



# REGIONE PUGLIA

Deliberazione della Giunta Regionale

N. **1606** del 09/09/2019 del Registro delle Deliberazioni

Codice CIFRA: PER/DEL/2019/00040

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale di Azioni positive Triennio 2019-2021 e del questionario finalizzato all'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo

L'anno 2019 addì 09 del mese di Settembre, in Bari, nella Sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Regionale, previo regolare invito nelle persone dei Signori:

Sono presenti:		Sono assenti:	
Presidente	Michele Emiliano	Assessore	Cosimo Borraccino
V.Presidente	Antonio Nunziante	Assessore	Salvatore Ruggeri
Assessore	Loredana Capone		
Assessore	Giovanni Giannini		
Assessore	Sebastiano Leo		
Assessore	Raffaele Piemontese		
Assessore	Alfonsino Pisicchio		
Assessore	Giovanni F. Stea		

Assiste alla seduta il Segretario Generale: Avv. Silvia Piemonte

L'Assessore al Personale e Organizzazione a seguito dell'istruttoria espletata dalla titolare della P.O. "Contrattazione e Relazioni Sindacali", confermata dal dirigente del Servizio Reclutamento e Contrattazione e dal dirigente della Sezione Personale e Organizzazione, riferisce:

**Visti:**

- Legge del 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", artt. 7, 54, 57;
- D. Lgs. 01 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge regionale 21 marzo 2007, n. 7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in puglia – art.18 "Azioni positive per le pari opportunità della regione Puglia";
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 21 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva Funzione Pubblica 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
- Legge 23 novembre 2012 n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (G.U.R.I. n. 184 del 07/08/2019).

**Premesso che:**

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



con atto dirigenziale n. 8 del 21/03/2019, del Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione è stata rinnovata la composizione del CUG;

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

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

**Considerato che:**

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

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

la norma nazionale ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come "Misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

il Comitato unico di garanzia (CUG) ha trasmesso alla Sezione Personale e Organizzazione, con nota prot. CUG n. 58 del 06/09/2019, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021, unitamente al parere favorevole di coerenza emesso in pari data dalla Consigliera regionale di parità;

il predetto piano rappresenta un documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e del lavoro e si pone in continuità con il precedente, 2016 - 2018, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 2173 del 28/12/2016;

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

in particolare, nell'ottica del perseguimento e della promozione del benessere organizzativo, il piano in esame prevede l'attuazione di apposita indagine conoscitiva finalizzata alla verifica

dei punti di forza e debolezza dell'ambiente lavorativo, da avviare entro dicembre 2019, a mezzo del modello di questionario allegato e parte integrante del predetto piano di azioni positive;

il modello di questionario (allegato al Piano di Azioni Positive triennio 2019-2021), da somministrare al personale regionale telematicamente, con garanzia di anonimato, è quello definito dall'ANAC per gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), integrato da ulteriori voci che rispondono più compiutamente alla specificità dell'ente Regione Puglia;

tale questionario mira ad acquisire elementi utili alla creazione di una piattaforma conoscitiva in grado di supportare l'azione amministrativa a vantaggio di un più complessivo miglioramento del clima organizzativo;

con il presente provvedimento si propone alla Giunta regionale di approvare la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019 - 2021, allegato quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione e di approvare il modello del questionario sul benessere organizzativo (allegato al Piano di Azioni Positive triennio 2019-2021).

#### **COPERTURA FINANZIARIA DI CUI AL D.LGS. N. 118/2011 ss.mm.ii.:**

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

il presente provvedimento è di competenza della G.R. ai sensi dell'art.4, comma 4, lett. a, della L.R. n.7/1997;

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

#### **L A G I U N T A**

- Udita la relazione dell'Assessore al Personale e Organizzazione e la conseguente proposta;
- Viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento da parte della titolare della P.O. "Contrattazione e Relazioni sindacali", dal dirigente del Servizio Reclutamento e Contrattazione e dal dirigente della Sezione Personale e Organizzazione;
- A voti unanimi e palesi espressi nei modi di legge;

#### **D E L I B E R A**

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

- ✓ di approvare il Piano triennale di Azioni Positive per il triennio 2019-2021 allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- ✓ di dare atto che le eventuali risorse economiche necessarie all'attuazione delle iniziative di cui al presente Piano troveranno copertura sui pertinenti capitoli del bilancio pluriennale 2019-2021;

- ✓ di approvare il modello di questionario di rilevazione sul benessere organizzativo, contenuto nel suddetto Piano triennale e che si allega al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;
- ✓ di dare atto che il predetto questionario è quello proposto dall'ANAC integrato da ulteriori voci suggerite dal Comitato Unico di garanzia (CUG), che rispondono più compiutamente alle specificità dell'ente Regione Puglia;
- ✓ di dare atto, altresì, di procedere alla rilevazione del benessere organizzativo, avvalendosi anche del supporto del CUG e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- ✓ di notificare, a cura della Sezione Personale e Organizzazione, il presente provvedimento al CUG, all'OIV, al Garante di Genere e alla Consigliera di Parità, nonché alle Organizzazioni sindacali e alla RSU;
- ✓ di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della regione Puglia.

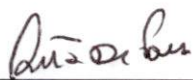
  
**IL SEGRETARIO GENERALE DELLA GIUNTA**  
**della Giunta Regionale**  
*Avv. Silvia Piemonte*

  
**IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA**  
*dott. MICHELE EMILIANO*

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato, è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria e che il presente schema di provvedimento, dagli stessi predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale, è conforme alle risultanze istruttorie.

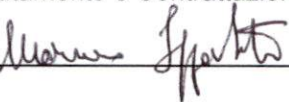
Il Titolare della P.O.

(dott.ssa Rita DE PACE)



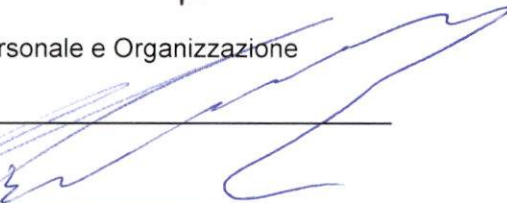
Il Dirigente del Servizio Reclutamento e Contrattazione

(dott. Mariano IPPOLITO)



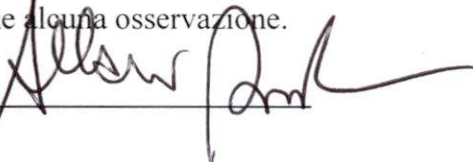
Il Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione

(dott. Nicola PALADINO)

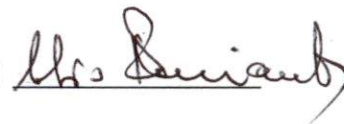


Il Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione, in applicazione di quanto previsto dal DPGR n. 443/2015 non ravvisa la necessità di esprimere sulla presente proposta di deliberazione alcuna osservazione.

Dott. Angelosante ALBANESE



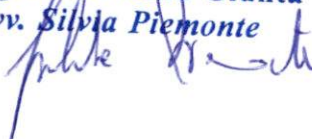
L'Assessore al Personale e Organizzazione dott. Antonio NUNZIANTE



**Il Presente provvedimento è esecutivo**

**Il Segretario della Giunta**

**Avv. Silvia Piemonte**





**REGIONE  
PUGLIA**

**Comitato Unico di Garanzia**

*Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia*



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

### **2019/2021**

#### **Premessa**

- Legge del 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs. 30 marzo 2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, artt. 7, 54, 57;
- D. Lgs. 01 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge regionale 21 marzo 2007, n.7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia – art.18 "Azioni positive per le pari opportunità della Regione Puglia";
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 21 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva Funzione Pubblica 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";
- Legge 23 novembre 2012 n. 215 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (G.U.R.I. n. 184 del 07/08/2019).





**REGIONE  
PUGLIA**

**Comitato Unico di Garanzia**

Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni

c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

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

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

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

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

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni dello Stato..., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."*

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.





**REGIONE  
PUGLIA**

**Comitato Unico di Garanzia**

*Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni*

*c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia*



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che *"valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ... rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini"*. In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l'Amministrazione Regionale adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

In ragione di tanto, il Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021 intende valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sottorappresentate o discriminate già al momento dell'inquadramento giuridico ed economico, al fine di favorire la crescita professionale e di carriera, in virtù di un'applicazione concreta del principio di pari opportunità, non discriminazione e benessere (non solo) organizzativo. Il benessere, nella sua accezione più ampia, deve attraversare tutte le azioni di volta in volta intraprese, con l'obiettivo di costruire un ambiente positivo e produttivo, in grado di garantire la piena valorizzazione delle potenzialità e delle capacità professionali delle risorse umane di cui dispone l'Amministrazione regionale, fattori che possono diventare un punto di forza nelle modalità di prestazione dell'attività lavorativa e nell'efficacia dell'operato dell'Amministrazione del suo complesso.

Il Piano di Azioni Positive fa seguito al precedente piano di azione positive redatto dalla Regione Puglia in data gennaio 2013 e di seguito approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 76 del 5 Febbraio 2013 e successivo Piano delle Azioni Positive approvato con Delibera di Giunta n. 2173/2016.



**REGIONE  
PUGLIA**

**Comitato Unico di Garanzia**

*Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia*



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

Tutti gli organismi dedicati alle politiche di genere sono coinvolti a diverso livello e con diversi compiti alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità.

La tutela delle differenze è infatti anche un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere significa innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Al pari del precedente, pertanto, il presente Piano è articolato in due parti:

- una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano;
- una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, indicati nella scheda acclusa al presente documento, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti – o per la generalità di essi – con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.



**REGIONE  
PUGLIA**

**Comitato Unico di Garanzia**

*Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni*

*c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia*



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

### **Parte Prima**

#### **Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.**

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano, ed al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l'Amministrazione, in sinergia con il CUG, provvede costantemente a:

- monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni: verrà quindi svolta un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
- favorire l'informativa, sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi;
- verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
- garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

#### **Le risorse umane dell'amministrazione**

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione (situazione aggiornata al dicembre 2018)



**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

Personale in servizio al 31/12/2018

Nell' Anno 2019 risultano in servizio presso la Regione Puglia:

REGIONE PUGLIA	U	D	TOTALE	U %	D %
DIRETTORI GENERALI	9	3	12	75	25
DIRIGENTI	58	45	103	56,31	43,69
DIPENDENTI CAT. D	600	607	1.207	49,71	50,29
DIPENDENTI CAT. C	539	335	874	61,67	38,33
DIPENDENTI CAT. B	560	231	781	71,70	29,58
DIPENDENTI CAT. A	85	5	90	94,44	5,56
CONTRATTISTI CON CONTRATTO T.I.	6	5	11	54,55	45,45
DIRIGENTI con contratto T.D. (art. 110 co. 1 TUEL)	3	-	3	100	-
COLLABORATORI con contratto T.D. (art. 90 TUEL)	1	-	1	100	-

REGIONE PUGLIA (2018)	Tempo indeterminato		Tempo determinato				TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
	1.892	1.260	4	-	1.896	1.260	

Rispetto all'ultimo dato assunzionale relativo all'anno 2015 è evidente come, il numero dei dipendenti di sesso femminile in servizio presso la Regione Puglia, abbia avuto un'incidenza maggiore.

REGIONE PUGLIA (2015)	Tempo indeterminato		Tempo determinato				TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
	1.659	970	162	191	1821	1161	



**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

Come si vede, le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il **39,92 %** del personale dipendente della Regione Puglia. Tale percentuale, *in crescita rispetto al 38,93% del triennio precedente con l'aumento di un punto percentuale con le sole assunzioni degli anni 2017/2018*, rende ragione della necessità di promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, e comunque, a quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello *smart working* e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Particolare attenzione merita il dato sottostante.

**Personale dipendente e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre 2018**

Qualifica - Posizione Economica - Profilo	Fino a 19 anni		Tra 20 e 24 anni		Tra 25 e 29 anni		Tra 30 e 34 anni		Tra 35 e 39 anni		Tra 40 e 44 anni		Tra 45 e 49 anni		Tra 50 e 54 anni		Tra 55 e 59 anni		Tra 60 e 64 anni		Tra 65 e 67 anni		68 e oltre		Totale			
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
DIRETTORI GENERALI																											9	3
DIRIGENTI CON CONTR. A TEMPO INDETERMINATO										3	11	16	12	16	8	7	9	10	5	3							55	45
DIRIGENTI CON CONTR. A TEMPO DETERMINATO ART. 110 C.I. TUEL													1						1								3	
CATEGORIA D CON CONTR. A TEMPO INDETERMINATO					2	1	11	22	45	67	72	102	44	70	47	52	91	115	257	158	40	22				609	610	
CATEGORIA C CON CONTR. A TEMPO INDETERMINATO							12	3	20	17	36	34	23	25	48	28	131	100	241	119	35	12				546	339	
CATEGORIA B CON CONTR. A TEMPO INDETERMINATO			2	2	4	4	5	7	9	8	15	14	16	21	58	29	150	77	285	85	32	6				581	253	
CATEGORIA A CON CONTR. A TEMPO INDETERMINATO															16	1	42	1	24	3	4					86	5	
CONTRATTISTI CON CONTR. A TEMPO INDETERMINATO											1	2	1					2	4	1						6	5	
COLLABORATORI A T.D. ART.90 TUEL																			1							1		
<b>Totale:</b>			2	2	6	5	28	32	73	92	127	163	106	130	187	119	422	306	829	371	116	40				1.896	1.260	

La fascia di età compresa tra i 60 e i 67 anni, evidenzia come nei prossimi anni, grandi numeri tra uomini e donne lasceranno il servizio.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori è l'assenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.



**REGIONE  
PUGLIA**

**Comitato Unico di Garanzia**

*Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni*

*c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia*



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

Il presente P.A.P. (Piano di Azioni Positive), pur confermando la particolare attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici e dei relativi dati – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è, comunque, in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Per tali motivazioni sono stati individuati alcuni macro-obiettivi da realizzare nel triennio 2019-2021 a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate per Aree come di seguito indicato:

- ✓ *Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia*
- ✓ *Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere*
- ✓ *Area Formazione e riqualificazione professionale*
- ✓ *Area Organizzazione e lavoro*

Le azioni indicate vengono proposte nell'ottica di continuare quanto già realizzato dal precedente Piano e di rafforzare alcune attività considerate prioritarie per le tematiche di genere, per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro.

Tali linee d'intervento - la cui realizzazione, peraltro, è fortemente raccomandata dalle indicazioni generali contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 10 giugno 2019, pubblicata sul G.U.R.I. n. 184 del 01/08/2019, che modifica ed aggiorna la Direttiva del 23 maggio 2007 ed adegua la Direttiva del 04 marzo 2011 della Funzione Pubblica n. 2/2019, debbono tuttavia inserirsi nel quadro di contesto della Regione Puglia ed in linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente Piano Triennale (2016/2018).



**REGIONE  
PUGLIA**

**Comitato Unico di Garanzia**

Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

### **Parte Seconda**

#### **Ambiti di intervento di durata triennale**

##### **▪ Area Conciliazione tempi lavoro-famiglia**

**Obiettivo:** Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita.

**Azione 1: Istituto del TeleLavoro.** Nell'anno 2013, con D.D. n. 39 del 13 dicembre, la Regione Puglia ha approvato il "Regolamento per la disciplina dell'istituto del TeleLavoro per il personale" e ha sperimentato l'applicazione dell'Istituto. Durante il periodo di sperimentazione (che si concluderà alla fine del 2019) è stata introdotta la possibilità di estensione, anche alla parte del personale dirigente, della fruizione dell'istituto del telelavoro. Eventuali criticità, saranno esaminate dal CUG al fine di migliorare l'applicabilità dell'istituto. Completata l'analisi verrà elaborata una breve relazione finalizzata a porre i necessari correttivi da applicare poi sia in fase di Regolamentazione sia in fase di attuazione a regime del TeleLavoro.

**Azione 2: Orari di lavoro e part-time.** Fatte salve le esigenze di servizio e il rispetto delle vigenti indicazioni normative e dei contratti di lavoro, l'Ente si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia. Si darà prosecuzione agli interventi già in atto quali la possibilità di concedere orari di lavoro con particolare flessibilità oraria (concordati con il Dirigente della Struttura di appartenenza) e l'utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità.

**Azione 3: Orari di lavoro e congedi parentali.** Particolare attenzione va riservata alla tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche con la modalità di fruizione dei congedi, che possono incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia. A partire dal 21 maggio 2018, ha trovato applicazione l'art. 44 CCNL 2018, che ha introdotto l'istituto del congedo a ore, aggiuntivo a quello giornaliero/mensile.

Nel corso del triennio sarà monitorato il ricorso ai diversi istituti descritti (congedi a ore, giornalieri/mensile), le modalità di utilizzo e fruizione da parte del personale regionale, la verifica del ricorso all'istituto da parte delle lavoratrici o dei lavoratori, sempre nell'ottica di promuovere e sviluppare al meglio gli interventi di conciliazione.

**Azione 4: Centro Polifunzionale per l'infanzia e l'adolescenza.** Nell'anno 2015, con D.G.R. n. 2123 del 30 NOVEMBRE, la Regione Puglia ha approvato "l'Utilizzo dell'edificio denominato POLIFUNZIONALE nell'ambito dei lavori della costruzione della Nuova Sede del Consiglio Regionale".

Il CUG ha lavorato negli anni precedenti, in sinergia con il Dipartimento Promozione della Salute del Benessere Sociale e dello Sport per tutti, affinché anche la nostra Amministrazione potesse dotarsi di un centro polifunzionale per l'Infanzia e l'Adolescenza. Con Delibera di Giunta n. 2123/2015 si è autorizzato il RUP dei lavori ad adottare i necessari provvedimenti al fine di prevedere la realizzazione di una nursery a servizio dei dipendenti regionali.





## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

Con successiva nota si è articolato e contestualizzato l'intervento, sviluppandone la funzionalità ed ampliandone l'offerta. In ultimo, con nota del 10/02/2017 il Dirigente della Sezione Lavori Pubblici, forniva ai soggetti interessati: Assessore al Welfare, Assessore alle Infrastrutture e LL.PP., alla Presidente del Cug, alla Dirigente della Sezione Inclusione sociale attiva e Innovazione delle reti sociali e, p.c. al Dirigente della Sezione Personale, la progettazione del centro polifunzionale auspicando una condivisione e l'avvio del percorso per la realizzazione. L'Ente, pertanto, si impegna a dare prosecuzione al progetto. (Si allega la documentazione citata).

### ▪ **Area Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere**

**Obiettivo:** Sensibilizzare il personale, con particolare attenzione al personale con disabilità, invalidi e lavoratori che assistono familiari con disabilità, promuovendo la cultura di genere attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative sui temi di pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/C adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

**Azione 1: Partecipazione e comunicazione.** Con il supporto del CUG e degli altri organismi dedicati alla parità, raccogliere suggerimenti e proposte per iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni di supporto finalizzate ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza, il confronto e l'attuazione di eventi e azioni aventi quale obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di genere. Oltre alla partecipazione è necessario poi predisporre una rete informativa che consenta la diffusione e la pubblicizzazione delle azioni e degli eventi dedicati al raggiungimento di tale obiettivo.

**Azione 2: Sensibilizzazione della cultura di genere.** Organizzazione di eventi di sensibilizzazione e iniziative legate alle pari opportunità e in concomitanza con le giornate internazionali sui diritti (8 marzo) e contro la violenza sulle donne (25 novembre). Le iniziative vedono il coinvolgimento degli Organismi di parità della Regione Puglia, gli Assessorati al Welfare - Politiche di Benessere sociale e Pari Opportunità ed alla Sezione Personale e Organizzazione, e delle risorse di comunicazione per sensibilizzare dipendenti e cittadinanza.

### **Azione 3: Introduzione della figura del Diversity Manager.**

Progettare ed introdurre la figura di Diversity Manager. DIVERSITY AUDITING è un *processo di lettura delle diversità all'interno dell'organizzazione*. La diversità di genere è quella più evidente e costituisce un buon punto di partenza perché è trasversale a tutte le altre. In particolare, per avviare un percorso di miglioramento e per affrontare i momenti di crisi è decisivo *conoscere la cultura* manifestata dall'organizzazione. Con queste premesse, il *Diversity Manager* deve servire innanzitutto all'organizzazione per effettuare un'analisi introspettiva ed acquisire una maggior consapevolezza delle proprie potenzialità. L'introduzione delle logiche di diversità in azienda, di cui il genere è portatore, può poi servire per la gestione di altre diversità con cui l'azienda entra in contatto. Il gender audit appartiene alla categoria degli audit qualitativi, talvolta chiamati audit sociali per distinguerli da quelli finanziari e ha l'obiettivo di indagare la gestione del genere all'interno dell'impresa, attraverso un coinvolgimento attivo dell'organizzazione.



**REGIONE  
PUGLIA**

**Comitato Unico di Garanzia**

Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni  
c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia



**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

▪ **Area Formazione e riqualificazione professionale**

**Obiettivo:** Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

**Azione 1: Partecipazione alle sessioni formative.** La formazione dell'Ente è già improntata a garantire una uguale possibilità di partecipazione alle diverse iniziative proposte dal Piano delle Attività Formative progettato per soddisfare le esigenze di tutte le categorie professionali senza alcuna discriminazione di genere o di altro tipo. Per favorire ulteriormente la partecipazione del personale che usufruisce di orari particolari o di part-time, l'Ufficio preposto alla Formazione, ove previste più edizioni di Corsi di aggiornamento, si impegna a programmare una articolazione dei molteplici turni di partecipazione mirata a permettere la presenza del personale non impiegato a tempo pieno, in orario di servizio compatibile con le diverse esigenze ovvero senza aggravii di orario che possano creare disagio alla conciliazione lavoro-famiglia, nel rispetto sia delle esigenze di servizio che delle scelte individuali relative all'eventuale fruizione di lavoro a tempo parziale.

**Azione 2: Interventi di reinserimento lavorativo.** Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, si propone di favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi, (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo che prevede anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.

**Azione 3: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale.** Nei casi in cui il/la dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, siano dichiarati inidonei allo svolgimento della propria mansione e vengano quindi destinati ad altra funzione, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale in tale situazione di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che l'Ente organizzerà, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti.

Sarà realizzata una mappatura delle competenze dei dipendenti dell'Amministrazione e costruzione di una banca dati per il miglioramento della performance organizzativa;



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

1. **Indagine conoscitiva.** L'indagine sul benessere organizzativo, da erogare entro Dicembre 2019 e con successiva cadenza annuale, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard:
  - a. somministrazione dei quesiti a tutti i dipendenti;
  - b. analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità in collaborazione con l'ufficio statistico;
  - c. collaborazioni con la Consigliera di Parità e con l'assessorato al Welfare della Regione Puglia per lo scambio di informazioni utili;
  - d. progetto per l'istituzione dello sportello di ascolto.

L'indagine conoscitiva sarà realizzata attraverso l'erogazione del Questionario già inserito nel P.A.P. triennale precedente 2016-2018, (Questionario che si allega in copia).

### ▪ **Area Organizzazione e lavoro**

**Obiettivo:** Promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici; attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa.

**Azione 1:** Obiettivo importante del triennio è la realizzazione di un Progetto per la realizzazione di uno "Sportello di Ascolto" destinato ai/alle dipendenti dell'Amministrazione a sostegno di lavoratrici e lavoratori in difficoltà per situazioni di disagio correlate all'ambiente di lavoro e a tutela di molestie morali e psico-fisiche. Con questo progetto, in via di approfondimento e definizione, si prevedono attività di prevenzione e sensibilizzazione attraverso la gestione di un Punto di Ascolto a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro molestie, discriminazioni e mobbing.

Gli obiettivi sono:

- sensibilizzare sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro;
- offrire informazioni utili a riconoscere le molestie morali e psicofisiche;
- individuare le forme di malessere che possono colpire il lavoratore;
- informare sulla L.R. 7/2005 e sulle opportunità offerte dal Punto di Ascolto (*Regolamento per la promozione di progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro e per l'accreditamento dei centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, denominati «Punti di ascolto». Approvazione. GU 3ª Serie Speciale - Regioni n.11 del 24-03-2007*);
- conoscere quale percorso debba intraprendere chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo.



**REGIONE  
PUGLIA**

**Comitato Unico di Garanzia**

*Per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere  
di chi Lavora e Contro le Discriminazioni*

*c/o Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia*



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2019/2021**

Finalità dello Sportello è offrire consulenze gratuite in vari ambiti e per questo si avvarrà di figure di professionisti esperti in varie materie quali: psicologo, avvocato giuslavorista, medico del lavoro, medico legale e psichiatra.

Si potrà prevedere anche un supporto ai lavoratori in situazioni di forte disagio psicologico aggravato da eccezionali difficoltà economiche, assicurando tramite gli operatori del Punto di Ascolto, il contatto diretto con i referenti di Enti quali l' Agenzia delle Entrate, l'INPS, ect., per facilitare soluzioni concrete ai problemi presentati dagli utenti.

### **Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

La Regione Puglia si impegna a garantire con le risorse finanziarie necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

### **Monitoraggio del piano**

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2019-2021 per dare concreta attuazione ai principi di parità. Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

### **Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente piano saranno proseguite nel 2019 – tenuto conto del Piano triennale già adottato negli anni precedenti - tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, la loro completa attuazione potrà avvenire nel medio lungo periodo. Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dipendente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione permanentemente presso l'Ente, in quanto "base essenziale" per la creazione di un substrato culturale e motivazionale, senza distinzione di genere, necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

# Indagini sul personale dipendente della Regione Puglia

Gentilecollega,

La ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo. Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 15-20 minuti**.

Il questionario che le sottoponiamo fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

**Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima**, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili alla sua persona. I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata.

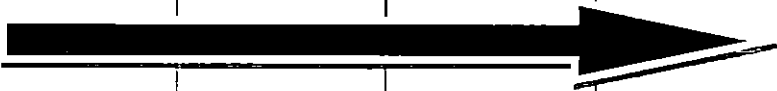
Cordiali saluti,

# Questionario Dati anagrafici

## 1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

## 2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

### A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)						
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

# Questionario Dati anagrafici

## B—Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità <i>(se applicabile)</i>						

## C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

## D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						



## Questionario Dati anagrafici

D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

### E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

### F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

### G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

# Questionario Dati anagrafici

## H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

## I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

## L - Le azioni positive

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
<i>(Area 2 del Piano di Azioni Positive regionale)</i>							
L.01	Lo sportello di Ascolto dei fabbisogni di conciliazione e per l'illustrazione di specifiche criticità connesse al rapporto con l'organizzazione è un sostegno importante per il contrasto delle discriminazioni						
L.02	Lo sportello interno per il Disbrigo pratiche è un sostegno importante per il bisogno di conciliazione dei dipendenti						

## Questionario Dati anagrafici

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
<i>(Area 3 del Piano di Azioni Positive regionale)</i>							
L.03	Il telelavoro è una modalità organizzativa del lavoro utile ad accrescere la produttività dei dipendenti che abbiano specifiche esigenze di conciliazione						
L.04	Il telelavoro comporta il rischio di isolamento e di discriminazione da parte della propria unità organizzativa e ai fini del percorso di carriera						
L.05	La banca delle ore è indispensabile per assicurare flessibilità ai tempi di lavoro						
L.06	Il sistema di rilevazione delle presenze richiede una minore rigidità per conciliare le fasce orarie di compresenza con l'esigenza di flessibilità individuale						
L.07	Per i dipendenti con figli/nipoti minori è utile avere un centro polifunzionale per la prima infanzia e per i minori a carattere aziendale						
L.08	Il potenziamento del trasporto ad uso collettivo dedicato per le sedi più grandi e decentrate della Regione consente di accrescere l'accessibilità, la conciliazione dei tempi e ridurre l'uso dei mezzi di trasporto individuale						

\*\*\*\*\*

### Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nella mia amministrazione						
D	La carriera e lo sviluppo professionale						
E	Il mio lavoro						
F	I miei colleghi						
G	Il contesto del mio lavoro						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine della mia amministrazione						
L	Le azioni positive						

# Questionario

## Dati anagrafici

### 3. DATI ANAGRAFICI

<b>1</b>	<b>Sono:</b>	
1.1	Donna: <input type="checkbox"/>	Uomo: <input type="checkbox"/>

<b>2</b>	<b>Il mio contratto di lavoro:</b>	
2.1	A tempo determinato	<input type="checkbox"/>
2.2	A tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>

<b>3</b>	<b>La mia età:</b>	
3.1	Fino a 30 anni	<input type="checkbox"/>
3.2	Dai 31 ai 40 anni	<input type="checkbox"/>
3.3	Dai 41 ai 50 anni	<input type="checkbox"/>
3.4	Dai 51 ai 60 anni	<input type="checkbox"/>
3.5	Oltre i 60 anni	<input type="checkbox"/>

<b>4</b>	<b>La mia anzianità di servizio:</b>	
4.1	Meno di 5 anni	<input type="checkbox"/>
4.2	Da 5 a 10 anni	<input type="checkbox"/>
4.3	Da 11 a 20 anni	<input type="checkbox"/>
4.4	Oltre i 20 anni	<input type="checkbox"/>

<b>5</b>	<b>La mia qualifica:</b>	
5.1	Dirigente	<input type="checkbox"/>
5.2	Non dirigente	<input type="checkbox"/>

<b>6</b>	<b>Se non Dirigente, indicare la Categoria Professionale:</b>	
6.1	Cat. D + (con PO - AP)	<input type="checkbox"/>
6.2	Cat. D	<input type="checkbox"/>
6.3	Cat. C	<input type="checkbox"/>
6.4	Cat. B	<input type="checkbox"/>
6.5	Cat. A	<input type="checkbox"/>

## Questionario

### Dati anagrafici

<b>7</b>	<b>Carichi familiari di cura per persone stabilmente conviventi (<i>è possibile barrare uno o più items</i>)</b>	
7.1	Presenza di figli minori in età compresa tra 0 e 36 mesi	<input type="checkbox"/>
7.2	Presenza di figli minori con 3 anni o più	<input type="checkbox"/>
7.3	Presenza di persona anziana (ultra65enne) non autosufficiente	<input type="checkbox"/>
7.4	Presenza di componente del nucleo, non anziana, gravemente non autosufficiente	<input type="checkbox"/>
7.5	Nucleo familiare monogenitoriale	<input type="checkbox"/>

# Questionario

## Grado di condivisione del sistema di valutazione

### 4 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

#### L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione						

#### M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

#### N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano						
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale						

## 5 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

### 0 - Il mio capo e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

### P - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						



Allegato unico alla Circolare  
del  
Decreto del  
Ministero della Sanità  
del 20/01/2010



IL PRESENTE ALLEGATO E' COMPOSTO  
DA N. 23 FOGLI.



Allegato unico alla deliberazione  
n. 1606 del 9-9-2010  
composta da n. 24 fasciate

Il Segretario della G.R.  
Silvia Piemonte

*(Autografo)*