

Deliberazione n. 1203 del 30/12/2015

D.Lgs. n. 198/2006 art. 48 - Approvazione del Piano triennale di azioni positive 2015/2017 della Regione Marche per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne.

LA GIUNTA REGIONALE

omissis

DELIBERA

- di approvare:

- lo stato di attuazione del Piano Triennale di azioni positive 2014/2016 - anno 2014 - di cui alla deliberazione n. 1445 del 22 dicembre 2014;
- il Piano triennale di azioni positive 2015/2017 per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'ente Regione Marche, redatto ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e contenuto nell'allegato "A" che forma parte integrante della presente deliberazione;
- di sottoporre a verifica annuale il grado di realizzazione del Piano 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 ha natura programmatica, non comporta quindi oneri diretti e immediati a carico del bilancio regionale dell'anno corrente;
- di pubblicare il presente atto ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo n. 33/2013 nel sito istituzionale dell'area Amministrazione trasparente nella sezione Disposizioni generali - Atti generali.

Allegato “A”

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
DELLA REGIONE MARCHE
2015/2017**

Sommario

Capitolo 1 - Premessa.....
Il contesto nazionale.....
Il contesto regionale
Capitolo 2 - Il quadro del personale
Riconoscimento del personale
Conciliazione di vita e di lavoro, agevolazioni nell'espletamento dell'attività lavorativa.....
Aggiornamento, formazione, riqualificazione e qualità del lavoro
Capitolo 3 - Stato di attuazione del piano delle azioni positive 2014/2016 – anno 2014
Capitolo 4 – Piano delle azioni positive 2015/2017
Gli obiettivi generali del nuovo Piano.....
Ambiti di intervento prioritari
1) Accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro.....
2) Work & life balance – conciliazione dei tempi.....
3) Promozione di una cultura orientata alle pari opportunità e alle diversità
4) Benessere organizzativo
5) Altre azioni

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
DELLA REGIONE MARCHE
CAPITOLO 1 – PREMESSA**

Il contesto nazionale

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.

Sono oramai numerosi gli interventi normativi, di livello nazionale ed europeo, dedicati alla realizzazione della parità e delle pari opportunità e alla individuazione di modalità e di strumenti attuativi destinati anche alle pubbliche amministrazioni.

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.

In particolare il riferimento è:

- al decreto legislativo n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) il quale, nel stabilire, tra le finalità di cui all'articolo 1, la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro (articolo 7, comma 1) anche attraverso l'adozione di atti regolamentari conformemente alle direttive impartite dal dipartimento della Funzione pubblica (articolo 57, comma 1);
- al 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);
- alla 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 direttiva del 23 maggio 2007 rappresenta l'inizio di una fase fondamentale nella concretizzazione del principio della pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale del pubblico impiego che, di fatto, costituisce uno dei comparti che maggiormente vede la presenza femminile, e assegna alle pubbliche amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo.

In particolare per quanto riguarda la predisposizione dei Piani triennali di azioni positive prevista dall'articolo 48 del decreto legislativo 198/2006, la direttiva precisa che i piani hanno l'obiettivo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche nell'ambito lavorativo dell'ente, ove sussiste un divario fra generi, attraverso la promozione delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive da adottare, cioè gli interventi a favore di soggetti in posizione minoritaria, sono misure temporanee e speciali per raggiungere tali obiettivi e sono volte ad accelerare l'instaurazione dell'uguaglianza di fatto e a combattere le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

A tal fine, la direttiva individua gli ambiti di intervento e le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire avvalendosi anche della collaborazione attiva del Comitato unico di garanzia (CUG):

- I. eliminazione e prevenzione delle discriminazioni
- II. adozione del piano triennale di azioni positive
- III. organizzazione del lavoro
- IV. politiche di reclutamento e gestione del personale
- V. comitati pari opportunità
- VI. formazione e cultura organizzativa.

Sebbene la direttiva ministeriale non vincoli esplicitamente le regioni, indirizzandosi ad esse solo per conoscenza, il richiamo puntuale ad adempimenti previsti dalle norme in materia di pubblico impiego e parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro, nonché il coinvolgimento attivo di organi istituzionali e organismi interni riconoscibili in qualsivoglia contesto organizzativo pubblico, impongono un adeguamento anche a livello regionale.

Le amministrazioni sono chiamate a dare attuazione nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale e di consultazione. Sono incluse le consultazioni degli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo n. 165/2001, ovvero, in mancanza, delle organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, e, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, del Comitato di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 198/2006, e della consigliera o del consigliere nazionale di parità, ovvero del Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e della consigliera o del consigliere di parità territorialmente competente.

Il contesto regionale

Con riferimento ed in attuazione del quadro normativo sopra delineato 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 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 elette 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.

La Giunta regionale con deliberazione della n. 910 del 17 giugno 2013 ha provveduto alla nomina della rappresentanza della Giunta e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio-Assemblea legislativa regionale del CUG.

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 si muove in continuità con i precedenti piani triennali di cui alle deliberazioni n. 982 del 21 luglio 2008 e n. 1743 del 22 dicembre 2011. L'obiettivo che si prefigge è quello 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 ha comunque e da sempre visto al suo interno 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.

CAPITOLO 2 – 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.

I profili professionali dell'ordinamento professionale della Giunta regionale sono stati definiti per garantire flessibilità organizzativa e possibilità di esigere mansioni diverse purché di contenuto equivalente e rientranti nell'ambito delle prestazioni esigibili della categoria contrattuale di inquadramento.

L'organizzazione amministrativa dell'Ente si articola in un Gabinetto del Presidente, in una Segreteria generale, in Servizi e in Posizioni dirigenziali individuali e di funzione nei cui ambiti sono istituite posizioni non dirigenziali denominate posizioni organizzative o alte professionalità attribuite al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di categoria D.

Una conoscenza circostanziata della situazione del personale regionale permette di contestualizzare le azioni positive in modo più pertinente rispetto all'attuale fase. Pertanto sono state predisposte apposite tabelle che rappresentano la situazione del personale regionale sia nell'arco del triennio 2011/2013 che alla data del 31 dicembre 2014 con riferimento in particolare alla:

1) Ricognizione del personale

Nella fattispecie per la redazione delle tabelle sono presi in esame:

1. la composizione quantitativa del personale del comparto per genere rispetto alla tipologia del rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, analizzata anche riguardo all'istituto del part time (tabella 1);
2. la composizione quantitativa del personale per genere e per singoli raggruppamenti costituiti da: Segretario generale, Capo di Gabinetto, dirigenti, posizioni organizzative e alte professionalità, categorie D, C, B e giornalisti (tabella 2);
3. la composizione per genere e per singolo raggruppamento analizzata anche riguardo all'appartenenza per fasce di età e per titolo di studio (tabelle 3 e 4).

1. La composizione del personale del comparto per genere rispetto alla tipologia del rapporto di lavoro analizzata anche riguardo all'istituto del part time

TABELLA 1

	2011			2012			2013			2014										
	F	M	tot	F	M	tot	F	M	tot	F	M	tot								
Tempo indeterminato	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	V.A.	%	V.A.								
Personale a tempo pieno	538	49,68	545	50,32	1083	529	49,53	539	50,47	1068	504	46,84	572	53,16	1076	501	46,65	573	53,35	1074
Personale con part time uguale o inferiore al 50%	12	34,29	23	65,71	35	13	35,14	24	64,86	37	15	40,54	22	59,46	37	13	36,11	23	63,89	36
Personale con part time superiore al 50%	54	84,38	10	15,63	64	59	84,29	11	15,71	70	56	84,85	10	15,15	66	50	84,75	9	15,25	59
Totale TI	604	51,10	578	48,90	1182	601	51,15	574	48,85	1175	575	48,77	604	51,23	1179	564	48,25	605	51,75	1169
Tempo determinato	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	
Personale a tempo pieno	11	40,74	16	59,26	27	6	28,57	15	71,43	21	6	30,00	14	70,00	20	3	33,33	6	66,67	9
Personale con part time uguale o inferiore al 50%	0	0,00	4	100,00	4	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0
Personale con part time superiore al 50%	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0
Totale TD	11	35,48	20	64,52	31	6	28,57	15	71,43	21	6	30,00	14	70,00	20	3	33,33	6	66,67	9
TOTALE COMPLESSIVO	615		598		1213	607		589		1196	581		618		1199	567		611		1178

In relazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato risulta che, in ciascun anno di riferimento, l'utilizzo del part time:

- superiore al 50% dell'orario a tempo pieno ha una netta prevalenza nel genere femminile;
- uguale o inferiore al 50% dell'orario a tempo pieno ha prevalenza nel genere maschile.

2. La composizione del personale per genere e per singoli raggruppamenti

TABELLA 2

Raggruppamento	2011			2012			2013			2014												
	F	M	tot	F	M	tot	F	M	tot	F	M	tot										
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	V.A.	%	V.A.										
Segretario generale	0		1		1		0		1	1		0		1								
Capo di Gabinetto	0		1		1		0		1	0		1		1								
Dirigenti	19		41		60		17		38	55		16		33		49		17		31		48
Totale	19	30,6	43	69,35	62	18	31,58	39	68,42	57	17	33,33	34	66,67	51*	18	36,00	32	64,00	50*		
Posizioni organizzative e AP	108	97,30	111	50,68	219	107	49,31	110	50,69	217	107	50,47	105	49,53	212	105	98,13	107	50,47	212		
D	174		194		368		173		194	367		180		200		380		175		191		366
C	167		157		324		162		153	315		158		154		312		160		163		323
B	128		139		267		129		141	270		127		142		269		121		141		262
Giornalisti**	1		3		4		3		3	6		3		3		6		3		3		6
Totale	578		604		1182		574		601	1175		575		604		1179		564		605		1169

* a cui si aggiunge un dirigente comandato da altro ente

** dipendenti a tempo indeterminato collocati fuori ruolo per l'esercizio di funzioni giornalistiche

3. La composizione del personale analizzata riguardo all'appartenenza per:
fasce di età:

TABELLA 3

Raggruppamento	2011			2012			2013			2014			
	F	M	tot	F	M	tot	F	M	tot	F	M	tot	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	V.A.	%		
Segretario generale													
Meno di 30 anni													
30 – 39													
40 – 49				1	100,00%		1	1	100,00%	1	1	100,00%	
50 – 59													
60 anni e oltre	1	100,00%	1										
Totale	1	100,00%	1	1	100,00%		1	1	100,00%	1	1	100,00%	
Capo di Gabinetto													
Meno di 30 anni													
30 – 39													
40 – 49	1	100,00%	1				1	100,00%	1				
50 – 59													
60 anni e oltre													
Totale	1	100,00%	1				1	100,00%	1				
Dirigenti													
Meno di 30 anni													
30 – 39													
40 – 49												0	
50 – 59	12	41,38%	17	58,62%	29	10	40,00%	15	60,00%	25	9	47,37%	
60 anni e oltre	1	9,09%	10	90,91%	11	2	20,00%	8	80,00%	10	3	20,00%	
Totale	13	32,50%	27	67,50%	40	12	34,29%	23	65,71%	35	12	35,29%	
Dirigenti tempo determinato													
Meno di 30 anni													
30 – 39	1	100,00%			1	1	100,00%			1			
40 – 49	4	50,00%	4	50,00%	8	3	50,00%	3	50,00%	6	3	60,00%	
50 – 59				7	100,00%	7		8	100,00%	8	1	14,29%	
60 anni e oltre				3	100,00%	3		4	100,00%	4		2	100,00%
Totale	5	14	19	4		15		19	4	26,67%	11	73,33%	
TOTALE DIRIGENZA	18	43	61	17		39		56	17		34	51	
D - Posizioni organizzative e AP												18	
Meno di 30 anni	0	0	0	0		0		0	0		0		
30 – 39	6	85,71%	1	14,29%	7	7	100,00%	0	0,00%	7	4	100,00%	
40 – 49	51	52,58%	46	47,42%	97	49	52,13%	45	47,87%	94	48	57,83%	
50 – 59	43	43,88%	55	56,12%	98	38	40,86%	55	59,14%	93	39	39,80%	
60 anni e oltre	6	35,29%	11	64,71%	17	13	56,52%	10	43,48%	23	16	59,26%	
Totale	106	48,40%	113	51,60%	219	107	49,31%	110	50,69%	217	107	50,47%	
D												105	
Meno di 30 anni	0	0	0	0		0		0	0		0		
30 – 39	22	62,86%	13	37,14%	35	19	59,38%	13	40,63%	32	17	62,96%	
40 – 49	94	53,71%	81	46,29%	175	91	54,17%	77	45,83%	168	92	54,44%	
50 – 59	49	36,03%	87	63,97%	136	54	38,57%	86	61,43%	140	59	39,86%	
60 anni e oltre	11	50,00%	11	50,00%	22	9	33,33%	18	66,67%	27	12	33,33%	
Totale	176	47,83%	192	52,17%	368	173	47,14%	194	52,86%	367	180	47,37%	
C												200	
Meno di 30 anni	1	50,00%	1	50,00%	2	1	50,00%	1	50,00%	2	0	0,00%	
30 – 39	22	41,51%	31	58,49%	53	21	44,68%	26	55,32%	47	21	48,84%	
40 – 49	95	58,28%	66	41,72%	163	79	53,74%	68	46,26%	147	76	52,05%	
50 – 59	43	46,24%	50	53,76%	93	54	50,00%	54	50,00%	108	48	48,00%	
60 anni e oltre	6	46,15%	7	53,85%	13	7	63,64%	4	36,36%	11	13	59,09%	
Totale	167	51,54%	157	48,46%	324	162	51,43%	153	48,57%	315	158	50,64%	
B												154	
Meno di 30 anni	1	50,00%	1	50,00%	2	0	0,00%	3	100,00%	3	0	0,00%	
30 – 39	23	47,92%	25	52,08%	48	22	45,83%	26	54,17%	48	18	46,15%	
40 – 49	59	53,15%	52	46,85%	111	56	55,45%	45	44,55%	101	52	54,74%	
50 – 59	43	46,74%	49	53,26%	92	45	43,27%	59	56,73%	104	48	42,86%	
60 anni e oltre	2	14,29%	12	85,71%	14	6	42,86%	8	57,14%	14	9	50,00%	
Totale	128	47,94%	139	52,06%	267	129	47,78%	141	52,22%	270	127	47,21%	
Giornalisti*												142	
Meno di 30 anni													
30 – 39			1										
40 – 49			1			2		2			2	50,00%	
50 – 59			1			1		1			1	50,00%	
60 anni e oltre													
Totale	1	25,00%	3	75,00%	4	3	50,00%	3	50,00%	6	3	50,00%	
TOTALE COMPARTO	578	604	1182	574	601	1175	575	604	1179	564	48,25%	605	
												1169	

* dipendenti a tempo indeterminato collocati fuori ruolo per l'esercizio di funzioni giornalistiche

per titolo di studio:

TABELLA 4

Raggruppamento	2011				2012				2013				2014						
	F		M		tot		F		M		tot		F		M		tot		
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	
Segretario generale																			
Laurea			1	100,00%	1	1	100,00%			1	1	100,00%			1	1	100,00%	1	
Diploma di scuola superiore					0	0				0	0			0	0				
Scuola dell'obbligo					0	0				0	0			0	0				
Totale			1	100,00%	1	1	100,00%	0		1	1	100,00%			1	1	100,00%	1	
Capo di Gabinetto																			
Laurea			1	100,00%	1			1	100,00%	1			1	100,00%	1		1	100,00%	
Diploma di scuola superiore					0	0				0	0			0	0				
Scuola dell'obbligo					0	0				0	0			0	0				
Totale			1	100,00%	1	0		1	100,00%	1	0		1	100,00%	1		1	100,00%	
Dirigenti																			
Laurea	13	32,50%	27	67,50%	40	12	33,33%	24	66,67%	36	12	35,29%	22	64,71%	34	12	37,50%	20	62,50%
Diploma di scuola superiore					0	0				0	0			0	0				
Scuola dell'obbligo					0	0				0	0			0	0				
Totale	13	32,50%	27	67,50%	40	12	34,29%	23	65,71%	35	12	35,29%	22	64,71%	34	12	37,50%	20	62,50%
Dirigenti tempo determinato																			
Laurea	5	26,32%	14	73,68%	19	4	23,53%	15	77,24%	17	4	26,67%	11	73,33%	15	5		11	16
Diploma di scuola superiore					0	0				0	0			0	0				
Scuola dell'obbligo					0	0				0	0			0	0				
Totale	5	26,32%	14	73,68%	19	4	23,53%	15	77,24%	17	4	26,67%	11	73,33%	15	5	31,25%	11	68,75%
TOTALE DIRIGENZA	18		43		61	17		39		56	17		34		51	18	36,00%	32	64,00%
D - Posizioni organizzative e AP																			
Laurea	87	50,58%	85	49,42%	172	90	52,02%	83	47,98%	173	90	53,25%	79	46,75%	169	91	53,22%	80	46,78%
Diploma di scuola superiore	19	40,43%	28	59,57%	47	17	38,64%	27	61,36%	44	17	39,53%	26	60,47%	43	14	34,15%	27	65,85%
Scuola dell'obbligo	0		0		0	0		0		0	0		0		0				
Totale	106	48,40%	113	51,60%	219	107	49,31%	110	50,69%	217	107	50,47%	105	49,53%	212	105	49,53%	107	50,47%
D																			
Laurea	128	49,04%	133	50,96%	261	125	48,08%	135	51,92%	260	126	47,55%	139	52,45%	265	123	48,05%	133	51,95%
Diploma di scuola superiore	47	47,00%	53	53,00%	100	47	47,96%	51	52,04%	98	51	49,04%	53	50,96%	104	47	48,96%	49	51,04%
Scuola dell'obbligo	1	14,29%	6	85,71%	7	1	11,11%	8	88,89%	9	3	27,27%	8	72,73%	11	5	35,71%	9	64,29%
Totale	176	47,83%	192	52,17%	368	173	47,14%	194	52,86%	367	180	47,37%	200	52,63%	380	175	47,81%	191	52,19%
C																			
Laurea	47	55,29%	38	44,71%	85	48	57,14%	36	42,86%	84	49	56,32%	38	43,68%	87	50	55,56%	40	44,44%
Diploma di scuola superiore	110	49,33%	113	50,67%	223	105	48,61%	111	51,39%	216	102	48,11%	110	51,89%	212	103	46,82%	117	53,18%
Scuola dell'obbligo	10	62,50%	6	37,50%	16	9	60,00%	6	40,00%	15	7	53,85%	6	46,15%	13	7	53,85%	6	46,15%
Totale	167	51,54%	157	48,46%	324	162	51,43%	153	48,57%	315	158	50,64%	154	49,36%	312	160	49,54%	163	50,46%
B																			
Laurea	17	48,57%	18	51,43%	35	17	44,74%	21	55,26%	38	17	43,59%	22	56,41%	39	15	38,46%	24	61,54%
Diploma di scuola superiore	81	54,00%	69	46,00%	150	80	53,69%	69	46,31%	149	79	52,67%	71	47,33%	150	77	52,03%	71	47,97%
Scuola dell'obbligo	30	36,59%	52	63,41%	82	32	38,55%	51	61,45%	83	31	38,75%	49	61,25%	80	29	38,67%	46	61,33%
Totale	128	47,94%	139	52,06%	267	129	47,78%	141	52,22%	270	127	47,21%	142	52,79%	269	121	46,18%	141	53,82%
Giornalisti*																			
Laurea	1	25,00%	3	75,00%	4	3	50,00%	3	50,00%	6	3	50,00%	3	50,00%	6	3	50,00%	3	50,00%
Diploma di scuola superiore	0		0		0	0		0		0	0		0		0				
Scuola dell'obbligo	0		0		0	0		0		0	0		0		0				
Totale	1	25,00%	3	75,00%	4	3	50,00%	3	50,00%	6	3	50,00%	3	50,00%	6	3	50,00%	3	50,00%
TOTALE COMPARTO	578		604		1182	574		601		1175	575		604		1179	564	48,25%	605	51,75%
																		1169	

* dipendenti a tempo indeterminato collocati fuori ruolo per l'esercizio di funzioni giornalistiche

Dai dati delle tabelle sopra riportate emerge che:

Personale dirigente

Nel corso degli anni il personale dirigenziale si è ridotto nella consistenza numerica.

In particolare risulta che:

nell'anno 2011 erano in servizio n. 61 dirigenti (più n. 1 comandato da altro ente);

nell'anno 2012 erano in servizio n. 56 dirigenti (più n. 1 comandato da altro ente);

nell'anno 2013 erano in servizio n. 51 dirigenti (più n. 1 comandato da altro ente);

nell'anno 2014 erano in servizio n. 49 dirigenti (più n. 1 comandato da altro ente);

e dunque con un decremento nel quadriennio di 12 unità in valore assoluto pari ad una percentuale del 18,75%.

Da un confronto dei dati sulle differenze di genere dell'anno 2014 con quelli del triennio 2011-2013 si evidenzia, in relazione alla classe dirigente, una prevalenza del genere maschile su quello femminile; il genere femminile si è mantenuto pressoché pari ad un terzo di quello maschile nel corso dell'intero quadriennio, con un incremento della percentuale femminile, che è passata da un 28% nel 2011 ad un 36% nel 2014.

La classe di età più numerosa, considerato l'intero arco temporale 2011-2014, è quella tra 50 e 59 anni.

Posizioni organizzative ed Alte professionalità

Relativamente al personale di categoria D con incarichi non dirigenziali, la distribuzione per genere nell'anno 2014 risulta pressoché omogenea sia per le alte professionalità che per le posizioni organizzative. Confrontando il dato delle unità di categoria D con incarichi di responsabilità non dirigenziale dell'anno 2014 con quello del 2011, si evidenzia una lieve flessione del numero di incarichi attribuiti sia al genere maschile che al genere femminile.

La classe di età più numerosa, considerato l'intero arco temporale 2011-2014 ed in particolare l'annualità 2014, è quella tra 50 e 54 anni.

Personale del comparto

La distribuzione del personale nelle diverse categorie (B, C e D) vede la categoria D come la più numerosa.

Nel 2014 i dipendenti a tempo indeterminato della Giunta regionale risultano pari a n. 1163 unità a cui si aggiungono n. 6 giornalisti e n. 12 dipendenti a tempo indeterminato in posizione di comando o di distacco presso altri enti pubblici per un totale pari a n. 1181.

Per quanto riguarda la distribuzione nei generi, la ricognizione 2014 rileva che le unità con rapporto di lavoro non dirigenziale a tempo indeterminato della Giunta regionale (compreso il personale con contratto giornalista), è pressoché omogenea; risulta una lieve maggiore presenza del genere maschile nelle categorie B e D. E' confermato comunque l'andamento omogeneo della distribuzione tra generi nel triennio 2011-2013.

2) Conciliazione di vita e di lavoro, agevolazioni nell'espletamento dell'attività lavorativa

Ricognizione delle condizioni contrattuali in un'ottica di genere: telelavoro, flessibilità, part-time, permessi di cui al decreto legislativo n. 151/2001 e alla legge 104/1992

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 flessibili di lavoro.

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.

Dal 2005 ad oggi, la tipologia di telelavoro che l'amministrazione ha scelto di sperimentare è stata quella domiciliare e ne hanno usufruito 9 dipendenti, di cui 6 di genere femminile, individuati ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 165/2001 (priorità nell'impiego flessibile del personale a favore di dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare) e appartenenti a differenti categorie giuridiche e profili professionali. In particolare nella sperimentazione effettuata nel 2005 è stato dato ampio spazio alla categoria "donne madri" poiché, rappresentavano circa ¼ della totalità del personale della Giunta regionale.

I risultati di questa prima fase di applicazione dell'istituto del telelavoro sono stati più che positivi nei termini di una conciliazione tra le esigenze personali dei dipendenti e la necessità da parte dell'ente di tutelare al meglio gli obbiettivi organizzativi, la produttività e l'efficienza dei servizi.

Per la redazione delle tabelle relative alla fattispecie della flessibilità dell'orario di lavoro, del part time e dei permessi sono presi in esame:

1. la composizione per genere analizzata riguardo alla flessibilità oraria (tabella 5). Per la redazione della tabella relativa all'erogazione dei *buoni pasto* sono presi in esame tutti i dipendenti che effettuano la propria prestazione lavorativa in orario ordinario (tabella 5 bis)
2. la composizione per genere analizzata riguardo alle tipologie di part-time (tabella 6)
3. la composizione per genere analizzata riguardo ai congedi previsti dal decreto legislativo n. 151/2001 (congedi parentali e congedi biennali retribuiti) ed ai permessi previsti dalla legge 104/1992 (tabella 7 – 8 e 9)

1. La composizione per genere analizzata riguardo alla flessibilità oraria.

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.

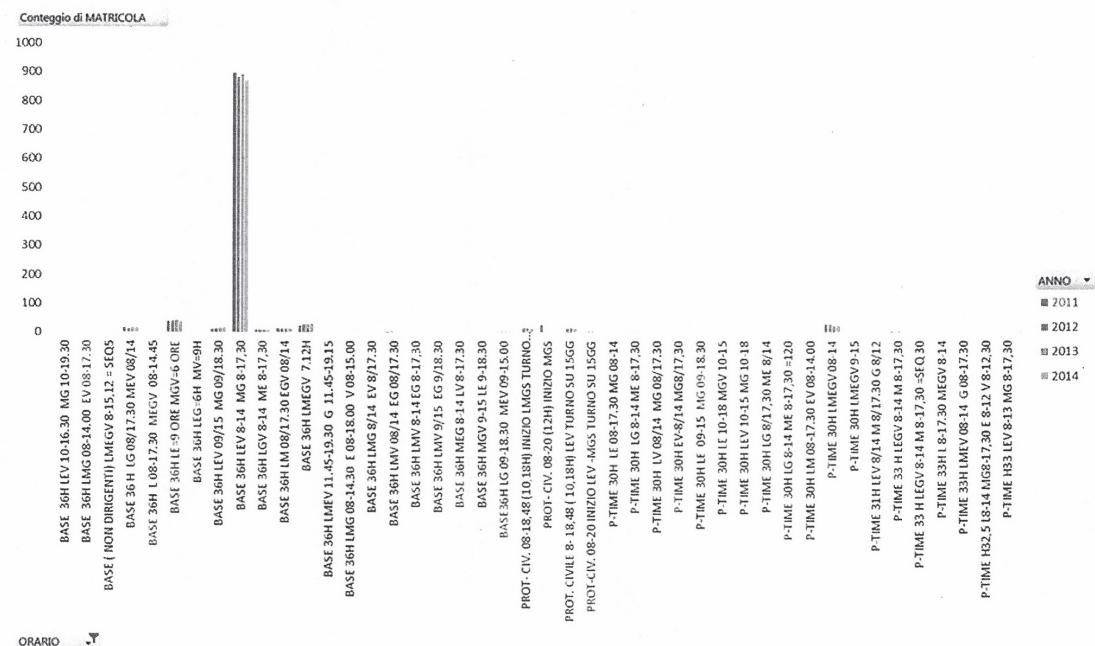
La disciplina dell'orario di lavoro, prevista dalla deliberazione della Giunta regionale n. 834/2007, come modificata dalla deliberazione n. 1805/2012, è improntata a finalità di: valorizzazione delle risorse umane, miglioramento della qualità della prestazione, fruibilità dei servizi in favore dell'utenza, miglioramento dei rapporti funzionali tra le strutture amministrative interne e con gli enti esterni, pubblici e privati, nonché benessere organizzativo.

TABELLA 5

N.Dipendenti Orari	Anno ▾		2011		2011 Tot.		2012		2012 Tot.		2013		2013 Tot.		2014		2014 Tot.		Tot. complessivo	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
AUTISTI	1	14	15	1	11	12	1	10	11	1	10	11	1	10	11	1	10	11	1	49
BASE 36H LEV 10-16.30 MG 10-19.30	1		1																	1
BASE 36H LMG 08-14.00 EV 08-17.30	1		1	1			1	1			1	1		1			1			4
BASE (NON DIRIGENTI) LMGEV 8-15,12 =SEQ5			1		1		1	1	1	1	2	3	2	5						8
BASE 36 H LG 08/17.30 MEV 08/14	12	4	16	9	5	14	11	5	16	12	8	17								63
BASE 36H L 08-17.30 MEGV 08-14.45	1		1	1			1	1			1	1		1			1			4
BASE 36H LE=9 ORE MGV=6 ORE	23	14	37	28	12	40	28	14	42	23	15	38								157
BASE 36H LEG=6H MV=9H	1		1	1			1	2			2	2		2			2			6
BASE 36H LEV 09/15 MG 09/18.30	8	4	12	10	4	14	9	6	15	8	11	19								60
BASE 36H LEV 8-14 MG 8-17.30	405	497	897	393	488	881	394	498	892	379	493	872								3542
BASE 36H LGV B-14 ME 8-17.30	7	2	9	7	2	9	7	2	9	7	2	9								36
BASE 36H LM 08/17.30 EGV 08/14	10	4	14	9	5	14	11	2	13	11	2	13								54
BASE 36H LMGEV 7.12H	22	1	23	26	2	28	26	2	28	29	2	31								110
BASE 36H LMEV 11.45-19.30 G 11.45-19.15	1		1		1		1		1		1						1			4
BASE 36H LMG 08-14.30 E 08-18.00 V 08-15.00	1		1	1		1	1		1	1	1						1			4
BASE 36H LMG 8/14 EV 8/17.30							1				1						1			2
BASE 36H LMV 08/14 EG 08/17.30	7	3	3	2	3	5		2		2	1	2		3						13
BASE 36H LMV 8-14 EG 8-17.30	2		2		2		2		1		1	1		2						7
BASE 36H LMV 9/15 EG 9/18.30	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		5						5
BASE 36H MEG 8-14 LV 8-17.30	1		1																	1
BASE 36H MGV 9-15 LE 9-18.30									1		1	2								3
BASE36H LG 09-18.30 MEV 09-15.00	1		1	2	1	3	2	1	3	2	1	3		2	1	3				10
P-TIME 12H LM 8-14	2		2		2		2		1		1	1		1		1				6
PROT- CIV. 08-18,48 (10,18H) INIZIO LMGS TURNO SU 15GG				4	11	15	4	11	15	4	10	15								44
PROT- CIV. 08-20 (12H) INIZIO MGS	6	19	25																	25
PROT. CIVILE 8- 18,48 (10,18H) LEV TURNO SU 15GG				2	12	14	2	13	15	2	12	14								43
PROT-CIV. 08-20 INIZIO LEV-MGS TURNO SU 15GG	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2								10
P-TIME 12H EV 8-14					1	1	1	1	1	1	1	1								3
P-TIME 12H ME 08-14.00	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								4
P-TIME 15H GB/17,30 V 8/14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								4
P-TIME 15H M 8-17,30 V 8-14																				1
P-TIME 15H M 9 E 6				1	1	1	1	1	1	1	1	1								4
P-TIME 18H LEV 8-14	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2								10
P-TIME 18H LME 8-14	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4								15
P-TIME 18H MG 08-17.30	1	8	9	1	6	7	1	5	6	1	6	6								28
P-TIME 18H MV 8,00-17,30							1		1		1									1
P-TIME 18H EG 10,30-20,00	1		1	1		1	1		1	1	1	1								4
P-TIME 18H EG 8-17,30	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1								3
P-TIME 18H EGV 8-14																				1
P-TIME 18H L 8-13 M 8-17,3 E 8-12							1		1		1	1								2
P-TIME 18H LEG 8-14	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1								4
P-TIME 18H LG 08-17,30	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1								4
P-TIME 18H LGV 08-14,00	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1								4
P-TIME 18H LM 8-17,30	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1								11
P-TIME 18H LMG 8-14	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1								3
P-TIME 18H MEG 8-14	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2								7
P-TIME 20 H 8-12 X 5GG	1		1													1	1			2
P-TIME 21H M 8-17,30 EG 8-14 M																1	1			1
P-TIME 21H LE 8-14 M 8-17,30																	1	1		1
P-TIME 23H LMSH E 4H G 9H				1		1														1
P-TIME 23H LE 8-13 M 8-17,30 G 8-12									1		1									1
P-TIME 24H L 8-14 MG 8-17,30	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1								4
P-TIME 24H LEG 8-13 M 8-17,30					1		1		1		1									3
P-TIME 24H LEV 08-14	1		1																	1
P-TIME 24H ME 8-17,30 G 8-14 -SEQ44	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1								4
P-TIME 24H MG 8-17,30 E 8-14	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1								4
P-TIME 25H LMGEV 8-13	3		3	3		3	3		3	3	3	3								12
P-TIME 25H LEGV 8-12 M 8-17,30					1		1		1		1	1								3
P-TIME 25H LMGEV 08/13	5	1	6	4		4	4		4	4	4	4					4			18
P-TIME 27H L 8/17,30 MEG 8/14											1	1		1						2
P-TIME 27H LEG 8-14M 8-17,30	1		1	1		1	1		1	1	1	1								5
P-TIME 27H LEV 08-14 M 08-17,30	1		1	1		1	1		1	1	1	1								1
P-TIME 27H LME 9-18,30	1		1																	1
P-TIME 27H MEG 8.00/17,30	1		1																	1
P-TIME 29 H LV8-12 MEG-14 G8-17,30	1		1	1		1	1		1	1	1	1								4
P-TIME 29H LMGEV 8,30-13,30 G 8,00 17,30	1		1	1		1	1		1	1	1	1								4
P-TIME 30H LE 08-17,30 MG 08-14	1		1	1		1			1		1	1								4
P-TIME 30H LG 8-14 ME 8-17,30	1		1						1		1	1								3
P-TIME 30H LV 08/14 MG 08/17,30	1		1	1		1			1		1	1								4

LEGENDA:

L = lunedì M = martedì E = mercoledì G = giovedì V = venerdì



Buono pasto

Al fine di favorire il benessere e promuovere la qualità della prestazione di lavoro dei/delle dipendenti migliorando così la produttività e il clima lavorativo generale, sempre nell'ottica di proporre servizi sempre meno impattanti sul piano ambientale, la Regione Marche fornisce ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di usufruire di bonus e agevolazioni nei diversi ambiti lavorativi:

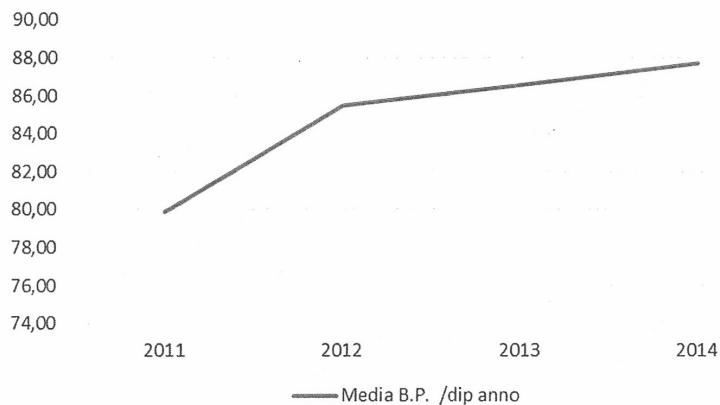
- a) il buono pasto spetta ai soggetti che hanno un rapporto di lavoro dipendente o sono in posizione di comando, di distacco ovvero ancora in utilizzo presso la Regione;

b) il buono pasto, che a decorrere dal 1° ottobre 2012 ha valore nominale di € 7,00, può essere erogato solo se l'attività lavorativa, iniziata al mattino, prosegue nel pomeriggio, dopo la pausa pranzo obbligatoria (minimo 30') da effettuare nell'orario compreso tra le 13.15 e le 15.15, sino alle ore 16.15. Tale disposizione vale per ogni ipotesi di prosecuzione dell'attività lavorativa nel pomeriggio (rientro obbligatorio, recupero flessibilità negativa, attività straordinaria, progetto, ecc.).

TABELLA 5 bis

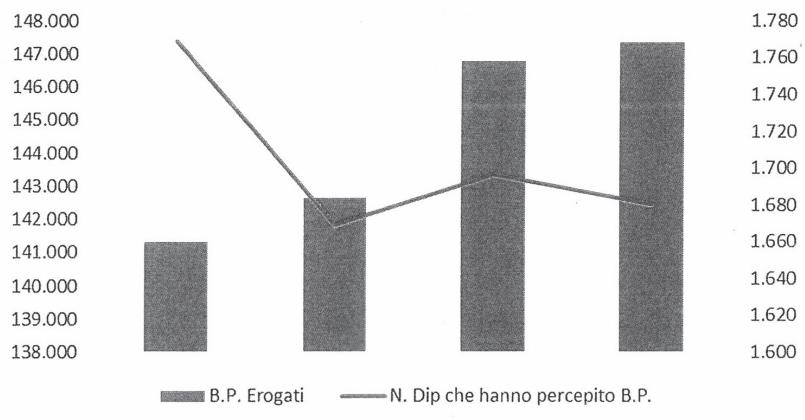
	2011	2012	2013	2014
B.P. Erogati	141.324	142.631	146.799	147.353
N. Dip che hanno percepito B.P.	1.769	1.669	1.696	1.680
Media B.P. /dip anno	79,89	85,46	86,56	87,71
Media B.P. /dip mese	6,66	7,12	7,21	7,30
Spesa a Carico della R.M.	€ 1.280.395,44	€ 1.292.236,86	€ 836.754,30	€ 832.544,45
	2012/2011	2013/2012	2014/2013	
Variazione % buoni	0,9%	2,9%	0,4%	

Media B.P. /dip anno



Andamento buoni e dipendenti

Titolo del grafico



2. La composizione per genere analizzata riguardo alle tipologie di 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. In particolare per i lavoratori in part-time orizzontale, che presuppone lo svolgimento dell'attività lavorativa in orario ridotto nell'ambito dell'articolazione dell'orario vigente, è consentito per ogni giornata, eventuale attività lavorativa aggiuntiva, nella misura massima stabilita dal CCNL, con diritto al riposo compensativo, nonché la partecipazione ad attività di progettazione, pianificazione ecc. Per i lavoratori in part time verticale, nelle sole giornate effettive di attività lavorativa è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario, con diritto al riposo compensativo alternativo alla liquidazione nonché la partecipazione a progetti, attività di progettazione, pianificazione, ecc. Ai lavoratori part-time verticale non è consentito effettuare rientri pomeridiani né svolgere attività lavorativa, a qualsiasi titolo, in giorni diversi rispetto a quelli stabiliti nel contratto individuale di lavoro.

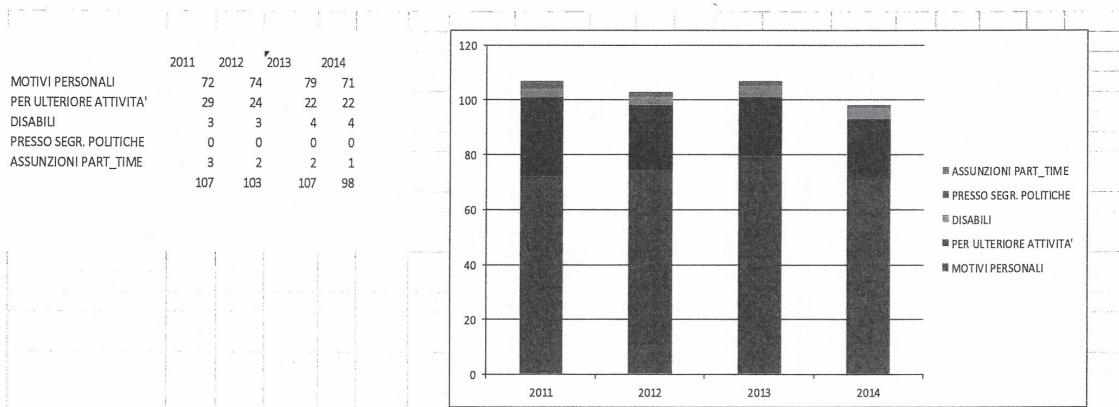
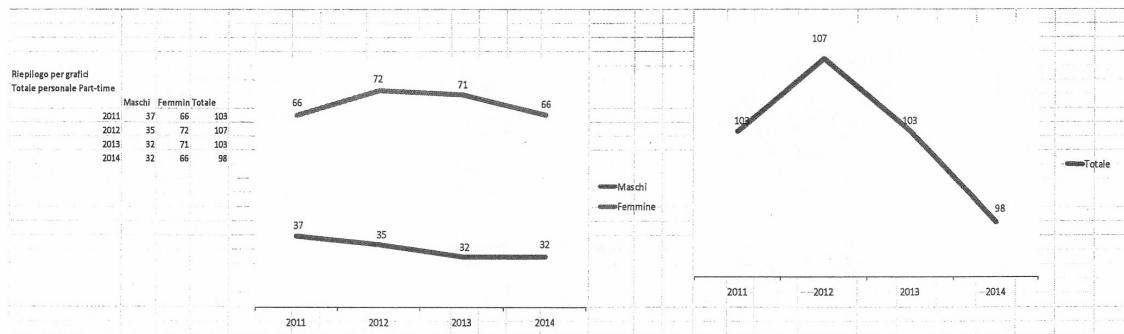
L'orario di lavoro minimo per i lavoratori in part time orizzontale o verticale non deve essere inferiore alle 4 ore giornaliere. L'attività lavorativa giornaliera deve essere prestata esclusivamente ad ore intere. Se la prestazione in regime di part time prevede l'attività pomeridiana, l'orario giornaliero a calendario è pari a 9 ore. L'ingresso in servizio per il personale in regime di part-time avviene rigorosamente entro il parametro previsto per il personale a full time. Pertanto la tipologia di orario verticale o orizzontale su base settimanale, va creata utilizzando le combinazioni giornaliere di 4, 5, 6 o 9 ore. Se il part time di tipologia verticale si riferisce a base annua, l'orario settimanale è quello applicato ai dipendenti a full time.

La tabella ed i grafici di seguito riportati sono rappresentativi delle tipologie e delle causali di part time relativamente agli anni 2011-2012-2013 e 2014.

TABELLA 6

	anno 2011		2012		diff. Assoluta Tra 11-12		Var % 2012/2011		2013		diff. Assoluta Tra 13/12		Var % 2013/2012		2014		diff. Assoluta Tra 14/13		Var % 2014/2013	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
TIPOLOGIA part_time : % e se Verticale, Orizz. O Misto																				
33,33% VERTICALE	2	1	2	1	0	0	0,0%	0,0%	2	2	0	1	0,0%	50,0%	2	2	0	0	0,0%	0,0%
41,34% VERTICALE	1	0	1	0	0	0	0,0%	-	1	0	0	0,0%	-	0	-1	0	-	-	-	
41,67% VERTICALE	1	0	1	0	0	0	0,0%	-	1	0	0	0,0%	-	2	1	1	1	50,0%	-	
45,83% VERTICALE	0	0	1	0	1	0	-	-	1	0	0	-	0,0%	-	1	0	0	-	0,0%	
47,92% VERTICALE	0	0	1	0	1	0	-	-	1	0	0	-	0,0%	-	0	-1	-	-	-	
48,61% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	1	1	-	-	-	
50% VERTICALE	22	11	19	10	-3	-1	-13,6%	-9,1%	17	11	-2	1	-11,8%	9,1%	18	8	1	-3	5,6%	-37,5%
50% MISTO	1	0	1	0	0	0	0,0%	-	1	0	0	0,0%	-	1	0	0	0,0%	-	-	
50,93% MISTO	0	0	1	0	1	0	-	-	1	0	0	-	0,0%	-	0	-1	-	-	-	
53,47% MISTO	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	1	0	-	-	-	
55,56% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	1	0	-	-	-	
60,42% MISTO	0	0	1	0	1	0	-	-	1	0	0	-	0,0%	-	1	0	0	-	0,0%	
63,65% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	1	1	-	-	-	
63,65% MISTO	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	1	1	-	-	-	
66,67% VERTICALE	0	2	3	0	1	-	50,0%	-	3	0	0	-	0,0%	-	3	0	0	-	0,0%	
69,44% ORIZZONTALE	1	9	1	8	0	-1	0,0%	-11,1%	8	-1	0	-	0,0%	-	7	0	-1	-	-14,3%	
73,61% MISTO	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	1	1	0	-	-	
75% VERTICALE	2	1	2	2	0	1	0,0%	100,0%	0	2	-2	0	-	0,0%	0	4	0	2	-	50,0%
76,39% VERTICALE	1	0	1	0	0	0	0,0%	-	-	-1	0	-	-	-	0	0	-	-	-	
76,61% MISTO	0	0	0	0	0	0	-	-	1	1	0	-	-	-	-1	0	-	-	-	
77,77% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	0	1	0	1	-	
80,56% ORIZZONTALE	0	1	1	0	0	-	0,0%	-	1	0	0	-	0,0%	-	0	1	0	0	-0,0%	
83,33% ORIZZONTALE	2	27	3	26	1	-1	50,0%	-3,7%	4	23	1	-3	25,0%	-13,0%	3	20	-1	-3	-33,3%	-15,0%
83,33% VERTICALE	3	4	2	3	-1	-1	-33,3%	-25,0%	2	3	0	0	0,0%	0,0%	2	1	0	-2	0,0%	-200,0%
84,02% MISTO	0	0	0	0	0	0	-	-	1	0	1	-	-	-	1	0	0	-	0,0%	
85,42% MISTO	0	0	1	1	0	-	-	-	1	0	0	0,0%	-	-	-1	0	-	-	-	
85,84% MISTO	1	0	-	0	-1	0	-100,0%	-	0	0	-	-	-	-	0	0	-	-	-	
86,11% ORIZZONTALE	0	1	1	0	0	-	0,0%	-	1	0	0	-	0,0%	-	1	0	0	-	0,0%	
86,11% MISTO	0	0	1	0	1	-	-	-	1	0	0	-	0,0%	-	1	0	0	-	0,0%	
88,19% MISTO	0	1	2	0	1	-	100,0%	-	2	0	0	-	0,0%	-	2	0	0	-	0,0%	
88,89% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	0	1	1	-	-	
88,89% VERTICALE	0	1	1	0	0	-	0,0%	-	1	0	0	-	0,0%	-	0	1	0	0	-0,0%	
90,22% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	-	-	-	1	1	0	-	-	-	-1	0	-	-	-	
91,67% ORIZZONTALE	0	4	5	0	1	-	25,0%	-	4	0	-1	-	-25,0%	-	2	0	-2	-	-100,0%	
91,67% VERTICALE	0	1	1	0	0	-	0,0%	-	0	-1	-	-	-	-	0	0	-	-	-	
93,05% VERTICALE	0	0	1	1	0	-	-	-	1	0	0	0,0%	-	1	0	0	0,0%	-	-	
94,44% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-	1	0	1	-	-	
94,44% VERTICALE	0	1	2	0	1	-	100,0%	-	2	0	0	-	0,0%	-	2	0	0	-	0,0%	
95,83% VERTICALE	0	0	0	0	0	-	-	-	1	0	1	-	-	-	1	0	0	-	0,0%	
95,83% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	0	-	-	-	
96,00% VERTICALE	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	0	-	-	-	
98,84% ORIZZONTALE	0	1	1	0	0	-	0,0%	-	1	0	0	-	0,0%	-	0	-1	-	-	-	
TOTALE PER GENERE	37	66	35	72	-2	6	-5,4%	9,1%	32	71	-3	-1	-9,4%	-1,4%	32	66	0	-5	0,0%	-7,6%
TOTALE GENERALE	103		107		4		3,9%		103		-4		-3,7%		98		-5		-4,9%	
DI CUI :																				
PART-TIME MOTIVI PERSONALI	9	63	11	63	2	0	22,2%	0,0%	10	69	-1	6	-10,0%	8,7%	7	64	-3	-5	-42,9%	-7,8%
TOT. PER MOTIVI PERS.	72		74		2		2,8%		79		5		6,3%		71		-8		-11,3%	
PART-TIME ATTIVITA' EXTRA I.	27	2	23	1	-4	-1	-14,8%	-50,0%	21	1	-2	0	-9,5%	0,0%	21	1	0	0	0,0%	0,0%
TOT. PER ULTERIORE ATTIVITA'	29		24		-5		-17,2%		22		-2		-9,1%		22		0		0,0%	
DISABILI L. 68	1	2	1	2	0	0	0,0%	0,0%	2	2	1	0	50,0%	0,0%	3	1	1	-1	33,3%	-100,0%
TOT. DISABILI	3		3		0		0,0%		4		1		4		0		0		0,0%	
PART-TIME PRESSO SEGR. POLITICHE	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	
TOT. SEGR. POLIT.	0		0		0		0		0		0		-	-	0		0		-	
ASSUNZIONI PART. TIME	3	0	2	0	-1	0	-33,3%	-	2	0	0	0	0,0%	-	1	0	-1	0	-100,0%	
TOT. ASSUNZIONI P.T.	3		2		-1		-33,3%		2		0		0,0%	-	1		-1		-100,0%	

negli anni 2011-2012-2013 e 2014 si è avuta una crescita esponenziale dell'uso delle diverse tipologie di part-time utilizzate che sono passate: da n. 20 del 2011 a n. 30 del 2014. Il dato evidenzia una ampiissima libertà di scelta per il dipendente che favorisce il lavoratore nella conciliazione delle proprie esigenze personali o professionali con le esigenze della vita lavorativa nell'amministrazione.



In generale l'utilizzo del rapporto di lavoro part-time ha visto una diminuzione negli ultimi due anni, pari al 3,7% nel 2013 e al 4,9% nel 2014. In particolare emerge che nel 2014, per la prima volta nel triennio preso in considerazione, i part time per motivi personali diminuiscono per un valore percentuale pari all'11,3% che comunque resta maggiormente utilizzato da parte del genere femminile. Al contrario il part time per lo svolgimento di ulteriore attività lavorativa viene utilizzato quasi in via esclusiva dal genere maschile.

3. La composizione per genere analizzata riguardo ai congedi previsti dal decreto legislativo n. 151/2001 ed ai permessi previsti dalla legge 104/1992

3.1 Riposi giornalieri madre/padre, congedi parentali, malattia figlio (D.Lgs. 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:

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

CONGEDO PARENTALE

Per ogni bambino, nei suoi primi 8 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 3 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 3 agli 8 anni del bambino il congedo parentale non è retribuito.

MALATTIA FIGLIO

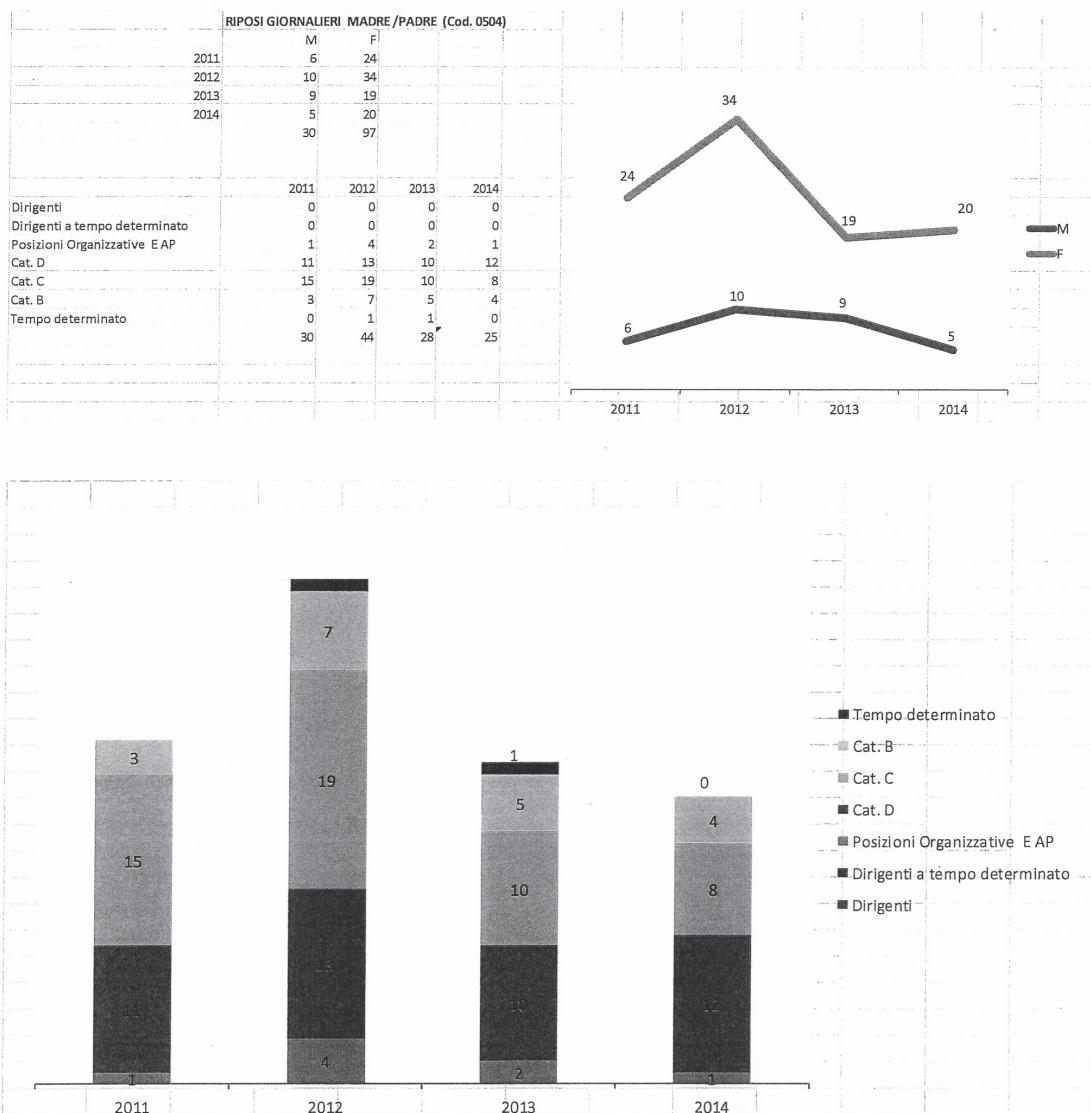
Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai 3 anni.

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.

TABELLA 7

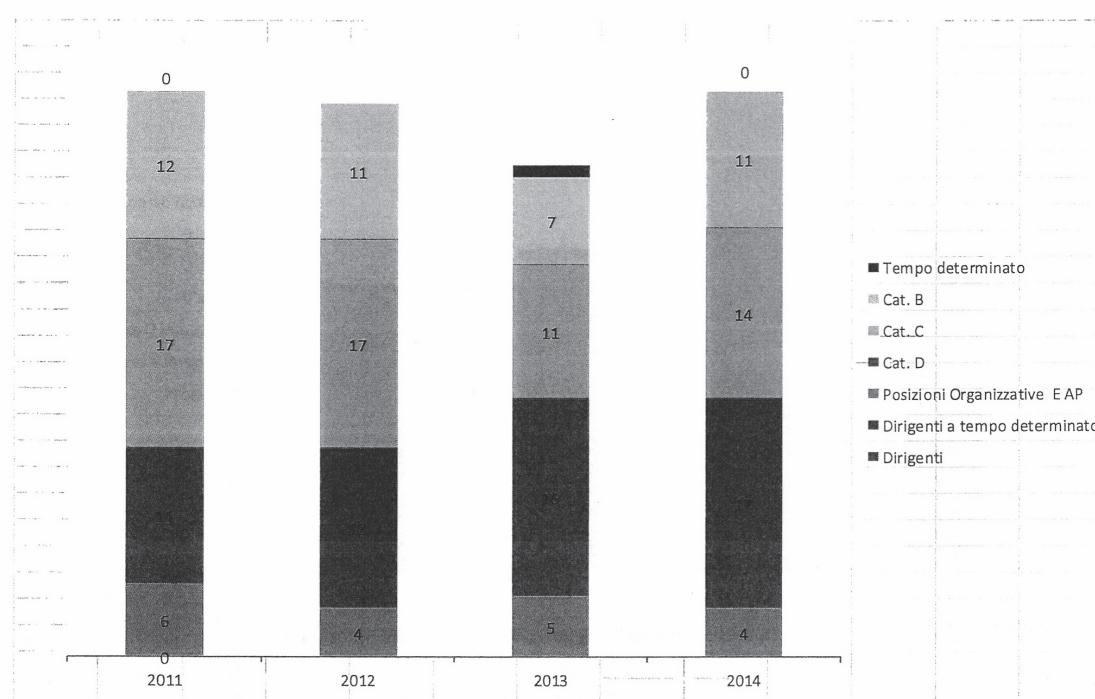
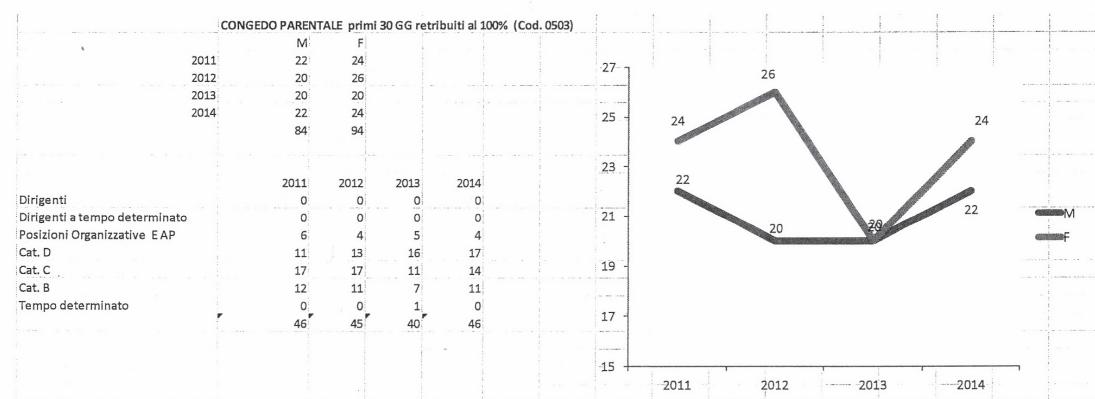
		RIPOSI GIORNALIERI MADRE (D.lgs. 151/2001 art. 39)		CONGEDO PARENTALE D.lgs.151/2001 art. 32 primi 30 GG retribuiti al 100% (CCNL 14/09/2000 art. 17 comma 5) - Cod. 0503		CONGEDO PARENTALE retribuzione al 30% fino ai 3 anni D.lgs.151/2001 art. 32 - 34 Cod. 0507		CONGEDO PARENTALE non retribuito 3/8 anni D.lgs.151/2001 art. 32 - 34 Cod. 0517		MALATTIA FIGLIO D.lgs. 151/2001 art. 47 co. 1 (fino ai 3 anni) 30 gg ogni anno di età interamente retribuiti come da CCNL 14/9/2000 art. 17 co. 6 Cod. 0600		MALATTIA FIGLIO D.lgs. 151/2001 art. 47 co. 2 (dai 3 agli 8 anni) non retribuita Cod. 0509		
		ANNO 2011		M		F		M		F		M		
				M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
DIRIGENTI		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE		0	1	2	4	0	4	0	7	7	6	2	4	
CAT. D		3	8	6	5	1	12	1	11	9	13	3	7	
CAT. C		2	13	6	11	1	17	1	4	10	28	1	2	
CAT. B		1	2	8	4	0	6	0	2	9	6	0	0	
TEMPO DETERMINATO		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
Totale per genere		6	24	22	24	2	39	2	24	36	53	6	14	
Totale complessivo		30		46		41		26		89		20		
		ANNO 2012		M		F		M		F		M		
				M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
DIRIGENTI		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE		1	3	0	4	0	3	0	5	1	4	1	3	
CAT. D		5	8	8	5	0	12	1	11	12	13	2	8	
CAT. C		1	18	4	13	0	18	1	3	7	26	0	3	
CAT. B		3	4	8	3	2	8	0	2	9	3	0	1	
TEMPO DETERMINATO		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Totale per genere		10	34	20	26	2	41	2	21	29	46	3	15	
Totale complessivo		44		46		43		23		75		18		
<i>differenziale sul totale tra anno 2011 e 2012</i>		+4	+10	-2	+2	0	+2	0	-3	-7	-7	-3	+1	
<i>differenziale in percentuale tra anno 2011 e 2012</i>		67%	62%	-9%	13%	0%	0%	0%	-20%	-19%	-8%	-50%	7%	
		ANNO 2013		M		F		M		F		M		
				M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
DIRIGENTI		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE		0	2	1	4	0	3	0	4	1	6	0	2	
CAT. D		6	4	10	6	1	9	2	8	9	10	2	6	
CAT. C		0	10	3	8	0	16	0	11	6	21	1	6	
CAT. B		3	2	6	1	1	3	0	0	10	6	0	1	
TEMPO DETERMINATO		0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	
Totale per genere		9	19	20	20	2	32	2	23	26	44	3	15	
Totale complessivo		28		40		34		25		70		18		
<i>differenziale sul totale tra anno 2012 e 2013</i>		-1	-15	0	-6	0	-9	0	+2	-3	-2	0	0	
<i>differenziale in percentuale tra anno 2012 e 2013</i>		-10%	-47%	0%	-23%	0%	-21%	0%	21%	-10%	-9%	0%	0%	
		ANNO 2014		M		F		M		F		M		
				M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
DIRIGENTI		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE		0	1	1	3	0	3	0	2	0	5	0	2	
CAT. D		2	10	7	10	1	13	2	7	10	13	1	9	
CAT. C		1	7	5	9	1	19	0	6	11	23	0	8	
CAT. B		2	2	9	2	3	4	0	2	9	7	0	1	
TEMPO DETERMINATO		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Totale per genere		5	20	22	24	5	39	2	17	30	48	1	20	
Totale complessivo		25		46		44		19		78		21		
<i>differenziale di valore assoluto sul totale tra anno 2013 e 2014</i>		-4	+1	+2	+4	+3	+7	0	-6	+4	+4	-2	+5	
<i>differenziale in percentuale tra anno 2013 e 2014</i>		-44%	5%	10%	20%	150%	22%	0%	-26%	15%	9%	-66%	33%	

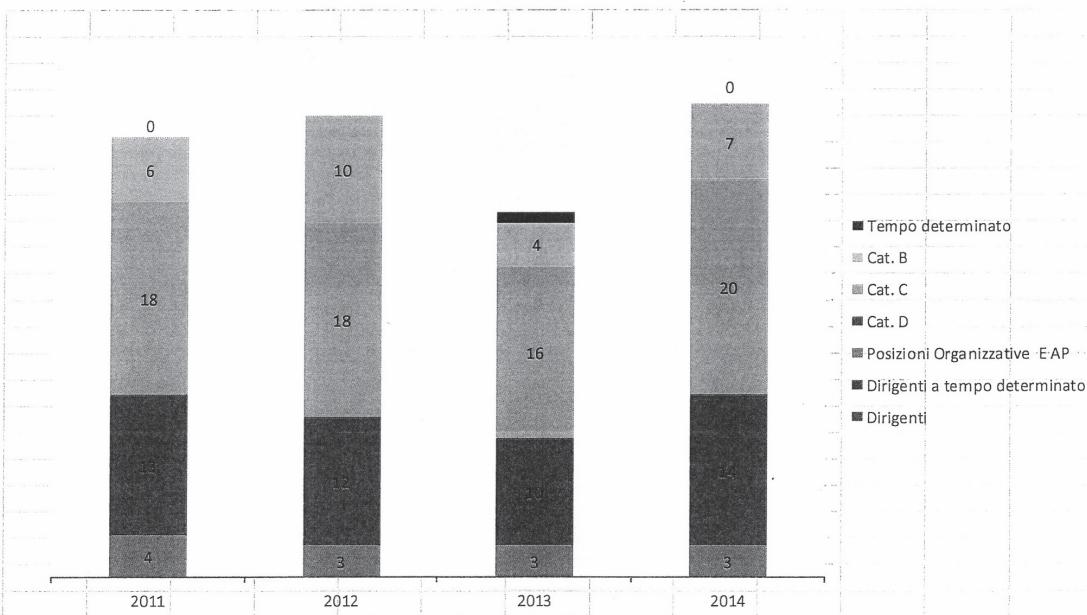
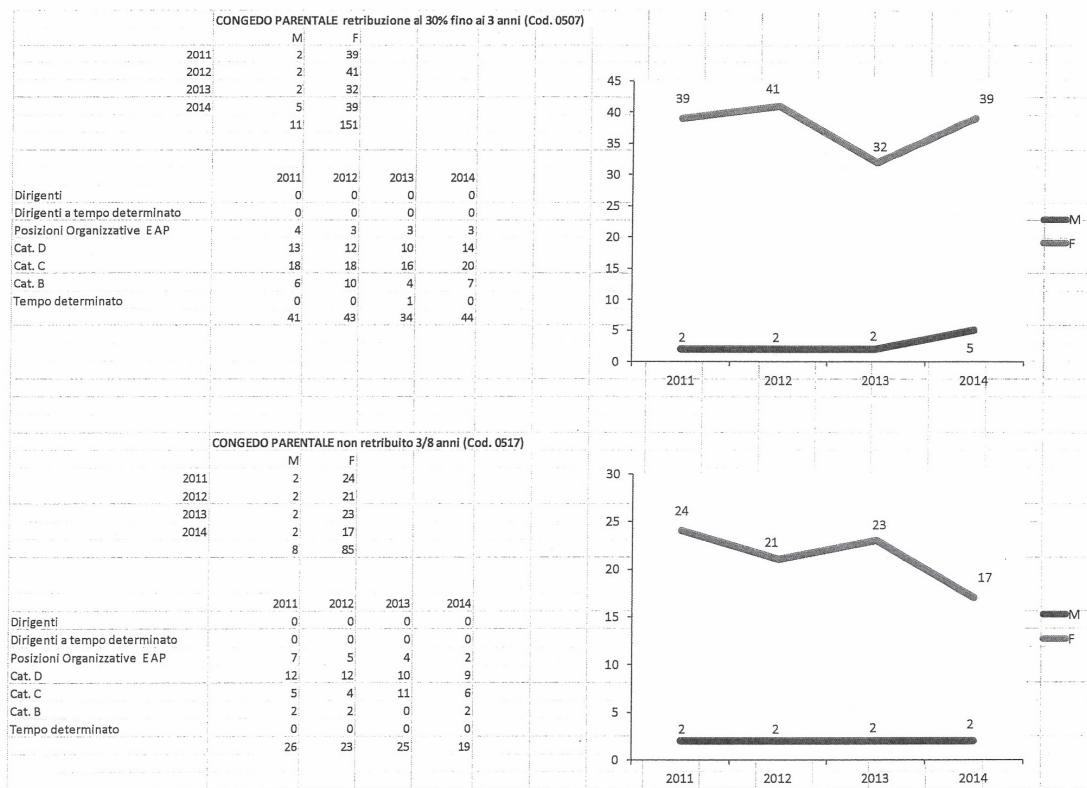


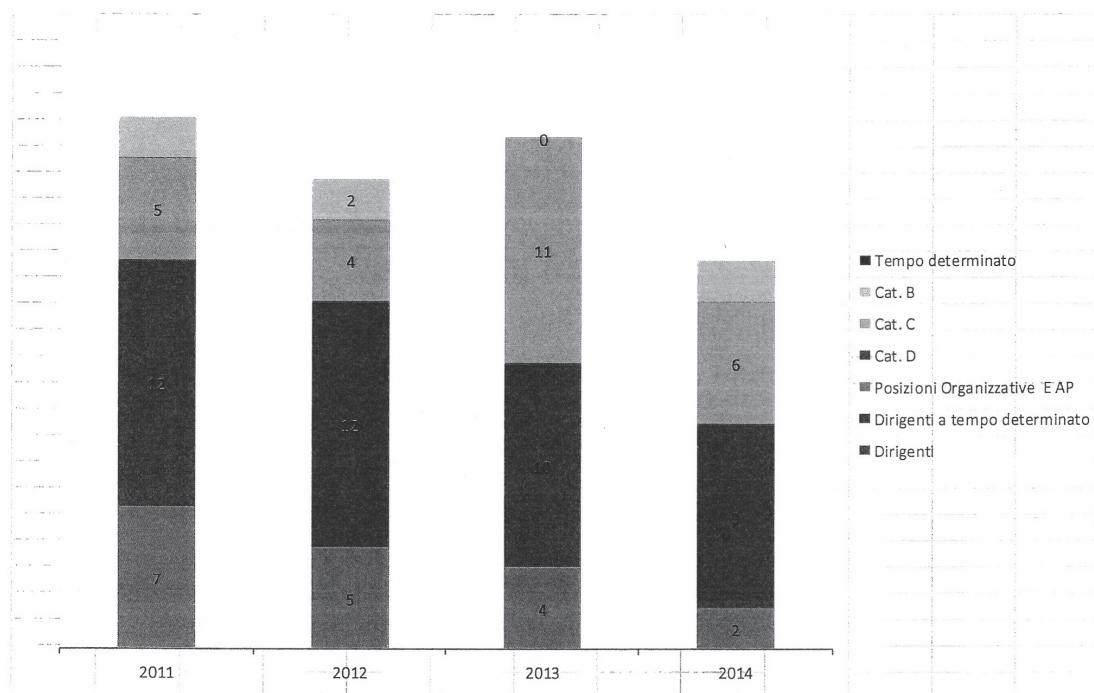
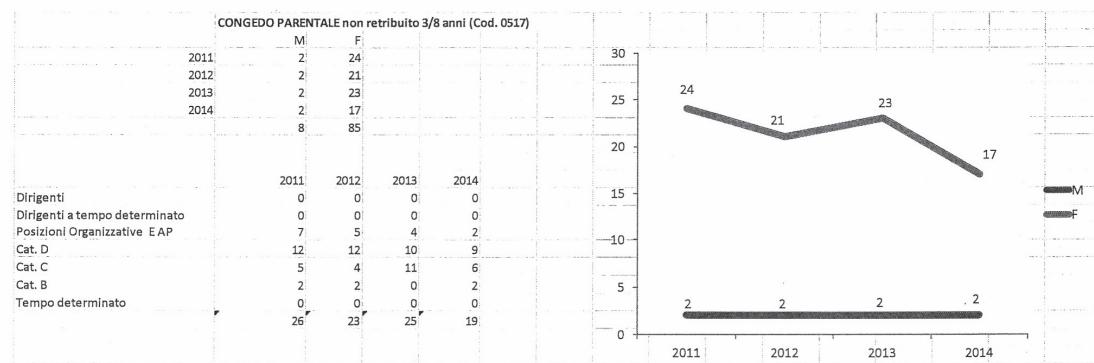
I dati relativi all'utilizzo del permesso registrano negli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 un andamento tendenzialmente costante e confermano un utilizzo maggiormente al femminile. Il fenomeno in generale è assolutamente coerente con la previsione normativa, trattasi infatti di un diritto proprio della madre che viene riconosciuto al padre solo nei casi specifici.

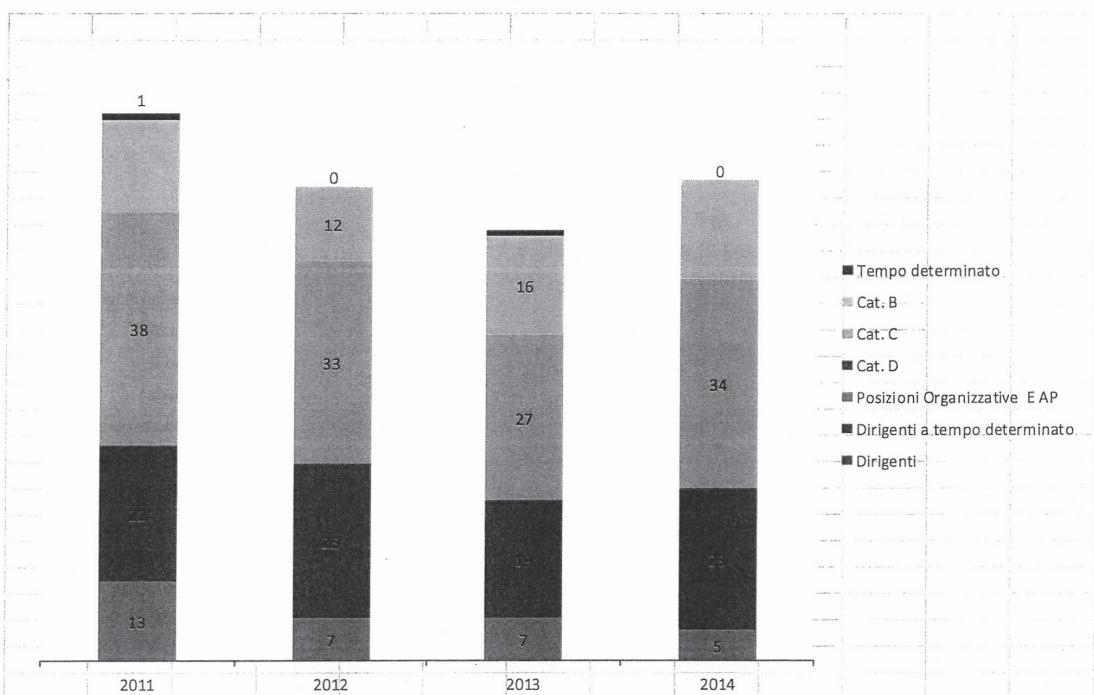
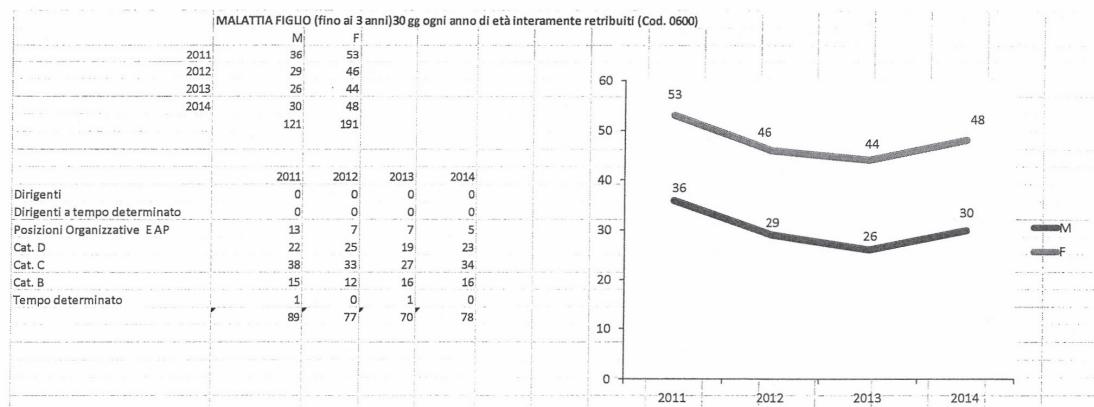
Si evidenzia che nel 2014 l'utilizzo del congedo parentale non retribuito per figli di età tra i 3 e gli 8 anni subisce una riduzione del 26%. Anche il permesso giornaliero per la madre o il padre (artt. 39 e 40 del d.lgs. n. 151/2001) nel 2014 registra il valore assoluto più basso del triennio; tale riduzione è riconducibile, però, solo al genere maschile.

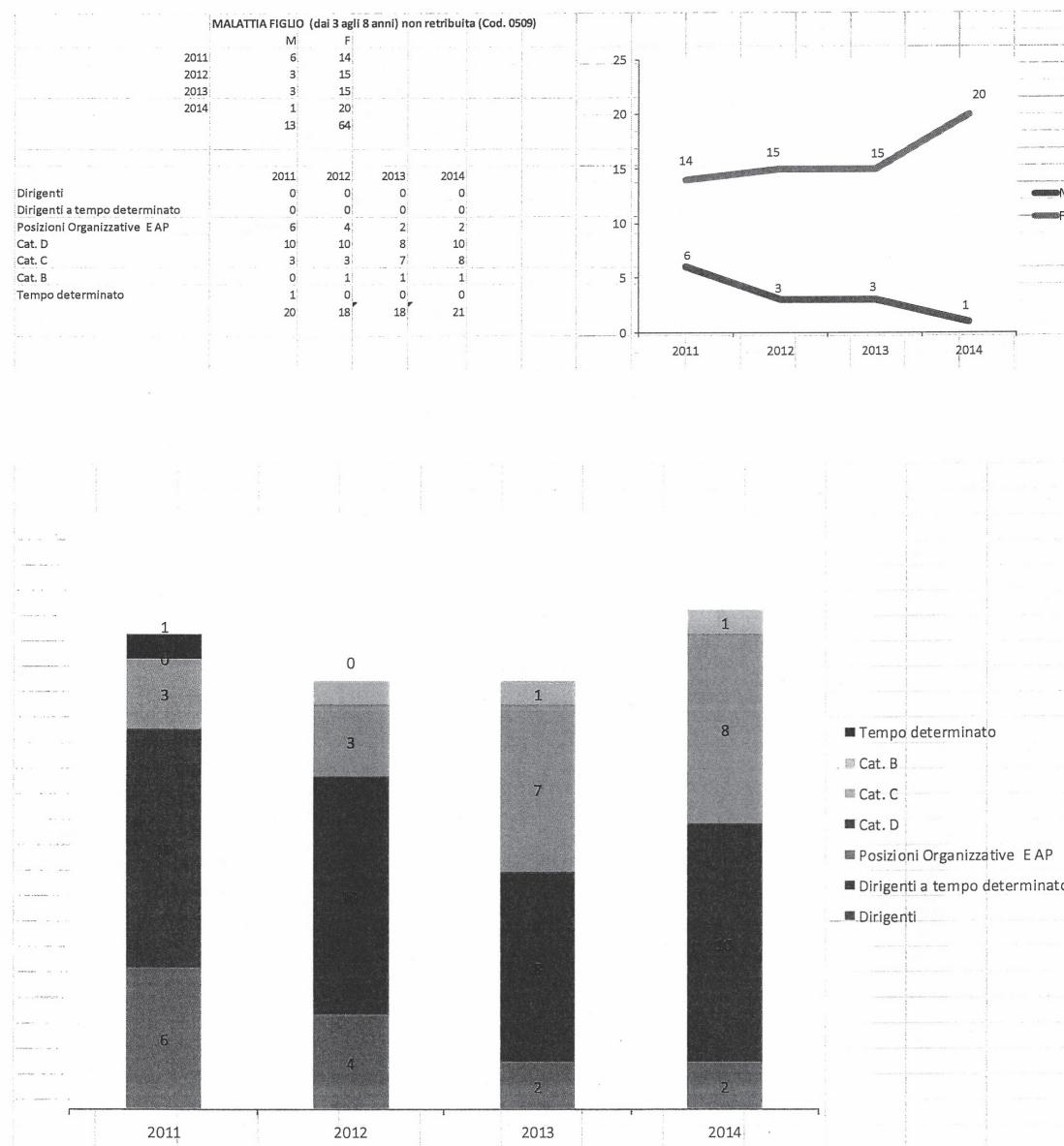
L'utilizzo dei permessi per congedi parentali sono ad esclusivo utilizzo del personale del Comparto; non si registrano dati nella dirigenza verosimilmente a causa di un'età media intorno ai cinquant'anni.











3.2 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)

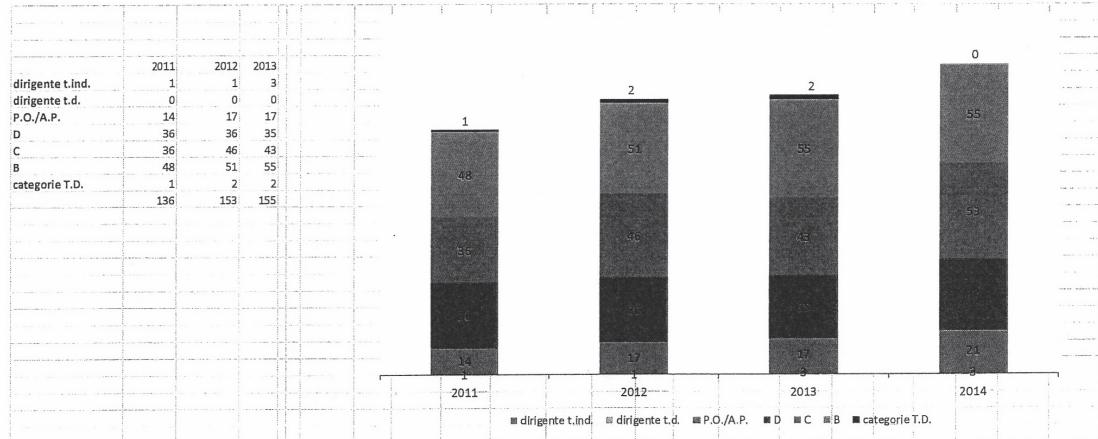
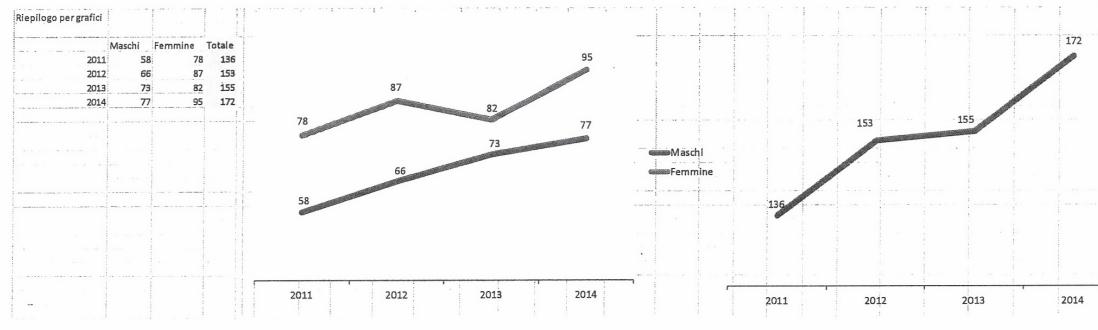
In materia di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia non si può tralasciare l'effetto derivante dall'utilizzo dei permessi giornalieri o orari da parte dei dipendenti che hanno una condizione di handicap grave e permanente a proprio carico o a carico di un familiare o affine, entro il 2° grado.

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.

TABELLA 8

	2011		2012		diff. Assoluta tra 2012/2011		Var % 2012/2011		2013		diff. Assoluta tra 2013/2012		Var % 2013/2012		2014		diff. Assoluta tra 2014/2013		Var % 2014/2013	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
dirigente t.ind.	0	1	0	1	0	0	-	-	0	3	0	2	-	-200,0%	0	3	0	0	-	0,0%
dirigente t.d.	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-
P.O./A.P.	5	9	6	11	1	2	20,0%	22,2%	8	9	2	-2	33,3%	-18,2%	9	12	1	3	12,5%	33,3%
D	16	20	19	17	3	-3	18,8%	-15,0%	18	17	-1	0	-5,3%	0,0%	22	18	4	1	22,2%	5,9%
C	14	22	16	30	2	8	14,3%	36,4%	19	24	3	-6	18,8%	-20,0%	23	30	4	6	21,1%	25,0%
B	23	25	23	28	0	3	0,0%	12,0%	26	29	3	1	13,0%	3,6%	23	32	-3	3	-11,5%	10,3%
categorie T.D.	0	1	2	0	2	-1	-	-100,0%	2	0	0	0	0,0%	-	0	0	-2	0	-100,0%	-
TOTALE GENERALE	58	78	66	87	8	9	13,8%	11,5%	73	82	7	-5	10,6%	-5,7%	77	95	4	13	5,5%	15,9%
DI CUI UTILIZZO PER SE STESSI	11	10	12	8	1	-2	9,1%	-20,0%	13	10	1	2	8,3%	25,0%	11	10	-2	0	-15,4%	0,0%

L'utilizzo dei benefici previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/1992 risultano tendenzialmente in crescita negli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 e indicano un utilizzo in prevalenza femminile per assistenza ai familiari.

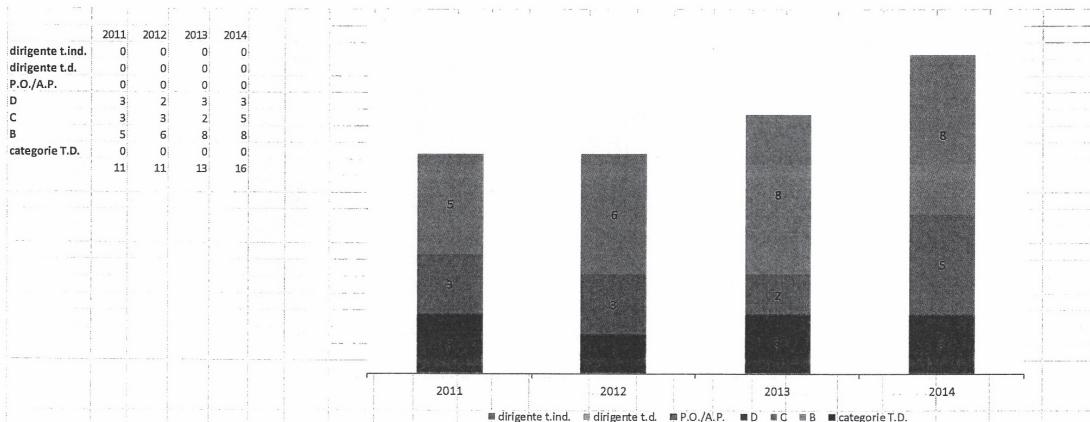
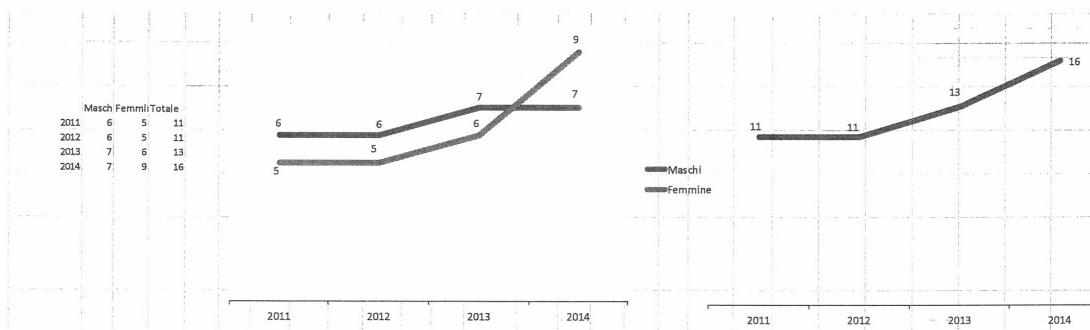


Altro beneficio in aumento nell'utilizzo, sempre a sostegno della conciliazione vita lavorativa e familiare, è quello previsto dall'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001. Tale beneficio consiste in un permesso retribuito giornaliero, con l'erogazione di una indennità pari all'ultimo stipendio percepito nell'ultimo mese, al fine di assistere un proprio familiare, nella condizione di handicap grave e permanente e di convivenza dello stesso con il lavoratore, per la durata massima di 24 mesi nell'arco della vita lavorativa, da utilizzare anche in modalità frazionata.

TABELLA 9

	2011		2012		diff. Assoluta tra 2012/2011		Var % 2012/2011		2013		diff. Assoluta tra 2013/2012		Var % 2013/2012		2014		diff. Assoluta tra 2014/2013		Var % 2014/2013	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	dirigente t.ind.	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	
dirigente t.d.	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	
P.O./A.P.	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	
D	1	2	1	1	0	-1	0,0%	-50,0%	1	2	0	1	0,0%	100,0%	1	2	0	0	0,0%	0,0%
C	2	1	2	1	0	0	0,0%	0,0%	1	1	-1	0	-50,0%	0,0%	2	3	1	2	100,0%	200,0%
B	3	2	3	3	0	1	0,0%	50,0%	5	3	2	0	66,7%	0,0%	4	4	-1	1	-20,0%	33,3%
categorie T.D.	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	
TOTALE GENERALE	6	5	6	5	0	0	0,0%	0,0%	7	6	1	1	16,7%	20,0%	7	9	0	3	0,0%	50,0%

L'utilizzo del beneficio previsto dall'articolo 42 del decreto legislativo n. 151/2001 nel corso degli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 è in leggera crescita ed evidenzia nell'ultimo anno una maggiore frequenza nel genere femminile rispetto a quello maschile. Il beneficio è nella maggioranza dei casi utilizzato in maniera frazionata nel tempo.



Agevolazioni a favore dei dipendenti per l'utilizzo dei mezzi pubblici

La Giunta regionale sin dal 2005 ha approvato il progetto denominato "La mobilità dei dipendenti della Giunta regionale" nel cui ambito è ricompreso l'obiettivo di incentivare l'uso del mezzo pubblico tramite il riconoscimento di un bonus pari al 40% del costo degli abbonamenti annuali dei dipendenti previa stipula di convenzioni con le aziende di trasporto.

Il notevole interesse a questa iniziativa ha visto, nel periodo tra il 2011 e il 2014, una adesione che ha superato in media i 400 abbonamenti annui.

Sostegno regionale alla partecipazione di figli di dipendenti ai centri estivi attivati dal Comune di Ancona

Sin dal maggio del 2009 il Comitato per le Pari Opportunità della Regione Marche, a seguito delle varie richieste dei dipendenti regionali ha deciso di contribuire al finanziamento di un centro estivo destinato ai figli dei dipendenti della Giunta e dell'Assemblea legislativa nell'ambito del Comune di Ancona.

Tale iniziativa si è in particolare sviluppata negli anni dal 2011 al 2013 ed è stata ripetuta anche nell'anno 2014 nei termini e con i risultati riepilogati nella tabella che segue.

Centri estivi	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014
Risorse utilizzate	€ 6.360,00	€ 7.470,00	€ 5.000,00	€ 4.927,50
Numero dipendenti	24	29	28	30
Dipendenti uomini	8	6	5	6
Dipendenti donne	16	23	23	24
Numero figli dipendenti	36	42	43	45

*3) Aggiornamento, formazione, riqualificazione e qualità del lavoro**Formazione e riqualificazione*

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 modello finora adottato, suscettibile di miglioramenti evolutivi attualmente allo studio, prevede l'utilizzo di una rete di referenti per la formazione coordinata dalla Scuola regionale di formazione e costituita da funzionari di categoria D, designati dai Dirigenti dei Servizi, che, a seguito di un apposito percorso formativo, acquisiscono le competenze necessarie ad analizzare i processi lavorativi di ogni struttura amministrativa e quindi a supportare il dirigente nella definizione del fabbisogno di sviluppo delle competenze del personale, in modo coerente con le specifiche attività professionali. Il modello a rete soddisfa l'esigenza di gestire tale funzione in modo diffuso nell'amministrazione, senza dar vita a nuove strutture o ricorrere a specialisti esterni. La rete opera essenzialmente attraverso collegamenti informativi, che producono uno "scambio di servizi" tra le singole strutture amministrative e la Scuola e un costante afflusso di dati per ritagliare un'offerta formativa "su misura". Il lavoro del referente è finalizzato in particolare a favorire la formulazione di una richiesta formativa responsabile da parte del servizio committente, che trova la sua conclusione formale nella condivisione e sottoscrizione di un report di

analisi del fabbisogno, da parte del dirigente di servizio. Tale passaggio garantisce nel tempo che il servizio committente collabori con la Scuola per:

- selezionare con attenzione e motivare il personale destinatario della formazione;
- valutare gli esiti delle attività formative svolte;
- facilitare il trasferimento delle competenze acquisite in aula nell'ambito del contesto lavorativo.

A partire dal 2008, con il preciso intento di responsabilizzare maggiormente le strutture amministrative nella definizione del personale da mandare in formazione (e quindi formare il dipendente per le attività di cui ha effettivamente bisogno), è stato introdotto lo strumento del Piano di adesione con il quale il dirigente, responsabile della gestione delle risorse umane assegnate, definisce l'utilizzo dell'offerta formativa programmata da parte del personale assegnato, secondo criteri quantitativi e qualitativi.

Il criterio quantitativo è dato da un coefficiente formativo quale vincolo numerico espresso in giornate di formazione/dipendente a disposizione per ogni struttura.

I criteri di tipo qualitativo secondo i quali il dirigente ripartisce le opportunità formative, derivano da:

- il piano di lavoro annuale di ciascuna struttura
- gli obiettivi/risultati da raggiungere
- la valutazione delle prestazioni dei singoli dipendenti
- le funzioni e le attività assegnate/da assegnare a ciascun dipendente

Tutti gli elementi citati, presi in considerazione dal dirigente in modo integrato, danno luogo ad un progetto di sviluppo delle risorse umane assegnate, che tende a garantire un'equa distribuzione delle opportunità formative programmate tra tutto il personale e l'utilizzo efficace della risorsa formativa.

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.

Si riportano a tale proposito alcuni dati rappresentativi derivati dalla gestione nel periodo 2011 - 2014.

ANNO 2011

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2011	TOT	di cui F	PARTECIPAZIONI AD ATTIVITA' FORMATIVE	di cui F
<i>Dirigenti</i>	64	19	59	30
<i>Personale Direttivo (Categoria D)</i>	595	285	496	271
<i>Personale delle altre Categorie</i>	626	310	561	242
<i>Totale personale</i>	1285	614	1116	543*

* la percentuale di partecipazioni femminili per l'anno di riferimento è pari al 48,6 % rispetto al totale delle partecipazioni

ANNO 2012.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2012	TOT	di cui F	PARTECIPAZIONI AD ATTIVITA' FORMATIVE	di cui F
<i>Dirigenti</i>	57	18	112	37
<i>Personale Direttivo (Categoria D)</i>	591	283	497	228
<i>Personale delle altre Categorie</i>	617	303	405	222
<i>Totale personale</i>	1265	604	1014	487*

* la percentuale di partecipazioni femminili per l'anno di riferimento è pari al 48 % rispetto al totale delle partecipazioni

ANNO 2013

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2013	TOT	di cui F	PARTECIPAZIONI AD ATTIVITA' FORMATIVE	di cui F
<i>Dirigenti</i>	53	18	135	41
<i>Personale Direttivo (Categoria D)</i>	593	288	1484	762
<i>Personale delle altre Categorie</i>	606	293	1469	782
<i>Totale personale</i>	1252	599	3088	1585*

* la percentuale di partecipazioni femminili per l'anno di riferimento è pari al 51,3% rispetto al totale delle partecipazioni

ANNO 2014

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2014	TOT	di cui F	PARTECIPAZIONI AD ATTIVITA' FORMATIVE	di cui F
<i>Dirigenti</i>	50	18	118	47
<i>Personale Direttivo (Categoria D)</i>	579	281	1166	711
<i>Personale delle altre Categorie</i>	599	286	925	499
<i>Totale personale</i>	1228	585	2.481	1.432*

* la percentuale di partecipazioni femminili per l'anno di riferimento è pari al 57,7 % rispetto al totale delle partecipazioni

Come si evince dalle tabelle riportate, la partecipazione femminile nel periodo considerato non è mai scesa al di sotto del 48% del totale delle partecipazioni e ha raggiunto, con un andamento incrementale progressivo, il valore percentuale più alto (pari al 57,7%) nel corso dell'anno 2014.

Per l'anno 2014 vengono infine riconfermate le modalità di accesso alla formazione previste per:

- il personale con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time
- i dipendenti con contratto a tempo determinato di durata uguale o superiore a 1 anno
- il personale di altri Enti, comandato presso l'Amministrazione regionale, per un periodo uguale o superiore a 1 anno
- il personale in utilizzo funzionale del sistema sanitario regionale

nonché le soluzioni organizzative già adottate negli anni precedenti, al fine di tenere in considerazione le esigenze specifiche del personale in regime di part-time, quali l'utilizzo della formazione a distanza e l'articolazione dell'attività formativa in aula su tutti i giorni

della settimana, per consentire al dipendente di formarsi anche dal proprio domicilio e nel rispetto dell'orario di lavoro previsto dal proprio contratto.

Interventi a sostegno del benessere organizzativo

Il benessere organizzativo si fonda sul concetto di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, inteso come "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale".

La principale Direttiva europea in materia è la n. 89/391/CE.

Nell'ambito dell'ordinamento italiano, il decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 riordina e coordina tutta la normativa relativa alla tutela della sicurezza del lavoro compresa quella riguardante i lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato.

Il Ministero della Funzione Pubblica, già in data 24 marzo 2004, aveva adottato la direttiva "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle P.A.", evidenziando la fondamentale correlazione tra benessere dell'individuo e benessere dell'ente.

Il Decreto del Presidente della Repubblica, 16 aprile 2013 n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici introduce disposizioni in termini di comportamenti efficaci e produttivi e, in particolare per i dirigenti, all'articolo 13, comma 5, prevede che il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto.

In tale contesto con deliberazione n. 1154 del 29/07/2013 la Giunta regionale ha approvato il progetto "Ben Essere interventi a sostegno del benessere organizzativo nella Regione Marche" - BenEssere Organizzativo Marche (BOM).

L'obiettivo generale del progetto è quello di aumentare il livello di performance incrementando il senso di benessere e sicurezza tra i dipendenti regionali.

Obiettivi specifici del progetto sono:

1. modificare la cultura organizzativa intervenendo sui processi di gestione delle risorse umane;
2. abbattere i livelli di disagio individuale dei dipendenti.

Per raggiungere questi obiettivi, il progetto ha previsto 4 linee di intervento:

Linea A – Analisi sul benessere organizzativo:

Sommministrazione a tutto il personale della Giunta Regionale del questionario predisposto dall'ANAC (ex CIVIT) per la rilevazione dello stato di benessere organizzativo. Elaborazione ed analisi dei dati emersi dal questionario. Restituzione dei risultati ai dipendenti.

Linea B – Percorsi formativi sullo sviluppo delle risorse umane e conseguente elaborazione di Linee Guida:

Progettazione, partendo dai risultati dell'analisi del questionario e dalle criticità emerse, delle azioni di miglioramento (sia formative che laboratoriali) da mettere in atto a livello trasversale che mirato in determinati settori.

Sperimentazione delle azioni di miglioramento su due servizi PILOTA.

Successivamente, sulla scia dei risultati di questa prima fase sperimentale, avvio di interventi specifici e mirati sui diversi servizi regionali.

Al termine dei percorsi di miglioramento, utilizzando i risultati dell'analisi sul benessere organizzativo, le esperienze realizzatesi durante i progetti di lavoro e le soluzioni emerse durante i laboratori formativi, redazione dei "Quaderni organizzativi".

Linea C – Percorsi di sostegno al benessere fisico e psichico individuale:

Istituzione di una rete, attraverso forme di convezione con soggetti/enti esterni, composta da: il medico competente in materia di salute e sicurezza, uno psicologo, referenti interni all'Amministrazione; questa rete supporterà i processi di integrazione all'interno dei luoghi di lavoro di personale in situazione di disagio ed interverrà a sostegno di situazione di disagio sopravvenuto, con esame dei casi e tentativo di risoluzione delle problematiche emerse, eventualmente da demandare anche a soggetti specialistici.

Realizzazione di una serie di seminari informativi per tutti i dipendenti, tenuti da esperti su temi legati alla salute fisica e psicofisica.

Linea D – Valutazione ex post degli impatti del progetto

Attivazione di un'azione di monitoraggio sugli impatti del progetto a 12 mesi e a 24 mesi dalla chiusura delle attività previste dal progetto. I risultati del monitoraggio saranno acquisiti al fine di intraprendere azioni correttive in caso di criticità persistenti.

Il progetto Benessere Organizzativo non ha un termine in quanto, in un'ottica di miglioramento continuo, prevede ciclicamente la ripetizione dell'indagine e un'azione costante sui servizi.

In via prioritaria è stato costituito un "gruppo di lavoro" interservizi, composto da 18 dipendenti con sensibilità e professionalità diverse, complementari e necessarie al raggiungimento degli obiettivi progettuali. Essi rappresentano la voce dei e per i servizi regionali.

A partire dal mese di ottobre 2013 è stato attivato il sito del progetto BOM all'interno dell'INTRANET Regionale. La costruzione e manutenzione del sito si pone l'obiettivo di informare i dipendenti sulle iniziative promosse e di contribuire con manuali, articoli e documenti vari alla formazione sul tema specifico del benessere organizzativo.

Il progetto è stato presentato il giorno 29 novembre 2013 con un'iniziativa pubblica rivolta a tutti i dipendenti, in forma seminariale. All'iniziativa hanno preso parte referenti di altre amministrazioni appartenenti alla Rete delle Regioni sul tema della "Salute al lavoro".

A partire dal mese di dicembre 2013 hanno preso avvio una serie di seminari tematici sulla salute psicofisica (LINEA C), in collaborazione con la struttura della Sicurezza e del medico competente, che sono proseguiti fino al mese di luglio 2014, con cadenza mensile.

In particolare i seminari hanno trattato le seguenti tematiche:

- Connessione mente-corpo. L'influenza della psiche sulla salute e sulle malattie
- Mal di schiena ed ergonomia
- Stili di vita, fattori di rischio e fattori di protezione per guadagnare salute
- Sindrome metabolica
- Ipertensione e cardiopatia nell'adulto
- Qualità delle relazioni interpersonali come fattore di protezione o di rischio per il benessere psicofisico
- Aumentare e migliorare il benessere. Alcuni rimedi

Questo primo ciclo di seminari, svoltisi durante l'orario di lavoro, ha interessato molti dipendenti regionali mediante partecipazione direttamente in aula e dalla propria postazione di lavoro con diretta streaming. I video sono rimasti fruibili nel sito Bom dedicato nella intranet regionale: <http://point.regionemarche.intra/organizzazione/BOM>.

Il percorso seminariale ha evidenziato come l'attività fisica e l'acquisizione di una reale capacità di rilassamento possono migliorare la salute psicofisica delle persone.

Sono stati quindi attivati, con la promozione e l'organizzazione del gruppo di lavoro del Progetto e la collaborazione del CRAL della Regione Marche, dei cicli di incontri sul tema del training autogeno e di introduzione allo yoga - respirazione; tali attività, sono state svolte al di fuori dell'orario di lavoro, a carico del dipendente, con un contributo economico del Cral per i propri iscritti. Le attività si sono svolte in un locale messo a disposizione dalla Regione, in prossimità degli uffici e in orari agevoli per i dipendenti. L'attività ha riscosso un buon successo e al momento coinvolge circa 56 persone. Nei prossimi mesi (gennaio 2015) sarà avviata una terza attività volta a formare dei "walking leader", vale a dire promotori e leader di "gruppi di cammino spontanei" tra i dipendenti regionali.

Per sviluppare la linea A del progetto è stato rielaborato e contestualizzato il questionario del Benessere Organizzativo predisposto dall'ANAC (ex CIVIT).

La somministrazione del questionario è stata preceduta da specifici incontri tenutesi nei mesi di marzo ed aprile 2014, che hanno visto la partecipazione di tutti i dipendenti regionali, suddivisi per servizi, al fine di rendere l'indagine la più consapevole e condivisa possibile.

Per garantire il maggior numero di questionari validi e utilizzabili e l'anonimato della compilazione si è realizzato un applicativo web con credenziali di accesso generate e assegnate casualmente.

La somministrazione è avvenuta nell'arco di tempo 19 marzo – 20 maggio 2014.

Il tasso di risposta da parte dei dipendenti è stato particolarmente alto, pari al 67,7%.

I dati aggregati per la Giunta e l'ARS, elaborati dai referenti del gruppo di lavoro assegnati alla P.F. Sistemi informativi statistici e di controllo di gestione sono stati pubblicati nel sito intranet e nel sito esterno della Regione Marche – Amministrazione trasparente – per la rilevazione dei livelli di benessere organizzativo.

Per interpretare i risultati del questionario è stato avviato (18 novembre 2014), nell'ottica di aumentare la partecipazione dei dipendenti regionali, un laboratorio denominato FOCUS LAB che prevede la partecipazione dei dipendenti regionali rappresentativi delle diverse categorie (dirigenti, posizioni organizzative e personale del comparto) e dei diversi servizi regionali. Si sono aggiunti poi: 2 esponenti del CUG e 1 rappresentante della Sicurezza. Il Focus lab, guidato da un professionista esterno in materia di benessere organizzativo, si pone l'obiettivo di:

- effettuare una lettura qualitativa del dato
- individuare gli ambiti prioritari di intervento;
- sollecitare riflessioni su possibili misure a supporto del miglioramento

Il Progetto Benessere Organizzativo si collega inoltre con la rilevazione dello stress lavoro correlato previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81.

La costituzione del Comitato unico di garanzia (CUG)

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

La L. n. 183 del 4/11/2010, modificando il D.Lgs. 165 del 2001, 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.

La Giunta regionale con la deliberazione n. 910 del 17/06/2013, sentito l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa regionale, ha nominato la rappresentanza della Giunta e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio-Assemblea legislativa regionale ed il Presidente del CUG. Le nomine dei componenti effettivi e supplenti sono avvenute attraverso una selezione interna: la Posizione di funzione Pari Opportunità ha pubblicato un avviso, sulla intranet dell'Ente, rivolto a tutti i dipendenti della Giunta regionale e dell'Assemblea legislativa, con richiesta di presentazione di candidatura ed invio del proprio curriculum vitae. La selezione è stata gestita da una commissione che ha valutato le esperienze formative e professionali dei candidati nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni, le conoscenze nelle materie di competenza del CUG e le motivazioni personali a far parte del CUG.

Inoltre, essendo il CUG un comitato paritetico, sono stati richiesti i nominativi dei rappresentanti ad ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Il CUG è stato costituito con decreto del Segretario generale della Giunta regionale n. 16/SGG del 17/07/2013, modificato con i decreti n. 17/SGG del 19/07/2013 e n. 24/SGG del 04/12/2013. Il CUG ha composizione paritetica, è composto di n. 6 componenti effettivi di cui n. 3 designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e n. 3 designati dall'amministrazione (Giunta regionale ed Assemblea legislativa). Per ogni componente effettivo è nominato un componente supplente.

L'attività del CUG si è rivolta inizialmente alla predisposizione degli atti necessari al suo funzionamento ed alla sua organizzazione interna.

Nel corso del 2013, pertanto, l'attività si è concentrata principalmente nella predisposizione ed approvazione del "Regolamento per l'organizzazione e per il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Regione Marche". Il suddetto regolamento è stato approvato dal CUG nella seduta del 18/12/2013. Nella stessa seduta, il CUG ha nominato il Vice Presidente, tra i componenti effettivi della rappresentanza sindacale; l'incarico è stato conferito tenendo conto del principio di rotazione degli incarichi ed ha la durata di un anno.

Inoltre, il CUG ha nominato, tra tutti i componenti, il Segretario; l'incarico è stato conferito sempre nel rispetto del principio di rotazione degli incarichi ed ha la durata di un anno.

Il CUG ha articolato l'organizzazione della propria attività istituendo dei "gruppi di lavoro tematici" composti sia dai componenti effettivi sia dai supplenti con l'obiettivo di approfondire le varie tematiche di competenza in base agli argomenti da affrontare nello svolgimento dei propri compiti. I gruppi di lavoro possono essere modificabili e/o interscambiabili in base alle esigenze del CUG.

Attualmente i gruppi di lavoro sono: "normativa", "comunicazione", "benessere lavorativo", "azioni positive".

In data 05/08/2013 l'amministrazione regionale ha richiesto al CUG la partecipazione al progetto "Ben Essere interventi a sostegno del benessere organizzativo nella Regione Marche" con la designazione di due componenti da inserire nei gruppi di lavoro del suddetto progetto. Il CUG, nella riunione del 25/09/2013, ha nominato due componenti che collaborano alla realizzazione del progetto BOM.

CAPITOLO 3 – STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2014/2016 – ANNO 2014

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'elettoro, 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 attuata per fine legislatura. Azione riproposta per l'anno 2015

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

Nel corso del 2014 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

Nel corso del 2014 la Scuola regionale di formazione della pubblica amministrazione, al fine di migliorare l'accessibilità e la fruizione della formazione da parte di tutto il personale regionale, ha proceduto ad una prima revisione del sistema informativo, collegato al processo di gestione delle attività formative, che costituisce la base per la progressiva dematerializzazione del procedimento in questione.

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 2015 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.

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.

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

Relativamente all'implementazione delle comunicazioni di servizio al dipendente, attraverso lo sviluppo della scrivania digitale (intranet), accessibili direttamente dalla propria postazione di lavoro sono state introdotte tutte le comunicazioni concernenti gli istituti contrattuali quali congedi e permessi, orari e giornalieri.

Azione 2.1.b – Centri estivi

Nell'anno 2015 l'attivazione dei centri estivi per i dipendenti regionali, gestita dalla P.F. Pari opportunità, adozione ed affidamento familiare, ha riscontrato delle difficoltà in quanto il comune di Ancona ha negato la disponibilità alla riserva dei posti nei centri estivi vicini agli uffici regionali.

Al fine di superare il malcontento ed il disagio di conciliare i tempi di vita/lavoro dei dipendenti regionali, 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 la possibilità di usufruire di un centro estivo ad Ancona, convenzionato con il CRAL, in via sperimentale.

Azione 2.1.c – Bonus e agevolazioni

La Giunta regionale con deliberazione n. 1223 del 27 ottobre 2014 ha rinnovato anche per l'anno 2015 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 n. 407 dipendenti per un valore del contributo erogato dalla Regione pari a complessivi € 84.375,32.

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

I risultati ottenuti nella fase di sperimentazione dell'istituto del telelavoro domiciliare sono stati più che positivi in termini di una conciliazione tra le esigenze personali dei dipendenti e la necessità da parte dell'ente di tutelare al meglio gli obiettivi organizzativi, la produttività e l'efficienza dei servizi.

In considerazione dell'opportunità di coinvolgere un numero maggiore di dipendenti e di contrastare il senso di isolamento tipico della modalità di telelavoro domiciliare, l'amministrazione ha avviato uno studio preliminare di fattibilità finalizzato a sviluppare, in alternativa alla forma flessibile di telelavoro domiciliare, la modalità del telelavoro presso telecentri.

Sotto il profilo delle relazioni sociali infatti la realizzazione di telecentri rappresenta un punto di forza rispetto alla modalità del telelavoro domiciliare, poiché contribuisce ad eliminare il senso di isolamento tipico della modalità domiciliare, pur garantendo flessibilità nell'orario e vicinanza al luogo di lavoro. Ad oggi il progetto dei telecentri prevede di implementare circa 25 postazioni di telelavoro dislocate sul territorio regionale.

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

Azione 3.1 – Diffusione della cultura delle pari opportunità

Le attività previste in queste azioni sono state realizzate con la progettazione e la realizzazione di seminari informativi riferiti: n. 2 alla "Cultura delle differenze" e n. 5 relativi alle "Relazioni interpersonali". Tutti i seminari erano stati programmati nel piano delle attività del CUG per il 2014 ma sono stati realizzati nel 2015 in quanto, durante la loro predisposizione, si sono verificati problemi amministrativi, poi superati con la collaborazione delle strutture regionali preposte che operano in raccordo con il CUG, in base a quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

I seminari realizzati sono:

Autoaffermazione del femminile 24/04/2015

Trasformare il maschile 15/05/2015

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

Le caratteristiche della comunicazione negoziale 17/09/2015

Il rapporto con l'altro e la gestione dei giudizi e dei pregiudizi 13/10/2015

La costruzione del gruppo di lavoro 05/11/2015

Le dinamiche del gruppo di lavoro e la gestione dei conflitti 04/12/2015.

Azione 3.2 – Migliorare e sensibilizzare le relazioni interpersonali

Le attività previste in queste azioni sono state realizzate con la progettazione e la realizzazione di seminari informativi riferiti: n. 2 alla "Cultura delle differenze" e n. 5 relativi alle "Relazioni interpersonali". Tutti i seminari erano stati programmati nel piano delle attività del CUG per il 2014 ma sono stati realizzati nel 2015 in quanto, durante la loro predisposizione, si sono verificati problemi amministrativi, poi superati con la

collaborazione delle strutture regionali preposte che operano in raccordo con il CUG, in base a quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

I seminari realizzati sono:

Autoaffermazione del femminile 24/04/2015

Trasformare il maschile 15/05/2015

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

Le caratteristiche della comunicazione negoziale 17/09/2015

Il rapporto con l'altro e la gestione dei giudizi e dei pregiudizi 13/10/2015

La costruzione del gruppo di lavoro 05/11/2015

Le dinamiche del gruppo di lavoro e la gestione dei conflitti 04/12/2015.

4) Benessere organizzativo

Azione 4.1 – Diffusione e pubblicazione dei risultati dei questionari

Azione 4.2 – Progettazione e attuazione delle azioni di miglioramento del benessere organizzativo – mirate a livello di struttura

Azione 4.3 – Formazione trasversale rivolta al miglioramento del benessere organizzativo

Azione 4.4 – Flusso continuo della funzione del benessere organizzativo

Per l'attuazione di questo progetto il gruppo di lavoro istituito con nota del Segretario Generale del 17/09/2013 ha svolto diverse attività.

Linea A – Analisi sul benessere organizzativo:

Il questionario sul benessere organizzativo mutuato dall'ANAC e personalizzato dal gruppo di lavoro ha avuto un alto tasso di risposta, pari al 67,7%.

I risultati aggregati per ente sono stati pubblicati sul sito Intranet e sulla sezione di Amministrazione trasparente dedicata al benessere organizzativo e presentati dalla dirigente della P.f. Organizzazione, Amministrazione del personale e Scuola regionale di formazione della pubblica amministrazione a tutti i dirigenti in un incontro tenutosi il 20 febbraio 2015. Tali dati erano stati oggetto nel mese di dicembre di analisi da parte di uno specifico Focus Lab composto da rappresentanti del personale del comparto e dei dirigenti; nel mese di gennaio si è organizzato un incontro con i partecipanti del focus lab al fine di discutere dell'esperienza e di commentare il lavoro svolto di interpretazione dei risultati emersi.

I risultati di ciascun servizio sono stati dapprima analizzati nell'ambito del laboratorio formativo a cui hanno partecipato il gruppo di lavoro del benessere organizzativo e i referenti del benessere di ciascuna struttura organizzativa (14/01/2015 – 28/01/2015) coordinato dagli esperti del Centro regionale di criticità relazionali della Regione Toscana. Quindi si è proceduto a contestualizzare i dati emersi con i referenti dei servizi e successivamente i dati e la loro interpretazione sono stati presentati ai dirigenti di ciascun servizio. Infine sono stati organizzati incontri di restituzione dei risultati del questionario, specifici per ogni servizio e alla presenza di tutto il personale assegnato al stesso servizio. Il lavoro di restituzione dei dati ai singoli servizi è terminato a fine luglio 2015.

Nel mese di novembre i risultati della rilevazione, aggregati per ente e specifici per ciascun servizio, sono stati presentati alle organizzazioni sindacali.

L'intera base dati è stata inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica, che cura la rilevazione dei dati sul benessere organizzativo, come previsto dalla normativa vigente in materia.

Linea B – Percorsi formativi sullo sviluppo delle risorse umane e conseguente elaborazione di Linee Guida

A seguito delle analisi effettuate e degli incontri realizzati presso i servizi si è provveduto ad una progettazione di dettaglio e pianificazione di lungo periodo delle azioni da mettere in campo per affrontare le priorità critiche trasversali individuate.

Inoltre si stanno elaborando interventi mirati sui singoli servizi mediante la previsione nel contesto del programma triennale del fabbisogno formativo 2016-2018 in uno specifico asse, denominato benessere organizzativo.

Linea C – Percorsi di sostegno al benessere fisico e psichico individuale

Nell'anno 2015 sono proseguiti i corsi di training autogeno, di introduzione allo yoga e tecniche di rilassamento promossi dal CRAL in collaborazione con il gruppo del progetto BOM, i quali hanno coinvolto ulteriori trenta persone.

E' stato inoltre attivato un corso per la formazione di walking leader cui hanno aderito dieci dipendenti. Al fine di promuovere corretti stili di vita è attivato il progetto Camminiamo insieme, in cui alcuni degli walking leader si sono messi gratuitamente a disposizione dei colleghi per accompagnarli in una camminata di circa 30 minuti, sfruttando la pausa pranzo, un giorno alla settimana dal mese di maggio al mese di dicembre 2015.

Al momento sono attivi due gruppi, uno presso la sede centrale della Regione, l'altro per le sedi del centro città.

Sempre nell'ambito del sostegno al benessere fisico individuale il 12 novembre 2015, in occasione della Giornata Mondiale del Diabete, è stata organizzata la giornata del diabete nella Regione Marche in cui si è effettuato uno screening sul diabete sui dipendenti regionali. L'attività, promossa dal BOM è stata coordinata dal Dott. Franco Stazio dell'ARS, che ha coinvolto professionalità mediche ed infermieristiche delle aziende sanitarie locali, permettendo la realizzazione della giornata sostanzialmente a costo zero. 378 dipendenti sono stati sottoposti allo screening e sono in fase di analisi i dati emersi.

Azione 4.5 – Diffusione della cultura della formazione tra generi

Le attività previste in queste azioni sono state realizzate con la progettazione e la realizzazione di seminari informativi riferiti: n. 2 alla "Cultura delle differenze" e n. 5 relativi alle "Relazioni interpersonali". Tutti i seminari erano stati programmati nel piano delle attività del CUG per il 2014 ma sono stati realizzati nel 2015 in quanto, durante la loro predisposizione, si sono verificati problemi amministrativi, poi superati con la collaborazione delle strutture regionali preposte che operano in raccordo con il CUG, in base a quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

I seminari realizzati sono:

Autoaffermazione del femminile 24/04/2015

Trasformare il maschile 15/05/2015

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

Le caratteristiche della comunicazione negoziale 17/09/2015

Il rapporto con l'altro e la gestione dei giudizi e dei pregiudizi 13/10/2015

La costruzione del gruppo di lavoro 05/11/2015

Le dinamiche del gruppo di lavoro e la gestione dei conflitti 04/12/2015.

Azione 4.6 – Incrementare i momenti di condivisione del benessere

Sono stati attivati cicli di incontri sul tema del training autogeno e di introduzione allo yoga – respirazione, al fine di incrementare momenti di condivisione del benessere tra i dipendenti anche al di fuori delle relazioni lavorative.

5) Altre azioni

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

La legge regionale 18 aprile 1986 n. 9 ha istituito presso l'Assemblea legislativa la Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna, prevedendo che nel bilancio venga "erogato annualmente un finanziamento" relativo ad uno specifico programma, anch'esso annuale, approvato dalla stessa Assemblea, unitamente ad una relazione sulle attività svolte nell'anno precedente. I capitoli di bilancio n.n.32003103 e n.32003121 sono stati ad oggi assegnati alla struttura regionale della Giunta competente in materia di pari opportunità. La stessa Commissione opera quale organismo autonomo, come l'Ombudsman ed il CO.RE.COM..

Il sostegno alla Commissione è inserito fra le azioni rivolte "all'interno" in quanto Commissione istituita nell'ambito dei rapporti fra Giunta ed Assemblea Legislativa, tuttavia, per la molteplicità di iniziative e progetti sostenuti (di enti locali, associazioni ed istituzioni scolastiche) le azioni hanno una ricaduta anche "all'esterno".

Le attività sostenute riguardano il sostegno a:

- progetti ed iniziative di enti locali in materia di parità;
- corsi di formazione professionale dedicati a donne nel settore turistico;
- progetti di sostegno alla leadership femminile;
- progetti formativi in collaborazione con istituti universitari.

Va posta in evidenza, nell'ambito del sostegno assegnato nel 2014, la specifica previsione di dedicare parte delle risorse alla "Banca dati dei saperi delle donne" prevista dall'art. 3 della legge regionale 23 luglio 2013, n.23 (ad oggetto: Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Marche"), da costituire presso la stessa Commissione regionale pari opportunità, entro cui inserire "i curricula delle donne con comprovate esperienze di carattere scientifico, artistico, professionale, economico, politico, che lavorano o risiedono nelle Marche".

Azione parzialmente attuata in quanto rinviata, previa messa a punto avvenuta nel 2015, nel corso del 2016.

CAPITOLO 4 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017

Con il nuovo Piano di azioni positive la regione Marche intende dunque continuare il processo di superamento degli stereotipi di genere integrando il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, sensibilizzando e formando adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse e fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Occorre, pertanto, stabilire delle misure di riequilibrio atte a migliorare la qualità del lavoro, a fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ed a rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Gli obiettivi generali del Piano 2014-2016 sono confermati anche per il triennio 2015-2017:

Sono confermati gli ambiti prioritari e in particolare:

- 1) Accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro
- 2) Work & life balance – conciliazione dei tempi
- 3) Promozione di una cultura orientata alle pari opportunità e alle diversità
- 4) Benessere organizzativo BOM

5) Altre azioni

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

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 il quale sancisce che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. In tal senso le disposizioni del decreto legislativo n. 165/2001 il quale, all'articolo 7, comma 1, prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Obiettivi specifici:

- eliminare e prevenire le discriminazioni
- favorire un accesso paritario per uomini e donne nelle cariche elettive, in tutti gli incarichi di nomina dell'Assemblea legislativa e della Giunta in enti e organismi diversi dalla Regione
- garantire una maggiore rappresentanza femminile negli organismi collegiali interni
- tutelare i percorsi professionali delle lavoratrici e dei lavoratori
- favorire il benessere e promuovere la qualità della prestazione di lavoro

Azione 1.1 – Pari opportunità nella vita politica e sociale

Viene rivalutata nella attuale legislatura la necessità di garantire una maggiore tutela della parità di genere nel procedimento elettorale. In particolare è in fase di elaborazione la proposta di legge "quote rosa" finalizzata a garantire anche nelle elezioni regionali la parità di genere (parità nella composizione delle liste e doppia preferenza). Il titolo della proposta è "Accesso paritario per uomini e donne alle cariche elettive: Modifica della legge regionale 16 dicembre 2004, n.27 (Norme per l'elezione del Consiglio e del Presidente della Giunta regionale)".

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

Il decreto legislativo n. 165/2001 detta principi per la parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro a cui le pubbliche amministrazioni, tra cui la regione Marche, devono conformarsi. In particolare:

- nelle procedure di reclutamento di personale va rispettato il principio previsto dall'articolo 35 ovvero la pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- nella nomina dei componenti delle commissioni di concorso va riservato alle donne almeno un terzo dei posti.

La regione Marche privilegia l'instaurazione di rapporti di lavoro di natura dipendente in luogo di altre forme di lavoro flessibile.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

Azione 1.3 – Il programma formativo

A seguito della revisione del sistema informativo gestionale della Scuola regionale di formazione, e della relativa sperimentazione nell'anno 2014, il medesimo entrerà a regime a partire dal settembre 2015, consentendo al/alla dipendente di procedere on-line e a gestire in autonomia i diversi passaggi procedurali, e nello specifico:

1. ricevere la convocazione formale al corso

2. iscriversi all'attività formativa specifica, in coerenza con il piano di adesione già predisposto dal dirigente, o rinunciare al corso con contestuale comunicazione al dirigente della struttura di appartenenza
3. segnalare particolari esigenze organizzative collegate al proprio contratto di lavoro
4. accedere al materiale formativo collegato con il corso da svolgere
5. ricevere l'attestato finale della formazione svolta
6. segnalare il personale gradimento del corso, sia in merito alla qualità della formazione ricevuta sia in riferimento alle soluzioni organizzative/logistiche intraprese dall'amministrazione

Il nuovo sistema gestionale consentirà quindi, oltre alla riduzione dei costi reali connessi all'attività di segreteria della Scuola regionale di formazione, la semplificazione dell'intero percorso gestionale, dall'iscrizione al corso al rilascio dell'attestato finale, e una corrispondente responsabilizzazione sia del partecipante, sia del dirigente di riferimento.

Per l'anno 2016 e 2017, il sistema informativo gestionale verrà arricchito di alcuni nuovi prodotti/elementi:

- a. il sistema di monitoraggio complessivo delle attività formative
- b. l'introduzione di funzionalità di interazione per l'apprendimento collaborativo collegato alla gestione di laboratori formativi
- c. la digitalizzazione del procedimento di iscrizione all'Albo formatori della Scuola.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione e P.F. Sistemi informativi e telematici

Tempi di realizzazione: 2015/2017

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

Implementazione dell'acquisizione digitale dei documenti contenuti nel fascicolo del dipendente.

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.

Implementazione del sito internet istituzionale www.regione.marche.it per diffondere la cultura della conoscenza e della trasparenza sull'attività della regione Marche tramite:

- 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.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: tutte le strutture dirigenziali e in particolare la P.F. Sistemi informativi e telematici e la P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

2) Work & life balance – conciliazione dei tempi

È necessario che l'organizzazione del lavoro sia strutturata con modalità che favoriscano i lavoratori e le lavoratrici incidendo positivamente sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. In tal senso la Regione si impegna a continuare le iniziative già intraprese al fine di

assicurare anche per il triennio 2015/2017 le attività in materia di lavoro flessibile, telelavoro, congedi parentali e part time.

Obiettivo specifico:

- promuovere un sempre maggiore equilibrio tra tempi di vita familiare e attività professionale, realizzando misure concrete di sostegno alle famiglie, offrendo una ulteriore possibile alternativa alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, all'utilizzo di congedi o di riduzione d'orario anche durante la pausa estiva delle scuole, anche attraverso l'introduzione e l'utilizzo del telelavoro.

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

Implementazione della conoscenza circa la possibilità di utilizzo di forme di flessibilità di orari di lavoro e di modalità condivise di svolgimento della prestazione lavorativa. 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.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: P.F. Sistemi informativi e telematici e P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

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

Implementazione delle comunicazioni di servizio al dipendente.

L'obiettivo di miglioramento consiste nella implementazione nell'ambito della scrivania digitale, già attuata, per ciascun permesso e congedo delle spettanze contrattuali e della relativa fruizione aggiornata in tempo reale per ciascun dipendente. Ulteriore processo migliorativo da svilupparsi nel triennio sarà l'introduzione anche della fase autorizzativa per permessi particolari quali quelle relative alla legge n. 104/1992 e al decreto legislativo n. 151/2001, articolo 42.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: P.F. Sistemi informativi e telematici e P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

Azione 2.1.b – Centri estivi

Proseguire di misure a sostegno dell'utilizzo di centri estivi da parte dei dipendenti.

Sulla base dei risultati ottenuti, l'amministrazione ora si propone di sviluppare la fruizione dei centri estivi procedendo alla definizione di un sistema di convenzioni con i comuni del territorio regionale interessati, previo monitoraggio delle sedi regionali nelle quali sia presente questa esigenza, in modo che i dipendenti regionali possano usufruire dei centri estivi presenti nelle vicinanze dell'ufficio; tutto ciò a costo zero per l'amministrazione.

Il CUG ed i referenti istituzionali, per l'anno 2016, intendono allargare la possibilità di usufruire dei centri estivi anche per i dipendenti regionali che lavorano nei comuni del territorio dove esistono uffici regionali; tutto ciò attraverso convenzioni con i comuni o con altre strutture presenti, ed eventualmente convenzionate con il CRAL, sempre sentite le organizzazioni sindacali e la RSU.

Le azioni specifiche per l'anno 2016 saranno determinate ed approvate dal CUG entro il 31 marzo, come previsto dalla normativa vigente ed ai sensi dell'art. 10, comma 3 del Regolamento del CUG della Regione Marche.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: CUG, P.F. Pari opportunità, adozione e affidamento familiare e P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

Azione 2.1.c – Bonus e agevolazioni

A seguito dei risultati ottenuti, la Giunta regionale con deliberazione n. 1223 del 27 ottobre 2014 ha rinnovato anche per il triennio 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.

Risulta pertanto utile stipulare:

- apposite convenzioni con le aziende di trasporto per introdurre agevolazioni tariffarie;
- favorire l'istituzione di nuove linee/corse di collegamento tra la sede regionale ed i principali punti di interscambio periferici.

Al fine di diffondere ulteriormente l'iniziativa verranno promosse/avviate nel prossimo triennio nuove campagne di informazione e sensibilizzazione e saranno predisposti gli atti necessari per poter incrementare ulteriormente il numero dei colleghi che abbandonano il mezzo privato a favore del sistema di trasporto collettivo.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: P.F. Viabilità regionale e Gestione del trasporto

Tempi di realizzazione: 2015/2017

Azione 2.2 – Flessibilizzazione della prestazione lavorativa per dipendenti genitoriali

Continuare ad assicurare 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

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

Azione 2.3 – Sperimentazione formule lavoro flessibile

Avvio di nuove modalità di telelavoro.

L'amministrazione si propone ora di attivare la modalità del telelavoro presso telecentri, in grado di coinvolgere un maggior numero di dipendenti e di ampliare strategicamente la presenza dell'amministrazione sul territorio. In tal senso l'iniziativa progettuale già ideata dovrà tenere conto della nuova dimensione funzionale e territoriale della regione in relazione al processo di riordino delle province di cui alla legge n. 56/2014 e alla legge regionale n. 13/2015, che coinvolge n. 550 dipendenti e ben n. 12 funzioni aggiuntive che necessariamente dovranno integrarsi nell'esercizio con quelle già regionali. A tale scopo si effettua una ricognizione delle sedi disponibili sul territorio regionale, anche ex provinciali, nei quali potranno essere istituite apposite postazioni, dotate di sistemi informatici e telematici, condivise da più dipendenti che svolgeranno la propria attività lavorativa mantenendo comunque un rapporto diretto e strutturato con la sede centrale regionale; l'obiettivo prospettico è quello di valutare la possibilità di costituire accordi di programma con le amministrazioni aventi maggiore diffusione sul territorio incrementando l'utilizzo di tale modalità organizzativa del lavoro.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: Servizio attività normativa e legale e risorse strumentali e P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

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

L'utilizzo di nuove tecnologie, disponibili a tutti i livelli di inquadramento del personale, da un lato ha consentito una maggiore integrazione organizzativa, dall'altro obbliga all'individuazione di nuovi criteri di valorizzazione e di valutazione individuale.

In questo contesto assumono maggiore importanza le competenze individuali, intese come l'insieme di conoscenze, comportamenti e apporti personali come, nella fattispecie, la capacità di orientare le proprie scelte sulla base del principio di pari opportunità e di valorizzazione delle diversità, incidendo positivamente sullo standard di benessere organizzativo nel proprio ambito lavorativo.

Si tratta di un cambiamento di natura culturale, che necessita di adeguata incentivazione intervenendo e interessando necessariamente anche la componente maschile ai differenti livelli.

Il coinvolgimento della dirigenza risulta, peraltro, strategicamente determinante e richiama un impegno concreto da parte dei vertici dell'organizzazione su queste tematiche, rilanciando la convinzione che il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aumento dell'efficacia ed efficienza organizzativa passano anche attraverso una corretta gestione e valorizzazione delle differenze di genere. Attuare una politica delle risorse umane dove le pari opportunità siano rispettate non è solo un obbligo di legge, ma è "conveniente" all'organizzazione, dal momento che ha impatti positivi sulla qualità delle prestazioni singole o di gruppo e sulla fidelizzazione delle risorse umane.

Obiettivi specifici:

- migliorare la comunicazione e l'informazione
- sensibilizzare e coinvolgere la dirigenza sulle tematiche di pari opportunità e di valorizzazione delle capacità e delle competenze individuali
- valorizzare le competenze orientate al principio di pari opportunità e all'inclusione sociale
- contribuire allo sviluppo di una cultura di parità e pari opportunità attraverso la diffusione di conoscenze specifiche in materia e di strumenti finalizzati all'eliminazione di stereotipi e pregiudizi

Azione 3.1 – Diffusione della cultura delle pari opportunità

Rientrano in questa azione gli interventi volti ad aggiornare la conoscenza della normativa sulle pari opportunità con l'obiettivo di promuovere l'acquisizione di competenze circa la gestione del personale in ottica di genere e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli interventi da realizzare avranno la finalità di potenziare l'informazione e la comunicazione in tema di pari opportunità.

Con l'insediamento del CUG e in concomitanza con l'avvio della sua attività è stato intanto realizzato un canale tematico all'interno del portale intranet aziendale al fine di fornire a tutto il personale le informazioni sulle tematiche delle pari opportunità, sulle iniziative intraprese dal Comitato Bom e dal CUG.

Il CUG intende diffondere la cultura della comunicazione e garantire un'attività di informazione continua mediante la divulgazione dei principi fondamentali delle pari opportunità e la partecipazione di tutti i soggetti interessati per favorire l'interscambio di informazioni e di buone prassi. La realizzazione di un canale informativo rappresenta un obiettivo trasversale per la sensibilizzazione di tutti i colleghi in queste tematiche.

Il CUG ha predisposto un'apposita area dedicata nel sito web dell'intranet dove sono pubblicati tutti gli atti riguardanti la sua attività. Inoltre, è attiva la casella di posta

elettronica e sono in fase di realizzazione i materiali informativi. Il sito è aggiornato e presidiato continuamente al fine di consentire una risposta immediata all'emergere delle esigenze di intervento da parte dei singoli dipendenti. Ugualmente presidiata costantemente risulta essere la relativa casella di posta elettronica.

Il CUG, per l'anno 2016, intende attivare altri seminari inerenti le tematiche delle pari opportunità per promuovere le conoscenze verso una cultura delle differenze come valore, oltre che realizzare alcuni seminari informativi per diffondere le conoscenze inerenti le relazioni interpersonali. Tutto ciò sarà realizzato compatibilmente con le risorse finanziarie che verranno assegnate al CUG con il bilancio 2016, visto che per l'anno 2015 i fondi sono stati azzerati.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: CUG e P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

Azione 3.2 – Migliorare e sensibilizzare le relazioni interpersonali

Ascolto e comunicazione: come la comunicazione agisce e dà forma ai rapporti interpersonali di gruppo.

Il CUG intende sviluppare tale azione attraverso la realizzazione di seminari rivolti a tutti i dipendenti per:

- l'approfondimento delle tematiche inerenti le relazioni interpersonali e lo sviluppo della consapevolezza delle potenzialità soggettive per rimuovere le discriminazioni ed incrementare la soddisfazione professionale verso un miglioramento della qualità della vita;
- lo sviluppo delle tematiche delle pari opportunità e della differenza come valore al fine di giungere alla valorizzazione della persona. La valorizzazione della "persona" è un elemento fondamentale per la realizzazione del benessere di chi lavora, tutto ciò richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale, rimuovere gli ostacoli e le discriminazioni per realizzare la piena valorizzazione professionale, promuovere una effettiva valorizzazione delle differenze, sono elementi imprescindibili per raggiungere quel cambiamento necessario a creare benessere lavorativo e generare valore e qualità della prestazione lavorativa.

Il CUG, per l'anno 2016, intende attivare altri seminari inerenti le tematiche delle pari opportunità per promuovere le conoscenze verso una cultura delle differenze come valore, oltre che realizzare alcuni seminari informativi per diffondere le conoscenze inerenti le relazioni interpersonali. Tutto ciò sarà realizzato compatibilmente con le risorse finanziarie che verranno assegnate al CUG con il bilancio 2016, visto che per l'anno 2015 i fondi sono stati azzerati.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: CUG e P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

4) Benessere organizzativo

Progettazione e attuazione delle azioni di miglioramento del benessere organizzativo

Avvio e realizzazione delle azioni sia a livello trasversale che nell'ambito dei singoli servizi

E' opportuno evidenziare che, poiché il progetto BOM dovrà incidere su variabili organizzative e umane complesse, non potrà esaurirsi in un arco temporale ristretto, ma dovrà necessariamente assumere una prospettiva di lungo periodo.

Istituzione di un'equipe specialistica, attraverso forme di concezione con soggetti/enti esterni, composta da: il medico competenze in materia di salute e sicurezza, uno psicologo, referenti interni all'Amministrazione; questa equipe supporterà i processi di integrazione all'interno dei luoghi di lavoro di personale neo-assunto in situazione di disagio. Inoltre interverrà a sostegno di situazione di disagio sopravvenuto;

Realizzazione di una nuova serie di seminari informativi per tutti i dipendenti, tenuti da esperti su temi legati alla salute fisica e psicofisica.

Adesione al Piano della Regione Marche di Prevenzione 2014-2018 che tra le altre finalità ha l'obiettivo di realizzare una prima rete marchigiana di aziende (pubbliche e private) che Promuovono Salute, secondo il modello europeo WHP – Workplace Health Promotion.

Va concretizzato il benessere lavorativo inteso sia come tutela della salute che come iniziative di una organizzazione lavorativa attenta a promuovere un buon grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle persone che in essa vi lavorano con particolare attenzione alla prospettiva di genere.

Per tale ragione occorre proseguire nelle attività del progetto BOM per rispondere a richieste di intervento sui temi dello stress lavoro correlato e del benessere psicologico legato alla sfera professionale.

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

A partire dal mese di febbraio 2015 saranno organizzate le seguenti fasi:

- Approfondimento delle informazioni emerse dall'interpretazione dei dati quantitativi attraverso interventi mirati, all'interno dei singoli servizi.
- Progettazione di dettaglio e pianificazione di lungo periodo delle azioni da mettere in campo per affrontare le priorità critiche individuate.
- Avvio e realizzazione delle azioni.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

Azione 4.2 – Formazione trasversale rivolta al miglioramento del benessere organizzativo

Nel programma formativo dell'annualità 2015, sono finanziati laboratori e azioni formative finalizzati a sostenere percorsi di miglioramento delle criticità emerse con la rilevazione sul benessere organizzativo condotta nell'ambito del progetto BOM.

I percorsi si concentrano su tematiche gestionali delle risorse umane per pervenire ad una cultura di attenzione al capitale umano nei suoi processi di sviluppo, valutazione e organizzazione.

I temi affrontati nei percorsi sono:

- Nuovi orientamenti in tema di gestione delle RU;
- Leadership;
- Le leve per la motivazione del personale;
- Comunicazione inter-servizio;
- Valutazione delle prestazioni;
- Il lavoro di gruppo.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

Azione 4.3 – Flusso continuo della funzione del benessere organizzativo

E' opportuno evidenziare che il progetto BOM, poiché dovrà incidere su variabili organizzative e umane complesse, non si esaurirà in un arco temporale ristretto, ma assumerà necessariamente una prospettiva di lungo periodo per la quale verranno, su base annuale, in progressione contestualizzata ed evoluta, definite specifiche azioni condivise.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

Azione 4.4 – Incrementare i momenti di condivisione del benessere

Proseguire nell'attivazione dei cicli di incontri sul tema del training autogeno e di introduzione allo yoga – respirazione, al fine di incrementare momenti di condivisione del benessere tra i dipendenti anche al di fuori delle relazioni lavorative.

Struttura regionale referente: Segreteria generale

Soggetti e uffici coinvolti: CRAL e P.F. Organizzazione, amministrazione del personale e scuola regionale di formazione del personale della pubblica amministrazione

Tempi di realizzazione: 2015/2017

5) Altre azioni

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

Viene data prosecuzione al progetto inerente la "Banca dati dei saperi delle donne".