirigenza, della Giunta regionale e dell'Assemblea legislativa.

- Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "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" con la quale vengono individuate le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire in collaborazione con il CUG: eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, adozione del piano triennale di azioni positive, organizzazione del lavoro, politiche di reclutamento e gestione del personale, comitati pari opportunità, formazione e cultura organizzativa.

- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole

inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti".

La direttiva, emanata ai sensi del comma 3 dell'articolo 14 della legge 124/2015, nonché dell'articolo 18, comma 3, dell'A.S. 2233-B, fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida, che ne costituiscono parte integrante, contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (coinvolgendo aspetti organizzativi/della gestione del rapporto di lavoro e relazioni sindacali/implementando infrastrutture tecnologiche abilitanti il lavoro agile/misurazione e valutazione della performance/salute e sicurezza), favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'amministrazione regionale ha intrapreso un percorso verso la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, ritenendolo fondamentale per uno sviluppo economico, culturale e sociale equilibrato.

In particolare il riferimento è all'articolo 3, comma 2, dello Statuto della Regione Marche il quale stabilisce che *"La Regione valorizza la differenza di genere in ogni campo ed attività operando al fine di garantire condizioni di effettiva parità a donne e uomini alle cariche elettive e negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio della Giunta"*.

La regione è intervenuta in materia di integrazione delle politiche di pari opportunità di genere perseguendo una politica di pari opportunità fra uomini e donne nell'organizzazione del personale regionale e nello sviluppo della carriera con legge regionale 23 luglio 2012, n. 23.

La legge regionale n. 20/2001 all'articolo 24 bis prevede l'istituzione del Comitato unico di garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il CUG riunisce le funzioni del Comitato pari opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.

Il CUG è stato costituito con decreti del Segretario generale della Giunta regionale nn. 16/2013, 17/2013 e 24/2013.

Infine, con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, del 23 settembre 2011, è stata nominata ai sensi del decreto legislativo n. 198/2006 la Consigliera di parità della regione Marche, con funzioni di consulenza e assistenza a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che lamentano comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro.

La costituzione di questi organismi interni di parità e la garanzia di effettiva operatività, tramite la dotazione di strumenti e risorse idonei al loro funzionamento autonomo, rappresentano un requisito fondamentale per un'efficace organizzazione regionale in linea con il principio di pari opportunità.

Il presente Piano di azioni positive ha l'obiettivo di individuare le azioni e, in particolare, gli strumenti volti a promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

L'organizzazione della regione Marche si caratterizza al suo interno di una forte presenza femminile. Le azioni formulate nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'ente come illustrato nel capitolo successivo.

IL QUADRO DEL PERSONALE

Il rapporto di lavoro del personale della Giunta regionale è regolato oltre che dalla legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20 e dalle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 165/2001 anche dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali ivi compresa quella relativa alla separata area dirigenziale nonché dalle disposizioni della contrattazione decentrata integrativa.

Le attività lavorative del personale della Giunta regionale sono orientate alla massima flessibilità lavorativa come si desume anche dal quadro dei profili professionali definiti con deliberazione n. 2751/2001.

L'ente, a seguito del processo di riorganizzazione di cui alla D.G.R. n. 1536 del 07/12/2016 "Istituzione dei servizi della giunta" e DGR n. 31 del 25/01/2017 "Istituzione delle posizioni dirigenziali individuali e di funzione nell'ambito della Segreteria Generale e dei Servizi" si articola in una Segreteria generale, in 12 Servizi all'interno dei quali sono istituite Posizioni dirigenziali individuali e di funzione; sono presenti inoltre al delle posizioni non dirigenziali denominate posizioni organizzative o alte professionalità attribuite al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di categoria D.

Inoltre la L.R. n.13/2015 "Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative esercitate dalle province" in attuazione dell'art. 1 della l. 56/2014 ha disposto il trasferimento del personale provinciale presso la Giunta Regionale. Una conoscenza circostanziata della situazione del personale regionale permette di contestualizzare le azioni positive in modo più pertinente rispetto all'attuale fase.

Si procederà quindi fornendo una **rappresentazione del personale della Giunta regionale** alla data del **01/01/2017** evidenziando in particolare:

1) Quadro generale del personale:

Il personale regionale, conseguentemente al trasferimento dei dipendenti provenienti dalle province per effetto della Legge Del Rio, risulta pari a n. 1658. Come si evince dalla tabella sotto riportata, con i generi sono equamente rappresentati. Il personale regionale ha mediamente un'età superiore ai 40 anni; su n. 1658 dipendenti solo 91 hanno meno di 40 anni mentre ben 581 hanno più di 55 anni.

Categoria	Femmina	Maschio	Totale
Dirigenti	23	29	52
Giornalisti	3	3	6
B1	48	85	133
B3	132	128	260
C	243	229	472
D1	256	250	506
D3	125	151	276
A	4	1	5
Totale	811	847	1658

Classi di età	Dipendenti
25-29	3
30-34	14
35-39	74
40-44	208
45-49	374
50-54	404
55-59	347
60-64	214
65-69	20
Totale complessivo	1658

2) Conciliazione di vita e di lavoro – Ricognizione delle condizioni contrattuali in un’ottica di genere

Flessibilità dell’orario di lavoro

L’orario di lavoro è pari a 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni lavorativi con due rientri pomeridiani. Nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì è prevista attività lavorativa per una quantità teorica di 6 ore, nei giorni di martedì e giovedì di 9 ore.

Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi vita – lavoro, presso la Giunta regionale sono comunque autorizzati n. 26 tipologie differenziate di distribuzione dell’orario lavorativo a calendario, che le/i dipendenti possono scegliere, compatibilmente con le esigenze lavorative.

Benefici a sostegno del personale con handicap grave o per assistenza a familiari in condizione grave (Legge n. 104/1992 e D.Lgs. n. 151/2001 – articolo 42)

In materia di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia non si può tralasciare l’effetto derivante dall’utilizzo dei permessi giornalieri o orari da parte dei dipendenti che hanno una condizione di handicap grave e permanente a proprio carico o per l’assistenza di un familiare o affine, entro il 2° grado.

Ai sensi dell’art. **33 della legge n. 104/1992**, i dipendenti, previa verifica dei requisiti ed autorizzazione, possono in questi casi utilizzare n. 3 giorni di permesso mensili o n. 2 ore giornaliere, se utilizzati per se stessi, al fine di soddisfare le proprie esigenze di salute o di contemperare le esigenze di salute e di assistenza del familiare in difficoltà.

Alla data del 01/01/2017 n. 272 dipendenti usufruivano di tali permessi (o per se stessi o per familiari) distribuiti in n. 141 maschi e n. 131 femmine.

	M	F	Totale
DIRIGENTI	1	1	2
D3	23	18	41
D1	34	35	69
C	33	38	71
B3	26	28	54
B1	24	11	35
TOT	141	131	272

Altro beneficio a sostegno della conciliazione vita lavorativa e familiare, è quello previsto **dall’art. 42 del d.lgs. n. 151/2001**. Tale beneficio consiste in un permesso retribuito fino a 24 mesi nella vita lavorativa da utilizzare in via continuativa o frazionata (giornaliero), con l’erogazione di una indennità pari all’ultimo stipendio percepito nell’ultimo mese, al fine di assistere un proprio familiare, nella condizione di handicap grave e permanente e di convivenza dello stesso con il lavoratore.

Alla data del 01/01/2017 usufruivano di tale beneficio n. 40 dipendenti, di cui n. 16 maschi e n. 24 donne:

	M	F	Totale
DIRIGENTI	0	0	0
D3	1	1	2
D1	4	8	12
C	3	6	9
B3	5	9	14
B1	3	0	3
TOT	16	24	40

- **Part time**

Nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14 settembre 2000, gli enti possono costituire rapporti di lavoro part time mediante assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, o trasformare rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati, indipendentemente dalla categoria giuridica posseduta.

La Giunta regionale con deliberazione n. 834/2007 relativa alle politiche dell'orario di lavoro - articoli 21 e 22 - ha previsto che al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Al fine di permettere una migliore conciliazione dei tempi vita - lavoro sono riconosciute presso La Giunta regionale ha n. 28 tipologie di part time differenti

Al 01/01/2017 sono presenti n. 183 dipendenti in part time di cui n. 52 di sesso maschile e n. 131 di sesso femminile. Si rappresenta di seguito anche le tipologie di part time attualmente esistenti in termini di distribuzione oraria (%) che nel corso dell'anno (orizzontale, verticale e misto).

TIPI PART TIME PERCENTUALE	ORIZZ.		VERT.		VERT./MISTI	
	M	F	M	F	M	F
33,333%	0	0	3	2	0	0
36,111%	0	0	1	0	0	0
41,667%	0	1	2	2	0	0
45,833%	0	0	0	1	0	0
48,611%	0	0	0	1	0	0
50,000%	0	0	33	13	1	0
55,555%	1	3	0	0	0	0
58,333%	0	0	0	1	0	0
60,417%	0	0	0	0	0	1
63,657%	0	1	0	0	0	1
66,667%	0	1	0	6	0	0
68,055%	0	0	0	0	0	1
68,750%		0	0	1	0	0
69,444%	0	10	0	0	0	0
73,611%	0	0	0	0	1	0
75,000%	0	0	2	3	0	0
76,388%	0	0	0	0	0	1
77,777%	0	3	0	0	0	0
80,555%	0	1	0	0	0	0
83,333%	4	50	2	12	0	0
84,717%	0	0	0	0	0	0
85,422%	0	0	0	0	0	0
86,112%	0	1	0	0	0	1
88,199%	0	0	0	0	0	2
88,889%	0	0	0	1	0	0
91,667%	0	7	1	0	0	0
93,055%	0	0	1	0	0	0
94,444%	0	0	0	1	0	0
95,833%	0	0	0	1	0	0
98,611%	0	1	0	0	0	0

GENERE/ TIPOLOGIA	M	F	TOTALI
ORIZZONTALE	5	79	84
VERTICALE	45	45	90
VERTICALE/ MISTO	2	7	9
TOTALI	52	131	183

• **Congedi parentali previsti dal decreto legislativo n. 151/2001**

RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

Durante il primo anno di vita del bambino la madre ha diritto a 2 periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

Durante il primo anno di vita del bambino i riposi giornalieri sono riconosciuti al padre lavoratore:

- nel caso i figli sono affidati al solo padre
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale
- nel caso la madre non sia lavoratrice dipendente (anche se casalinga)
- in caso di morte o grave infermità della madre

CONGEDO PARENTALE

Per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore ai sei mesi, elevabili a sette per il padre nel caso si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, elevabile a 11 se il padre si astiene dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi.

Il congedo parentale fino ai 6 anni di vita del bambino è retribuito al 30%, per un periodo complessivo tra i genitori di sei mesi.

I primi 30 giorni fra entrambi i genitori hanno una retribuzione al 100%, come previsto dal CCNL Comparto regione e autonomie locali.

Dai 6 agli 12 anni del bambino il congedo parentale non è retribuito.

MALATTIA FIGLIO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai 3 anni. Per ogni anno di età del bambino, fino ai tre anni, i primi 30 gg di malattia sono interamente retribuiti, come previsto dal CCNL Comparto regioni e autonomie locali.

Dai 3 agli 8 anni di età, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per la malattia del figlio, alternativamente, nel limite di 5 giorni all'anno. I giorni di malattia del figlio dai 3 agli 8 anni non sono retribuiti.

Si rappresenta di seguito la distribuzione dell'utilizzo dei congedi parentali tra M/F e tipologie di congedo.

TIPOLOGIA PERMESSO /CATEGORIA	FEMMINE				TOTALI	MASCHI				TOTALI
	B	C	D	DIR.		B	C	D	DIR.	
RIPOSI GIORNALIERI MADRE/PADRE	0	4	3	0	7	1	2	2	0	5
CONGEDO PARENTALE AL 100%	1	5	5	0	11	2	7	5	0	14
CONGEDO PARENTALE AL 30%	1	23	19	0	43	2	5	2	0	9
CONGEDO PARENTALE NON RETRIBUITO	2	7	21	0	30	0	1	6	0	7
MALATTIA FIGLIO RETRIBUITA	2	14	11	0	27	6	13	6	0	25
MALATTIA FIGLIO NON RETRIBUITA	2	7	8	0	17	1	1	1	0	3

- **Telelavoro**

La Giunta regionale, con deliberazione n. 1749 del 16 dicembre 2003, ha provveduto ad attuare, nell'ambito delle strutture organizzative, la forma flessibile del telelavoro così come regolamentata dall'art. 1 del CCNL del 14/09/2000, adottando specifiche linee di indirizzo contenenti le disposizioni necessarie ad avviare forme di telelavoro.

Tale modalità di organizzazione del lavoro favorisce infatti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro consentendo un riequilibrio delle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne, con rilevanti benefici dal punto di vista di una maggiore autonomia della gestione del tempo dedicato al lavoro, di una riduzione dei tempi di percorrenza casa-lavoro, di aumento del tempo libero e di riduzione dello stress.

Attualmente sono attivi due progetti di telelavoro, entrambi diretti a personale di sesso maschile. Con DGR. n. 1428 del 23/11/2016 sono stati approvati i criteri generali per la mobilità e le disposizioni in materia di telelavoro, stabilendo le procedure generali per l'attuazione di progetti di telelavoro sia domiciliare che presso strutture regionali situate nel territorio, denominati telecentri.

3) Aggiornamento, formazione, riqualificazione e qualità del lavoro

Il sistema formativo regionale dedica da sempre un'attenzione particolare alla fase di analisi del fabbisogno formativo del personale, con l'obiettivo di utilizzare la risorsa "formazione" per accompagnare e sostenere efficacemente i processi di cambiamento e miglioramento organizzativo intrapresi dall'Amministrazione.

Il piano di adesione al programma viene definito dal dirigente della struttura apicale, in collaborazione con gli altri dirigenti, e concordato con il personale, avvalendosi del supporto del referente della formazione e con le modalità organizzative ritenute più opportune.

Il sistema formativo regionale così articolato ha consentito una significativa partecipazione dei dipendenti e delle dipendenti alle attività formative programmate.

Monitoraggio della formazione del personale – Anno 2016

A partire dall'anno 2016 il piano formativo è stato suddiviso in "assi formativi". Si evidenziano di seguito i dati relativi ai partecipanti alle attività formative al 31.12.2016, suddivisi per asse formativo e secondo il genere. Come si può notare i dipendenti regionali privilegiano una formazione di manutenzione delle competenze e di aggiornamento mentre gli assi che toccano tematiche gestionali ed organizzative vedono una bassa frequenza.

ASSE FORMATIVO	PERCORSI FORMATIVI/ SOTTOASSI	M	F	TOTALI
1 SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE	1.1 Razionalizzazione dei processi e semplificazione amministrativa	68	109	177
	1.2 Manutenzione/aggiornamento delle competenze	717	903	1.620
	1.3 Amministrazione digitale	110	252	362
2	PROGRAMMAZIONE INTEGRATA E PARTECIPATA	11	23	34
3	RENDICONTAZIONE SOCIALE E COMUNICAZIONE	5	29	34
<i>TOTALI</i>		911	1.316	2.227
<i>percentuali</i>		41%	59%	

STATO DI ATTUAZIONE DEL PRECEDENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2015/2017 (D.G.R. N. 1203/2015)

Ambiti di intervento:

1) Accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro

Azione 1.1 – Pari opportunità nella vita politica e sociale

Modifica alla legge regionale n. 27/2004, diretta ad introdurre la possibilità, per l'elettore, di esprimere due voti di preferenza per i candidati nelle liste provinciali e a prevedere che tali voti di preferenza devono riguardare candidati di sesso diverso della stessa lista, pena l'annullamento della seconda preferenza. Azione non realizzata dall'organo legislativo.

Azione 1.2 – Parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro

Nel corso dell'anno 2016 la regione Marche:

- si è conformata ai principi dettati dal decreto legislativo n. 165/2001 per la parità e pari opportunità tra uomini e donne sia:
- nelle procedure di reclutamento di personale (articolo 35);
- nella nomina dei componenti delle commissioni di concorso (articolo, 57, comma 1, lettera a);
- ha privilegiato l'instaurazione di rapporti di lavoro di natura dipendente in luogo di altre forme di lavoro flessibile.

Azione 1.3 – Il programma formativo

Negli anni 2016-2017 il nuovo sistema informativo gestionale ha permesso di gestire on line, con una sempre maggiore efficacia, le procedure gestionali dei corsi di formazione, dalla richiesta di adesione all'emissione dell'attestato finale.

Entro l'anno sarà inoltre reso operativo un sistema di monitoraggio dei dati relativi ai partecipanti e verrà completato il processo di digitalizzazione dell'Albo per cui è stata progettata e impostata l'interfaccia digitale.

Come avviato nell'anno 2017 per l'anno 2018 si prevede di mettere a regime un sistema di monitoraggio più complesso che legga i dati della partecipazione alle attività formative tramite l'aggregazione di più variabili. Ciò consentirà una analisi approfondita dei dati che potrà consentire di trarre conclusioni non solo rappresentative dell'andamento della formazione, ma anche predittive e propositive di alcune strategie migliorative e/o correttive.

Azione 1.4 – Implementazione di sistemi informativi per garantire la circolarità delle informazioni

Relativamente all'implementazione dell'acquisizione digitale dei documenti contenuti nel fascicolo del dipendente nell'anno 2016 sono stati acquisiti digitalmente i documenti contenuti nel fascicolo del dipendente.

Relativamente all'implementazione della intranet attraverso l'aggiornamento continuo dei dati pubblicati relativi alle metodologie di gestione del rapporto di lavoro, alla documentazione ed agli schemi di domanda è stata introdotta la cultura dell'aggiornamento continuo e in tempo reale.

Relativamente al sito internet istituzionale www.regione.marche.it per diffondere la cultura della conoscenza e della trasparenza sull'attività della regione Marche sono state implementate:

- la sezione Amministrazione trasparente dove è possibile accedere alle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività della regione;
- il sito www.norme.marche.it dove è possibile consultare e ricercare tutte le tipologie di atti della regione. Gli atti, in modo particolare i decreti del Presidente e dei dirigenti di servizio vengono resi disponibili in tempo reale mentre le deliberazioni il giorno dopo l'approvazione da parte della Giunta.

2) Work & life balance – conciliazione dei tempi

Azione 2.1 – Buone pratiche a favore della conciliazione vita/lavoro

E' stata divulgata tramite l'utilizzo della intranet la conoscenza circa la possibilità di utilizzo di forme di flessibilità di orari di lavoro e di modalità condivise di svolgimento della prestazione lavorativa.

Relativamente all'introduzione di un canale di ascolto delle esigenze anche attraverso lo staff del BOM al fine di rendere concreti ed efficaci i progetti di implementazione di misure di flessibilità, nulla è stato realizzato anche e soprattutto in quanto con la nuova legislatura non è stato rinnovato il mandato al gruppo di lavoro del benessere organizzativo.

Azione 2.1.a – Potenziamento di strumenti di comunicazione on line

Sono stati implementate le funzionalità della scrivania digitale, rendendo accessibili a ciascun dipendente le spettanze contrattuali e la relativa fruizione aggiornata in tempo reale per ciascun permesso. Non è stata ancora introdotta la fase autorizzativa per permessi particolari quali quelle relative alla legge n. 104/1992 e al decreto legislativo n. 151/2001, articolo 42.

Azione 2.1.b – Centri estivi

Nell'anno 2015 il CUG e la P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione della pubblica amministrazione, sentite le Organizzazioni sindacali ed il coordinatore della RSU, ed in collaborazione con il CRAL della Regione Marche hanno attivato in via sperimentale la possibilità di usufruire di un centro estivo in Ancona, convenzionato con il CRAL.

Nell'anno 2016 il CUG ha organizzato e realizzato il monitoraggio delle esigenze di tutti i dipendenti regionali, mentre il CRAL ha verificato, presso i comuni dove esistono uffici regionali, la disponibilità alla sottoscrizione di convenzioni per la fruizione dei centri estivi da parte dei figli dei dipendenti. A seguito del monitoraggio il CUG ha rilevato n. 77 bambini interessati di cui n. 58 ad Ancona ed il resto suddiviso nelle altre provincie.

Dal momento che i comuni marchigiani, nella quasi totalità, non gestiscono direttamente i centri estivi si è proceduto unicamente alla stipula da parte del CRAL di convenzioni con centri estivi sportivi ad Ancona e Macerata prevedendo degli sconti per i propri iscritti.

Questa attività è stata svolta coinvolgendo le organizzazioni sindacali e la RSU.

Azione 2.1.c – Bonus e agevolazioni

La Giunta regionale ha portato avanti nel triennio di vigore del Piano, 2015 - 2017 il progetto denominato "La mobilità dei dipendenti della Giunta regionale" con l'obiettivo di continuare ad incentivare l'uso del mezzo pubblico per gli spostamenti casa-sede di lavoro. Allo stesso hanno aderito nei tre anni n. 1230 dipendenti per un valore del contributo erogato dalla Regione pari a complessivi € 227.525, 5

ANNUALITA'	N. dei dipendenti	Contributo Regionale Cap.2100210032 (ex 42701131) IN €
2015	408	84.375,32
2016	400	84.030,44
2017	422	59.119,72

Azione 2.2 – Flessibilizzazione della prestazione lavorativa per dipendenti genitoriali

La regione Marche ha assicurato una maggiore flessibilità oraria dell'articolazione lavorativa in fasi della vita dei dipendenti caratterizzate da particolari impegni e responsabilità familiari, in special modo riguardo ai genitori di bambini fino ai tre anni di età favorendo in tal modo il mantenimento di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Azione 2.3 – Sperimentazione formule lavoro flessibile

In considerazione della necessità di definire una nuova disciplina del telelavoro, al fine di adeguarla all'evoluzione normativa e di allinearsi con gli obiettivi di potenziamento della digitalizzazione nella PA, come strumento di efficacia, efficienza ed economicità, con DGR n. 1428 del 23/11/2016 la Giunta regionale ha definito le linee di indirizzo in materia di telelavoro, individuando due tipologie di telelavoro, quella "domiciliare" e quella dei "telecentri", da attuare attraverso specifici progetti definiti all'interno di apposito Piano per l'utilizzo del telelavoro. Per la tipologia "domiciliare" ad oggi sono attivi due progetti di telelavoro a favore di dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, mentre due progetti sono in fase di valutazione da parte delle strutture competenti.

3) Promozione di una cultura orientata alle pari opportunità e alle diversità

Azione 3.1 – Diffusione della cultura delle pari opportunità

Nel 2015 le attività previste in questa azione sono state realizzate, a cura del CUG, con la progettazione e la realizzazione di n. 2 seminari informativi riferiti alla "Cultura delle differenze":

- 24/04/2015 - Autoaffermazione del femminile
- 15/05/2015 - Trasformare il maschile

Il materiale relativo ai seminari e le relative registrazioni video restano a disposizione dei colleghi nella intranet dedicata.

Nel 2016 il Presidente del CUG ha partecipato ad un incontro con i Presidenti dei CUG di altri enti territoriali finalizzato allo scambio ed alla diffusione di conoscenze ed esperienze maturate nei singoli comitati. A conclusione dell'incontro tutti i presenti hanno concordato di continuare il dialogo costante attraverso incontri periodici per promuovere attività in sinergia.

L'aggiornamento periodico dell'area dedicata al CUG nell'intranet POINT della Regione Marche è effettuata a cura del Presidente e di alcuni componenti del comitato.

Azione 3.2 – Migliorare e sensibilizzare le relazioni interpersonali

Nel 2015 sono stati progettati e realizzati, a cura del, n. 5 seminari informativi relativi alle "Relazioni interpersonali":

03/09/2015 - Ascolto e comunicazione: come la comunicazione agisce e dà forma ai rapporti interpersonali e di gruppo

- 17/09/2015 - Le caratteristiche della comunicazione negoziale
- 13/10/2015 - Il rapporto con l'altro e la gestione dei giudizi e dei pregiudizi
- 05/11/2015 - La costruzione del gruppo di lavoro
- 04/12/2015 - Le dinamiche del gruppo di lavoro e la gestione dei conflitti.

Anche in questo caso il materiale relativo ai seminari e le relative registrazioni video restano a disposizione dei colleghi nella intranet dedicata.

4) Benessere organizzativo

Azione 4.1 – Progettazione e attuazione delle azioni di miglioramento del benessere organizzativo – mirate a livello di struttura

A seguito delle analisi effettuate e degli incontri realizzati presso i servizi si è provveduto ad una progettazione delle azioni da mettere in campo per affrontare le priorità critiche trasversali individuate. Nel programma formativo annuale 2015 era stato programmato l'intervento formativo "Percorsi formativi sullo sviluppo delle risorse umane" (scheda in allegato ORG.02_2015). Il percorso non è stato realizzato

Inoltre nel programma formativo annuale 2016, era stato programmato l'intervento "Piano di miglioramento per il benessere organizzativo in protezione civile: team working"; anche questo percorso non è stato realizzato.



Azione 4.2 – Formazione trasversale rivolta al miglioramento del benessere organizzativo

Le attività di formazione trasversale orientate al miglioramento del benessere organizzativo non sono state effettuate anche fronte del processo di riorganizzazione e l’inserimento del personale provinciale che ha interessato l’ente nell’anno 2017.

Azione 4.3 – Flusso continuo della funzione del benessere organizzativo

Il progetto BOM ha subito in questi anni una battuta di arresto quindi non ha potuto assumere quella prospettiva di lungo periodo che lo caratterizzava.

Azione 4.4 – Incrementare i momenti di condivisione del benessere

Dal momento che, con la nuova legislatura, non è stato dato seguito al progetto BOM, nessuna delle attività che costituivano momenti di condivisione del benessere tra i dipendenti (corsi di training autogeno e corsi di yoga) è stata riattivata.

5) Altre azioni

Azioni 5.1 – Sostegno alle attività della Commissione regionale per le pari opportunità

La Banca dei Saperi delle Donne costituita con la legge regionale n. 23 del 23 luglio 2012 ed istituita presso la Commissione per la Pari Opportunità tra uomo e donna della Regione Marche si pone come strumento per rendere visibile il talento delle donne con competenze professionali e motivazione in modo da permettere loro di collocarsi proficuamente nella governance della società. La Banca dei Saperi ha preso formalmente il via nel mese di giugno di quest’anno e nel periodo giugno ottobre si sono iscritte alla banca dati 40 donne.

Con deliberazione di Giunta regionale n. 1157 del 9 ottobre 2017 è stato istituito uno “spazio nursery” e baby stop presso la sede degli uffici a favore delle dipendenti e delle consigliere regionali.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020

Con il nuovo Piano di azioni positive l'Amministrazione intende promuovere interventi tesi non solo a superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo e a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente. Le azioni positive vengono aggregate in 4 ambiti con finalità ed OBIETTIVI specifici.

AMBITO 1: MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

Dall'indagine sul benessere organizzativo realizzata in attuazione del progetto previsto con la DGR 1154 del 29/07/2013 e dal confronto diretto con i dipendenti ed i dirigenti che ne è seguito è emerso un quadro d'insieme della realtà regionale che permette di cogliere allo stesso tempo le criticità trasversali e le problematiche strettamente legate ai singoli servizi. In particolare sono state rilevate le seguenti problematiche trasversali:

- Comunicazione e informazione bloccate
- Scarsa managerialità e leadership della dirigenza
- Incoerenza tra profilo professionale del personale e responsabilità/funzione attribuita
- Sistema di valutazione inefficace.

E' emersa inoltre l'esigenza di adottare misure atte a prevenire fenomeni di mobbing.

Tuttavia, come evidenziato nello stato di attuazione del piano delle azioni positive 2015 - 2017 tutte le attività progettate nell'ambito del progetto benessere organizzativo non hanno avuto seguito dal momento che questo progetto ha subito una battuta d'arresto con l'avvio della nuova legislatura.

Partendo da tali criticità emerse, e considerando anche l'ampliamento della dotazione di personale che si è realizzata con il trasferimento delle funzioni e del personale dalle province è necessario individuare **alcune azioni di miglioramento organizzativo:**

1.1 PROGETTAZIONE ED ESCUZIONE DI PIANI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO TRASVERSALI

Attori: Servizio Risorse Umane, organizzative e strumentali - Dirigenti dei servizi e dirigenti di P.F. - CUG

Modalità: Mappatura delle competenze, sia professionali che culturali, di tutto il personale con la realizzazione di una banca dati che consenta di conoscere le potenzialità delle risorse umane in forza all'ente.

Analisi delle attività e delle posizioni lavorative esistenti, anche dal punto di vista dei carichi di lavoro, al fine di ottenere chiarezza dei ruoli organizzativi e porre le basi per la revisione del sistema di valutazione delle prestazioni; questo dovrà essere improntato ad una nuova cultura della valutazione che tenga conto dell'attività collaterali svolte trasversalmente, e vada verso la concezione del bilancio di competenze piuttosto che di una mera assegnazione di voti e giudizi per fini economici.

Ridefinizione del sistema dei profili sulla base di quanto emerso dalle analisi effettuate.

Tempi di realizzazione: le attività devono essere progettate ed avviate nel corso degli anni 2018 -2020



1.2 PROGETTAZIONE ED ESCUZIONE DI PIANI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO ALL'INTERNO DEI SERVIZI

Attori: Dirigenti dei servizi dirigenti di P.F. personale del comparto – Servizio Risorse Umane , organizzative e strumentali

Modalità: Ciascun Dirigente di Servizio in accordo con i dirigenti di P.F. individuerà una criticità specifica del proprio servizio (anche utilizzando il materiale fornito durante la restituzione dei questionari sul benessere organizzativo) e con l'ausilio del Servizio Risorse Umane, Organizzative e Strumentali elaborerà un progetto di miglioramento organizzativo. Ciascun progetto dovrà individuare tra le finalità anche quella di prevenzione dei fenomeni di **mobbing**. **La realizzazione dei piani di miglioramento costituirà elemento** di valutazione dei dirigenti di Servizio.

Gli obiettivi di tale piano infatti dovrà trovare spazio all'interno del **piano della performance 2018-2020, già dal 2018**.

Tempi di realizzazione: il progetto deve essere realizzato nel corso dell'anno 2018 ed è propedeutico alla realizzazione del punto 1.2

1.2 REALIZZAZIONE DI UNA NUOVA ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Attori: Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali, CUG, istituzione di un gruppo di lavoro specifico multidisciplinare

Modalità: A seguito della realizzazione delle azioni di miglioramento organizzativo poste in atto sarà somministrato un nuovo questionario sul benessere organizzativo teso a rilevare tra l'altro se e come tali azioni hanno inciso nella percezione di benessere dei dipendenti.

Tempi di realizzazione: il progetto dovrà essere realizzato nell'anno 2019

1.4 FORMAZIONE SEMINARIALE DI SENSIBILIZZAZIONE AL MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

Attori: Servizio Risorse umane e strumentali - CUG

Modalità: Verranno proposti dei seminari di formazione/informazione rivolti a dipendenti e dirigenti su alcune tematiche organizzative che possono incidere sulle criticità sopra evidenziate. Le tematiche "organizzazione del lavoro" affrontate saranno:

- Gestione del tempo (rivolto a tutti)
- Lavoro di gruppo (rivolto a tutti)
- Gestione dei conflitti (rivolto a tutti)
- Relazioni interpersonali (rivolto a tutti)
- Esercizio della delega (rivolto a dirigenti AP e PO)
- Gestione e motivazione del personale (Rivolto a dirigenti AP e PO)

Inoltre altre tematiche sulla "comunicazione-relazioni interpersonali" saranno realizzate dal CUG. L'adesione a tali incontri potrà essere su base volontaria o su designazione da parte del proprio dirigente

Tempi di realizzazione: Tali seminari potranno essere svolti/ripetuti nel corso di ciascuno degli anni di validità del piano

AMBITO 2 : PROMOZIONE ALLE PARI OPORTUNITA' E LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

2.1 TELELAVORO

Attori: Servizio Risorse umane organizzative e strumentali – Dirigenti Servizi e P.F. – C.U.G.

Modalità: In ottemperanza a quanto disposto dalla direttiva n. 3 del 2017 saranno adottate nuove misure di smart working che permetteranno, nel prossimo triennio, ad almeno il dieci per cento dei dipendenti regionali, sempreché lo richiedano, di avvalersi del telelavoro. La modalità privilegiata sarà quella dei telecentri, Tale modalità di organizzazione del lavoro favorisce infatti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro consentendo un riequilibrio delle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne, con rilevanti benefici dal punto di vista di una maggiore autonomia della gestione del tempo dedicato al lavoro, di una riduzione dei tempi di percorrenza casa-lavoro, di aumento del tempo libero e di riduzione dello stress.

Si procederà inizialmente ad una ricognizione delle postazioni utilizzabili per costituire i telecentri; nel contempo ciascun dirigente di servizio si attiverà per individuare, nell'ambito dei processi e procedimenti di competenza, le attività telelavorabili.

A seguito della ricognizione si procederà ad una verifica della compatibilità economica così da poter attuare circa n. 170 progetti di telelavoro a distanza sia presso le sedi regionali dislocate nel territorio sia eventualmente presso le sedi di altri Enti presenti sul territorio regionale. Il telelavoro domiciliare verrà attivato solo in casi di particolari esigenze collegate allo stato di salute del dipendente. Dal momento che con DGR n. 1428 del 23/11/2016 sono stati approvati i criteri generali per la mobilità e le disposizioni in materia di telelavoro, stabilendo le procedure generali per l'attuazione di progetti di telelavoro sia domiciliare che presso strutture regionali situate nel territorio, sarà necessario predisporre il Piano per l'utilizzo del telelavoro ivi previsto.

Tempi di realizzazione: triennio 2018 – 2020

2.2. PERCORSO DI ACCOMPAGNAMENTO AL RIENTRO AL LAVORO DOPO LUNGHI PERIODI DI ASSENZA

Attori: Servizio Risorse Umane Organizzative e Strumentali, Dirigenti di Servizio/P.F.

Modalità : Strutturazione di una procedura per i "buon rientro" dei dipendenti e delle dipendenti assenti per lungo periodo (maternità, malattie lunghe, collocamenti fuori ruolo, ecc). Il progetto prevede specifiche azioni organizzative da mettere in atto a partire dal momento della previsione dell'assenza (laddove naturalmente sia possibile prevederla). Vengono individuate le attività che possano permettere a/alla dipendente di tenersi informata/aggiornata durante il periodo di assenza. Viene prevista una forma strutturata di affiancamento/assistenza al momento del rientro in servizio

Tempi di realizzazione: il progetto verrà strutturato nell'anno 2018 per entrare a regime nell'anno 2019

2.3 AGE MANAGEMENT: IL VALORE DELLE DELL'ESPERIENZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Attori: Servizio Risorse Umane, Organizzative e Strumentali – Dirigenti di servizi e di P.F.

Modalità: Individuare modalità organizzative e/o operative per trasferire alle strutture di appartenenza il patrimonio di conoscenze ed esperienze del personale esperto di prossima uscita dall'ente al fine di favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa

Attivazione del mentoring – inserimento/affiancamento/formazione dei dipendenti più giovani o di nuova assegnazione a cura dei più anziani/esperti

Flessibilità lavorativa : sviluppo di soluzioni a sostegno della transizione verso il pensionamento e delle necessità di conciliazione per motivi di cura familiare



Cultura della prevenzione della salute: predisposizione di programmi incentivanti i corretti stili di vita

Tempi di realizzazione: il progetto verrà strutturato nell'anno 2018 per entrare a regime nell'anno 2019.

AMBITO 3 : RAFFORZAMENTO DEI RAPPORTI FRA GLI ORGANISMI DI PARITA' DELLA REGIONE MARCHE: CUG, CONSIGLIERA DI PARITA', COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'

La finalità è sia di rafforzare gli organi istituzionali deputati a promuovere la cultura delle pari opportunità e dall'altra di favorire la creazione di una rete tra loro.

Attori: CUG - Consigliera di parità - Servizio Risorse Umane Organizzative e Strumentali - Commissione pari opportunità

Modalità: Creazione di una cultura di base condivisa in materia di pari opportunità. Predisposizioni di azioni comuni in materia di pari opportunità che abbiano riflessi sia sui dipendenti regionali che sull'intera cittadinanza. Partecipazione attiva dei vario soggetti nella redazione del piano delle azioni positive. Attivazione di una rete di relazioni e collaborazione con partner esterni su politiche di pari opportunità.

Tempi di realizzazione: Triennio 2018 - 2020

AMBITO 4 : VERIFICHE E MONITORAGGIO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Attori: COCIV - Segreteria Generale

Modalità: affinché le azioni previste all'interno di questo piano delle azioni positive vengano attuate verrà effettuato un **monitoraggio annuale** da parte del COCIV sullo stato di realizzazione di ciascun punto. Al termine del triennio sarà redatto un documento sullo stato di realizzazione del piano.

Gli obiettivi di tale piano infatti dovranno essere connessi al **piano della performance già dal 2018.**

Tempi di realizzazione: Ciascuna rilevazione/verifica relativa al monitoraggio annuale del PAP dovrà essere effettuata entro il 1° febbraio dell'anno successivo a quello oggetto della verifica. Per quanto concerne la valutazione dei dirigenti in merito alla realizzazione delle azioni proposte si rinvia alle normali tempistiche della valutazione delle prestazioni.