

DGR n. 74 del 14.02.2022

OGGETTO: Art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. e artt. 42 e 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i. Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024.



GIUNTA REGIONALE

DELIBERAZIONE DI GIUNTA REGIONALE

OGGETTO: Art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. e artt. 42 e 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i. Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024

LA GIUNTA REGIONALE

VISTI:

- 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 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”);
- 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 4.3.2001 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*”;

RICHIAMATO 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*”;

RICHIAMATA la Determinazione Dirigenziale DPB010/117 del 28.7.2021, relativa alla sostituzione del Presidente ed all’integrazione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di cui all’art. 57 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s.m.i.;

PREMESSO che con DGR n. 939 del 30.12.2021, all’esito delle interlocuzioni con il Comitato Unico di Garanzia – CUG e con la Consigliera di Parità Regionale, ai sensi della succitata normativa, si è provveduto all’approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023;

RITENUTO di procedere all’aggiornamento, ai sensi della vigente normativa di riferimento, del Piano in oggetto attraverso l’approvazione del Piano delle Azioni positive per il triennio 2022 – 2024;

PRESO ATTO che, stante il brevissimo lasso temporale trascorso dall’approvazione della succitata DGR n. 939/2021, si ritiene di trasporre i contenuti del Piano 2021 – 2013, in quanto ritenuti del tutto attuali, nel Piano 2022 – 2024;

SENTITO in merito il Comitato unico di garanzia, il quale ha convenuto sull’attualità e piena condivisione dei contenuti del Piano e sulla opportunità di trasporre gli stessi nel Piano 2022 – 2024, in modo da avviare al più presto gli interventi in esso previsti;

RITENUTO pertanto di approvare il suddetto Piano 2022 - 2024, dando atto che lo stesso sarà monitorato annualmente e potrà essere modificato e/o integrato nel corso del triennio in funzione dei cambiamenti organizzativi e delle esigenze che dovessero manifestarsi nel periodo;

DATO ATTO che il Direttore, in considerazione della vacanza della funzione dirigenziale nel Servizio proponente e sulla base dell’istruttoria effettuata dal Responsabile dell’Ufficio competente per materia, ha espresso parere favorevole in merito alla regolarità tecnica ed amministrativa ed alla legittimità del presente provvedimento;

Dopo puntuale istruttoria favorevole da parte della struttura proponente

a voti unanimi, espressi nelle forme di legge

D E L I B E R A

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024 di cui all'art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. e agli artt. 42 e 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i., allegato al presente provvedimento come sua parte integrante e sostanziale, all'esito delle interlocuzioni con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), esplicitate in premessa.
2. Di dare atto che, nell'ambito del programma triennale, l'attuazione delle azioni sarà pianificata definendone le priorità in relazione ai contenuti, compatibilmente con le risorse assegnate dal Bilancio regionale.
3. Di incaricare le competenti strutture dell'Amministrazione dell'attuazione del Piano secondo le modalità in esso stabilite.
4. Di pubblicare il presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo.

DIPARTIMENTO: RISORSE

SERVIZIO: ORGANIZZAZIONE

UFFICIO: "SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMUNICAZIONE INTERNA" -

L'Estensore

Dott.ssa Paola CINQUE

F.to elettronicamente

(firma)

Il Responsabile dell'Ufficio

Dott.ssa Paola CINQUE

F.to elettronicamente

(firma)

Il Dirigente del Servizio

VACANTE

(firma)

Il Direttore Regionale

Dott. Fabrizio BERNARDINI

F.to digitalmente

(firma)

Il Componente la Giunta

Dott. Guido Quintino LIRIS

F.to digitalmente

(firma)

Approvato e sottoscritto:

Il Presidente della Giunta

(firma)

Il Segretario della Giunta

(firma)

REGIONE ABRUZZO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

1. PREMESSA

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 di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione, per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità, 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, così come esorta anche la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. 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 4.3.2001 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*”);

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.

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*" (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 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.

Con Determinazione Dirigenziale DPB010/117 del 28.7.2021 si è da ultimo proceduto all'integrazione del CUG dell'Amministrazione ed alla sostituzione del relativo Presidente.

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 delle 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 concepiscano 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.

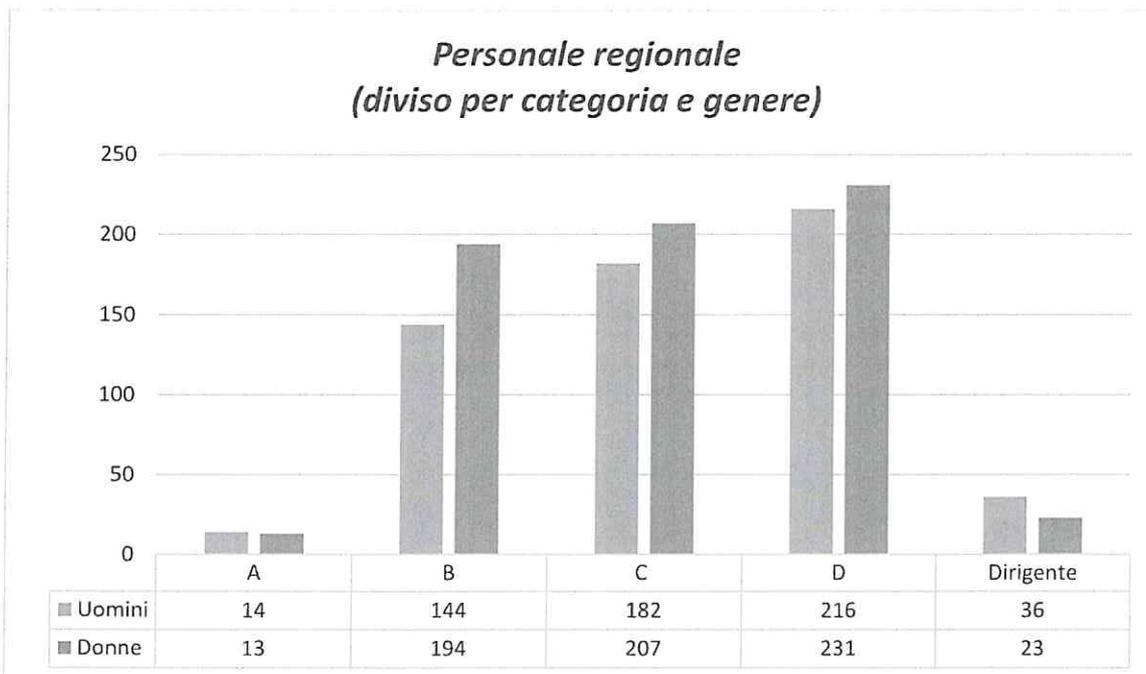
5. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE

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.

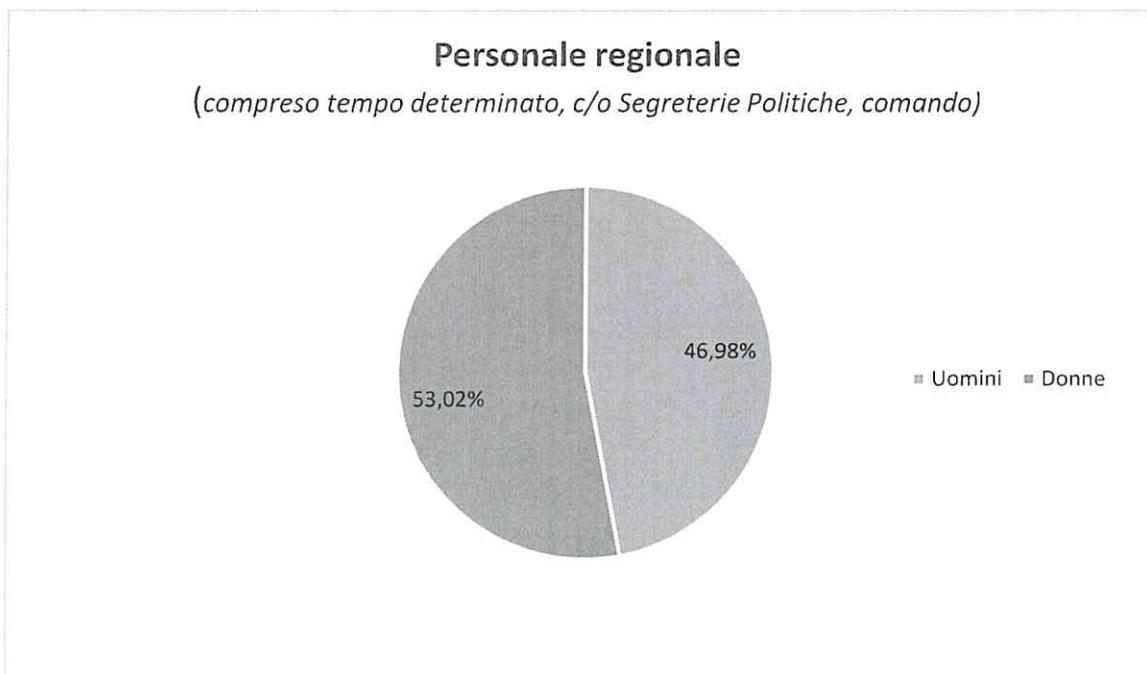
Pertanto, si è proceduto ad analizzare il personale della Regione, al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili aggiornati al 31.12.2020.

5.1 Dipendenti a tempo indeterminato per sesso

I dipendenti a tempo indeterminato, determinato, presso le segreterie politiche e quelli in comando, alla data di riferimento (31 dicembre 2021) sono 1260, di cui 592 uomini e 668 donne.



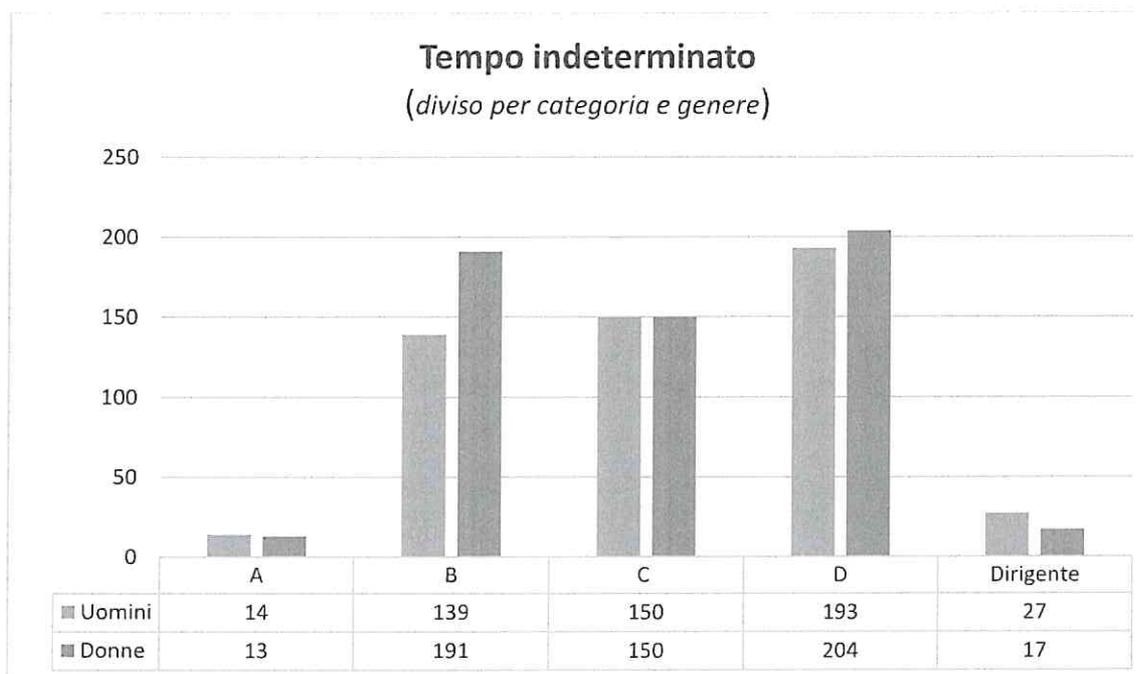
(Nella categoria B confluiscono le categorie giuridiche B1 e B3; nella categoria D confluiscono le categorie giuridiche D1 e D3)



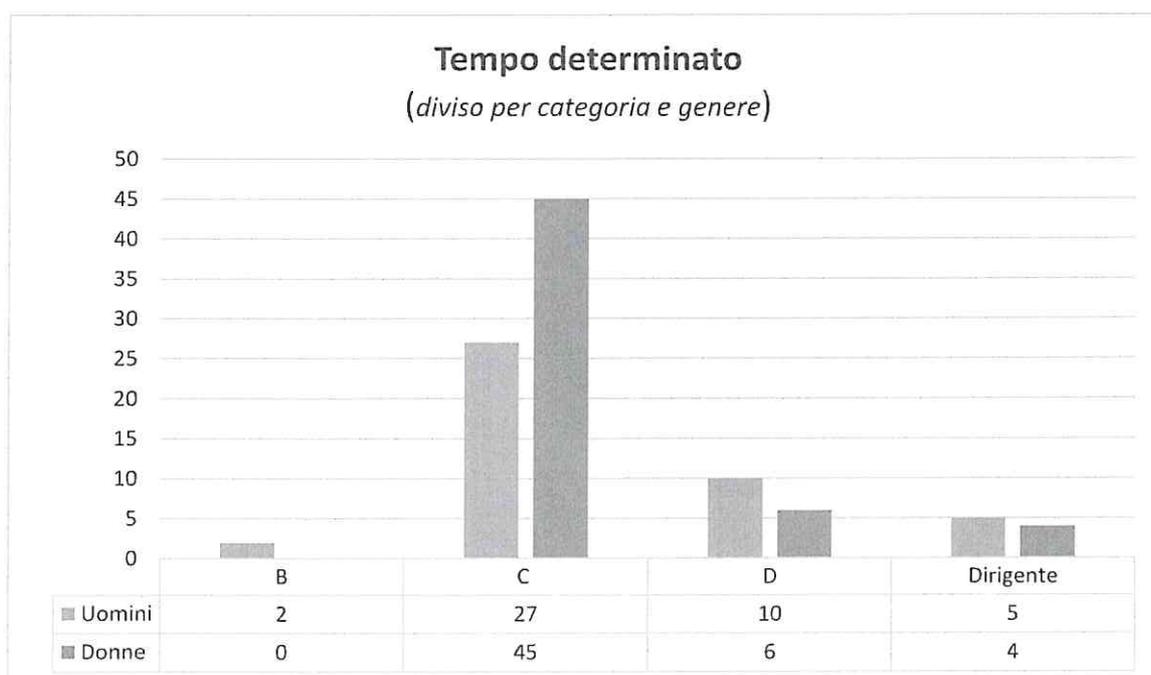
Per le donne, come per gli uomini, risulta essere la categoria D quella maggiormente rappresentata.

Le donne con profili professionali apicali sono il 38% delle dipendenti donne, mentre gli uomini della stessa categoria rappresentano il 42,6% dei dipendenti di sesso maschile.

5.2 Dipendenti a tempo indeterminato per categoria e genere



5.3 Dipendenti a tempo determinato per categoria e genere



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

6. GLI OBIETTIVI E LE INIZIATIVE

Deve premettersi che, come evidenziato nella DGR n. 50 del 3.2.2021, a causa dell'emergenza

sanitaria indotta dal COVID – 19 è stato impossibile garantire la piena attuazione degli obiettivi indicati nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2019 – 2021 approvato con DGR n 380 dell'1.7.2019.

In particolare, si evidenziava nel provvedimento l'avvenuto conseguimento dell'obiettivo 3, relativo all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella Pubblica Amministrazione, mentre l'obiettivo 1, relativo al bilancio di genere, risultava da raggiungere e l'obiettivo 2, attinente alla formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità, risultava in fase di definizione.

Pertanto, con la stessa DGR n. 50 del 3.2.2021 si è stabilito di confermare il piano approvato, prevedendo il completamento degli obiettivi ivi previsti nel periodo di vigenza dello stesso, vale a dire entro il mese di luglio 2021.

Medio tempore, con DGR n. 418 del 9.7.2021 si è proceduto al 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.

Nell'intento di assicurare la massima continuità alle azioni promosse dall'Amministrazione e dal CUG in tema di azioni positive e considerato che le stesse hanno inevitabilmente subito un rallentamento a causa di un evento assolutamente imprevedibile, come la pandemia, si ritiene di mantenere anche per il triennio 2021 – 2023 gli obiettivi non ancora raggiunti in quello precedente, vale a dire:

Obiettivo 1 – Bilancio di genere,

Obiettivo 2 – Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità, nonché i seguenti nuovi obiettivi:

Obiettivo 3 – Indagine sul benessere organizzativo,

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

6. Strumenti e verifiche

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.

7. Durata, costi e diffusione del Piano

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2021 – 2023.

Le risorse necessarie per la realizzazione delle attività del piano sono quantificate in € 50.000 (cinquantamila/00) e dovranno essere stanziare sul bilancio pluriennale 2022-2023, 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.

Di seguito si riepilogano e illustrano tutti i predetti obiettivi.

OBIETTIVO 1 – BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere (*gender budgeting*) è una metodologia che consente di analizzare come le risorse economiche vengono impiegate da un'amministrazione pubblica e come tali decisioni di spesa impattano sui due generi, ossia quali effetti e quali ricadute si riversano su donne e uomini. La finalità è verificare se ci sono diversità ed eventuali diseguglianze fra donne e uomini in una società, analizzare come l'azione pubblica interviene, per poi elaborare ipotesi e modelli di budgeting sulla base di cosiddetti obiettivi di miglioramento individuati.

Obiettivo sarà la redazione del Bilancio di genere della Giunta regionale.

AZIONE 1.1. Raccolta dei dati

Il Dipartimento Risorse e Organizzazione prendendo spunto dalle indicazioni riportate nella circolare del MEF n.15 del 6.4.2018 (*Linee guida per la redazione del Bilancio di genere*), intende procedere con l'analisi del contesto, che ha l'obiettivo di descrivere la composizione dell'ente regionale, tenendo conto di tutte le sue caratteristiche, e proseguire con l'analisi della programmazione, che comprende gli indirizzi politici, la programmazione degli interventi e i documenti economico-finanziari, il cui obiettivo è evidenziare l'attenzione al genere e alle tipologie di azioni messe in campo.

A seguito dell'analisi della spesa e degli interventi attuati, saranno messe in evidenza le modalità con cui le risorse finanziarie sono state effettivamente impiegate.

Le sopracitate analisi permettono di individuare gli obiettivi di miglioramento a partire dai quali la regione può ri-valutare la propria azione e riprogrammare la spesa in ottica di genere.

Destinatari dell'azione:

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

Modalità di intervento:

Raccolta dei dati riguardante:

- La composizione del personale dipendente della Giunta Regionale
- Il Sistema di valutazione dei dipendenti
- La programmazione degli interventi regionali
- Presenza di organi a tutela delle pari opportunità
- Voci di spesa /entrata (valutazione in un'ottica di genere)
- Quadro riepilogativo della ripartizione negli anni di alcuni istituti contrattuali: vecchie "mansioni superiori"; partecipazioni a corsi organizzati dalla regione (anche all'estero); straordinario, art. 23, ecc.
- Azioni poste in essere per la rimozione delle barriere architettoniche e la fornitura di attrezzature idonee per personale diversamente abile.

Soggetti coinvolti:

L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia, Servizio Personale, Servizio Organizzazione, Servizio Bilancio - Ragioneria, Servizio Pianificazione e Controllo Strategico -

Ufficio Verifica Programma di Governo.

Tempistica: Le attività di raccolta ed elaborazione dei dati verranno svolte nel biennio 2022-2023.

AZIONE 1.2 Redazione del bilancio di genere

Successivamente alla raccolta dei dati il Comitato di Garanzia provvederà alla redazione del Bilancio di Genere ed alla sua diffusione.

Destinatari dell'azione:

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

Modalità di intervento:

Il Dipartimento Risorse e Organizzazione, al fine di redigere il Bilancio di genere, provvederà alla definizione di un gruppo di lavoro con le professionalità interne alle strutture regionali che saranno coinvolte durante la raccolta di dati.

Soggetti coinvolti:

L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia (C.U.G), Servizio Datore di Lavoro, Servizio Personale, Servizio Organizzazione, Servizio Bilancio - Ragioneria, Servizio Pianificazione e Controllo Strategico - Ufficio Verifica Programma di Governo

Tempistica: La redazione del Bilancio di genere avverrà durante l'anno 2022 sulla base dei dati relativi all'anno 2021.

OBIETTIVO 2 – FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IMPRONTATA SULLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

Allo scopo di superare gli stereotipi ricorrenti nella pubblica amministrazione basati sulla differenza di genere, la Regione Abruzzo si prefigge l'obiettivo di formare il personale dipendente rendendolo edotto sulle tematiche riguardanti le pari opportunità.

A tal fine si rende necessaria la programmazione di una politica formativa che miri ad illustrare ai dipendenti regionali la normativa comunitaria, nazionale e regionale sul tema delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro e i principali organismi di tutela presenti all'interno ed all'esterno dell'ente.

Destinatari:

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:

Incontri in aula e/o modalità e-learning.

Tempistica:

Triennio 2022-2024

Soggetti coinvolti:

L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno e all'esterno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia (C.U.G), Servizio Datore di Lavoro, Servizio Personale, Servizio Organizzazione, Servizio Bilancio - Ragioneria, Servizio

OBIETTIVO 3 – INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'obiettivo è quello di indagare sulla condizione/situazione del personale, inclusa la ricerca dei dati inerenti la gestione e l'organizzazione, attraverso l'ausilio del Sistema questionario per prevenire (e rimuovere) condizioni instaurate (e potenziali) di discriminazioni o violenze/molestie sessuali, morali o psicologiche – mobbing.

AZIONE 3.1 Analisi della condizione del personale attraverso la somministrazione di un questionario anonimo da indirizzare a tutto il personale da affidare a società esperta nelle rilevazioni statistiche.

AZIONE 3.2 Definizione misure atte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (legge 7/8/2015, n. 124) per dare attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 al fine di fissare obiettivi annuali volti a sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

Destinatari dell'azione:

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:

- Attivazione di un gruppo di lavoro ristretto per la formulazione del questionario avvalendosi delle professionalità interne alle strutture regionali, del C.U.G. e della Consigliera di Parità.
- Definizione del cronoprogramma e scelta della società di consulenza per l'attuazione della rilevazione;
- Predisposizione dei provvedimenti amministrativi necessari.

Tempistica:

Adozione dei necessari provvedimenti amministrativi per l'attuazione dell'obiettivo entro il 31/12/2022.

OBIETTIVO 4 - APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO CON L'ISTITUZIONE DEL/DELLA CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Nel fare propri i valori consacrati dalla Costituzione italiana, dalla Carta di Nizza e dalle Dichiarazioni che a livello internazionale sanciscono i diritti fondamentali della persona, la Regione Abruzzo, consapevole della propria funzione sociale, richiede a tutti i dipendenti, nell'adempimento dei propri doveri e in relazione ai ruoli e alle responsabilità assunte, sia individualmente sia in seno agli organi collegiali, di rispettare, tutelare e promuovere i valori fondanti dell'Ente quali: 1) la dignità umana, 2) il rispetto delle libertà e dei diritti fondamentali, 3) il rifiuto di ogni discriminazione e la valorizzazione delle diversità individuali e culturali, 4) il rispetto della legalità, 5) i principi di solidarietà e responsabilità, 6) la valorizzazione del merito e dell'eccellenza, 7) il buon nome e la reputazione dell'istituzione, 8) l'onestà, l'integrità e la professionalità, 9) l'equità, l'imparzialità, la leale collaborazione e la trasparenza.

La Regione Abruzzo si impegna nella creazione di una comunità ispirata al dialogo e improntata alla correttezza delle relazioni interpersonali, non solo coesa e collaborativa al suo interno nell'adempimento dei propri compiti istituzionali.

AZIONE 4.1 - Il Codice Etico.

Il Codice Etico non intende sostituirsi alle altre fonti normative che disciplinano la vita dell'Ente, ma si aggiunge alle altre disposizioni applicabili ai componenti della comunità istituzionale dalle quali discendono diritti e doveri.

AZIONE 4.2 - Istituzione Consigliera/e di fiducia.

Normativa di riferimento:

Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro in GUCE n. L 049 del 24/02/1992 e Dichiarazione del Consiglio europeo del 18.12.1991 concernente l'applicazione della Raccomandazione predetta;

Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo del 11 febbraio 1994 sulla Designazione di un consigliere nelle imprese in GUCE n. C 61 del 28 febbraio 1994;

Risoluzione A5-0283/2001 (2001/2339(INI)) del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001.

La/Il Consigliere di fiducia è la persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o discriminazioni, in base a quanto sarà previsto nel Codice Etico (v. Azione 4.1).

In particolare per lo svolgimento delle attività seguenti.

La/il Consigliera/e di fiducia:

a. presta la sua assistenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di condotte di discriminazioni, abusi e altre condotte lesive operate da parte dei destinatari del codice etico – tutti i dipendenti regionali - 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. predispose 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.

2. La/il Consigliera/e di fiducia è nominata/o dal Direttore del Dipartimento Risorse e Organizzazione, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni, tra i soggetti dichiarati idonei dal Comitato stesso, non facenti parte della Regione Abruzzo – Giunta regionale né titolari di incarichi presso la medesima nei cinque anni precedenti.

3. Viene nominata/o sulla base di un avviso pubblico con indicazione dei requisiti richiesti, con incarico che può essere rinnovato una sola volta. Requisiti necessari sono il possesso di competenze ed esperienze in tema di discriminazioni, di mobbing e di molestie sessuali.

4. La/il Consigliera/e di fiducia dura in carica tre anni e può essere rinominata/o una sola volta.

L'incarico del/la Consigliere/a di Fiducia può essere revocato, su richiesta del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni, con decreto motivato del Direttore del Dipartimento Risorse e Organizzazione, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente codice nell'esercizio dei propri compiti.

Procedure

1. Procedura informale:

La persona che ritenga di avere subito comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di discriminazioni sul lavoro, molestie sessuali o mobbing, può avvalersi della procedura informale rivolgendosi direttamente alla/al Consigliera/e di Fiducia.

La/il Consigliera/e di fiducia, su esplicita richiesta della persona che ne richiede l'intervento, assume la

trattazione del caso e:

- consiglia sulla modalità più idonea per la soluzione del caso;
- chiama a colloquio le persone coinvolte;
- acquisisce eventuali ulteriori informazioni e può accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- può proporre incontri ai fini conciliativi tra le persone coinvolte;
- può suggerire idonee ipotesi o soluzioni organizzative;
- suggerisce azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso.

La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona coinvolta nella molestia.

La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi, in rapporto alla natura della segnalazione.

In nessun caso la/il Consigliera/e di fiducia può essere chiamata/o a riferire nella procedura formale.

La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

2. Procedura formale:

Qualora la persona molestata ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema, ovvero qualora, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale. Questa prende avvio con la denuncia scritta da parte dell'interessata/o, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliera/e, al Direttore del Dipartimento Risorse e Organizzazione per quanto di competenza, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giudiziale della quale potrà avvalersi.

L'Amministrazione, pendente la procedura formale interna, assicura alla persona coinvolta adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori e analoga garanzia è riservata a coloro che hanno deposto in senso conforme alla segnalazione di molestia.

Destinatari dell'azione:

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

Modalità di intervento:

- Attivazione di un gruppo di lavoro ristretto per la formulazione del Codice Etico dell'Ente avvalendosi delle professionalità interne alle strutture regionali e della Consigliera di Parità.
- Definizione delle risorse finanziarie e strumentali occorrenti al funzionamento dell'Ufficio del/della Consigliere di fiducia;
- Predisposizione dei provvedimenti amministrativi necessari.

Tempistica:

Adozione dei necessari provvedimenti amministrativi per l'approvazione del Codice Etico, che include la normativa dedicata al/alla Consigliera di fiducia entro il 31/12/2022.