

ROMA



Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane
Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro
Servizio Promozione del lavoro, Pari Opportunità
e strumenti di conciliazione
Ufficio Pari Opportunità e Smart Working

Piano Azioni Positive 2019-2021

Relazione sullo stato di attuazione delle azioni

A. 2021

a cura della Dott.ssa P. Sisto

Premessa.

Il decreto legislativo n.198/2006 ha previsto che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani di azioni positive di durata triennale, volti a rimuovere gli ostacoli alla piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il decreto n.150/2009 ha riconosciuto il principio delle pari opportunità come uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle PA.

Conformemente a tali disposizioni l'Amministrazione Capitolina ha adottato, con deliberazione di Giunta n. 439/2013, il suo primo Piano di Azioni Positive (PAP), mentre con la n. 253/2018, analogamente di Giunta, il Piano inerente al triennio 2019-2021. Con esso non solo ha confermato l'attenzione ai principi di conciliazione, contrasto alle discriminazioni, promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ma ha anche dato rilievo ai temi del benessere e della sicurezza lavorativa, come previsto dal d. lgs. n. 81/2008. Inoltre, ha affidato all'(allora) Ufficio Pari Opportunità, Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro, Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, il compito di monitorare lo stato di avanzamento delle azioni e dei progetti, in esso contenuti, ai fini della misurazione degli effetti, in termini di realizzazione dei principi stessi e, più in generale, di valorizzazione delle pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

La direttiva n.2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dettato le linee guida per le PP.AA. in materia di promozione delle parità e delle pari opportunità ed ha previsto l'inserimento del PAP nel Piano delle Performance.

In ottemperanza a ciò, l'Amministrazione ha inserito il PAP 2019-2021 nel PEG Piano delle Performance 2020-2022 (nota prot. n. DG/510 del 17/01/2020) ed ha, in certo qual modo, potenziato il ruolo dell'Ufficio Pari Opportunità, che, pertanto:

1. cura, in collaborazione con gli altri servizi, l'attuazione del PAP;
2. supporta la realizzazione delle azioni e dei relativi progetti;
3. monitora e rendiconta sulle pari opportunità;
4. ha rapporti con il Comitato Unico di Garanzia (CUG);
5. collabora con la Commissione delle Pari Opportunità.

I. Finalità della Relazione e struttura del Piano Azioni Positive 2019-2020.

Questo documento è, sostanzialmente, un report di monitoraggio sugli sviluppi che le azioni ed i progetti PAP hanno avuto nel corso del 2021, sulle difficoltà incontrate in fase di realizzazione, sugli obiettivi e i risultati raggiunti; in quanto tale, offre elementi utili per un'analisi valutativa dell'applicazione delle politiche di parità e pari opportunità, cui sono tenuti tanto il CUG, quanto la Commissione delle Pari Opportunità Capitolina e, per altre motivazioni, anche l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

L'esame non può prescindere da un richiamo alle disposizioni per la prevenzione del contagio da Covid 19, che, per quanto più contenuto nel II semestre rispetto al I del 2021, ha, comunque, precluso o indotto a rimodulare azioni e progetti, in particolare, quelli dalla natura socializzante.

Per tale motivo, la Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro, acquisito il relativo parere da parte del Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Parità di Roma, ha inoltrato alla Giunta Capitolina una proposta di proroga di un anno del vigente PAP.

La Giunta Capitolina ha prorogato il presente Piano sino al 31 dicembre 2022, con la Deliberazione n. 389 del 29 dicembre 2021.

II. Analisi degli sviluppi delle azioni e di progetti

Il PAP è suddiviso in 6 aree di intervento:

- 1) Studi e Ricerche;
- 2) Potenziamento del Comitato Unico di Garanzia;
- 3) Promozione e sostegno alla cultura delle Pari Opportunità;
- 4) Conciliazione tempi di vita-lavoro;
- 5) Benessere, Salute Organizzativa e Ambiente di Lavoro;
- 6) Integrazione e valorizzazione delle competenze.

Queste sei aree di intervento si esplicitano in 11 azioni positive, che contengono 20 progetti; di essi molti hanno coinvolto, a vario titolo, diversi uffici dell'Amministrazione Capitolina, 10, invece, sono risultati vincitori del concorso di idee "*Buone pratiche In Comune*" (ex art. 35 CCDI).

Si procede, di seguito, ad esaminare gli sviluppi che le singole azioni e i relativi progetti hanno avuto nel corso del 2020.

1. **STUDI E RICERCHE:** Acquisire una conoscenza approfondita della situazione lavorativa dell'Ente, finalizzata a favorire le pari opportunità, la rimozione degli eventi ostacoli ad una efficace applicazione della normativa:

1.1 Analisi e Indicatori di genere

1.1.1 *Relazione annuale sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità –*

Obiettivo raggiunto

La Relazione, redatta dall'Ufficio Pari Opportunità e Smart working, Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro, Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, è stata pubblica sulla pagina web dedicata: [https://www.comune.roma.it/web-resources/cms/documents/Relazione sullo stato delle politiche 2020.pdf](https://www.comune.roma.it/web-resources/cms/documents/Relazione_sullo_stato_delle_politiche_2020.pdf).

Elaborata e aggiornata sulla base dei nuovi indirizzi, contenuti nelle recenti Direttive Ministeriali, tale relazione offre un quadro della situazione lavorativa dell'Ente sulle politiche di parità e pari opportunità, conciliazione vita-lavoro, antidiscriminazione, per l'eventuale avvio di una riflessione su di esse e sull'individuazione di opportune azioni migliorative.

Ad una prima lettura dei dati, in ottica di genere, il quadro che emerge è quello di una rilevante presenza femminile (69,98% della dotazione organica), con permanenza di disquilibri di genere in diverse famiglie professionali; nella

Educativa – Sociale, ad esempio, la percentuale maschile è estremamente esigua (1,36%). Di converso, nelle famiglie con profili prettamente tecnici, come Ambiente/Sicurezza sul lavoro – Mobilità, Tecnica, Informatica e Telematica, è la presenza femminile ad essere minoritaria.

Continua, inoltre, a persistere una netta prevalenza maschile tra il personale dirigente, dove le donne rappresentano il 33,79% dei Dirigenti di ruolo e il 33% dei Dirigenti extra-dotazionali.

Già questi pochi dati sembrerebbero rilevare l'opportunità di un ripensamento delle politiche in atto, conformemente a quanto previsto dalla direttiva n°2/2019, richiamata in precedenza.

1.2 Ricerche finalizzate a favorire le pari opportunità.

→ 1.2.1 *Ricerca sulla percezione della discriminazione diretta e indiretta*

Il progetto vuole tendere, mediante un'indagine conoscitiva, a fotografare l'Amministrazione sotto il profilo delle pari opportunità, per individuare eventuali stereotipi e/o atteggiamenti discriminatori presenti nei luoghi di lavoro, sui cui avviare, poi, un opportuno processo riflessivo.

Per la realizzazione del progetto sono stati presi accordi collaborativi con la facoltà di Psicologia dell'Università "La Sapienza"; nel secondo semestre del 2019 è stato avviato lo studio di fattibilità del progetto e la costruzione del questionario, da sottoporre ai dipendenti capitolini, per verificare, nell'ambito dell'approccio dell'Ente ai temi delle pari opportunità, la percezione, per l'appunto, di eventuali stereotipi e/o di atteggiamenti discriminatori presenti nelle Strutture di appartenenza.

Nel corso del 2020 la collaborazione con l'equipe di esperti universitari si è intensificata e sono stati messi a punto gli ambiti da indagare, sulla base dell'obiettivo della ricerca; tale obiettivo, infatti, si sostanzia nell'analisi dei fattori che agevolano l'insorgenza e l'attecchimento di atteggiamenti discriminatori sia nei contesti di lavoro, sia sulle tutele dei dipendenti¹, al fine di contrastarli e/o di prevenirli.

Nel mese di giugno del 2020 lo strumento è stato proposto in prova ai 265 dipendenti del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane (DORU), scelto come struttura pilota. Dato lo stato pandemico, per ragioni di tutela e sicurezza non è stato somministrato in incontri *vis a vis*, ma unicamente attraverso email massiva, con la quale se ne precisarono le finalità e si è fatto rinvio, per la

¹ Tutele garantite dalle norme, nonché dagli atti fondamentali di Roma Capitale.

compilazione, alla *survey* inserita sulla piattaforma web, disposta dall'Università "La Sapienza".

Allo scadere del tempo utile è stata riscontrata una percentuale contenuta di questionari compilati.

La recrudescenza pandemica, verificatasi nel mese di settembre, ha implicato il potenziamento del ricorso, da parte dell'Ente, al lavoro da remoto emergenziale, come previsto dai decreti d'urgenza; e ciò ha inciso, inevitabilmente, sulle situazioni vissute dai lavoratori/trici nei contesti di appartenenza. Poiché l'indagine conoscitiva ha il suo *focus* proprio su tali situazioni, si è ritenuto opportuno sospenderla; insistervi avrebbe solo implicato, da un lato, la registrazione di un'ulteriore bassa adesione, dall'altro, la restituzione di risposte non attendibili e, quindi, un inutile dispendio di energie.

La decisione è stata condivisa con il responsabile scientifico della ricerca, Prof. Roberto Baiocco ed è stata ribadita la volontà di riprendere il progetto al termine dell'emergenza sanitaria.

Con la nota prot. nGB20200107460 del 03/12/2020 la decisione è stata formalmente comunicata al Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione dell'Università "La Sapienza", garantendo, al contempo, la continuità dei contatti.

Poiché l'emergenza sanitaria da Covid 19 ha continuato a persistere, anche nel corso di tutto il 2021, sono mancati i presupposti per la ripresa dell'indagine e, quindi, il progetto *tout court* è rimasto sospeso. Questa situazione non ha modificato l'interesse alla realizzazione futura dello stesso, per il perseguimento delle finalità e degli obiettivi previsti.

2. POTENZIAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA: Potenziare il ruolo e l'azione del Comitato Unico di Garanzia attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente.

2.1. Potenziare la comunicazione del CUG verso i dipendenti di Roma Capitale ed i cittadini.

2.1.1 Migliorare la conoscenza del CUG

Nel corso del 2019 il CUG ha rimodulato la pagina web dedicata, arricchendola con allegati e documentazione – <https://www.comune.roma.it/web/it/dipartimento-organizzazione-e-risorse-umane-comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita.page>.

Nell'intento di potenziarla, nel corso del 2020 ha avviato l'idea progettuale di aggiornarla, con cadenza periodica, pubblicandovi non solo gli atti prodotti, in ottemperanza alle disposizioni normative, ma anche le (eventuali) iniziative programmate e/o quelle proposte da altri CUG, di altri enti; al riguardo, si è pensato di dare risalto alla collaborazione alla Rete dei CUG nazionali,

pubblicando i link utili e gli esiti di proposte modificative o integrative di date disposizioni in tema di parità e pari opportunità, nonché di buone prassi da mettere a fattor comune.

Si è pensato, non da ultimo, di rendere visibile il rapporto collaborativo con lo Sportello d'Ascolto dei lavoratori/trici di Roma Capitale e i servizi che questo offre, mediante segnalazione di link utile; si è, anche, pensato di monitorare, con la predisposizione di uno strumento apposito, i casi trasmessi allo Sportello, perché di sua competenza, e quelli che, di contro, lo Sportello trasmette al CUG, perché rientranti tra i suoi compiti.

L'insorgenza e la successiva recrudescenza pandemica hanno interrotto la pianificazione e precluso, pertanto, la realizzazione delle iniziative informativo-pubblicitarie citate.

Nel corso del 2021, il CUG ha ripreso il lavoro di pianificazione, per l'aggiornamento della pagina web, in stretta correlazione con quello dedicato alla programmazione delle giornate in-formative.

3. PROMOZIONE E SOSTEGNO DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ:

Promuovere la cultura della parità, delle pari opportunità e delle politiche di genere. Promuovere politiche volte a contrastare le discriminazioni relative all'orientamento sessuale, alla condizione di disabilità, all'orientamento religioso, per favorire l'instaurarsi di comportamenti basati sul rispetto delle individualità di ciascun lavoratore.

3.1. Campagne informative di promozione delle PO e attivazione di percorsi formativi sui temi delle Pari Opportunità.

3.1.1. Ciclo di seminari per la promozione della cultura delle pari opportunità.

Il progetto si propone di promuovere la cultura delle pari opportunità, mediante organizzazione e realizzazione di giornate di informazione, tavole rotonde, seminari e percorsi formativi, rivolti a tutte le tipologie di dipendenti sui temi delle pari opportunità o tematiche specifiche di particolare rilevanza e criticità, da definire di volta in volta.

Nel secondo semestre del 2019 il CUG ha preso contatti con alcune delle associazioni afferenti all'UNAR² e, a seguito di richiesta specifica, ha ottenuto delle proposte formative specifiche.

² Ufficio Nazionale Anti-discriminazioni Razziali, della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità

Nei primi mesi del 2020 il CUG ha quindi valutato attentamente le proposte, in considerazione delle finalità prefissate, ritenendo in alcuni casi di dover chiedere ulteriori delucidazioni, soprassedere su altre, perseverando nell'attività di ricerca di altri enti formatori che potessero fornire lo stesso tipo di prestazione, con proposte formative più soddisfacenti.

Nel corso del II semestre 2020, il CUG ha ripreso le fila della pianificazione, avviata in precedenza e interrotta a causa del perdurare dell'emergenza sanitaria ed ha individuato nel Municipio IX la Struttura pilota per l'attività formativa, ma, ancora una volta, le difficoltà poste dalla recrudescenza pandemica hanno indotto a sospendere l'attività.

In questa fase della pianificazione, un'attenzione particolare è stata rivolta alla elaborazione di criteri per identificare e selezionare i destinatari cui fosse più utile rivolgersi.

Nel I semestre del 2021 il CUG ha ripreso la pianificazione e, nel corso di alcune riunioni on line, ha costituito al proprio interno e ai sensi del Regolamento interno, un gruppo di lavoro dedicato, incaricato di programmare il primo ciclo di seminari- incontri, con definizione di contenuti e relatori.

Il gruppo ha elaborato una bozza di proposta, che ha illustrato in una delle riunioni successive; pur apprezzando in generale tale proposta, il CUG ha convenuto che tale bozza andasse integrata di alcuni seminari su specifiche tematiche, per la cui realizzazione appariva necessario il supporto professionale di Associazioni esterne, già conosciute in occasione di precedenti contatti. Si è, pertanto, provveduto a richiedere delle offerte formative, sulle quali ci si è riservati di decidere.

Nel corso del II semestre del 2021 l'attività è stata riproposta e con maggior slancio, data la graduale riorganizzazione in presenza delle attività lavorative.

Nel corso di alcune riunioni il CUG è tornato ad interrogarsi sulla determinazione quali-quantitativa dei potenziali destinatari; specialmente nell'ipotesi che alcuni degli eventi informativi venissero effettuati in presenza. Quest'ipotesi, infatti, ha imposto la scelta di un ambito/spazio conforme ai requisiti di sicurezza; per questa e altre motivazioni, il CUG ha considerato, anche, l'ipotesi della formazione on line, dove, viceversa, la riflessione è dovuta convergere soprattutto sui tempi (giorni e orari) più opportuni e sulla modalità di pubblicizzazione degli eventi/coinvolgimento dei partecipanti.

Successivamente il Presidente del CUG ha prospettato l'opportunità di una convergenza tra l'iniziativa in questione e quella programmata dal Municipio X, dallo stesso promossa con il contributo formativo delle associazioni cui erano stati affidati dei progetti sui temi della pari opportunità e della violenza di genere.

La proposta è stata esaminata e discussa, con condivisione finale degli argomenti da presentare, nel corso delle giornate previste, da parte di membri prescelti del Comitato.

Pianificata, in termini di giorni ed orari, e prevista in presenza per i relatori (interni ed esterni), con simultaneo accesso on line per i lavoratori/lavoratrici della Struttura, l'iniziativa avrebbe dovuto aver inizio alla fine di settembre; ma il perdurare dell'emergenza sanitaria ha costretto, ancora una volta, a rinviarne ulteriormente l'attuazione.

3.2 Promozione di politiche volte a contrastare le discriminazioni relative alla disabilità.

3.2.1 RomAbile – sensibilizzazione alla comunicazione con i sordi.

Il progetto si propone di informare e sensibilizzare i dipendenti di Roma Capitale, che hanno maggiori rapporti con i cittadini e con i colleghi sordi, su come relazionarsi con loro, sia quando forniscono informazioni sui servizi e sulle rispettive modalità di utilizzo, sia nelle situazioni emergenziali; il tutto in un'ottica di comunicazione inclusiva, senza discriminazioni e nel rispetto di tutti.

Prevede, pertanto, la realizzazione di un percorso formativo, destinato a dipendenti in servizio presso gli uffici di front office o che operano in situazioni di emergenza.

I buoni esiti del I ciclo di incontri, attuato nel corso del 2019, hanno sorretto e convalidato la pianificazione, nei primi mesi del 2020, del II ciclo, cui si è accompagnata la contestuale individuazione delle Strutture e dei destinatari specifici. La condizione di lavoro agile emergenziale determinata dall'emergenza sanitaria da Covid 19, però, ne ha sospeso la realizzazione sino a data da destinarsi.

Nei primi mesi del 2021, invece, il referente del progetto ha cercato di approfondire l'idea di erogare la formazione on line, ma che però finora ha incontrato delle difficoltà tecniche.

Nel II semestre del 2021, nonostante il supporto fornito dagli uffici informatici, non si è riusciti a raggiungere un livello soddisfacente di erogazione per i seminari formativi sulla piattaforma Teams, specialmente a causa della mancanza della funzione di sottotitolazione dei relatori, funzione indispensabile per l'accessibilità dei contenuti in particolare in presenza da parte delle persone sorde.

→ **3.2.2 Senso Comune – diffusione di attività riservate a persone con disabilità**

Obiettivo annuale raggiunto.

Il progetto, nato dalla collaborazione tra la Sovrintendenza Capitolina, il DORU e il Dipartimento Tutela Ambientale, si propone di sostenere l'accessibilità culturale attraverso la creazione di una rete di informazioni, che, per il tramite dei dipendenti capitolini, può favorire la diffusione delle attività previste dalla Sovrintendenza per le persone con disabilità.

La sua rimodulazione, ingenerata dalle modalità lavorative emergenziali correlate all'emergenza sanitaria nel corso del 2020, si è rivelata preziosa sia per la metodologia di lavoro che per la maggiore fruibilità dei prodotti offerti e fruibile anche per un pubblico con esigenze particolari, sempre più improntata alle regole dell'accessibilità universale.

Nel I semestre del 2021, col perdurare dell'emergenza sanitaria, e in considerazione della conseguente chiusura dei musei, il gruppo di lavoro ha portato avanti il progetto on line, realizzando audio e video accessibili, che sono stati pubblicati, poi, sul sito www.museiincomune.it, e inviati ai dipendenti capitolini, mediante email massiva.

Le descrizioni di opere d'arte, di artisti celebri e di percorsi museali o archeologici sono state rese in modo semplice, partendo dal concetto generale per poi scendere nel particolare, proprio come se si stesse svolgendo una visita in presenza. Sono stati inseriti suoni o musiche, per facilitare la comprensione dei video/audio, così come, in alcuni casi, sono stati aggiunti i sottotitoli per le persone con disabilità uditiva.

L'email massiva, trasmessa mensilmente, è stata redatta secondo i criteri dell'inclusione digitale, allegando il file pdf. Inoltre, è stata messa a punto la realizzazione di brevi podcast audio, accessibili e scaricabili, sullo smartphone personale, direttamente dal sito del Museo; i podcast sono apparsi uno strumento utile per preservare e/o stimolare la curiosità del pubblico all'arte, incoraggiandone il ritorno e, pertanto, sono risultati essere uno strumento da diffondere tra i dipendenti, con email massiva, auspicando una sempre maggiore diffusione tra gli stessi.

Dal mese di luglio 2021 i funzionari dei musei hanno iniziato un lavoro di revisione della pagina dell'accessibilità del sito museiicomune.it, arricchendola di informazioni utili alla visita e prendendo a modello il progetto, già, realizzato sulla pagina dell'accessibilità dei Musei Capitolini.

Una volta completato l'aggiornamento, i referenti del progetto proporranno alla Sovrintendente Capitolina il collegamento della suddetta pagina all'email massiva, al fine di facilitare la conoscenza dei siti museali nel loro complesso.

Nello stesso periodo il progetto è stato valutato positivamente nella selezione, operata dalla Regione Lazio, a seguito dell'Avviso Pubblico per interventi ed iniziative in ambito culturale, finalizzato a raccogliere, sistematizzare e pubblicare le migliori nel "*Catalogo delle Buone Pratiche culturali*", pubblicato a luglio 2020, *Area Benchmarking culturale e qualità - Direzione Regionale Cultura e Politiche Giovanili*.

Il progetto, a seguito della selezione, è stato inserito, con grande soddisfazione dei referenti, nell'elenco delle buone pratiche di eccellenza e li consultabile da chiunque.

I referenti hanno continuato a lavorare, proponendosi di perseguire, anche, in seguito, questi obiettivi:

1. realizzare i contenuti virtuali;
2. migliorare la pagina dell'accessibilità del sito web di ogni museo;
3. contribuire a facilitare la fruizione degli spazi e dei contenuti museali;
4. contribuire ad individuare scelte espositive che non trascurino le esigenze dei visitatori disabili.

A quest'ultimo proposito, nel rispetto delle disposizioni in materia di distanziamento sociale e di sicurezza personale, sono stati effettuati dei sopralluoghi, per individuare, anche grazie al contributo con alcuni membri con disabilità del gruppo di lavoro, altre sedi accessibili per la realizzazione di nuove proposte formative per il pubblico.

Nell'attesa di riprendere le visite tattili, nei musei civici, inoltre, il gruppo ha proseguito nell'attività di elaborazione di nuove schede descrittive delle opere, in maniera da ampliare la fruizione del patrimonio storico-artistico.

Ha tenuto le proprie riunioni con regolarità, sulla piattaforma Microsoft Teams, permettendo a tutti i partecipanti di sperimentare innovative modalità di comunicazione e condivisione dei contenuti storico-artistici delineati, in un continuo confronto di idee e di suggerimenti, che ha arricchito il lavoro, sia sotto il profilo professionale sia umano.

Si è rivelato fondamentale il contributo dei membri con disabilità, che hanno altresì aiutato ad identificare e ad adottare le scelte linguistiche più appropriate alla redazione dei testi istituzionali che devono essere adeguati anche alle necessità delle persone non vedenti e sorde.

Pur in una situazione imprevista e imprevedibile come quella emergenziale, il gruppo ha messo a punto "una buona prassi" di organizzazione del lavoro orientata a nuove modalità di approccio alle dinamiche innestatesi con i fruitori, che ha consentito di identificare nuovi obiettivi ed elaborare strategie più adeguate al possibile target di riferimento.

Dal mese di ottobre 2021 i contenuti predisposti dalla Sovrintendenza ai Beni Capitolini pur trasmessi, come consuetudine, all'Ufficio *Comunicazione e Anagrafe delle Prestazioni*, Servizio *Anticorruzione, Trasparenza e Comunicazione*, del Dipartimento *Organizzazione e Risorse Umane*, Direzione *Disciplina e Tutela del Lavoro*, non sono però stati trasmessi con email massiva come avveniva precedentemente. L'Ufficio ha infatti sospeso questo tipo di attività per problematiche in ordine alla sicurezza informatica delle mail massive.

Le referenti sono, ad oggi, in attesa di ulteriori informazioni, avendo, comunque, chiesto delucidazioni ed eventuali opzioni ai referenti del Dipartimento *Trasformazione Digitale*; con l'Ufficio *Pari Opportunità e Smart Working*, invece, stanno lavorando sull'individuazione di una possibile modalità alternativa tramite pubblicazione sulla pagina personale del Portale Dipendenti, per la quale possibilità vi sono già stati contatti con l'Ufficio *Gesper della Direzione Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa del Personale*. Si è, tuttavia, in attesa dell'individuazione della modalità più opportuna per esaudire tale richiesta.

La pubblicità delle iniziative legate a questo progetto è chiaramente fondamentale per la riuscita del progetto stesso. Per questo motivo, il gruppo di lavoro ha continuato a perseguire una sempre migliore accessibilità, avviando con successo la realizzazione (tuttora in corso) di prodotti innovativi, quali i brevi podcast audio (per un massimo di 3/4 minuti) scaricabili sullo smartphone direttamente dal sito del museo e pubblicati con cadenza mensile, al fine di creare una relazione con il pubblico, che sia propedeutica alla piena apertura di musei e luoghi d'arte.

3.3 Promozione della tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

3.3.1 *Istituzione del/della Consigliere/a di Fiducia.*

Il progetto è finalizzato all'istituzione della figura della/del Consigliera/e di Fiducia di Roma Capitale, che, operando, a titolo gratuito, in sinergia e collaborazione con il CUG, accolga ed accompagni i dipendenti nel percorso di denuncia di atti discriminatori subiti nell'ambiente di lavoro, o si adoperi in relazione ai compiti individuati dalla normativa in materia.

La bozza di Codice Etico, che prevede e regola la sua istituzione, è stata redatta nel 2019; su di essa si sono espressi la Commissione delle Pari Opportunità e il Comitato Unico di Garanzia, mentre l'Assessore al Personale pro tempore ha espresso parere positivo alla prosecuzione del procedimento.

Nel corso del 2020 l'Ufficio *Pari Opportunità e Smart Working* (in seguito Ufficio PO e SW) ha cercato di sensibilizzare all'attenzione di tale bozza, per l'approvazione; ma l'insorgenza e poi la recrudescenza dell'emergenza sanitaria da Covid 19 hanno arrestato l'iter, segnando come preminenti altre esigenze.

Anche nel corso del I semestre 2021 l'Ufficio ha perorato l'esame della bozza, che nel II semestre 2021 è stata sottoposta dall'Ufficio stesso a nuova revisione a seguito degli aggiornamenti intervenuti a livello nazionale alla normativa in materia.

- 4- CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO:** Favorire l'adozione di politiche di conciliazione del tempo lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali.

4.1 Applicazione diritti e strumenti di flessibilità lavorativa

→ 4.1.1 Flessibilità lavorativa

Il progetto, promosso da alcuni lavoratori del Dipartimento Trasformazione Digitale (DTD), si propone di implementare la flessibilità oraria, già in uso presso l'Amministrazione, fermo restando il monte ore stabilito da contratto e il livello di servizio. Esso prevede che un iniziale gruppo ristretto di fruitori godano di una flessibilità in entrata ampliata all'orario h. 7.30 – 10.00 e che questo iniziale gruppo sperimentale venga in seguito ampliato fino ad un massimo di 40 unità. A queste unità andranno ad aggiungersi, poi, alcuni lavoratori, analogamente referenti, che attualmente prestano servizio nel Dipartimento Partecipazione Comunicazione e Pari Opportunità (DPCPO).

Presso il DTD il progetto ha avuto inizio tra fine 2019 e inizi 2020, con buoni esiti, ma con consistente criticità rappresentata dall'assenza di uno specifico codice di turnazione; carenza che l'Ufficio PO e SW si era proposto di risolvere, mediante confronti con l'*Ufficio Gesper*, istituzionalmente competente, della *Direzione Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa del Personale*.

L'emergenza epidemiologica da Covid 19 e il conseguente ricorso generalizzato al lavoro da remoto emergenziale, nel corso del 2020 e del I semestre 2021, hanno precluso la prosecuzione del progetto e, quindi, la risoluzione della criticità accennata.

Dai contatti informali con il referente è emersa la mancata riattivazione della sperimentazione anche allorché le attività lavorative sono riprese in presenza.

Contatti ulteriori con il referente, intercorsi nel II semestre del 2021, hanno mostrato un acceso interesse alla ripresa del progetto, che è apparso, per un verso, retto sull'esigenza di conciliazione dei tempi di vita lavorativi con quelli domestici; per l'altro, supportato, in certo qual modo, dalle ultime disposizioni d'urgenza (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/09/2021 e

Decreto del Ministro della Funzione Pubblica dell'08/10/2021), relative, nello specifico, all'organizzazione del lavoro nel periodo che va dalla ripresa delle attività lavorative in presenza all'approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ora confluito nella più generale pianificazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ad ora in scadenza al 31/03/2022 (D.L. n. 228 del 30/12/2021). Il progetto potrebbe trovare applicazione anche nell'ambito della nuova pianificazione in quanto basato sulla progettazione che ciascuna struttura opererà al suo interno.

→ 4.1.2 Sperimentare percorsi di lavoro agile -.

I progetti "lavoro agile" (azione 4.1.2) e "telelavoro" (azione 4.1.3) sono finalizzati ad innestare cambiamenti, in termini di ammodernamento organizzativo e manageriale, nell'intento di avviare processi virtuosi, che abbiano un impatto sia sul benessere dei lavoratori, sia sull'efficacia e l'efficienza della loro e dell'azione amministrativa *tout court*.

Alcuni di essi sono risultati vincitori del bando di idee "Buone Pratiche in Comune", ma per affinità sono stati, per così dire, inglobati nel progetto "*Lavoro agile per il futuro della PA*", PON *Governance* e capacità istituzionale 2014-2020, promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a cui l'Amministrazione ha aderito; in questo, infatti, sono convogliati i progetti di:

- a) co-working,
- b) lavoro agile/smart working
- c) telelavoro.

Al 31/12/2021 la situazione dei progetti di lavoro agile è la seguente:

- I. Progetto di coworking nell'Istituzione Biblioteche:** tale progetto ha avuto corso, con buoni risultati, nelle Istituzioni Sistema Biblioteche Centri Culturali, tra fine dicembre 2019 e i primi mesi del 2020, per poi arrestarsi, a causa dello stato pandemico, che ha comportato l'autorizzazione alla prestazione da remoto emergenziale anche per gli 11 beneficiari.

La situazione è rimasta invariata nel corso dell'intera annualità 2021.

- II. Progetto co working territoriale con la rete di Città Metropolitana di Roma Capitale:** Progetto "*Lavoro Agile per il Futuro della PA*", promosso dal Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il coworking capitolino ha l'obiettivo di introdurre la modalità di lavoro agile, in via sperimentale, in alcune strutture organizzative, valorizzando la grande rete di sedi territoriali di Roma Capitale, limitando gli spostamenti dei dipendenti e, al contempo, promuovendo un più stretto rapporto tra strutture centrali e territoriali. Il progetto ha coinvolto, tra il 2019 e i primi del 2020, diverse strutture di lavoro e un buon numero (=40) di lavoratori/lavoratrici

interessati a sperimentarlo, analogamente individuati in base a precisi criteri (circolare prot. GB/200005872 del 21/01/2020).

I Dipartimenti ORU, PCPO, TDT furono identificati come strutture “pilota”, mentre i Municipi (V, IX, X, XV) assicurarono 8 *workstation*, munite di pc, reti LAN.

Nel corso del 2020, per problematiche gestionali e organizzative diverse, il numero di tali postazioni è stato ridotto a 4, mentre, il perdurare dell'emergenza sanitaria ha precluso la prosecuzione della sperimentazione.

Il progetto *Lavoro agile per il futuro della PA* si è concluso nel corso del I semestre del 2020 con la trasmissione dei dati sul lavoro da remoto e il lavoro agile, raccolti mediante *Survey*, al Dipartimento FP; i relativi esiti sono stati condivisi in webinar dedicati e poi inoltrati alle amministrazioni coinvolte, tra cui quella Capitolina.

**III. 1) “S.M.a.R.T. Working” del Dipartimento Risorse Economiche;
2) “Smart working in rosa” del Municipio XIV.**

Autorizzati entrambi nel 2019 in favore di 7 lavoratori/trici, tra la fine 2019 e gli inizi del 2020 i due progetti hanno incontrato ostacoli nell'avvio, a causa dell'assenza di strumentazione necessaria - pc e reti LAN -, richiesta al DTD con nota prot.n. GB20190052341 del 25/06/2019.

Nel corso del 2020 e del 2021, i due progetti, invece, non hanno trovato attivazione, vigendo la modalità del lavoro da remoto emergenziale come ordinaria.

In considerazione degli effetti positivi di tale esperienza, riconosciuti dalla stessa Struttura di riferimento, e nell'attesa della prossima organizzazione lavorativa, i referenti dei progetti hanno manifestato l'interesse alla sperimentazione del lavoro agile progettato, facendo leva, tra l'altro, sul possesso della strumentazione, pc e di rete di collegamento, necessaria.

4.1.3. Avvio della sperimentazione del telelavoro.

Nell'ambito di tale progetto rientrano i progetti di telelavoro gestiti da:

- A.** la Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro, mediante l'Ufficio Promozione Salute Organizzativa, competente secondo la precedente organizzazione dipartimentale.
- B.** della II e III Direzione della Ragioneria Generale.

Relativamente ai progetti di cui al punto **A**, la sperimentazione, avviata nel 2012, fu gestita in maniera più armonica dalla Direzione a partire dal 2015; da tale anno fu trasmesso alle strutture organizzative istanti la scheda di progetto e lo schema di contratto, invitandole a conformarsi, ai fini della concessione dell'autorizzazione da parte della Direzione.

La Direzione autorizzò la stipula di un numero contenuto di progetti sperimentali da parte delle strutture istanti, investite del compito di monitorarne l'andamento e di trasmettere alla Direzione i report semestrali sulle attività telelavorate. Negli anni successivi furono autorizzati altri progetti, con contratti annuali, che furono rinnovati, su richiesta.

Agli inizi del 2020 la sperimentazione in esame risultava essere la seguente:

- ☞ n. 10 progetti di telelavoro attivi, di cui n.4 terminati,
- ☞ n. 11 richieste,
- ☞ n. 14 progetti in fase istruttoria,
- ☞ n.1 progetto in attesa di rinnovo.

Verso la fine del 2020, invece, i contratti attivi erano solo 3, che sono poi giunti a scadenza nei primi mesi del 2021; nel I semestre di quest'anno non sono stati rinnovati, come del resto non lo erano stati quelli scaduti nel 2020, né ne sono stati stipulati dei nuovi, ma ai richiedenti la proroga o ai nuovi istanti, per lo più soggetti "fragili", si sono assicurate le tutele previste dal legislatore d'urgenza, esplicitate, altresì, nelle circolari interni, mediante l'autorizzazione al lavoro da remoto emergenziale.

Il progetto di telelavoro, di cui al punto **B**, della II e III Direzione della Ragioneria Generale, autorizzato verso la fine del mese di dicembre 2019 (determinazione dirigenziale Rep.GB/2930 Prot. GB/120997 del 20/12/2019), con stipula di contratti per i 14 dipendenti appartenenti al gruppo di lavoro, non è mai stato attivato, inizialmente, per l'assenza della strumentazione tecnologica e telematica necessaria, in seguito per l'insorgenza dello stato pandemico e per la sua prosecuzione, anche nel corso del 2021.

Va, inoltre, rilevato che l'Ente sembra orientato maggiormente sulla modalità del lavoro agile piuttosto che su quella del telelavoro, puntando, infatti, alla sua pianificazione, ai sensi del decreto del ministero della FP 56/2021 e delle disposizioni successive.

L'insorgere della gestione emergenziale conseguente alla normativa d'urgenza connessa al Covid 19 ha impedito o interrotto l'avvio/prosecuzione delle sperimentazioni, fin qui esposte, nonché intaccato la realizzazione degli altri progetti; tuttavia, ha impegnato l'Amministrazione in un consistente processo di autorizzazione, gestione e monitoraggio del lavoro da remoto emergenziale.

Di seguito si riporta una sintetica descrizione quantitativa delle attività lavorative dell'Ente a seguito della normativa di urgenza da Covid 19.

Alla fine del mese di marzo 2020, su 23.011 unità di Personale:

- 9212 (pari al 40%), sono state autorizzate a lavorare da remoto;
- 3893 (pari a 17%) hanno usufruito di ferie pregresse, permessi legati alla legge 104/92, permessi di altro genere, congedi vari.

Nel calcolare la distribuzione percentuale di lavoratori agili va tuttavia considerato che le attività lavorative di una parte del Personale non sono conciliabili con l'erogazione da remoto. In particolare:

- 6618 insegnanti della scuola d'infanzia/educatrici di asili nido, la cui attività è stata sospesa dal blocco scolastico, sono state poste a disposizione;
- 6017 unità della Polizia Locale, che, ad eccezione di una esigua quota addetta allo svolgimento di attività telelavorabili, espleta funzioni istituzionali di presidio del territorio, non conciliabili con il lavoro agile.

Quindi, deducendo dal totale dei lavoratori, le famiglie professionali sopra citate, si ritiene che circa il 90% dei dipendenti, nel periodo considerato, abbia lavorato da remoto.

Del totale dei lavoratori in modalità emergenziale circa 2.000 si sono connessi alla rete aziendale, tramite VPN, dovendo accedere ai sistemi non raggiungibili mediante il Portale.

Nell'arco temporale 1 maggio – 15 settembre 2020, ovvero nel periodo di parziale ripresa delle attività in presenza, i lavoratori autorizzati a svolgere giornate di lavoro da remoto sono saliti a 10.651, di questi:

- il 6% ha usufruito di PC/Device forniti dall'Amministrazione;
- il 94% di PC/Device propri, abilitati all'accesso alla rete e ai sistemi dell'Amministrazione.

La Direzione e l'Ufficio PO e Smart working hanno contribuito al processo autorizzatorio accennato e fornito supporto giuridico, informativo, tecnico sia alle strutture lavorative, sia ai singoli che vi si sono rivolti; hanno collaborato alla redazione di alcune delle circolari esplicative prodotte e pubblicate sul sito e raggiungibili al link:

<https://www.comune.roma.it/servizi/ServiziDipendente/general/avvisi.do?Circolari=true>.

Nel mese di dicembre, inoltre, sono stati coinvolti nel Tavolo di lavoro per la redazione del POLA, ai sensi dei decreti ministeriali 19 ottobre e 9 dicembre 2020.

5. - BENESSERE E SALUTE ORGANIZZATIVA E AMBIENTE DI LAVORO: Migliorare la salute organizzativa e la qualità dell'ambiente di lavoro.

→ **5.1 Potenziamento dello Sportello di Ascolto**

5.1.1 *Reinserimento del personale educativo-scolastico dichiarato temporaneamente inidoneo*

Il progetto si propone di favorire i processi di cambiamento professionale per il personale educativo dichiarato temporaneamente inidoneo alla mansione per almeno 1 anno, attraverso percorsi di orientamento finalizzati ad accompagnarlo nel nuovo contesto professionale.

Già nel corso del 2020, a causa dell'emergenza sanitaria da COVID19, non era stato possibile realizzare le azioni, che prevedevano:

- la diffusione, attraverso giornate informative presso i Municipi, della circolare che riguarda il nuovo processo di inserimento del personale interessato dalla procedura;
- l'avvio delle attività di orientamento rivolte al personale distaccato temporaneamente dalla mansione specifica.

Nel corso del 2021, sempre a causa dell'emergenza sanitaria e della conseguente normativa che limitava qualsiasi forma di riunione in presenza, è stato impossibile attivare i percorsi di orientamento di gruppo, come previsti dal progetto.

Si è però potuto continuare a svolgere i percorsi di orientamento destinati al personale dichiarato inidoneo permanentemente alla mansione specifica (cfr. nota prot. n. GB/21375 del 23/03/2017) a distanza in forma individuale con l'utilizzo di piattaforme digitali. Complessivamente sono stati effettuati circa 562 colloqui individuali di orientamento. Con l'auspicato superamento dell'emergenza sanitaria, appare un obiettivo imprescindibile quello della riattivazione di percorsi di gruppo in presenza e delle attività di accompagnamento al cambiamento professionale previste dal progetto.

5.1.2 *Campagna informativa attività dello Sportello di Ascolto*

Il progetto è finalizzato alla maggiore conoscenza, tra i dipendenti dell'Amministrazione capitolina, dello Sportello di Ascolto, delle attività e dei servizi che offre, attraverso varie modalità e strumenti.

Già nel corso del 2020, le diverse attività legate alla campagna informativa già avviate, erano state essere necessariamente rimodulate a causa dell'insorgere della gestione emergenziale da Covid 19:

- Inserimento nella pagina web del Portale Dipendenti di un avviso, con allegata la brochure esplicativa dei servizi offerti dallo Sportello di Ascolto e le modalità per usufruire degli stessi;
- Invio, attraverso e-mail massiva, dall'Ufficio Comunicazione e Anagrafe delle Prestazioni (noreply@comune.roma.it), di una comunicazione a tutti i lavoratori/trici che invitava i potenziali beneficiari a rivolgersi allo Sportello attraverso l'indirizzo dedicato sportelloascolto.dip1@comune.roma.it;
- inserimento all'interno dell'area Risorse Umane della Home page del nuovo DEA, di una scheda di Servizio, che illustra le attività dello Sportello di Ascolto e le modalità di contatto;
- inserimento nella stessa area di FAQ specifiche.

Inoltre, in considerazione del fatto che la maggior parte delle richieste pervenute allo Sportello erano inerenti a problematiche legate all'emergenza Covid, si è deciso di riservare una parte dell'attività a tali problematiche, attraverso l'apertura dello *Sportello di Ascolto emergenza COVID19*, comunicata con circolare prot. n. GB/28975, con lo scopo di:

- favorire, tra i lavoratori/trici, la circolazione di informazioni aggiornate, chiare e comprensibili;
- rispondere ai bisogni, ai dubbi e alle preoccupazioni personali;
- fornire agli interessati gli strumenti con cui fronteggiare la situazione di disagio;
- assicurare supporto emotivo ai vissuti di isolamento e malessere, che la pandemia ha generato.

La produzione di video *story telling*, illustrativi dei servizi offerti dallo Sportello, che era stata prevista e organizzata con il referente tempo addietro, è stata poi rinviata al momento di cessazione dell'emergenza sanitaria.

Nel corso del 2021, a seguito di un'analisi degli strumenti fin qui utilizzati per la diffusione delle attività dello Sportello di Ascolto, si sono individuate altre strategie di diffusione per ampliare la conoscenza del servizio attraverso modalità e strumenti comunicativi semplici, comprensibili ed efficaci.

Dall'analisi dei dati sui soggetti che si sono rivolti allo Sportello, è stata rilevata la presenza di una parte del personale con disabilità, ragion per cui si è ritenuto necessario pensare la campagna informativa nell'ottica dell'“Accessibilità Universale”. Le azioni di comunicazione hanno preso in considerazione la semplificazione del linguaggio utilizzato e l'utilizzo di applicativi informatici “accessibili”.

Di conseguenza, le attività messe in campo in questi mesi sono state:

1. incontri di presentazione e tematici con gli stakeholder interni che si occupano della salute, della sicurezza e del benessere organizzativo;
2. revisione della brochure informativa dell'Ufficio Sportello di Ascolto;
3. diffusione via web del materiale informativo;
4. video informativo.

Gli incontri tematici e di presentazione delle attività dell'Ufficio Sportello di Ascolto sono stati complessivamente 8 e hanno coinvolto circa 50 tra PO e Responsabili del Personale, Referenti della Salute Organizzativa, Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione e qualche Medico Competente.

La brochure dello Sportello di Ascolto è stata revisionata evidenziando anche la presenza dello Sportello Emergenza COVID19, grazie alla collaborazione con il Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità, che ne ha curato la nuova veste grafica e la stampa.

Per la diffusione si sono utilizzati i seguenti canali:

- inserimento della brochure nel Portale Dipendenti, nell'area "Avvisi";
- invio mail a tutti i Medici Competenti e a diverse Strutture dell'Ente;
- consegna e distribuzione in formato cartaceo alle Strutture dell'Ente.

Infine, è stato realizzato, grazie al contributo del Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità, un breve video, rivolto a tutti i dipendenti, che informa sui servizi offerti dallo Sportello e sulle modalità di contatto, tramite il messaggio verbale, i sottotitoli e la lingua dei segni. Tale video potrebbe essere inoltrato con mail massiva a tutti i dipendenti o essere pubblicato con altra modalità, accessibile a tutti i dipendenti.

5.1.3 Azioni di miglioramento per il benessere lavorativo del personale educativo-scolastico

Il progetto prevede lo sviluppo di reti collaborative con il Dipartimento dei Servizi Educativi Scolastici e la Scuola di Formazione Professionale per l'analisi delle criticità formative, di tipo relazionale e comunicativo e del lavoro di gruppo del personale educativo e scolastico e la promozione delle azioni di monitoraggio sugli interventi migliorativi realizzati da ciascuna Struttura competente.

In relazione al progetto, sono stati aggiornati i dati raccolti con riferimento alla realizzazione del "Protocollo Operativo sulla tutela e la salute del personale educativo-scolastico dei nidi e scuole dell'infanzia" per una verifica sulla possibile attuazione e corrispondenza dello stesso al contrasto delle criticità presenti nell'ambito dei servizi educativo-scolastici.

5.1.4 Azioni di miglioramento delle risorse psicosociali nei lavoratori del Corpo della Polizia Locale di Roma Capitale.

Il progetto prevede un'analisi dei fabbisogni relativi allo sviluppo delle competenze trasversali (organizzative, relazionali, comunicative, di "fronteggiamento" delle criticità riscontrate, di lavoro di gruppo) degli agenti di Polizia Locale.

A seguito della sospensione, causa il perdurare della gestione emergenziale, delle attività di analisi sui fabbisogni gestita dal Gruppo di Lavoro interno al Corpo di Polizia Locale costituito con D.D. n. 447 del 10/05/2019, con la supervisione dell'Ufficio Sportello di Ascolto, si è provveduto ad una ridefinizione degli obiettivi del progetto in relazione ai recenti cambiamenti.

Sono stati presi contatti con il Comando Generale per organizzare una riunione operativa, a seguito della Circolare prot. n. GB/084073 del 19/10/2021, che ha informato tutte le Strutture Capitoline dell'opportunità di concordare dei momenti di incontro con le figure chiave che, a vario titolo, si occupano di personale e di salute organizzativa (responsabili del personale, posizioni organizzative, RSPP e medici competenti), al fine di realizzare progetti volti a prevenire l'insorgenza di fenomeni di disagio lavorativo.

Al momento lo Sportello è in attesa di conoscere le disponibilità degli interlocutori per organizzare questo incontro.

5.1.5 Azioni di accompagnamento ai servizi specialistici.

Il progetto prevede la predisposizione e l'attivazione di una procedura condivisa per l'indirizzo di colleghi in situazione di disagio verso centri specialistici per il

trattamento del disagio lavorativo e Mobbing – SPRESAL, Strutture ospedaliere e in convenzione con il SSN, OOSS, Centri Salute Mentale, Centri Anti Violenza, Sportelli per il sovra indebitamento.

La revisione/implementazione dell'elenco delle Strutture territoriali specialistiche, partita nei primi mesi dell'anno 2021 con l'obiettivo di verificare l'esistenza dei servizi già conosciuti e di venire in contatto con eventuali realtà territoriali di nuova attivazione, è stata completata e sono stati stabiliti contatti telefonici con la maggior parte delle Strutture mappate. Sono stati già anche effettuati percorsi di invio, in particolare, ai servizi di psicoterapia ed ai centri per il trattamento del disagio lavorativo e Mobbing – SPRESAL.

5.2 Accoglienza al personale disabile – Obiettivo Raggiunto

5.2.1 Potenziamento della rete dei Referenti della Salute Organizzativa (RSO) e istituzione dei Disability Manager locali.

Il progetto ha lo scopo di potenziare la rete dei Responsabili della Salute Organizzativa (RSO) e di integrare le loro attuali competenze, in maniera da far confluire, nell'attività che espletano, alcune di quelle previste per la figura del *Disability Manager* Locale, istituito con la recente normativa sull'accoglienza dell'utenza diversamente abile. L'integrazione è essenziale per la gestione dei rapporti e nelle relazioni con i dipendenti e con l'utenza cittadina.

Per il perseguimento delle suddette finalità sono stati istituiti 2 distinti corsi:

1. di formazione, rivolto ai nuovi RSO, individuati, prioritariamente, tra le figure di funzionari in servizio presso gli uffici del personale;
2. di aggiornamento, per i dipendenti formati precedentemente come RSO.

Il corso di aggiornamento degli RSO Senior si è svolto nel corso del 2019, ma nel 2020 si sono avuti riscontri e confronti sull'esperienza in sé e su quella nelle Strutture di riferimento, che hanno offerto stimoli per programmazioni formative future.

Per quanto, invece, riguarda il corso di formazione per gli RSO Junior, denominato "Percorsi di co-costruzione di buone prassi in materia di disabilità e di inclusione per il personale dipendente e per i cittadini", esso rientra nella convenzione tra la Scuola di Formazione Capitolina e il Dipartimento di Psicologia Dinamica e Clinica, siglata il 16.04.2019 ed è stato realizzato nel periodo 17/09/19 - 7/07/20.

Il progetto ha perseguito l'obiettivo generale di promuovere la salute organizzativa attraverso la costruzione di processi che sostengano l'inclusione del personale dipendente. Nello specifico il percorso formativo ha trasmesso agli RSO competenze, expertise, capacità che consentono loro di svolgere attività di:

- promozione dei processi di transizione lavorativa, di accoglienza, di collocazione dei nuovi assunti e dipendenti in mobilità interna;
- prevenzione delle discriminazioni;
- inserimento e integrazione del personale disabile;
- selezione ed orientamento;
- attività di ricerca, monitoraggio e valutazione.

Attualmente la Rete dei Referenti della Salute Organizzativa è composta da 128 risorse formate.

A seguito del progetto e dei percorsi formativi implementati, sono state prodotte le linee guida sui processi di accoglienza ed inserimento inviate e condivise con tutte le Strutture di Roma Capitale (cfr. nota GB 61410 del 21/07/2021), la cui pubblicazione e divulgazione è prevista nei primi mesi del 2022.

Al fine di rafforzare la rete e di consolidare la figura del Referente della Salute Organizzativa/Accessibilità Universale (RSO/AU), l'Ufficio Promozione della Salute Organizzativa ha svolto attività di coordinamento, aggiornamento e supervisione attraverso l'organizzazione di 30 incontri con gli RSO-AU di Struttura.

Sono stati pertanto effettuati 12 *focus group*, 12 incontri tematici con la partecipazione dell'ufficio Sportello d'Ascolto e con l'ufficio Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro del Servizio Tutela del Lavoro del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane (cfr. nota prot. n. GB20210075870 del 22/09/2021). Si è scelto di implementare le sessioni tematiche in modalità da remoto attraverso una piattaforma e-learning. Gli RSO sono stati suddivisi in gruppi da 10 persone e convocati secondo uno specifico calendario. Gli incontri tematici sono stati realizzati dal 6 ottobre all'11 novembre 2021, ogni mercoledì e giovedì.

L'Ufficio Promozione della Salute Organizzativa ha inoltre svolto 6 incontri di supervisione dei progetti portati avanti dagli RSO nelle varie Strutture dell'Amministrazione e condotti dal Responsabile dell'Ufficio. Tali incontri, al fine di favorire la partecipazione ed il coinvolgimento dei partecipanti, e viste le disposizioni per la riorganizzazione del lavoro in presenza, sono stati modulati prevedendo la modalità in presenza per i mesi di novembre e dicembre presso la sala riunioni del Dipartimento Organizzazione Risorse Umane – via Ostiense 131 L., prevedendo comunque per i lavoratori fragili la possibilità di collegarsi on-line alla riunione. A tutti gli incontri hanno partecipato, oltre agli RSO, l'Ufficio Salute Organizzativa e 3 tirocinanti dell'Università la Sapienza di Roma con il compito di redigere dei resoconti.

Visti gli ampi benefici riscontrati al termine dei 18 incontri, l'Ufficio Salute Organizzativa ha organizzato ulteriori incontri tematici e di supervisione da svolgersi a partire dai primi mesi del 2022.

Nella tabella seguente, sono sintetizzate le attività svolte nell'ambito di questo progetto, nel corso del 2021.

FOCUS GROUP SVOLTI NEL 2021					
FOCUS GROUP	GIORNI	N.INCONTRI	ORE	RSO COINVOLTI	MODALITA'
Ufficio Salute Organizzativa	2- 4-9-11-16-18-23-25 marzo	12	18	83	Da remoto

INCONTRI TEMATICI E SUPERVISIONI SVOLTI NEL 2021					
INCONTRI TEMATICI	GIORNI	N.INCONTRI	ORE	RSO COINVOLTI	MODALITA'
Ufficio Salute Organizzativa con l'Ufficio Sportello d'Ascolto	07-13-20-27 ottobre, 03-10 novembre	6	12	60 (1 gruppo)	Da remoto
Ufficio Salute Organizzativa con l'Ufficio Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro	06-14-21-28 ottobre, 04-11 novembre	6	12	60 (2 gruppo)	Da remoto
				120	
SUPERVISIONI		N.INCONTRI	ORE	RSO COINVOLTI	MODALITA'
Ufficio Salute Organizzativa	19- 26 ottobre; 16-23-30 novembre; 14 dicembre	6	12	60 (30 del primo gruppo, 30 del secondo gruppo)	Mista: remoto (per i fragili) - presenza
TOTALE		18	36	60	

INCONTRI TEMATICI E SUPERVISIONI IN PROGRAMMA NEL 2022					
INCONTRI TEMATICI	GIORNI	N.INCONTRI	ORE	RSO DA COINVOLGERE	MODALITA'
Ufficio Salute Organizzativa con l'Ufficio Sportello d'Ascolto	In corso di definizione	6	12	60 (2 gruppo)	Da remoto
Ufficio Salute Organizzativa con l'Ufficio Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro	In corso di definizione	6	12	60 (1 gruppo)	Da remoto

SUPERVISIONI	In corso di definizione	N.INCONTRI	ORE	120	
				RSO COINVOLTI	MODALITA'
<i>Ufficio Salute Organizzativa</i>		6	12	60 (30 del primo gruppo, 30 del secondo gruppo)	Mista: remoto (per i fragili) - presenza
TOTALE		18	36	60	

5.3 Ben-Essere in comune, attività di benessere organizzativo all'interno del Municipio XIII.

- Promozione sani stili, attenzione organizzativa e individuale verso sani stili di vita, promuovendo iniziative per agevolare informazione e consapevolezza nell'ottica della prevenzione e del benessere.

→ **5.3.1.** Il progetto intende promuovere attività di salute organizzativa che migliorino, da un lato, le condizioni di benessere dei lavoratori, dall'altro l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. L'obiettivo, cioè, è quello di conciliare i bisogni dei lavoratori con le esigenze dell'organizzazione, cercando di favorire l'avvio di un cambiamento della cultura organizzativa e dei valori condivisi mediati negli atteggiamenti, nelle credenze e nei comportamenti di tutti gli attori del processo produttivo.

Nel corso del 2019 il progetto ha conseguito buoni risultati e un livello generalizzato di soddisfazione.

Nel corso del 2020, a causa del perdurare della già citata emergenza sanitaria, si è potuto realizzare solo in parte, essendo le iniziative programmate, prevalentemente, di carattere sociale. Questo, però, non ha impedito all'Ufficio Promozione del Benessere e Monitoraggio dei Servizi (in seguito l'Ufficio) di adoperarsi per gli altri servizi e per i lavoratori/trici che ne facevano richiesta, assicurando, agli stessi, supporto collaborativo, condivisione di attività, saperi e competenze utili per la risoluzione di problematiche o per l'espletamento di lavori urgenti, la disponibilità all'ascolto e all'individuazione, ove possibile, di soluzioni a difficoltà personali e lavorative.

Nel I semestre del 2021 l'attività di rimodulazione è proseguita, innanzitutto, grazie alla ricomposizione del gruppo di lavoro, i cui lavori si erano interrotti a causa della situazione epidemiologica. La sua operatività, difatti, ha garantito la rimessa in moto di molte azioni e favorito il delinearsi, come anticipato, di nuove iniziative.

Nell'ambito delle azioni riattivate rientrano i seguenti progetti:

☞ “*Protocollo – Base e Avanzato*”, che è stato riavviato, in modalità on line, grazie alla disponibilità collaborativa del referente di “Progetti Distribuiti” che, in modo appropriato alle conoscenze dei singoli partecipanti, costituiti in classi separate, ha illustrato la funzionalità del sistema e le procedure da utilizzare, riuscendo a trasmettere un sapere diversificato e prezioso, tanto ai principianti, quanto ai lavoratori/trici necessitanti di conoscenze più approfondite, per un’efficienza e una funzionalità maggiore nelle loro attività.

Complessivamente sono state realizzate 16 edizioni, per un totale di 117 partecipanti; di tali edizioni:

- 12 dedicate al corso di protocollo base, a cui hanno aderito 74 dipendenti;
- 4 a quello avanzato, cui hanno partecipato 43 unità.

☞ “*Avviciniamoci in armonia al pc*”, è stato riattivato, già, dai primi di gennaio 2021, grazie alla disponibilità e all’entusiasmo collaborativo di due membri del gruppo di lavoro, che hanno offerto, e ad oggi continuano ad offrire, ai dipendenti che ne fanno richiesta nozioni di base del pc. Si tratta di personale che vi accede per la prima volta, come, ad esempio, quello assegnato temporaneamente alla struttura.

Le operatrici, inoltre, assicurano supporto ed assistenza anche a chi rappresenta difficoltà ad accedere e realizzare i percorsi formativi on line, promossi dalla Scuola di Formazione di Roma Capitale e presenti sulla piattaforma *Marcaurelio*. Anche questa attività ha ricevuto prove tangibili di esito positivo, evidenziato dalla soddisfazione e dai ringraziamenti manifestati da parte degli stessi fruitori.

☞ Il progetto *Promozione alla lettura*, cessato nel mese di marzo 2020, è evoluto, nel corso del I semestre 2021, nell’idea di invitare tutti i dipendenti a riprodurre un’esperienza di vita lavorativa, sotto forma di progetto, poesia, riflessione, testimonianza di vita vissuta, canzone, produzione artistica, da inserire/rendere parte del libro *Pensieri, Emozioni e Azioni*, a cui tutti, dunque, contribuiscono e che sarà loro restituito, in primis, sotto forma di lettura condivisa.

Nelle nuove azioni positive rientra:

☞ l’accoglienza e il supporto ai lavoratori/trici “fragili” e al personale assegnato temporaneamente alla struttura.

Ai primi, l’Ufficio Promozione e Benessere ha continuato a fornire tutte le informazioni ed i supporti utili per ottenere l’autorizzazione e, in seguito, la

proroga al lavoro da remoto emergenziale, con uno sguardo particolarmente attento alle prescrizioni contenute nel “*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli Ambienti di Lavoro*”. Ai lavoratori/trici in transizione, invece, ha dato sia le informazioni ed i supporti utili all’avvio del suddetto processo autorizzatorio, sia l’opportunità di partecipare, integrandosi nel contesto di lavoro, ai percorsi di informatica di base e di utilizzo del protocollo web, in precedenza richiamati.

☞ Scuola dell’infanzia Manetti: abbattimento delle barriere architettoniche.

Con il gruppo di lavoro della Direzione Socio-Educativa del Municipio le referenti del progetto hanno contribuito, altresì, nel ruolo istituzionale di funzionari responsabili della sicurezza, prevenzione e protezione, all’abbattimento della barriera architettonica, che impediva ai bimbi con disabilità di accedere al giardino, durante la ricreazione e lo svolgimento di attività educativo-pedagogiche, lì previste, precludendo loro la possibilità di godere del sole e di partecipare a tali iniziative con gli altri bimbi/e.

Monitoraggio dei servizi nelle scuole dell’infanzia e asili nido comunali per le sanificazioni, pulizie, assistenza, forniture, per emergenza Covid 19

In tale attività rientra l’azione:

☞ Favorire i processi all’interno dell’organizzazione: “...il nostro piccolo aiuto”

Nel 2021 l’Ufficio Promozione del Benessere e Monitoraggio dei Servizi ha continuato la sua attività di vigilanza e controllo, collaborando, per la prevenzione e la risoluzione di criticità riscontrate nel tempo, con la P.O., le P.O.S.E.S., la Segreteria Socio Educativa, il Dipartimento Coordinamento Scolastico, il personale socio educativo, le Direzioni municipali.

Inoltre, ha provveduto:

- ✚ alla creazione di una rete collaborativa ed operativa con la Società Roma Multiservizi Spa, attraverso cui, anche in orari extra lavorativi, si è potuto intervenire nell’immediato nelle scuole-asili, per problemi ingenerati dalla pandemia;
- ✚ all’elaborazione di modelli organizzativi migliorativi;
- ✚ all’attività ispettiva e di controllo per le attività di sanificazione nelle scuole dell’infanzia e asili nido.

☞ Essere di aiuto di fronte all’emergenza “Covid 19”. Favorire i processi all’interno dell’organizzazione ...il nostro piccolo aiuto

Un’azione concreta dell’attivazione dei nuovi modelli operativo-collaborativi è rappresentata dalla stabilizzazione della procedura di intervento – per le

segnalazioni continue e quelle impreviste come quelle di positività al virus, che vengono registrate da parte delle referenti Covid delle Scuole dell'infanzia e degli Asili nido municipali alla Struttura municipale per richiedere la necessaria sanificazione.

I nuovi modelli operativi, basati sulla collaborazione e la condivisione delle conoscenze, vedono il coordinamento in capo alla PO, che, in caso di segnalazione, allerta l'Ufficio Promozione del Benessere e Monitoraggio dei Servizi, il quale, a sua volta, sollecita la ditta di sanificazione ad intervenire nei plessi scolastici interessati, per poi accertarsi che le operazioni di sanificazione siano state completate.

☞ Favorire i processi all'interno dell'organizzazione.

Il corpo insegnante e le educatrici degli Asili nido hanno affrontato la situazione pandemica in modo esemplare e responsabile, trasmettendo benessere, serenità e allegria ai piccoli utenti come nell'esperienza virtuosa del giardino della Scuola dell'infanzia "*Il Cielo stellato*".

Non dissimile la trasformazione operata sul giardino della scuola *Manetti*; il quale precedentemente versava in uno stato di pericolo e abbandono, e che è stato interessato da uno spontaneo processo di coltivazione e valorizzazione, grazie al lavoro di squadra tra le tre Direzioni, in precedenza richiamate, il corpo docente e la POSES, nel ruolo di coordinatrice.

6- INTEGRARE LE COMPETENZE DEI DIPENDENTI ATTRAVERSO L'ATTIVAZIONE DI PROCEDIMENTI TRASPARENTI DI VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA' DEI MEDESIMI.

6.1 Valorizzazione delle competenze dei dipendenti

➔ 6.1.1 Piattaforma L.I.S.A. - Banca delle competenze -

Il progetto punta a valorizzare le competenze dei dipendenti capitolini attraverso la costituzione di una piattaforma L.I.S.A. (*Learn, Intelligent, Smart, Administration*), che consentirà di inserire i propri dati, il proprio profilo professionale e curricolare. Implica la costituzione di una banca-dati, cui gli Uffici possono attingere per individuare la risorsa con la competenza specifica.

Condiviso e promosso dalla Presidente della Commissione delle Pari Opportunità, che propose il coinvolgimento, per la sua realizzazione, dell'Ufficio Gesper, il progetto è iniziato nel 2019, con degli incontri, tra la Referente stessa e la Responsabile del suddetto ufficio, per l'avvio di uno studio di fattibilità. Ricontrate analogie con il progetto "*Fascicolo del dipendente*", la Responsabile dell'Ufficio Gesper ha proposto l'integrazione dei due progetti.

Pertanto è stata presa in considerazione l'idea di procedere alla rimodulazione dello stesso, in chiave integrativa del "*Fascicolo del dipendente*", in maniera da ampliarne le funzionalità.

L'integrazione, senza costi aggiuntivi o, tutto al più, con spese molto contenute, è finalizzata a garantire la valorizzazione delle competenze dei lavoratori/trici e il fabbisogno professionale dell'Ente.

Il progetto dovrebbe consentire:

1. ai lavoratori, di inserire competenze personali specifiche, come quelle linguistiche e informatiche;
2. agli Uffici, di individuare, tra esse, quelle di cui necessitano, attraverso una semplice, quanto mirata interrogazione del Sistema.

Nel corso del 2021 i confronti tra gli Uffici e la Referente del progetto LISA sono stati numerosi e, a seguito di colloqui con alcuni esperti informatici dell'Amministrazione, è stato rimodulato nuovamente il progetto, per una migliore conformità al Fascicolo elettronico del Dipendente.

Come richiesto dalla stessa responsabile dell'Ufficio, nel corso di un incontro tra le parti interessate verso metà maggio 2021, è emerso che il budget allo stato disponibile consentirebbe la realizzazione di fogli excel contenenti le competenze linguistiche, comunicazionali e informatiche dei lavoratori/trici, quali esiti dell'integrazione operata dal progetto *de quo*. Il lavoro verte sull'individuazione delle migliori modalità di utilizzo delle informazioni così raccolte.

→ 6.1.2 Azione Video storytelling per raccontare le attività dell'Amministrazione

Il progetto si propone di narrare, mediante video di breve durata, alcune delle attività amministrative.

Destinatari diretti sono i cittadini, rispetto ai quali la sua finalità è quella di contribuire a migliorare l'immagine che essi hanno dell'Ente in genere e della sua efficienza lavorativa.

Destinatari indiretti, invece, sono i lavoratori/trici coinvolti nel video e tutti gli altri dipendenti; rispetto a questi ultimi, la finalità è quella di far prendere visione del proprio operato, in maniera che possano, con la giusta distanza, individuare eventuali ambiti o aspetti da modificare, integrare, rivedere.

Rispetto ai suddetti destinatari diretti, invece, la finalità del progetto è quella di porli a conoscenza delle attività narrate e, nel caso siano a loro rivolte, di potersene servire, secondo le procedure descritte.

Nel corso del 2019 il referente ha realizzato due video, entrambi di pubblicità dei seguenti progetti PAP:

1. Senso Comune
2. Potenziamento dello Sportello d'Ascolto dei lavoratori di Roma Capitale.

Il primo ha circolato, mentre il secondo ha avuto un arresto, per l'insorgenza di problematiche di natura organizzativa.

Complessivamente, tra il 2019 e il 2020, sono stati realizzati 81 video, tra i quali quelli sulla formazione professionale.

Ne avrebbero potuti essere prodotti anche altri, stando alle richieste pervenute prima dell'emergenza sanitaria e nella fase di parziale ripresa delle attività lavorativa; ma la nuova modalità di lavoro e la necessità del rispetto della distanza sociale lo hanno impedito.

Il referente del progetto, al fine di dare continuità all'attività svolta, aveva in programma di individuare lavoratori/trici interessati al progetto, a cui trasmettere il *know how* necessario. Ma la persistenza dello stato pandemico ha precluso la ripresa delle attività.

Il collocamento in quiescenza del Referente ha impedito un adeguato passaggio di consegne e competenze in merito alle suddette attività, per cui si attende che il Dipartimento Comunicazione individui una nuova risorsa da impiegare in questa attività.

→ 6.1.3 Azione Sperimentando IN COMUNE

Insegnanti educatrici già formate presso il Dipartimento di Neuroscienze trasferiscono le loro competenze nell'ambito del Municipio II.

Il progetto, nato per diffondere il sapere e le competenze acquisite dalle Insegnanti/educatrici distaccate presso il Dipartimento di Neuroscienze dell'Università "La Sapienza", nell'ambito delle Scuole dell'infanzia e Asili Nido, in prima fase, in quelli con sede presso il territorio dell'Azienda Sanitaria Locale Roma 1, poi, in considerazione degli esiti, nei territori delle altre due ASL romane.

L'obiettivo è di promuovere, attraverso la trasmissione di pratiche già sperimentate:

- il benessere e la salute organizzativa del personale educativo-scolastico che, nei contesti di appartenenza, si occupa non solo di bimbi, per così dire, normo dotati, ma anche e soprattutto di bimbi con bisogni educativi speciali (BES), richiedenti, pertanto, attenzioni specifiche;
- il miglioramento delle modalità e delle procedure operative, con inesorabile miglioramento della qualità del servizio in sé.

Per avviarlo, verso la fine del 2019 era stata prevista la costituzione di un Tavolo di lavoro, con partecipanti le stesse referenti, i rappresentanti del Dipartimento dei

Servizi Educativi e Scolatici, quelli del DORU e dell'Assessorato alla Scuola. Per l'insorgenza di problematiche di varia natura il progetto non è mai stato attivato.

Le referenti lo hanno ripresentato, agli inizi 2020, all'Assessorato al Personale e al *Disability Manager*, che, analogamente all'Assessore alle Scuole, avevano dimostrato apprezzamento e la volontà di verificare se le problematiche accennate si fossero risolte o se vi fosse un modo per favorirne il superamento.

All'Ufficio Pari Opportunità e Smart working le referenti hanno continuato a chiedere supporto; l'emergenza epidemiologica ha segnato un arresto, anche in considerazione della sospensione dell'attività educativo-formativa in generale.

Verso la fine del 2020 le referenti hanno manifestato tutto l'interesse a riprendere le fila del discorso, anche in virtù della ripresa dei servizi scolastici in presenza, mostrandosi disposte ad una rimodulazione del progetto stesso.

Nel corso di alcuni incontri tenutisi, nel mese di marzo 2021, con la Dirigente del Dipartimento SES e la stessa rappresentante dell'Assessorato, è emerso che il progetto presentava criticità, sia rispetto alla modalità cui ricorrere per realizzarlo (le referenti avevano ipotizzato di servirsi dell'istituto del distacco), sia ai destinatari (le referenti avevano ipotizzato le scuole del Municipio II, perché più vicine al Dipartimento di Neuroscienze), nonché al *modus operandi*.

La Dirigente ha, pertanto, invitato a rivederlo, prevedendo però per la sua attuazione, innanzitutto, l'utilizzo del monte-ore a disposizione delle Insegnanti per la formazione.

Nel mese di aprile 2021 le referenti hanno rivisto il progetto e lo hanno trasmesso all'Ufficio PO e SW, che, a sua volta, lo ha inviato alla rappresentante dell'Assessorato al personale.

Alla fine dell'anno, si è svolta una riunione dalla quale è emerso che il progetto si svolgerà in via sperimentale durante l'anno scolastico 2021/2022, presso la Scuola dell'Infanzia Saffi, del Municipio II; la sua vicinanza alla sede del Dipartimento di Neuropsichiatria infantile consentirà alle promotrici contatti e confronti diretti con la responsabile, dott.ssa Sogos, preziosi per il conseguimento degli obiettivi del progetto.

Per la realizzazione si utilizzeranno 20 ore totali così suddivise: 10 ore del monte ore di programmazione e 10 ore del monte ore di formazione.

Nell'incontro sono state, anche, definite le fasi attuative, articolate nel modo seguente:

1 FASE: entro dicembre

- incontro con la POSES della Scuola dell'Infanzia Saffi, dott.ssa Claudia De Lorenzo, per illustrare il progetto e valutare l'interesse alla realizzazione,
- redazione del questionario, atto a rilevare l'eventuale necessità di approfondimento di strategie educative riferite ai Bisogni Educativi Speciali con

particolare riferimento al vissuto delle insegnanti e alle relazioni instaurate sia con i bambini, sia con le loro famiglie, con la supervisione della dott.ssa Sogos;

- incontro con le docenti per la presentazione del progetto
- verifica della volontà di attuazione del progetto

2 FASE: da gennaio

- somministrazione del questionario alle insegnanti;
- rielaborazione, analisi e confronto dei dati raccolti, dal gruppo di lavoro con la supervisione della dott.ssa Sogos.
- organizzazione di un incontro informativo con le famiglie delle sezioni coinvolte, per illustrare il progetto e i suoi risvolti incrementali sul clima di benessere organizzativo-lavorativo e, dunque, di quello educativo-pedagogico, per acquisire il loro consenso all'iniziativa.
- pianificazione dell'intervento educativo, per il quale si potranno in essere le attività di:
 - + osservazione,
 - + analisi e confronto sull'esito,
 - + condivisione con il gruppo educativo dell'intervento più adatto,
 - + pianificazione delle sue fasi di realizzazione e delle modalità da utilizzare,
 - + attuazione attraverso la trasmissione di "buone pratiche" all'insegnante/educatrice
 - + valutazione dell'efficacia dell'intervento educativo, mediante:
 - + osservazione,
 - + indagine conoscitiva della percezione delle insegnanti sulla condizione di armonia e benessere successiva all'intervento
- rielaborazione dei dati emersi dall'osservazione e dall'esame dei questionari, con la supervisione della dott.ssa Sogos;
- incontro di restituzione con le insegnanti coinvolte
- documentazione del progetto sperimentale.

CONCLUSIONI

Il tratto distintivo emerso nella Relazione sullo Stato di Attuazione 2021 delle Azioni contenute all'interno del PAP 2019-2021 - stante il perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid 19 – è quello della flessibilità/adattabilità.

Se da un verso abbiamo assistito ad una inevitabile sospensione/rallentamento di alcuni progetti, dall'altro la tenacia degli attori coinvolti, ha fatto sì che gli stessi venissero rimodulati, alla luce delle contingenze socio – sanitarie e delle ineludibili e consequenziali prescrizioni normative, attraverso modalità attuative, non contemplate, nè contemplabili in fase progettuale.

In ragione di quanto sopra esposto, l'Amministrazione ha provveduto a prorogare, con Deliberazione della Giunta Capitolina n. 389 del 29/12/2021, la vigenza del Piano delle Azioni Positive 2019-2021 fino al 31/12/2022, in modo che i progetti non del tutto realizzati, possano trovare piena compiutezza.

Ciò a conferma del fatto che, a fronte delle nuove istanze emerse nel corso dell'ultimo anno, la Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro continuerà a collaborare con le altre Strutture dell'Ente, al fine di convogliare le progettualità e le spinte innovative, verso una sempre migliore conformità agli obiettivi di benessere individuale ed organizzativo.