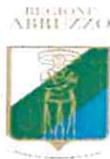


**DPB DIPARTIMENTO RISORSE - Sede L'Aquila  
DRG DIREZIONE GENERALE  
CAP SERVIZIO AUTONOMO CONTROLLI E ANTICORRUZIONE  
DPB004 SERVIZIO INNOVAZIONE, GARE E CONTRATTI  
DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE  
DPB012 SERVIZIO INFORMATICA E STATISTICA  
CAP001 Uffici del servizio  
DRG003 SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA E COOPERAZIONE TERRITORIALE E INTERNAZIONALE  
DPB004005 Ufficio Performance e Controllo di Gestione**

**DGR n. 63 del 31/01/2025**

**OGGETTO:** PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) EX ART. 6 DEL D.L. N. 80 DEL 9.06.2021 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2021 N. 113 TRIENNIO 2025/2027 - ANNUALITÀ 2025. APPROVAZIONE.



Direzione Generale della Regione

*DPA016 Servizio Assistenza Atti del Presidente e della Giunta Regionale*

<b>Riunione di Giunta del:</b>	31/01/2025	
<b>Presidente:</b>	MARCO MARSILIO	
<b>Componenti della Giunta:</b>	EMANUELE IMPRUDENTE	ASSENTE
	MARCO MARSILIO	PRESENTE
	MARIO QUAGLIERI	PRESENTE
	NICOLETTA VERI	ASSENTE
	ROBERTO SANTANGELO	PRESENTE
	TIZIANA MAGNACCA	PRESENTE
	UMBERTO D'ANNUNTIIS	PRESENTE

REGIONE  
ABRUZZO



**DPB DIPARTIMENTO RISORSE - Sede L'Aquila**

**DRG DIREZIONE GENERALE**

**CAP SERVIZIO AUTONOMO CONTROLLI E ANTICORRUZIONE**

**DPB004 SERVIZIO INNOVAZIONE, GARE E CONTRATTI**

**DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE**

**DPB012 SERVIZIO INFORMATICA E STATISTICA**

**CAP001 Uffici del servizio**

**DRG003 SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA E COOPERAZIONE  
TERRITORIALE E INTERNAZIONALE**

**DPB004005 Ufficio Performance e Controllo di Gestione**

**OGGETTO:** PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) EX ART. 6 DEL D.L. N. 80 DEL 9.06.2021 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2021 N. 113 TRIENNIO 2025/2027 - ANNUALITÀ 2025. APPROVAZIONE.

**LA GIUNTA REGIONALE**

**VISTI:**

- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 concernente “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*”;
- il D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 “*Codice dell’amministrazione digitale*” e s.m.i.;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, recante “*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*” e s.m.i.;
- il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 contenente la disciplina in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni;
- il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per*

*l'efficienza della giustizia*" e s.m.i. e in particolare l'art. 6 con il quale il Legislatore ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), quale strumento di programmazione triennale, aggiornato annualmente, da adottarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno, che ha assorbito, in una logica di integrazione e semplificazione, una serie di documenti programmatori propri delle Pubbliche Amministrazioni;

- il D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 e in particolare l'art. 37 commi 1 e 3, che disciplinano, unitamente al relativo Allegato I.5, l'approvazione del programma triennale di acquisti di beni e servizi, specificando testualmente che *"Il programma triennale di acquisti di beni e servizi e i relativi aggiornamenti annuali indicano gli acquisti di importo stimato pari o superiore alla soglia di cui all'articolo 50, comma 1, lettera b)."*;

**VISTA** la legge 6 novembre 2012 n. 190 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*;

#### **RICHIAMATI:**

- Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 concernente *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* adottato in attuazione delle previsioni di cui al comma 5 del citato art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L.n. 113/2021;
- Il D.M. del 30 giugno 2022 adottato del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, in attuazione delle previsioni di cui al comma 6 del citato art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, che definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

#### **RICHIAMATE ALTRESI':**

- la L.R. 14 settembre 1999, n. 77 recante *"Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo"* e s.m.i.;
- la L.R. 8 aprile 2011, n. 6 e s.m.i. con la quale la Regione Abruzzo ha adeguato il proprio ordinamento ai principi di cui al citato D.L.gs. n. 150/2009 disciplinando la misurazione e la valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali;
- il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati di cui da ultimo alla D.G.R. n. 605 del 18.10.2022;
- la D.G.R. n. 72 del 31 gennaio 2024 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 con proiezione triennale 2024 – 2026 e successivi aggiornamenti e integrazioni;

**VISTA** l'articolazione della macrostruttura organizzativa della Giunta Regionale, così come rimodulata da ultimo con D.G.R. n. 652 del 21 ottobre 2024;

**EVIDENZATO A TAL UOPO CHE** oltre al contributo di tutti i Dipartimenti, Servizi Autonomi e Servizi dell'Ente, relativamente alla individuazione degli Obiettivi operativi per il 2025, ai fini della predisposizione del P.I.A.O., nelle sue diverse componenti, sezioni e sottosezioni (Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione, Organizzazione e Capitale Umano), si è reso necessario altresì il coinvolgimento delle Strutture regionale preposte per materia ed in particolare dei Servizi Innovazione Gare e Contratti, Organizzazione, Informatica e Statistica, Pianificazione strategica e cooperazione territoriale internazionale, e dunque della Direzione Generale e del Dipartimento Risorse, nonché del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione;

**DATO ATTO IN MERITO CHE**, per quanto precede, con note mail del 9 gennaio scorso, trasmessa alle menzionate Strutture regionali interessate per i diversi profili di competenza, il Dirigente del Servizio Innovazione, Gare e Contratti ha dato avvio al procedimento di predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'Annualità 2025;

**PRESO ATTO CHE** con nota mail prot. n. 0020557/25 del 21 gennaio 2025 il Servizio Pianificazione Strategica e cooperazione territoriale internazionale ha trasmesso al Servizio Innovazione Gare e Contratti il contributo elaborato relativo alla Sezione 2: *"Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione"*, Sottosezioni 2.1 *"Valore Pubblico"* e 2.2.3 *"L'integrazione con le diverse fonti di programmazione"*;

**PRESO ATTO PARIMENTI CHE** con riferimento alla Sezione 2: *"Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione"* Sottosezione 2.2 *"Performance"* - Sottosezione 2.2.1 *"Premessa"*, Sottosezione 2.2.2 *"Individuazione degli obiettivi, indicatori e target: metodologia di lavoro"*- Sezione 4: *"Monitoraggio"* - Sottosezione *"4.1 Monitoraggio Valore pubblico e Performance"*, Allegato 2.2 *"Sottosezione Performance - Schede obiettivo2025"*, prodotte dal Servizio Innovazione Gare e Contratti, nonché per la succitata Sezione *"Valore pubblico"*, è stato acquisito il parere dell'OIV di cui al verbale del 29 gennaio 2025;

**PRESO ATTO INOLTRE CHE** sono state prodotte dal Servizio Innovazione Gare e Contratti la Sottosezione 2.6 *"Programma triennale degli acquisti di beni e servizi 2025-2027"* e il relativo allegato Sceda G *"Programma triennale degli acquisti di beni e servizi 2025-2027"*;

**PRESO ATTO ALTRESI' CHE** i contenuti della Sottosezione 2.4 *"Rischi Corruttivi e Trasparenza"* e della Sottosezione 4.2 *"Monitoraggio Rischi corruttivi e trasparenza"*, unitamente ai relativi allegati, sono stati posti in consultazione, giusta nota CAP prot. n. 410429/24, nel periodo corrente dal 23 ottobre al 5 novembre 2024, con raccolta, esame e vaglio di quanto all'uopo pervenuti e trasmessi al Servizio Innovazione, Gare e Contratti ed all'OIV con nota prot. n. 0011845/25 del 14 gennaio 2025 e successiva integrazione pervenuta con nota mail prot. 0026854/25 del 24 gennaio 2025;

**PRESO ATTO ANCORA CHE** con nota mail prot. n. 0020549/25 del 21 gennaio 2025 il Servizio Informatica e Statistica ha trasmesso al Servizio Innovazione Gare e Contratti il contributo elaborato relativo alla Sezione 2: *"Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione"* - Sottosezione 2.5 *"Piano triennale della Regione Abruzzo per la crescita digitale"*;

**PRESO ATTO INFINE CHE:**

- per la Sezione 2.3 – relativamente al *"Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027"* - a seguito della nota prot. n. 0010659/25 del 14 gennaio 2025, in occasione della seduta del 27 gennaio 2025 si è svolto il confronto con le OO.SS.;
- per la Sezione 3 – *"Organizzazione e Capitale Umano"* - con riferimento alla Sottosezione 3.3 – *"Piano triennale dei fabbisogni di personale"* e relativi allegati, alla Sottosezione 3.4 *"Programma Triennale attività formative per i dipendenti della Giunta Regionale della Regione Abruzzo 2025 – 2027"* e alla Sottosezione 3.5 *"Programma annuale delle attività formative - anno 2025"* - a seguito delle note prot. n. 0010731/25 del 14 gennaio 2025, n. 0016209/25 del 16 gennaio 2025 e n. 0027046/25 del 24 gennaio 2025, nella medesima seduta del 27 gennaio 2025 si è svolto altresì il confronto con le citate OO.SS.;
- il contributo elaborato dal Servizio Organizzazione riferito alle menzionate Sezioni e ai relativi allegati è pervenuto al Servizio Innovazione Gare e Contratti con nota prot. n. 0032566/25 del 28 gennaio 2025;
- su tutti i menzionati Piani è stato acquisito il favorevole parere del CUG, di cui al verbale del 28 gennaio 2025 e successiva integrazione in pari data, acquisiti rispettivamente al prot. n. 0033595/25 del 29 gennaio 2025 ed al prot. n. 0035603/25 del 30 gennaio 2025;

- con riferimento al succitato “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*”, il Collegio dei Revisori dei Conti ha trasmesso il parere *favorevole con riserva* di cui al verbale n. 3 del 31 gennaio 2025, assunto al protocollo dell’Ente al n. 0037754/25 in pari data;
- per effetto di quanto precede, relativamente al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 - Annualità 2025, l’Esecutivo dell’Ente ha assunto le conseguenti determinazioni del caso rinviandone l’attuazione, alla luce della riserva espressa dal Collegio dei Revisori nel menzionato parere, al superamento dei rilievi ivi formulati e dunque all’esito di successive e specifiche interlocuzioni;

**DATO ATTO A TAL UOPO CHE** ai sensi della citata L.R. 6/2011, copia del PIAO 2025-2027, prima dell’approvazione da parte dell’Esecutivo regionale, è stata resa disponibile ai Direttori regionali;

**VISTO PERTANTO** il documento allegato “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Regione Abruzzo – triennio 2025 – 2027. Annualità 2025*”, redatto all’esito dei contributi trasmessi dalle Strutture competenti per materia in ordine ai contenuti previsti dalla vigente normativa;

**DATO ATTO DA ULTIMO CHE:**

- i Dirigenti dei Servizi preposti, ciascuno per gli aspetti di rispettiva competenza, hanno espresso il parere favorevole di regolarità tecnico-amministrativa, anche sulla base dell’istruttoria eseguita dai funzionari responsabili degli Uffici di riferimento;
- in virtù dell’attività istruttoria e dei pareri favorevoli di cui al punto precedente, anche il Direttore Generale e il Direttore del Dipartimento Risorse hanno espresso parere favorevole, per i profili di rispettiva competenza, ai sensi dell’art. 23 della L.R. 77/99 e s.m.i., ritenendo la proposta conforme agli indirizzi, alle attribuzioni ed alle funzioni assegnate alle rispettive Strutture;

**DOPO** puntuale e favorevole istruttoria delle Strutture competenti;

A voti unanimi, espressi nelle forme di legge

**DELIBERA**

*Per le motivazioni esposte in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate*

1. Di approvare il “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Regione Abruzzo – triennio 2025 - 2027. Annualità 2025*” allegato al presente atto corredato dei relativi allegati, parti integranti e sostanziali dello stesso, di seguito riportati:

**Allegati Sottosezione 2.2**

a) Allegato 2.2. Sottosezione Performance – Schede obiettivo 2025

**Allegati Sottosezione 2.4 e 4.2**

b) Allegato A - A bis - B - Processi Trasversali e Misure Generali di Prevenzione della Corruzione a carico di tutte le strutture regionali

c) Allegato C - Trasparenza

d) Allegato D - Registro degli Accessi Civici

e) Allegato E - Monitoraggio dei Tempi Procedimentali

#### **Allegati Sottosezione 2.6**

f) Scheda G: Programma Triennale degli Acquisti di beni e servizi 2025/2027

#### **Allegati Sottosezione 3.3**

g) Allegato A - Dotazione organica

h) Allegato B - Piano assunzionale 2025 – Assunzioni a tempo indeterminato

i) Allegato C - Costo della dotazione organica

j) Allegato D - Verifica dei limiti di spesa anno 2025

k) Allegato E - Risorse finanziarie disponibili e costo Piano assunzioni annualità 2025

l) Allegato F - Progressioni verticali in deroga anno 2025

2. Di rinviare l'attuazione delle misure di cui al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 – Annualità 2025, al superamento dei rilievi formulati dal Collegio dei Revisori nel menzionato parere in data odierna e dunque all'esito di successive e specifiche interlocuzioni;

3. Di dare mandato al Servizio Innovazione Gare e Contratti di pubblicare il presente documento sul sito istituzionale dell'Ente nonché sul portale della Funzione Pubblica.



**DPB DIPARTIMENTO RISORSE - Sede L'Aquila**  
**DRG DIREZIONE GENERALE**  
**CAP SERVIZIO AUTONOMO CONTROLLI E ANTICORRUZIONE**  
**DPB004 SERVIZIO INNOVAZIONE, GARE E CONTRATTI**  
**DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE**  
**DPB012 SERVIZIO INFORMATICA E STATISTICA**  
**CAP001 Uffici del servizio**  
**DRG003 SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA E COOPERAZIONE TERRITORIALE E INTERNAZIONALE**  
**DPB004005 Ufficio Performance e Controllo di Gestione**

**RIEPILOGO FIRME PROPOSTA DI DELIBERA**

**ESTENSORE**  
Andrea Schilirò  
*(Firmato elettronicamente)*

---

**RESPONSABILE UFFICIO DPB004005 Ufficio Performance e Controllo di Gestione**  
Raffaella Zaini  
*(Firmato elettronicamente)*

---

**DIRIGENTE**  
DPB004 SERVIZIO INNOVAZIONE, GARE E CONTRATTI  
Fabrizio Pieri  
*(Firmato digitalmente)*

---

**DIRIGENTE**  
DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE  
Dania Aniceti  
*(Firmato digitalmente)*

---

**DIRIGENTE**  
DPB012 SERVIZIO INFORMATICA E STATISTICA  
Luciano Cococcia  
*(Firmato digitalmente)*

---

**DIRIGENTE**  
DRG003 SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA E COOPERAZIONE TERRITORIALE E INTERNAZIONALE  
Roberta Rizzone  
*(Firmato digitalmente)*

---

**DIRETTORE**  
CAP SERVIZIO AUTONOMO CONTROLLI E ANTICORRUZIONE  
Francesca Iezzi  
*(Firmato digitalmente)*

---

**DIRETTORE**  
DPB DIPARTIMENTO RISORSE - Sede L'Aquila  
Fabrizio Giannangeli  
*(Firmato digitalmente)*

---

**DIRETTORE**

---



DRG DIREZIONE GENERALE

Antonio Sorgi

*(Firmato digitalmente)*

---

ASSESSORE

A04 Bilancio; Strategia naz.le aree int.; Sport e imp. sport.; Ragioneria; Patrimonio; Erp; Informatica; Sistemi territoriali della conoscenza; Personale; Controllo di gest enti strum. e soc. part.

Mario Quagliari

*(Firmato digitalmente)*

---

ASSESSORE

A00 PRESIDENTE Ricostr.ne;Prot. civile;Prog.ne naz.le,comun. pol. eur.;Deleg. Roma;Avv.ra;Stampa;Affari giunta;Indir. contr. AGIR;Progr. restart;Urb. Terr.;Demanio m.;Paesaggi;Energia;Rifiuti;Turismo.

Marco Marsilio

*(Firmato digitalmente)*

---



### RIEPILOGO ALLEGATI PARTE INTEGRANTE OMISSIS

**Nome allegato:** PIAO 2025-2027.pdf  
**Impronta** 7F641F157F9F7BFDDBBFA2A7891598D554A98062514142523CA50C54AC9B0F00

**Nome allegato:** Sottosez\_2.2 Performance\_Schede\_Obiettivo\_2025.pdf  
**Impronta** D9BF868793862449352945059C5A81B4FAF6E52C69E3E5C1A92D708643BEB560

**Nome allegato:** Sottosez\_2.4 e 4.2\_Allegato A-Abis-B.pdf  
**Impronta** DAB23703DFD3B71FEAAE5EC165FC22D8C91C17B17DEAA6AAD0A738C8D70A0F1F

**Nome allegato:** Sottosez\_2.4 e 4.2\_Allegato C.pdf  
**Impronta** F545190D0EAB01764E58FB7234C1C4D8BD8A20EAF647F7B353F7807A1CB0EF01

**Nome allegato:** Sottosez\_2.4 e 4.2\_Allegato D.pdf  
**Impronta** 80F6ACFC6F4B7B5F5EDCCF47F2E4DC659CB3A0B276B8893D6535490346B87C87

**Nome allegato:** Sottosez\_2.4 e 4.2\_Allegato E.pdf  
**Impronta** 2DEB30D1ADD1ECB6BACFD5F7C7C997188F7B4DBF46E4726BCDB7C33FC4F04BEE

**Nome allegato:** Sottosez\_2.6\_SchedaG\_Program\_trien\_acquisti\_beni\_serv\_2025-2027.pdf  
**Impronta** 21D23B1274F24A592386805EE07E225EEF18669474D56CF490A78B8A92D8FFC1

**Nome allegato:** Sottosez\_3.3\_All.A\_Dotazione\_organica.pdf  
**Impronta** DC1B2668012AE6D24CA691E33322C72AACE0053EB489A5514E3EF859AF92CAFF

**Nome allegato:** Sottosez\_3.3\_All.B\_Piano\_assunz.\_2025.pdf  
**Impronta** 333BC431D8453060D96B2013AEBBB55C68BD39271BF5486C82BE0157CAC1E762

**Nome allegato:** Sottosez\_3.3\_All.C\_Costo\_dotazione\_org..pdf  
**Impronta** FA0B8C1EAC9CBF7AD49E5E1CC7F9C0E2F5A2A6758CA276C5B5C937A81FABBCCB

**Nome allegato:** Sottosez\_3.3\_All.D\_Verifica\_limiti\_spesa\_2025.pdf  
**Impronta** 2E9635370D2E7470BF2468EAA818BDD30548D8C6FC90074322BE0DB10FE9C213

**Nome allegato:** Sottosez\_3.3\_All.E\_Risorse\_finanz.\_piano\_assunz.\_2025.pdf  
**Impronta** 37711D26E61CD863A94C1FBE1985A9657C2AD1101A3F2E276C586EEC58D38380

**Nome allegato:** Sottosez\_3.3\_All.F\_Progr.\_verticali\_2025.pdf  
**Impronta** 7E90C89867B742EC456AEBBE5339F90835F554A6407A0FAE05C7E2238B4E4146



## **RIEPILOGO FIRME DELIBERA**

**DPB DIPARTIMENTO RISORSE - Sede L'Aquila  
DRG DIREZIONE GENERALE  
CAP SERVIZIO AUTONOMO CONTROLLI E ANTICORRUZIONE  
DPB004 SERVIZIO INNOVAZIONE, GARE E CONTRATTI  
DPB010 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE  
DPB012 SERVIZIO INFORMATICA E STATISTICA  
CAP001 Uffici del servizio  
DRG003 SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA E COOPERAZIONE TERRITORIALE E INTERNAZIONALE  
DPB004005 Ufficio Performance e Controllo di Gestione**

*(Firmato digitalmente da)*

**MARCO MARSILIO  
PRESIDENTE**

Data: 31/01/2025 20:04:41

Nr. di serie certificato: 5268348803568529325

*(Firmato digitalmente da)*

**EMANUELA MURRI  
SEGRETARIO**

Data: 31/01/2025 20:17:51

Nr. di serie certificato: 944479494590345665



## **2.3. PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 - 2027**

## 1. INTRODUZIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive nasce per dare concreta attuazione ai principi delle pari opportunità e della non discriminazione, sanciti nella Carta Costituzionale, nei Trattati internazionali e nei Trattati istitutivi dell'Unione Europea.

Nel giugno 2000, la Commissione Europea, con la direttiva 2000/43/CE, adotta una innovativa strategia quadro in materia di parità tra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

A seguire il legislatore nazionale ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato a rimuovere gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Attraverso la pianificazione delle azioni positive vengono, quindi, individuati gli strumenti necessari:

- per riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione,
- per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro,
- per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità,
- per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro,
- per favorire condizioni di benessere lavorativo,
- per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche.

## 2. IL CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E NAZIONALE

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

Si ritiene, pertanto, ancora utile richiamare le fonti normative:

- la Legge 10.4.1991 n. 125 e s.m.i., recante "*Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*";
- la Legge 8.3.2000 n. 53 e s.m.i., recante "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*";
- il D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 e s.m.i., recante il "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*";
- il D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i., recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" ed in particolare gli artt. 7, 54 e 57;
- i DD. Lgs. 9.7.2003 n. 215 e n. 216 e s.m.i., recanti rispettivamente "*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*" e "*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*";
- il D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i., recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*,

- a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”;
- il D. Lgs. 9.4.2008 n. 81 e s.m.i., recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
  - la Legge 4.11.2010 n. 183 e s.m.i. “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” ed in particolare l'art. 21, che ha modificato il D. Lgs. n. 165/2001 con l'introduzione di “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;
  - la Direttiva 4.3.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che in attuazione del succitato art. 21 della Legge n. 183/2010 e s.m.i. ha introdotto “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”;
  - la Legge Regionale Abruzzo 14.9.1999 n. 77 e s.m.i., recante “Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo”;
  - la Legge Regionale Abruzzo 14.6.2012 n. 26, recante “Istituzione della Commissione Regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini”;
  - la Direttiva 26.6.2019 n. 2/2019, della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che ha sostituito integralmente la precedente Direttiva 23.5.2007 dei Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'Innovazione della P.A. (“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”);
  - il Decreto Legislativo 30 giugno 2022 n. 105/2022 recante “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”;

Si richiama inoltre l'art. 5 del D.L. 30.4.2022 n. 36, convertito dalla Legge 29.6.2022 n. 79, articolo rubricato “Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere”, che prevede: “Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, paragrafo 4, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, adotta specifiche linee guida”.

Alla succitata norma è stata data attuazione attraverso la pubblicazione delle *Linee Guida sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”*, approvate il 6 ottobre 2022 dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e per le Pari opportunità e la Famiglia.

Si ritiene utile evidenziare, infine, che anche il D.P.R. n. 82 del 16.6.2023, che ha approvato il *Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*, contiene norme per il rafforzamento della parità di genere, in particolare innovando l'art. 6 del D.P.R. n. 487/1987, che viene specificamente dedicato all'*Equilibrio di genere*, ed aggiungendo ai titoli di preferenza nelle graduatorie di concorso pubblico quello di cui alla lett. o dell'art. 5, comma 4 del decreto, relativo all'*appartenenza al genere meno rappresentato*.

Per quanto di specifico interesse sul presente documento, si richiama in particolare l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i., rubricato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)*", secondo cui:

*"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".*

Altri documenti che rilevano e che si richiamano sono il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale.

Giova rammentare, infine, che per effetto dell'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80, convertito dalla Legge 6.8.2021 n. 113, le informazioni contenute nel Piano delle Azioni Positive confluiscono, al pari degli altri principali strumenti di pianificazione organizzativa, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> V. in particolare i commi 1, 2 e 3 dell'art. 6 "*Piano integrato di attività e organizzazione*" del D.L. n. 80 del 9.6.2021, conv. dalla Legge 6.8.2021 n. 113, che prevede:

*"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

Infine, si richiama in estrema sintesi quanto previsto dalla Legge n. 168 del 24.11.2023, recante *Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica*, che, tra i possibili strumenti di prevenzione del fenomeno, inserisce anche, all'art. 6, il ricorso ad iniziative formative dedicate, demandando al Ministro per le Pari Opportunità la definizione di apposite linee guida nazionali, da redigersi anche con il supporto del Comitato tecnico-scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica, allo scopo di *orientare una formazione adeguata e omogenea degli operatori che a diverso titolo entrano in contatto con le donne vittime di violenza*.

Da ultimo, con Direttiva del 29.11.2023 sul *riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha focalizzato l'attenzione, sempre partendo dagli obiettivi del legislatore, sull'importanza di *percorsi formativi adeguati* che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, e su *adeguate campagne di informazione*, anche continuative, all'interno degli ambienti di lavoro pubblico.

Si è oramai consapevoli che la formazione e la sensibilizzazione sono strumenti essenziali di promozione di un profondo cambiamento culturale, attraverso cui prevenire episodi di discriminazione, violenza e molestia e riconoscere e rimuovere tali fenomeni fin dai primi segnali.

### 3. IL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – CUG

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. prevede la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dello stesso decreto, del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*"

a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all' articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*

e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*

g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

3. *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198*".

(CUG) che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle *“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)”*, contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La successiva Direttiva n. 2 del 26.6.2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ribadisce la necessità che la scelta dei componenti ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza ed all’esito dell’espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell’amministrazione.

Con l’istituzione del CUG, il legislatore ha inteso assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall’altro, a garantire l’assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione.

In tale previsione, il CUG contribuisce dunque all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il CUG fornisce parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull’organizzazione e gestione del personale.

Relativamente al Piano triennale delle Azioni Positive, il CUG monitora costantemente i dati al fine di verificare l’efficacia delle azioni adottate ed il rispetto degli obiettivi del Piano nell’ambito delle scelte organizzative e nel conferimento degli incarichi, promuovendo soluzioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze.

La centralità del descritto ruolo del Comitato è stata di recente ribadita, in particolare nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29.11.2023, che al par. 3.1. inserisce per l’appunto, tra le *Azioni per una cultura del “rispetto”*, l’assoluta necessità della costituzione e dell’operatività di tale organismo in tutte le Amministrazioni pubbliche indicate dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., chiamato ad operare non in maniera isolata, ma all’interno di una rete di relazioni con alti soggetti: dal responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, alla Consigliera di parità, all’OIV, al RSSPP, alla consigliera di fiducia, laddove nominata, ed altri.

La stessa Direttiva evidenzia in maniera articolata le attività e le azioni di competenza del CUG volte a far emergere segnalazioni di violenza contro le donne: divulgazione di materiale informativo all’interno delle Amministrazioni per sensibilizzare il personale sui fenomeni di violenza; pubblicazione sul sito Internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522, per la richiesta di aiuto in sicurezza; attivazione di iniziative formative per i dipendenti, di azioni di monitoraggio e sensibilizzazione sulle situazioni di violenza/molestie, di adozione di Codici etici.

\*\*\*\*\*

La Regione Abruzzo ha rinnovato la composizione del C.U.G, previa pubblicazione di apposito avviso, con Determinazione Dirigenziale n. DPB011/244 del 18.5.2021.

All’esito del trasferimento delle competenze *“Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta*

*Regionale*” e “*Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive*” dal Servizio Personale al Servizio Organizzazione, disposto dalla D.G.R. n. 418 del 9.7.2021, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/117 del 28.7.2021 si è proceduto all’integrazione del CUG dell’Amministrazione ed alla sostituzione del relativo Presidente.

Con successivi provvedimenti del Servizio Organizzazione, da ultimo contenuti nella Determinazione Dirigenziale n. DPB010/165 del 5.12.2024, si è proceduto alle ulteriori modifiche/integrazioni della composizione del Comitato di volta in volta necessarie.

L’attività dell’Organismo è disciplinata dal Regolamento del 17.4.2012, integrato il 9.9.2013 ed aggiornato il 5.10.2017.

#### **4. IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

L'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006 definisce le azioni positive quali misure temporanee e speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Secondo quanto previsto dalla normativa sopra indicata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro, in particolare delle donne.

L'obiettivo del presente Piano è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un documento programmatico progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno della stessa struttura.

Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali gap e le diversità di condizioni tra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L'obiettivo del Piano triennale delle Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, e costruire buone prassi che concepiscono la differenza di genere più come una risorsa per l'Amministrazione che come un vincolo.

Pertanto, l'obiettivo primario del Piano è quello di migliorare l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere, con un approccio che sia consapevole delle diversità dei soggetti, rispettosa delle individualità, che non accetti le false neutralità delle regole uguali per tutti, che punti a riequilibrare il lato maschile e femminile dell'organizzazione, non solo in termini numerici, ma soprattutto in termini di cultura e comportamenti.

#### **5. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

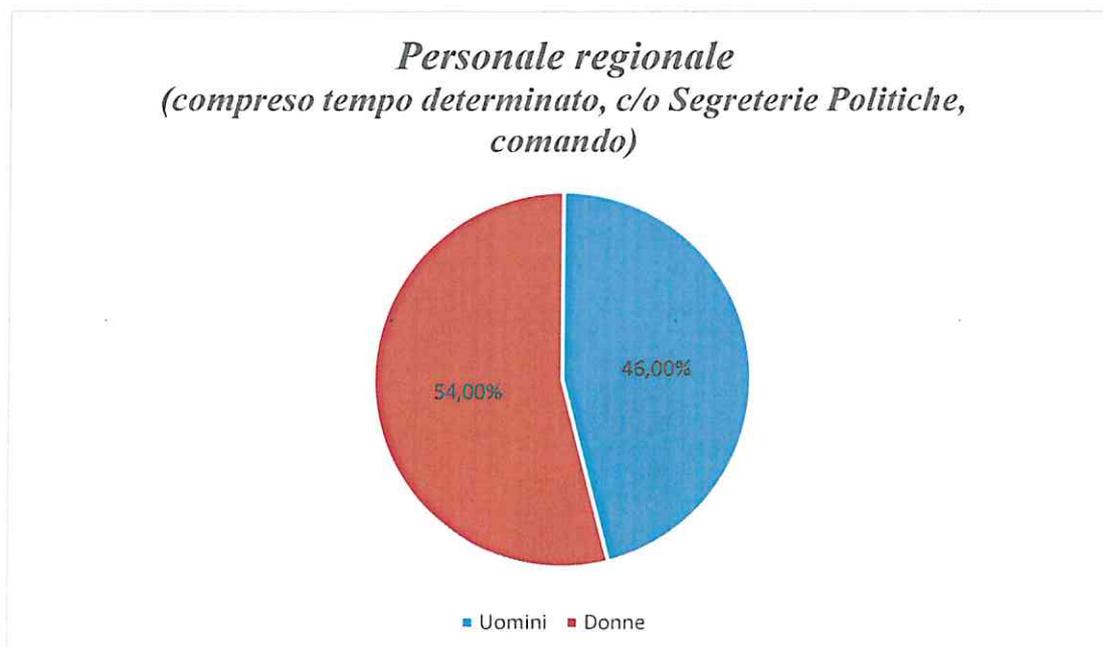
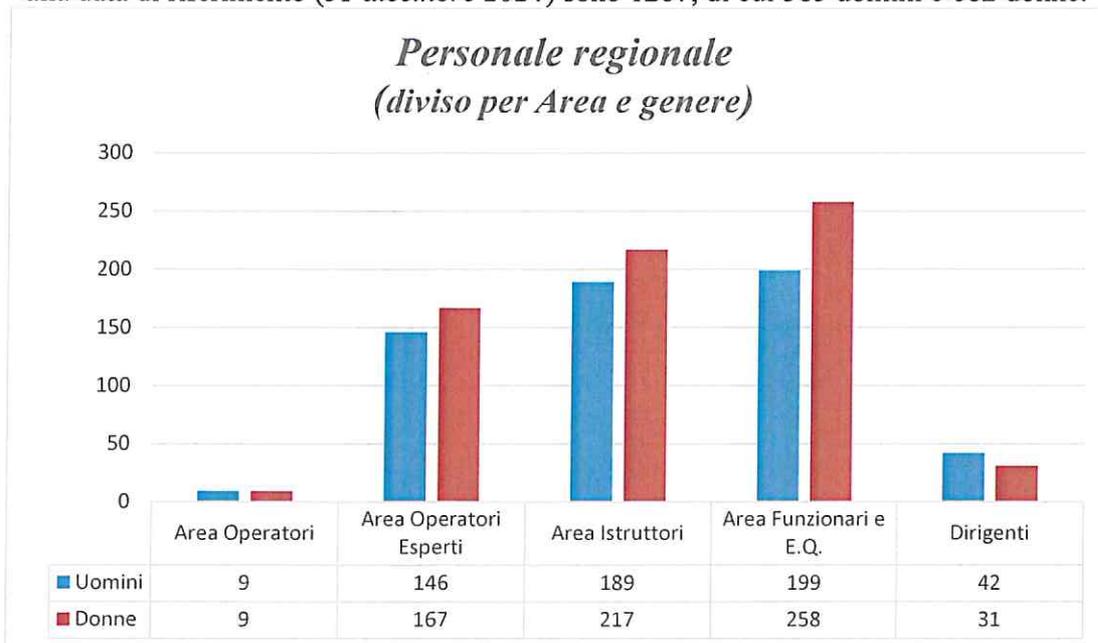
Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente.

Solo a seguito di tale analisi è, infatti, possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più adeguate per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Pertanto, si è proceduto ad analizzare il personale della Giunta Regionale, al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili aggiornati al **31.12.2024**.

### 5.1 Personale regionale per Area e genere

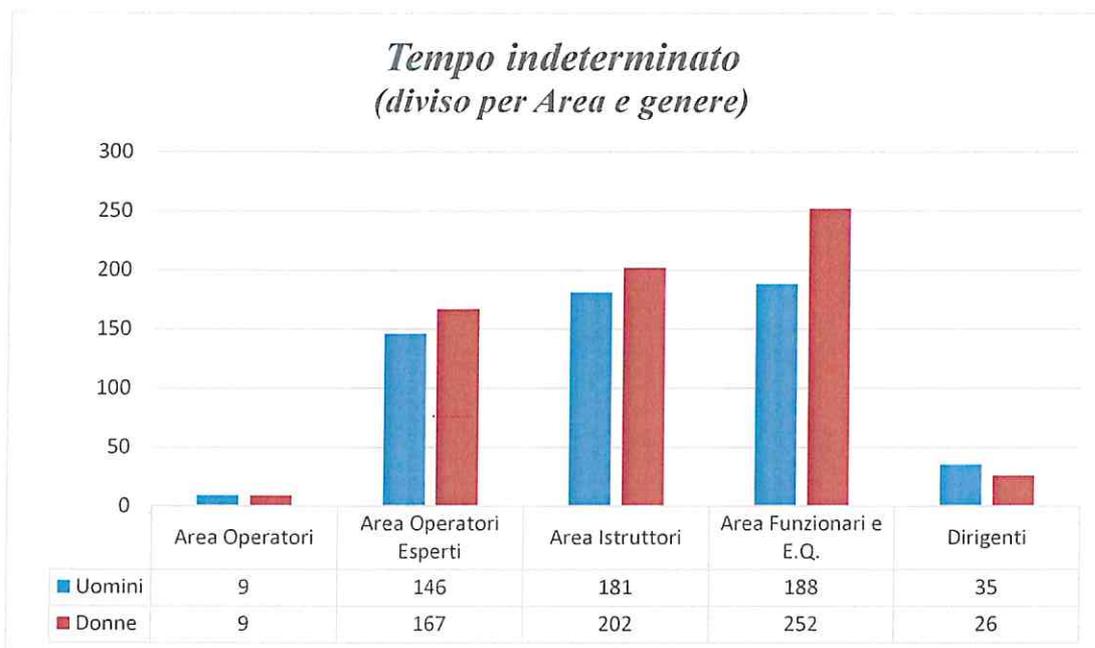
I dipendenti a tempo indeterminato, determinato, presso le segreterie politiche e quelli in comando, alla data di riferimento (31 dicembre 2024) sono 1267, di cui 585 uomini e 682 donne.



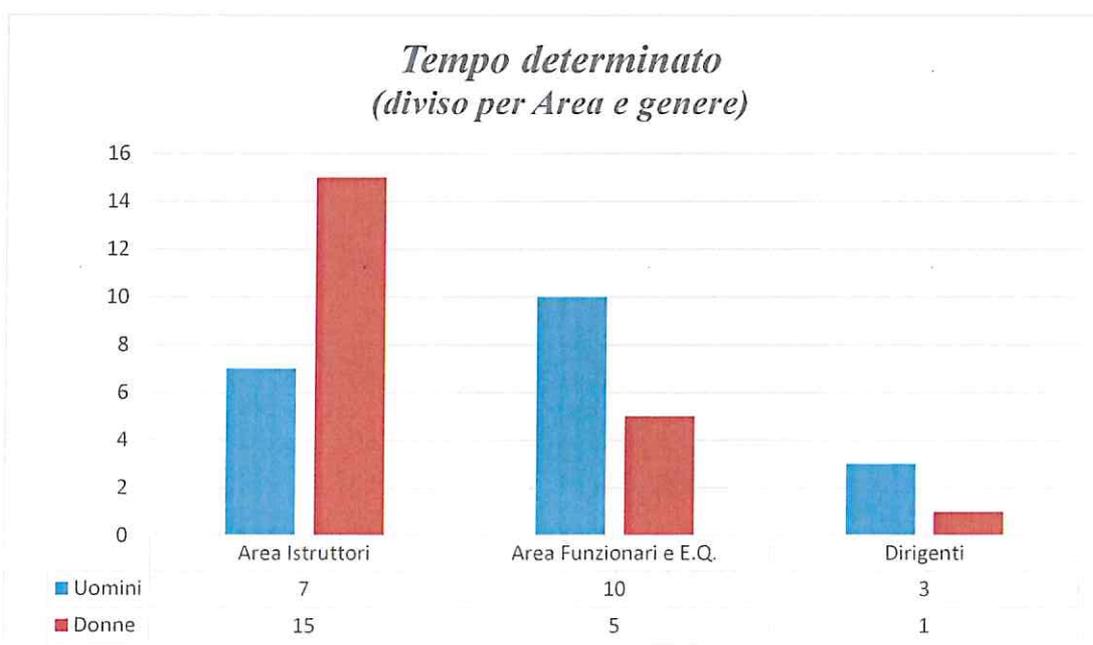
Per le donne, come per gli uomini, risulta essere l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione quella maggiormente rappresentata.

Le donne con profili professionali apicali sono il 42% delle dipendenti donne mentre gli uomini con profili professionali apicali rappresentano il 41% dei dipendenti di sesso maschile.

### 5.2 Dipendenti a tempo indeterminato per Area e genere



### 5.3 Dipendenti a tempo determinato per Area e genere



*(E' compreso anche il personale a tempo determinato delle segreterie politiche)*

## 6. GLI OBIETTIVI E LE INIZIATIVE

### • Premessa

Il presente Piano va letto in raccordo con i Piani 2022 – 2024, 2023 – 2025 e 2024 - 2026, di cui costituisce il completamento e, al tempo stesso, l'evoluzione.

In proposito, con D.G.R. n. 418 del 9.7.2021 si è disposto il passaggio delle competenze “*Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale*” e “*Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive*” dal Servizio Personale - Ufficio Affari Giuridici al Servizio Organizzazione - Ufficio Sviluppo Occupazionale e Comunicazione Interna.

Quindi, con D.G.R. n. 939 del 30.12.2021, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023, nel quale, in considerazione delle criticità legate alla pandemia da Covid-19, causa di forti rallentamenti nelle attività promosse in precedenza dall'Amministrazione, si è ritenuto di mantenere anche per il triennio di riferimento gli obiettivi non ancora raggiunti in quello precedente, con l'aggiunta di altri due obiettivi, di cui uno sul benessere organizzativo e l'altro sull'approvazione del Codice Etico.

A seguire, con D.G.R. n. 74 del 14.2.2022, di adozione del Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024, nell'intento di assicurare continuità all'azione amministrativa dell'Ente in materia di azioni positive, sono stati riproposti i medesimi obiettivi e dunque:

Obiettivo 1 – Bilancio di genere

Obiettivo 2 – Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 – Indagine sul benessere organizzativo

Obiettivo 4 – Approvazione del Codice Etico con l'Istituzione Consigliera/e di fiducia.

A seguito delle modifiche normative *medio tempore* intervenute, in sede di approvazione del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021, conv. dalla Legge n. 113 del 6.8.2021 e s.m.i., con D.G.R. n. 79 del 17.2.2023 è stato approvato, tra gli ulteriori allegati al P.I.A.O. 2023 – 2025 annualità 2023, il Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2023 – 2025, i cui obiettivi sono declinati come segue:

Obiettivo 1 – Completamento delle azioni finalizzate all'approvazione del Bilancio di genere

Obiettivo 2 – Implementazione della Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 – Completamento delle azioni finalizzate all'attuazione delle Indagini sul benessere organizzativo

Obiettivo 4 – Completamento delle azioni finalizzate all'Approvazione Approvazione del Codice Etico con l'Istituzione del Consigliera/e di fiducia

Obiettivo 5 – Approvazione della “Carta del tempo del lavoro manageriale”.

Da ultimo, nel Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2024 – 2026, costituente la Sezione 2 - Sottosezione 2.3 del P.I.A.O. 2024 – 2026, annualità 2024, approvato con D.G.R. n. 72 del 31.1.2024, gli obiettivi di cui sopra sono stati aggiornati e rielaborati come segue:

**OBIETTIVO 1 – IMPLEMENTAZIONE E RIMODULAZIONE DELLE AZIONI FINALIZZATE ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE, ATTRAVERSO L'ELABORAZIONE DI UN**

QUESTIONARIO PER LA CATALOGAZIONE DEGLI INTERVENTI SVOLTI O PROGRAMMATI DA CIASCUN DIPARTIMENTO/SERVIZIO AUTONOMO, IN UN'OTTICA DI UTILIZZO DELLE RISORSE SECONDO UNA CULTURA DI GENERE

**OBIETTIVO 2 – IMPLEMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IMPRONTATA SULLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

**OBIETTIVO 3 – ELABORAZIONE DEI RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO IN RACCORDO CON IL CUG**

**OBIETTIVO 4 – COMPLETAMENTO DELL'ITER DI ISTITUZIONE DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA**

**OBIETTIVO 5 – APPROVAZIONE DELLA “CARTA DEL TEMPO DEL LAVORO MANAGERIALE”.**

\*\*\*\*\*

Nel corso del 2024 sono state implementate tutte le attività funzionali al conseguimento degli obiettivi di che trattasi.

In particolare:

- **Quanto all'Obiettivo n. 1:**

Come illustrato nella descrizione dell'obiettivo nel conferente Piano, allo scopo di meglio approfondire il grado e le modalità di attuazione delle politiche di genere all'interno dell'operato dell'Amministrazione, si è proceduto alla somministrazione di un questionario (elaborato secondo lo schema di cui all'All. B al Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026), che è stato sottoposto alla compilazione da parte di tutte le strutture amministrative della Giunta Regionale, con l'intento di tracciare, attraverso le relative risultanze, un quadro completo ed aggiornato non solo delle iniziative specificamente dedicate alla parità di genere, ma anche del riflesso che ogni altra iniziativa ha in termini di prevenzione del fenomeno della discriminazione di genere e di attuazione concreta del principio della pari opportunità.

La somministrazione è stata dunque condotta in un'ottica di equilibrio di genere, avendo riguardo agli effetti che i progetti, gli avvisi, i bandi di varia tipologia, le attività in genere, nonché le connesse risorse finanziarie, possono avere sull'attuazione di una concreta parità di opportunità di lavoro, di sviluppo imprenditoriale e professionale, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di crescita personale, lavorativa e culturale.

Si è proceduto, allo scopo, ad una classificazione degli interventi effettuati al fine di soddisfare le esigenze emerse, a seguito di una possibile valutazione dei bisogni attraverso un'analisi del contesto territoriale, sociale, economico, culturale, etc., con la definizione delle seguenti aree di intervento:

FORMAZIONE; OCCUPAZIONE; LAVORO AUTONOMO – IMPRENDITORIA; CONCILIAZIONE VITA – LAVORO; SALUTE; PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA.

Nello specifico, con nota prot. n. DPB010/382417/24 del 2.10.2024 - inviata, per opportuna conoscenza, anche al CUG - il questionario è stato trasmesso a tutte le Strutture della Giunta Regionale (Direzione Generale, Dipartimenti e Servizi Autonomi) per la relativa compilazione ed il riscontro attraverso l'inserimento dei dati, in forma aggregata per tutti i Servizi di ciascun Dipartimento.

La nota è stata riscontrata come segue:

- Servizio Autonomo Audit – ADA: nota prot. n. 441409/24 del 14.11.2024;
- Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione – CAP: nota prot. n. 384771/24 del 3.10.2024 (esito negativo);
- Direzione Generale – DRG: nota prot. n. 466782/24 del 2.12.2024;
- Dipartimento Avvocatura Regionale e Attività Legislativa – AVV: nota prot. n. 496148/24 del 19.12.2024 (esito negativo);
- Dipartimento Presidenza – Programmazione -Turismo – DPA: nota prot. n. 499838/24 del 23.12.2024 (esito negativo);
- Dipartimento Risorse – DPB: nota prot. n. 472344/24 del 5.12.2024;
- Dipartimento Territorio Ambiente – DPC: nota prot. n. 476893/24 del 9.12.2024 (esito negativo);
- Dipartimento Agricoltura – DPD: nota prot. n. 500763/24 del 23.12.2024;
- Dipartimento Infrastrutture – Trasporti – DPE: nota prot. n. 459567/24 del 27.11.2024;
- Dipartimento Sanità – DPF: nota prot. n. 9211/25 del 13.1.2025 (esito negativo);
- Dipartimento Sociale – Enti Locali – Cultura – DPG: nota prot. n. 464923/24 del 2.12.2024;
- Dipartimento Lavoro e Attività Produttive – DPH: nota prot. n. 439315 del 13.11.2024.

Si riportano di seguito le tabelle oggetto di riscontro.

SERVIZIO AUTONOMO AUDIT - ADA				
AREA DI INTERVENTO				
FORMAZIONE	DESCRIZIONE	Partecipazione attiva di tutto il personale del Servizio alle formazioni promosse dal Dipartimento Risorse inclusi i corsi su "la comunicazione gentile e l'armonia delle relazioni" e per dirigente e funzionari il "Benessere Organizzativo e Conciliazione dei tempi di Vita"		
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	X neutrale
	BENEFICIARI	tutti i dipendenti del Servizio Autonomo Audit		
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	capitoli gestiti dal Dipartimento Risorse		
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE	Nel 2024 si è curata la stabilizzazione del personale a tempo determinato del Servizio Autonomo Audit, in forza del disposto dell'art. 3 "Disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali", co. 5, della L. n. 74/2023 del 22.06.2023 di conversione in legge del D.L. 44/2023		
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	X neutrale
	BENEFICIARI	Personale del servizio, 2 dipendenti cat. D ed una Dipendente cat. C		
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	cap.11204.1/2/3 € 58.723,76 per l'esercizio 2024; € 109.058,12 per l'esercizio 2025; € 109.058,34 per l'esercizio 2026		
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	DESCRIZIONE	Accordo individuale per la concessione del lavoro agile a tutti i dipendenti, per permettere di conciliare meglio le esigenze personali o familiari con quelle lavorative		



	<b>RISORSE FINANZIARIE DEDICATE</b> (cap. e importo)	il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate alla formazione			
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE	Interventi finalizzati a favorire l'occupazione (es. Servizi di informazione, orientamento e consulenza per inserimento / reinserimento nel mondo del lavoro, tirocini, apprendistato, servizio civile, tutele, etc.);			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile		neutrale
	BENEFICIARI	l'azione non compete alla struttura.			
	<b>RISORSE FINANZIARIE DEDICATE</b> (cap. e importo)	il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate all'occupazione			
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE	Interventi volti ad incentivare la creazione di impresa (es. Strumenti per l'accesso al credito, Sostegno all'imprenditoria, etc.);			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	X	sensibile	neutrale

**Micro, Piccole e Medie Imprese:**

- Bando pubblico (pubblicato sul B.U.R.A.T. speciale n. 50 del 26 aprile 2017) per la concessione di aiuti alle imprese: «**FARE CENTRO – IL RIENTRO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE NEI CENTRI STORICI**» «Incentivi per favorire progetti di trasferimento o avvio di nuove attività produttive per il ripopolamento dei centri storici e dei piccoli borghi dei Comuni del cratere danneggiati a seguito del sisma dell'aprile 2009».

- **Bando per la misura Restart – Fare Impresa «Strumento a sostegno dell'accesso al credito delle Micro Piccole Imprese ricadenti nel territorio del Cratere Sismico aquilano 2009 con particolare attenzione a coloro che hanno difficoltà di accesso al credito attraverso la concessione di una garanzia “a primo rischio” abbinata alla concessione di una sovvenzione “in conto capitale.”»** pubblicato sul BURA Speciale n° 89 del 6/07/2022. Il Bando prevede due linee di intervento complementari tra di loro:

A – Linea di intervento per il rilascio di garanzie per Euro 4.750.000;

B – Linea di intervento per la concessione di una sovvenzione diretta a fondo perduto per Euro 4.750.000.

La linea di intervento A è attuata attraverso i Confidi selezionati tramite l'Avviso Pubblico “Restart Fare Impresa – Avviso Confidi” del 06/10/2021, mentre la linea di intervento B è attuata direttamente da Fi.R.A. Spa;

La dotazione finanziaria è pari ad € 10.000.000,00

Risorse a disposizione delle imprese: 9, 5 mln in esecuzione di programmi di investimento per un ammontare unitario massimo di € 140.000 per ogni soggetto richiedente da utilizzarsi nei seguenti termini:

- quanto ad euro 100.000,00, concessa sotto forma di garanzia da utilizzarsi a sostegno di un finanziamento dedicato al progetto di investimento unitario;

- quanto ad euro 40.000,00, concessa sotto forma di sovvenzione diretta a fondo perduto, corrispondente ad un massimo del 40% del finanziamento bancario ottenuto e deliberato di cui al punto precedente.

**Lavoro autonomo:**

- Progetto 1000 Esperti Abruzzo - CUP: C91B21007190006 - PNRR, Missione 1 “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo”, Componente 1 “Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA”, Investimento 2.2 “Task Force digitalizzazione, monitoraggio e performance”, sub-investimento 2.2.1 “Assistenza tecnica a livello centrale e locale”, finanziato dall'Unione Europea – Next Generation EU”. Nell'ambito del Progetto, si fa riferimento all'equilibrio di genere sia in fase di individuazione delle Commissioni per la selezione degli esperti/professionisti (cfr. art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e D.L. 9 giugno 2021, n. 80), sia in fase di colloquio selettivo (cfr. art. 4, comma 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 ottobre 2021, il quale prevede che “Le Amministrazioni (...) invitano al colloquio selettivo un numero di candidati per il conferimento dell'incarico pari ad almeno 4 volte il numero di professionalità richieste, al fine di assicurare il rispetto della parità di genere, un numero superiore di candidati e li sottopongono ad un colloquio selettivo per il conferimento degli incarichi”).

BENEFICIARI

	<p>RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)</p> <p>Cap. 282460 dotazione finanziaria € 20.000.000,00 per il Bando "Fare Centro";          Cap. 282490 dotazione finanziaria € 10.000.000,00 per il Bando "Azioni di Sostegno per l'Accesso al Credito delle Imprese" Linea di intervento per il rilascio di garanzie e per la concessione di una sovvenzione in conto capitale, attuato dalla Regione Abruzzo tramite la società in house Fi.R.A. S.p.A, individuata quale soggetto Gestore del Fondo di Garanzia denominato "Fondo Sisma 2009";          Cap. 18000 dotazione finanziaria € 11.539.000,00 per il "Progetto 1000 esperti - Incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR per la Regione Abruzzo".</p>				
<p>CONCILIAZIONE VITA - LAVORO</p>	<p>DESCRIZIONE</p> <p>interventi finalizzati alla conciliazione delle esigenze di vita – lavoro nell'ambito del pubblico impiego e del settore privato (es. congedi, forme di lavoro agile, etc.) e per assicurare la cura dei familiari (es. infanzia, anziani, non autosufficienti, etc.).</p> <p>TIPOLOGIA DI SPESA</p> <table border="1" data-bbox="544 159 616 1417"> <tr> <td>diretta a ridurre le disuguaglianze di genere</td> <td>X</td> <td>sensibile</td> <td>neutrale</td> </tr> </table> <p>BENEFICIARI</p> <p>tutto il personale del Servizio DRG011 che ha manifestato/manifesta la necessità di lavoro agile, congedi, permessi L. 104 per assist. Handicap.</p> <p>RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)</p> <p>il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate alla conciliazione vita- lavoro</p>	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	X	sensibile	neutrale
diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	X	sensibile	neutrale		
<p>SALUTE</p>	<p>DESCRIZIONE</p> <p>Interventi finalizzati al miglioramento dello stato di salute e di benessere della collettività e dei singoli cittadini, rimuovendo le cause di malattia e riducendo i fattori di rischio, nonché orientando la popolazione alla consapevolezza e all'applicazione di corretti stili di vita (es. Promozione di corretti stili di vita, lotta alle dipendenze, prevenzione, incentivi allo sport, etc.).</p> <p>TIPOLOGIA DI SPESA</p> <table border="1" data-bbox="927 159 999 1417"> <tr> <td>diretta a ridurre le disuguaglianze di genere</td> <td></td> <td>sensibile</td> <td>neutrale</td> </tr> </table> <p>BENEFICIARI</p> <p>l'azione non compete alla struttura.</p> <p>RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)</p> <p>il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate alla salute</p>	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale		
<p>PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA</p>	<p>DESCRIZIONE</p> <p>interventi finalizzati alla prevenzione della violenza di genere e alla accoglienza, protezione, solidarietà, sostegno e soccorso alle vittime di violenza (es. incontri informativi, sostegno alle reti territoriali antiviolenza, accoglienza, etc.).</p> <p>TIPOLOGIA DI SPESA</p> <table border="1" data-bbox="1214 159 1286 1417"> <tr> <td>diretta a ridurre le disuguaglianze di genere</td> <td></td> <td>sensibile</td> <td>neutrale</td> </tr> </table> <p>BENEFICIARI</p> <p>l'azione non compete alla struttura.</p> <p>RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)</p> <p>il Servizio DRG011 non dispone di risorse finanziarie dedicate alla protezione e contrasto alla violenza</p>	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale		

DIPARTIMENTO RISORSE					
AREA DI INTERVENTO					
FORMAZIONE	DESCRIZIONE	DPB010 - stata prevista nel PIAO di cui alla DGR n. 72/2024, sezione Piano Triennale 2024 - 2026 e piano annuale 2024 delle attività formative per il personale della Giunta Regionale, l'AZIONE FORMATIVA n. 5 : Piano delle Azioni positive nel quale sono - statti attivati n. 2 corsi di formazione: 1) "BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA" 2) "LA COMUNICAZIONE GENTILE - L'ARMONIA DELLE RELAZIONI TRA COLLEGGI E CITTADINI"			
	TIPOLOGIA DI SPESA	<input checked="" type="checkbox"/> diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	<input type="checkbox"/> sensibile	<input type="checkbox"/> neutrale	
	BENEFICIARI	1) Responsabili di ufficio e Dirigenti: "BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA" 2) Tutti i dipendenti: "LA COMUNICAZIONE GENTILE - L'ARMONIA DELLE RELAZIONI TRA COLLEGGI E CITTADINI" ;			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	1) "BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA" : cap. n. 11450 art.2 - PDC 1.03.02.04.000 esercizio 2024 - € 4.800,00 2) "LA COMUNICAZIONE GENTILE - L'ARMONIA DELLE RELAZIONI TRA COLLEGGI E CITTADINI" : cap. n. 11450 art.2 - PDC 1.03.02.04.000 esercizio 2024 - € 6.000,00			
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE	DPB011 - WELFARE - BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI REGIONALI			
	TIPOLOGIA DI SPESA	<input type="checkbox"/> diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	<input type="checkbox"/> sensibile	<input checked="" type="checkbox"/> neutrale	
	BENEFICIARI	DIPENDENTI REGIONALI			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	BORSE DI STUDIO EURO 143.000,00 cap. 165			

	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
	DESCRIZIONE						
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile			neutrale	
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
	DESCRIZIONE	<b>DPB011 - CONGEDI PER MATERNITA' - LEGGE N. 104/92 -</b>					
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	X	sensibile	X	neutrale	
	BENEFICIARI	DIPENDENTI REGIONALI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
	DESCRIZIONE						
SALUTE	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale	
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						
	DESCRIZIONE						
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile		neutrale	
	BENEFICIARI						
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)						

DIPARTIMENTO AGRICOLTURA - DPD				
AREA DI INTERVENTO				
FORMAZIONE	DESCRIZIONE			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE	<p><b>CSR 2023-2027 Bando SRG06 "LEADER - attuazione strategie di sviluppo locale" (due bandi pubblicati, uno ad ottobre 2023 e l'altro a novembre 2024).</b>            Lo Sviluppo locale LEADER è attuato attraverso Strategie di Sviluppo Locale (SSL), ai sensi dell'art. 32 del Reg. (UE) 2021/1060, e ha un ruolo strategico nel favorire la vitalità delle zone rurali e contrastare fenomeni di spopolamento, povertà e degrado ambientale. L'intervento SRG06 contribuisce all'obiettivo specifico 8 della PAC: promuovere l'occupazione, la crescita, la parità di genere, inclusa la partecipazione delle donne all'agricoltura, l'inclusione sociale e lo sviluppo locale nelle zone rurali, compresa la bioeconomia circolare e la silvicoltura sostenibile. L'intervento premia la partecipazione delle donne assegnando 5 punti alle SSL che favoriscono la promozione della parità di genere.</p> <p><b>CSR 2023-2027 Bando "SRD03 - Investimenti nelle aziende agricole per la diversificazione in attività non agricole" (bando pubblicato a dicembre 2023).</b>            L'intervento è finalizzato ad incentivare gli investimenti per le attività di diversificazione aziendale che favoriscono la crescita economica e lo sviluppo sostenibile nelle zone rurali, contribuendo anche a migliorare l'equilibrio territoriale, sia in termini economici che sociali. Il bando premia la partecipazione delle donne assegnando di 3 punti alle domande di sostegno presentate da una donna.</p>		
	TIPOLOGIA DI SPESA	x	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile
	BENEFICIARI	<p><b>SRG06:</b> Gruppi di Azione Locale (GAL)  <b>SRD03:</b> imprenditori agricoli, singoli o associati, ai sensi dell'art. 2135 del codice civile (esclusi gli imprenditori che esercitano esclusivamente attività di selvicoltura e acquacoltura)</p>		
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	<p><b>SRG06:</b> € 21.850.000,00  <b>SRD03:</b> € 6.000.000,00</p>		

LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE	<p><b>PSR 2014-2022 M6 - SM 6.1 Intervento 6.1.1 - Aiuti all'avviamento di attività imprenditoriali per i giovani agricoltori</b> L'intervento "Aiuti all'avviamento di attività imprenditoriali per i giovani agricoltori" è finalizzato alla concessione di un sostegno a giovani imprenditori agricoli, che si insediano per la prima volta in un'azienda agricola in qualità di capo dell'azienda, dietro presentazione di un Piano di Sviluppo Aziendale. Il bando premia la partecipazione delle donne assegnando di 5 punti alle domande di sostegno presentate da una donna.</p> <p><b>CSR 2023-2027 Bando SRE01 - Insediamento giovani agricoltori (Il bando sarà pubblicato a settembre 2025).</b> L'intervento di sostegno al primo insediamento è finalizzato alla concessione di un sostegno a giovani imprenditori agricoli di età fino a quarantuno anni (non compiuti) che si insediano per la prima volta in un'azienda agricola in qualità di capo dell'azienda, dietro presentazione di un piano aziendale per lo sviluppo dell'attività agricola. I criteri utilizzati per selezionare i progetti prevedono che a parità di punteggio sia data priorità alle domande presentate da donne.</p>			
	TIPOLOGIA DI SPESA	x	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	<p><b>MISURA 6.1:</b> giovani imprenditori agricoli che si insediano per la prima volta in un'azienda agricola in qualità di capo dell'azienda  <b>SRE01:</b> Agricoltori di età maggiore ai 18 anni e inferiore a 41 anni non compiuti</p>			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	<p><b>MISURA 6.1:</b> circa € 65.000.000. Nell'ambito della programmazione 2014-2022 sono stati pubblicati 6 bandi di cui 3 in combinazione alla misura 4.1 (pacchetto giovani)  <b>SRE01:</b> € 21.000.000,00</p>			
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)				
SALUTE	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)				
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale

	BENEFICIARI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)					
<b>DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE – TRASPORTI - DPE</b>						
<b>AREA DI INTERVENTO</b>						
FORMAZIONE	DESCRIZIONE					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI					
OCCUPAZIONE	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)					
	DESCRIZIONE					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	BENEFICIARI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)					
	DESCRIZIONE					
CONCiliazione VITA - LAVORO	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)					
CONCiliazione VITA - LAVORO	DESCRIZIONE					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI					

	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)					
SALUTE	DESCRIZIONE					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI					
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)					
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE	Convenzioni con Forze dell'Ordine /Polizia per fruizione gratuita nei trasporti da parte dei propri appartenenti al fine di incrementare il fattore sicurezza a bordo dei treni/autobus regionali				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	X	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	Utenti trasporto pubblico automobilistico e ferroviario				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	cap.181510.4 € 240.000,00				
<b>DIPARTIMENTO SOCIALE – ENTI LOCALI – CULTURA – DPG</b>						
<b>AREA DI INTERVENTO</b>						
FORMAZIONE	DESCRIZIONE	Incremento del 20% della quota denaro delle borse di studio a favore delle studentesse universitarie frequentanti i corsi di studio in materie S.T.E.M.				
	TIPOLOGIA DI SPESA	x	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	Studentesse universitarie per il tramite delle Aziende DSU				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	Cap. 52105/4 € 496.284,59, Cap. 52106/ € 521.098,82, Cap. 52107/4 223.328,07, Cap. 41514/1 € 850.000,00				
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE					
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		sensibile	neutrale
	BENEFICIARI					

	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	
	DESCRIZIONE	
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere
	BENEFICIARI	sensibile
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	neutrale
	DESCRIZIONE	Stipula contratti di smart working tra i Dirigenti dei rispettivi Servizi e il personale dipendente assegnato (ex DGR n. 9/2022)
CONCILIATIONE VITA - LAVORO	TIPOLOGIA DI SPESA	x
	BENEFICIARI	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere Personale dipendente della regione
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	sensibile
	DESCRIZIONE	
SALUTE	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere
	BENEFICIARI	sensibile
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	neutrale
	DESCRIZIONE	
	TIPOLOGIA DI SPESA	INTERVENTI PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	BENEFICIARI	x
	BENEFICIARI	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	sensibile
	DESCRIZIONE	INTERVENTI PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE
	TIPOLOGIA DI SPESA	x
	BENEFICIARI	DONNE E LORO FIGLI
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	CAP. 71666/1 - CAP. 71666/2 € 172.900,00 CAP- 71580/1 - 71580/2 € 907.444,00 CAP 71585/1 - 71585/2 € 373.500,00
<b>DIPARTIMENTO LAVORO E ATTIVITA' PRODUTTIVE – DPH</b>		
AREA DI INTERVENTO	Servizio Occupabilità e lavoro-DPH012 Dirigente: Avv. Antonella Azzariti	

FORMAZIONE	DESCRIZIONE			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			
OCCUPAZIONE	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			
	DESCRIZIONE	INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANI 18.35 ANNI E OVER 36 A VALERE SUL PROGRAMMA FSE PLUS Gli Avvisi incidono positivamente sul target occupazionale delle donne con un coinvolgimento di n.325 donne 18-35 e n. 353 donne OVER 36 grazie anche ad contributo maggiore riconosciuto.		
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	<input checked="" type="checkbox"/> sensibile	neutrale
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	BENEFICIARI	AZIENDE TERRITORIO ABRUZESE		
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	CAP. 52105 FSE (40%) - 52106 FdR (42%)-52107 F. Reg. (18%); Dotazione finanziaria 26 M euro		
	DESCRIZIONE			
CONCiliazione VITA - LAVORO	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			
CONCiliazione VITA - LAVORO	DESCRIZIONE	INTERVENTO WELFARE AZIENDALE A VALERE SU FSE PLUS (OBIETTIVO: Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti)		
	TIPOLOGIA DI SPESA	<input checked="" type="checkbox"/> diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI	AZIENDE TERRITORIO ABRUZESE (Grandi Imprese e piccole e medie imprese, Liberi professionisti, Enti non profit, compresi gli Enti del Terzo settore, Cooperative, Associazioni datoriali)		
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)	CAP. 52105 FSE (40%) - 52106 FdR (42%)-52107 F. Reg. (18%); Dotazione finanziaria: 4 M euro			

SALUTE	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		neutrale
	BENEFICIARI				
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)				
	DESCRIZIONE				
	TIPOLOGIA DI SPESA		diretta a ridurre le disuguaglianze di genere		neutrale
	BENEFICIARI				
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)				
	DESCRIZIONE				

• **Quanto all’Obiettivo n. 2:**

Con D.G.R. n. 72 del 31.1.2024, recante “*Art. 6 del D.L. n. 80 del 9.06.2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113. Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Regione Abruzzo. Triennio 2024 - 2026 - Annualità 2024*”, sono stati approvati, tra l’altro:

- ❖ il *Programma Triennale delle Attività Formative per i dipendenti della Giunta Regionale della Regione Abruzzo – annualità 2024 – 2026*, con cui sono state definite le linee di indirizzo programmatiche della formazione triennale e le aree tematiche, di carattere flessibile, cui ricondurre i singoli interventi formativi da attuare nell’arco temporale considerato.
- ❖ il *Programma annuale delle Attività Formative 2024*”, contenente, sulla base delle suddette linee di indirizzo programmatiche, le specifiche attività formative da sviluppare, nel dettaglio, nel 2024.

In particolare, il Programma ha previsto, al p. 3.6, la formazione obbligatoria improntata sulla cultura delle pari opportunità, descritta nell’*Azione Formativa n. 5 - Piano delle Azioni Positive 2024*, con i seguenti ambiti tematici:

“*RIForma Mentis*”, iniziativa formativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con Fornez PA, fruibile dalla piattaforma Syllabus in formato moodle, composta di quattro moduli formativi

“*La comunicazione gentile*”: l’armonia delle relazioni tra colleghi e cittadini. Strumenti e buone pratiche per migliorare rapporti con i collaboratori e con l’utenza esterna.

“*Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico*”. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita la prevenzione degli atteggiamenti discriminatori, delle molestie, dello straining e del mobbing. Anticipare e gestire i disturbi sul luogo di lavoro.

Obiettivo dei percorsi è stato quello di diffondere la cultura e i valori dell’uguaglianza tra i generi, in tutti i contesti sociali, lavorativi, culturali e territoriali.

Le attività formative si sono regolarmente svolte, attraverso webinar erogati da un ente formatore individuato con apposita procedura di affidamento, come riepilogato nella seguente tabella.

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
ACSEL S.R.L.	“La Comunicazione Gentile. L’Armonia delle relazioni fra colleghi e cittadini”.	E-learning - webinar asincrono.	N. 1 modulo della durata di 4 ore, disponibile in un arco temporale di 3 mesi, dal 1°ottobre al 31 dicembre 2024.	Personale regionale (escluso il personale dirigenziale e responsabili di ufficio, ai quali è stata dedicata analogo attività formativa, qui sotto indicata).
MEDIACONSULT S.R.L.	“Benessere Organizzativo e Conciliazione dei Tempi di Vita”.	E-learning - webinar sincrono.	N. 2 moduli: - 30-09-2024, dalle ore 09:00 alle 12:00;	Personale regionale dell’area dirigenziale e Responsabili di ufficio.

			- 01-10-2024, dalle ore 09:00 alle 12:00, durata complessiva di ore	
SYLLABUS	“RIForma Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro”.	E-learning: webinar asincrono.	- 1 modulo della durata di 1 ora	Personale regionale

- **Quanto all’Obiettivo n. 3:**

Come già illustrato nel Piano delle Azioni Positive 2024, le attività svolte in relazione all’obiettivo conseguono all’avvenuta somministrazione dal 1° al 30 giugno 2023, in forma anonima, attraverso un apposito collegamento sulla Intranet dell’Amministrazione, a tutto il personale della Giunta Regionale, di qualifica dirigenziale e di comparto, di ruolo e a tempo determinato, del *Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo*, il cui modello era stato approvato con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/72 del 19.4.2023, all’esito delle preliminari interlocuzioni con il CUG e con la Consigliera di Parità Regionale.

Il questionario ha rappresentato un utile strumento di ricognizione dello “stato di salute” dell’organizzazione, volto a far emergere sia le criticità che i punti di forza delle strutture in cui l’indagine è stata svolta permettendo, alla luce di ciò, di individuare gli interventi sull’organizzazione interna necessari al miglioramento del benessere dei lavoratori e all’incremento della produttività.

Quanto sopra, nel presupposto che l’efficienza e l’efficacia dei processi e dei risultati di un’organizzazione passi anche attraverso il mantenimento di un adeguato grado di benessere psicofisico di tutte le sue componenti, all’interno di un quadro costruttivo di corretta convivenza lavorativa interna.

I dati emersi dalla somministrazione dei questionari sono stati oggetto di una prima elaborazione statistica da parte del Servizio Informatica e Statistica, di cui si è dato conto, in forma sintetica, nel Piano delle Azioni Positive 2024.

A tale primo esito ha fatto seguito un processo, supportato dal Servizio Informatica e Statistica del Dipartimento Risorse, di ulteriore approfondimento e di elaborazione di dettaglio nell’articolazione dei dati raccolti.

I dati specifici, così come elaborati dal succitato Servizio, relativi a tutte le sezioni del questionario, rappresentati con tabelle e grafici e con diverse possibilità di aggregazione e lettura, con il massimo ventaglio possibile di modalità di lettura degli stessi, funzionale all’interpretazione e all’approfondimento delle relative risultanze, sono stati trasmessi al CUG con nota prot. n. DPB010/520439/23 del 28.12.2023 ed ulteriormente illustrati e condivisi con lo stesso in apposito incontro svoltosi il 19.4.2024, all’esito del quale il Comitato ha espresso vivo apprezzamento per il lavoro svolto e la varietà e ricchezza dei dati disponibili, nonché per la versatilità di utilizzo.

Si aggiunge, infine, il riferimento ai percorsi formativi richiamati sub Obiettivo 2 (“*La comunicazione gentile*” e “*Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico*”) volti, per l’appunto, a promuovere la diffusione di una cultura del lavoro mirata al benessere del personale, a completamento del suddetto questionario.

**L’obiettivo può ritenersi dunque integralmente attuato.**

- **Quanto all'Obiettivo n. 4:**

Il Piano delle Azioni Positive 2024 ha previsto l'obiettivo di portare a compimento il percorso di istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, introdotta dal Codice Etico approvato dalla D.G.R. n. 385 del 10.7.2023, il cui art. 7, comma 6, contempla, tra l'altro, per il soggetto incaricato in base al precedente comma 4, un importo onnicomprensivo forfettario a rimborso delle spese e di ogni onere, subordinatamente e nei limiti dell'assegnazione delle risorse all'uopo dedicate.

Per quanto attiene all'attuazione delle specifiche azioni previste nel Piano, si riporta quanto segue.

**AZIONE 4.1. PREDISPOSIZIONE AVVISO/SCHEMA DI CONVENZIONE PER IL REPERIMENTO DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA.**

Entro il termine stabilito dal Piano (30.6.2024) si è proceduto alla predisposizione di uno schema di avviso e, in alternativa, di uno schema di richiesta ad altri Enti di sottoscrizione di convenzione per il reperimento di tale figura, trasmessi al Dipartimento Risorse con nota prot. n. DPB010/266468/24 del 27.6.2024 nella quale, anche richiamando le precedenti missive relative all'argomento, si tornava a specificare che si sarebbe proceduto *all'attuazione dell'uno o dell'altro strumento a secondo dell'assegnazione o meno delle richieste risorse finanziarie.*

**AZIONE 4.2. ISTITUZIONE DEL/DELLA CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA.**

L'Azione 4.2 prevede l'attivazione della procedura e la contrattualizzazione della figura prescelta, ferma restando la sussistenza delle necessarie risorse finanziarie.

Atteso che al Servizio competente non sono state assegnate le risorse finanziarie necessarie, si è perseguita, come indicato anche nella nota prot. n. DPB010/378345/24 del 30.9.2024 inviata al Dipartimento Risorse, la possibilità di sottoscrivere convenzioni con altri Enti per l'utilizzo congiunto con altra Amministrazione già provvista di tale figura, a titolo gratuito.

In tale direzione, dopo una prima esplorazione, attraverso i siti istituzionali, delle Amministrazioni potenziali destinatarie di richieste di convenzione, con nota prot. n. DPB010/395931/24 dell'11.10.2024 sono state avviate interlocuzioni, in particolare, con l'Università degli Studi dell'Aquila. All'esito delle stesse, con nota acquisita al prot. n. RA/465024/24 del 2.12.2024, l'Università ha comunicato l'impossibilità di sottoscrivere la convenzione per avvalersi della propria Consigliera di Fiducia.

Da tutto quanto sopra esposto si evidenzia, in ogni caso, l'avvenuta sperimentazione di tutti i possibili percorsi finalizzati al reperimento di tale figura, in assenza delle risorse finanziarie occorrenti.

- **Quanto all'Obiettivo n. 5:**

Viene costantemente condotta un'attività di ricerca ed approfondimento circa il ricorso allo strumento della Carta del tempo manageriale, sulla scorta delle Linee Guida Interministeriali pubblicate il 6 ottobre 2022 in linea con le strategie dettate dalle Linee guida interministeriali sulla *"Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni"* pubblicate il 6 ottobre 2022, che declina gli obiettivi prioritari da perseguire *"nell'individuare misure che attribuiscano vantaggi specifici ovvero evitino o compensino*

*svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico", al fine dell'implementazione di tutte le azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione.*

Le linee guida si rivolgono in particolare alle figure che rivestono all'interno delle Amministrazioni ruoli di vertice affinché individuino strumenti volti ad equilibrare situazioni di disegualianza, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione delle donne nello sviluppo professionale.

oooooooooooooooooooo

### GLI OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2025 – 2027

Nell'intento di assicurare la massima continuità agli interventi promossi dalla Giunta Regionale e dal CUG in tema di azioni positive, saranno portate a completamento ed a conclusione le azioni avviate, assicurando la messa a regime degli strumenti programmati in funzione dell'attuazione di una reale parità di genere.

Si è ritenuto peraltro, accanto a ciò, di rimodulare ed aggiornare il Piano alla luce delle effettive ed oggettive possibilità di attuazione pratica di tutti gli obiettivi.

Pertanto, il Piano 2025 – 2027 contempla i seguenti obiettivi:

**OBIETTIVO 1 – IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI FINALIZZATE ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE, ATTRAVERSO L'ELABORAZIONE DEI RISULTATI EMERSI DALLA SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO PER LA CATALOGAZIONE DEGLI INTERVENTI SVOLTI O PROGRAMMATI DA CIASCUN DIPARTIMENTO/SERVIZIO AUTONOMO, IN UN'OTTICA DI UTILIZZO DELLE RISORSE SECONDO UNA CULTURA DI GENERE**

**OBIETTIVO 2 – IMPLEMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IMPRONTATA SULLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

**OBIETTIVO 3 – MONITORAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**OBIETTIVO 4 – COMPLETAMENTO DELL'ITER DI ISTITUZIONE DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA**

**OBIETTIVO 5 – "CARTA DEL TEMPO DEL LAVORO MANAGERIALE".**

Di seguito si riepilogano e illustrano tutti i predetti obiettivi.

**OBIETTIVO 1 – IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI FINALIZZATE ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE, ATTRAVERSO L'ELABORAZIONE DEI RISULTATI EMERSI DALLA SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO PER LA CATALOGAZIONE DEGLI INTERVENTI SVOLTI O PROGRAMMATI DA CIASCUN DIPARTIMENTO/SERVIZIO AUTONOMO, IN UN'OTTICA DI UTILIZZO DELLE RISORSE SECONDO UNA CULTURA DI GENERE.**

Come illustrato nella descrizione dello stato di attuazione dell'obiettivo, sono stati acquisiti, attraverso la compilazione e la restituzione, da parte delle Strutture interessate della Giunta Regionale, di tutti gli elementi di conoscenza delle attività e degli interventi posti in essere dalle

strutture organizzative della Giunta Regionale in un'ottica di equilibrio di genere utili ad individuare gli effetti che i progetti, gli avvisi, i bandi di varia tipologia, le attività in genere, nonché le connesse risorse finanziarie, possono avere sull'attuazione di una concreta parità di opportunità di lavoro, di sviluppo imprenditoriale e professionale, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di crescita personale, lavorativa e culturale.

Si procederà, quale passaggio finale, all'analisi dei dati emersi dai questionari con la redazione di un report in cui verranno restituiti gli esiti della somministrazione.

**Destinatari dell'azione:**

Direzione Generale, Dipartimenti, Servizi Autonomi e Servizi della Giunta Regionale.

**Soggetti coinvolti:**

L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno dell'Amministrazione: Servizio Organizzazione, Comitato Unico di Garanzia, Ufficio della Consigliera di Parità Regionale.

**Tempistica:**

Triennio 2025 - 2027.

**OBIETTIVO 2 – IMPLEMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IMPRONTATA SULLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

Nella consapevolezza della necessità di accrescere al massimo la divulgazione della conoscenza delle tematiche legate alla parità di genere ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione, si prevede la realizzazione di una giornata/evento formativo sulla parità di genere e sul contrasto alle discriminazioni, con un focus sui fenomeni dello *stalking* e dello *straining* e delle relative forme di contrasto, anche prevedendo, ove se ne ravvisi la necessità, la partecipazione di *stakeholder*/testimoni privilegiati.

Inoltre, s'intende nuovamente inserire un'azione formativa trasversale ed obbligatoria per il personale della Giunta Regionale.

Le attività formative riguarderanno sia il personale di comparto che quello di qualifica dirigenziale, chiamato ad impostare le relazioni interne alle proprie strutture alla gentilezza.

<b>AMBITO TEMATICO</b>
<p>➤ ACCRESCERE LA CULTURA DEL RISPETTO DELLA PERSONA E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ DI GENERE, DI RUOLO E DI PROFESSIONE.  <b>DESTINATARI:</b> Personale regionale.  <b>OBIETTIVO:</b> valorizzare le diversità di genere, il ruolo e la professione, puntando alla sensibilizzazione sull'importanza di un luogo di lavoro fondato sul rispetto e sulle pari opportunità.</p>

**Destinatari:**

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

**Modalità di intervento:**

Incontri in aula e/o modalità e-learning.

**Tempistica:**

Triennio 2025 - 2027

**Soggetti coinvolti:**

Tutto il personale della Giunta Regionale.

**OBIETTIVO 3 – MONITORAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

L'obiettivo è quello di monitorare costantemente, sulla scorta della sperimentazione già condotta, la situazione del benessere del personale, anche attraverso l'ausilio del *Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo* il cui modello, come sopra specificato in merito all'Ob. 3 del Piano triennale delle Azioni Positive 2023 – 2025, è stato approvato con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/72 del 19.4.2023, all'esito delle preliminari interlocuzioni con il CUG e con la Consigliera di Parità Regionale.

**Destinatari dell'azione:**

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

**Modalità di intervento:**

Somministrazione del questionario.

Elaborazione di un report finale di approfondimento circa le risultanze della rilevazione, con l'ausilio delle professionalità del Servizio Informatica e Statistica.

**Tempistica:**

Triennio 2025 - 2027

**OBIETTIVO 4 - COMPLETAMENTO DELL'ITER DI ISTITUZIONE DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA**

L'obiettivo è quello di portare a compimento il percorso di istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, prevista nel Codice Etico approvato con D.G.R. n. 385 del 10.7.2023, all'esito dei passaggi descritti sub Obiettivo 4 del Piano triennale delle Azioni positive 2024 - 2026.

La figura è, per l'appunto, prevista e disciplinata dal Codice Etico, sia nelle funzioni che nelle modalità di reperimento.

La/Il Consigliere di fiducia è soggetto esperto, nominato al fine di fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di comportamenti o atteggiamenti di molestia e/o discriminazione o che preludono ad essi.

La/il Consigliera/e di fiducia esercita, nella più ampia autonomia, la sua funzione attraverso le attività di seguito descritte:

- a) presta la sua assistenza e attività di ascolto e consulenza a tutela di chi si ritenga vittima di condotte lesive della propria dignità, appartenenti alle tipologie contrastate dal Codice, operate da parte dei destinatari del codice, e si adopera per la soluzione del caso;
- b) può proporre conciliazioni e suggerire soluzioni organizzative;
- c) ha il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei problemi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi e individuali, garantendo l'anonimato;
- d) ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti;
- e) predispone annualmente e trasmette al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni una relazione dell'attività svolta.

La/il Consigliere di fiducia esercita la sua funzione nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, e garantisce la più ampia segretezza e riservatezza dei fatti e delle notizie di cui viene a conoscenza.

Sulla scorta di quanto illustrato a proposito dell'attuazione degli obiettivi del Piano delle Azioni Positive 2024, attesa la specifica previsione del Codice Etico circa la previsione di un importo onnicomprensivo a titolo di rimborso delle spese del/della Consigliere/a di Fiducia, si provvederà subordinatamente all'assegnazione delle necessarie risorse finanziarie, ovvero si implementerà il percorso di ricerca di possibilità di stipula di convenzioni per l'utilizzo congiunto, a titolo gratuito, di tale figura.

**Destinatari dell'azione:**

Organo esecutivo, Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

**Tempistica:**

Triennio 2025 - 2027

**OBIETTIVO 5 – “CARTA DEL TEMPO DEL LAVORO MANAGERIALE”**

L'Obiettivo è in linea con le strategie dettate dalle Linee guida interministeriali sulla “*Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni*” pubblicate il 6 ottobre 2022, che declina gli obiettivi prioritari da perseguire “*nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico*”, al fine dell'implementazione di tutte le azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione.

Le linee guida si rivolgono in particolare alle figure che rivestono all'interno delle Amministrazioni ruoli di vertice affinché individuino strumenti volti ad equilibrare situazioni di disuguaglianza, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione delle donne nello sviluppo

professionale.

In particolare, cogliendo i suggerimenti contenuti nel documento, s'intende introdurre la *Carta del tempo del lavoro manageriale*, quale strumento mirante a consentire una più efficace conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad aumentare, al tempo stesso, la sensibilità sulla cultura manageriale di genere, soprattutto nei ruoli apicali, maggiormente interessati dagli squilibri di genere.

#### **AZIONE 5.1 – PREDISPOSIZIONE DELLA CARTA**

La *Carta* verrà definita in forma partecipata, con il coinvolgimento del CUG, ed è volta a stabilire regole interne e buone pratiche, tra cui ad esempio la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, oltre all'affiancamento sistematico di collegamenti in videoconferenza in tutte le riunioni convocate in presenza.

#### **AZIONE 5.2 – APPROVAZIONE DELLA CARTA**

Una volta predisposta e definita nei contenuti, all'esito delle interlocuzioni con i soggetti competenti, la *Carta* verrà sottoposta all'approvazione da parte della Giunta Regionale attraverso apposita proposta di deliberazione.

#### **Destinatari:**

Tutto il personale della Giunta Regionale.

#### **Modalità di intervento:**

Definizione, in forma partecipata, della *Carta del tempo del lavoro manageriale*

Approvazione da parte della Giunta Regionale.

#### **Tempistica:**

Triennio 2025 - 2027

#### **Soggetti coinvolti:**

Uffici della Giunta Regionale interessati, CUG, Consiglieria di Parità Regionale, rappresentanze sindacali.

### **7. STRUMENTI E VERIFICHE DEL PIANO**

La Regione Abruzzo, con il presente Piano, ha provveduto a programmare le azioni positive sulla base delle analisi della situazione del contesto interno.

Le Strutture impegnate e coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

### **8. DURATA, COSTI E DIFFUSIONE DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2025 – 2027.

L'attuazione delle azioni sarà eseguita definendo le priorità in relazione ai contenuti, compatibilmente e nei limiti delle risorse assegnate dal Bilancio regionale pluriennale 2025 - 2027, a valere sul Cap. di spesa 11476, CdR DPB010.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla

rete intranet.

A cura del C.U.G saranno promosse iniziative finalizzate a promuovere la conoscenza dei contenuti e delle finalità del Piano.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche nell'ottica di un aggiornamento del Piano stesso.