

GIUNTA REGIONALE

Verbale n. 40

Adunanza 30 dicembre 2019

L'anno **duemiladiciannove** il giorno 30 del mese di dicembre alle ore 11:10 in Torino presso la Sede della Regione, Piazza Castello n.165, nella apposita sala delle adunanze di Giunta, si è riunita la Giunta Regionale con l'intervento di Marco GABUSI con le funzioni temporanee di ~~Vicepresidente Alberto CIRIO~~ ~~Presidente, Fabio CAROSSO~~ ~~Vicepresidente~~ e degli Assessori Chiara CAUCINO, Elena CHIORINO, Luigi Genesio ICARDI, Matteo MARNATI, Vittoria POGGIO, Marco PROTOPAPA, Fabrizio RICCA, Andrea TRONZANO, con l'assistenza di Guido ODICINO nelle funzioni di Segretario Verbalizzante.

Sono assenti il Presidente CIRIO, il ~~Vicepresidente CAROSSO~~

(Omissis)

D.G.R. n. 5 - 886

OGGETTO:

Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, degli artt. 42 e 48 del D.lgs. n. 198/2006 e art. 21 della L. n. 183/2010.

A relazione dell'Assessore GABUSI:

L'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad **ordinamento** autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti il Comitato **unico** di garanzia, la Consigliera di parità e le OO.SS., predispongono Piani di azioni positive **tendenti** ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Dato atto che:

il Settore competente in materia ha quindi predisposto una proposta di Piano azioni **positive** 2020-2022;

il Piano è stato inviato in data 16.12.2019 alle OOSS che non hanno espresso **osservazioni** in merito;

è stato sentito il Comitato unico di garanzia che ha condiviso i contenuti del presente PAP, come da documentazione agli atti del Settore Stato Giuridico, **Ordinamento e formazione del Personale**;

è stata sentita altresì la Consigliera di parità, la quale ha espresso parere favorevole.

Per l'azione "**Rafforzamento** delle competenze direttive, organizzative, progettuali ed **operative** della leadership regionale attraverso un **programma di executive coaching**. **Rafforzamento** dell'atteggiamento manageriale proprio dei **titolari di Posizione Organizzativa**", la spesa **presunta** relativa agli anni 2020-2021 è di euro 376.328,00. Tale spesa, poiché relativa ad **attività** di

formazione del personale, è già coperta dagli impegni finanziari di cui alle determinazioni dirigenziali n. 301 del 3.10.2019 e n. 315 del 23.10.2019, secondo lo schema di seguito riportato:

- euro 120.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio anno 2020 (impegno n. 2084/2020);
- euro 168.300,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2020 (impegno n. 2084/2020);
- euro 88.028,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio anno 2021 (impegno n. 898/2021).

Per l'azione Formazione in merito alle modalità di **comunicazione** al personale disabile in servizio presso la Regione Piemonte, la cui spesa presunta è di euro 10.000,00 si farà fronte nel seguente modo:

- per euro 2.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2020;
- per euro 8.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2021.

Le altre azioni contenute nel piano non comportano spese.

Ritenuto pertanto di approvare il Piano Azioni Positive 2020-2022 come da allegato al presente provvedimento;

visto l'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i in materia di pari opportunità;

visto il D.lgs. n. 196 del 23 maggio 2000;

visto il D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 recante "Codice delle pari Opportunità" tra uomo e donna ed in particolare gli artt. 42 comma 2 e 48 che stabiliscono "adozione e finalità delle azioni positive" mediante una diversa organizzazione del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni;

vista la L.R. n. 8 del 18 marzo 2009 art. 8;

vista la legge n. 183 del 4 novembre 2010;

vista la legge regionale n. 5 del 23 marzo 2016;

vista la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad **oggetto** "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di **garanzia** nelle amministrazioni pubbliche";

attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della D.G. R. n. 1-4046 del 17 ottobre 2016;

tutto ciò premesso;

la Giunta Regionale, a voti unanimi resi nelle forme di legge,

d e l i b e r a

- di approvare, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, degli artt. 42 e 48 del D.Lgs **198/2006**, il "Piano di Azioni Positive 2020-2022", di cui in allegato, che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Per l'azione "Rafforzamento delle competenze direttive, organizzative, progettuali ed operative della leadership regionale attraverso un programma di executive coaching. Rafforzamento dell'atteggiamento manageriale proprio dei titolari di Posizione Organizzativa", la spesa presunta relativa agli anni 2020-2021 è di euro 376.328,00. Tale spesa, poiché relativa ad attività di formazione del personale, è già coperta dagli impegni finanziari di cui alle determinazioni dirigenziali n. 301 del 3.10.2019 e n. 315 del 23.10.2019, secondo lo schema di seguito riportato:

- euro 120.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio anno 2020 (impegno n. 2084/2020);
- euro 168.300,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2020 (impegno n. 2084/2020);
- euro 88.028,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio anno 2021 (impegno n. 898/2021).

Per l'azione Formazione in merito alle modalità di comunicazione al personale disabile in servizio presso la Regione Piemonte, la cui spesa presunta è di euro 10.000,00 si farà fronte nel seguente modo:

- per euro 2.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2020;
- per euro 8.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2021.

Le altre azioni contenute nel piano non comportano spese.

La Direzione competente in materia di personale provvederà all'adozione degli atti richiesti per l'attuazione del Piano Azioni Positive.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010 ed è soggetta alla trasparenza ai sensi dell'art. 12 (atti generali) del D.lgs. n. 33/2013.

(Omissis)

Il Vicepresidente
della Giunta Regionale
Marco GABUSI

Direzione Affari Istituzionali
e Avvocatura
Il funzionario verbalizzante
Guido ODICINO

Estratto dal libro verbali delle deliberazioni assunte dalla Giunta Regionale in adunanza 30 dicembre 2019.

pm 



Allegato alla deliberazione

N. 5-886 del 30 12.2018

Il Segretario Verbalizzante
[Handwritten Signature]

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

ANNUALITA' 2020-2022



INDICE

PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA REGIONE PIEMONTE – ANNUALITA' 2020-2022

CAPITOLO 1. PREMESSA

CAPITOLO 2. LA FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

CAPITOLO 3. AZIONI POSITIVE

A) AMBITO BENESSERE LAVORATIVO

- Azione: rafforzamento delle competenze direttive, organizzative, progettuali ed operative della leadership regionale attraverso un programma di executive coaching. Rafforzamento dell'atteggiamento manageriale proprio dei titolari di Posizione Organizzativa.
- Azione: promuovere il trasferimento di conoscenze e competenze professionali tra i lavoratori-lavoratrici anziani e quelli giovani.

B) AMBITO ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE

- Azione: Smart Working; adozione di un Piano di Smart Working e sperimentazione per alcune figure professionali dell'Ente Regione.
- Azione: Studio sulla possibilità di estendere l'istituto delle ferie solidali di cui all'art. 30 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 anche a chi assiste persone anziane che necessitano di assistenza e/o disabili maggiorenni.

C) AMBITO ANTIDISCRIMINAZIONE E TEMATICHE PARI OPPORTUNITA'

- Azione: Approfondimento Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 in materia di pari opportunità e predisposizione di un Protocollo di collaborazione tra il CUG, l'OIV e gli altri soggetti previsti dalla succitata Direttiva.
- Azione: Formazione in merito alle modalità di comunicazione al personale disabile in servizio presso la Regione Piemonte.



CAPITOLO 1.

PREMESSA

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il *«Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»* che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di *discriminazione* negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di *uguaglianza formale*, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure temporanee in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di *trattamento* tra uomini e donne. Sono misure speciali in quanto specifiche e ben definite che *intervengono* in un determinato contesto per eliminare ogni forma di *discriminazione*, sia diretta che indiretta.

La normativa in materia di pari opportunità è disciplinata nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità"*



e disposizioni in materia di azioni positive", e nella legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Regione Piemonte già con la legge n. 8 del 2009 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere della Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere" ha perseguito una politica di pari opportunità fra uomini e donne nell'organizzazione del personale regionale nello sviluppo della carriera e ha adottato, con le modalità previste dalla legislazione regionale di settore, piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che di fatto impedivano un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale. E' poi con l'entrata in vigore della legge 4 novembre 2010 n. 183 che, oltre a dar vita ai Comitati Unici di Garanzia, ha affermato espressamente che nei rapporti di lavoro va garantita l'assenza di "ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro," la Regione Piemonte si è dotata di idonei strumenti operativi per garantire quanto affermato dalla normativa succitata.

Con la legge n. 183/2010 si è fatto un importante passo in avanti. Infatti, in precedenza, si parlava solo di discriminazione di genere, ora si parla di contrasto alle discriminazioni di ogni tipo.

Le pubbliche amministrazioni devono altresì garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La Regione Piemonte già con il precedente Piano Azioni Positive, adottato con D.G.R. n. 22- 5408 del 24.07.2017, ha promosso numerose iniziative contro le discriminazioni, a sostegno delle pari opportunità e del benessere lavorativo all'interno dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta dunque un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro. Con la predisposizione del nuovo Piano di Azioni Positive la Regione Piemonte prosegue l'azione di sensibilizzazione, conoscenza e formazione sulle tematiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni ed intende promuovere concrete iniziative per la realizzazione delle pari opportunità, della lotta contro ogni forma di discriminazione e della promozione del benessere lavorativo.

E' stato inoltre adottato il Codice di condotta, che è in corso di aggiornamento, contro le molestie ed è prossima l'emanazione del bando per la nomina del Consulente di fiducia.

Presso la Regione opera, in virtù di apposita convenzione, la Consigliera di Parità nominata dal Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità ai sensi dell'art. 12 del D.lgs 198/2006.



La Regione Piemonte ha poi adottato in data 23 marzo 2016 la legge regionale n. 5 relativa alle norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale.

Con determinazione dirigenziale n. 121 del 3.10.2016, del Segretario Regionale della Giunta Regionale, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Piemonte nel rispetto del disposto della legge del 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 "*Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*".

Al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle **discriminazioni** di genere, oltre che ad ogni altra forma di **discriminazione**, diretta o indiretta.

In data 24.10.2018, nell'ottica di una proficua collaborazione tra CUG e **Amministrazione**, è stato sottoscritto un importante Protocollo di accordo relativo ai rapporti e alle modalità di comunicazione tra **Amministrazione** e CUG

Con il Piano Azioni Positive 2020-2022 la Regione Piemonte e il Comitato Unico di Garanzia in continuità con il precedente piano di azioni positive, confermano l'attenzione ai temi della conciliazione e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

Si è voluto, altresì, proporre azioni in armonia con le linee contenute nella recente direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Misure per **promuovere** le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle **Amministrazioni Pubbliche**".

Il Piano Azioni Positive che la Regione Piemonte intende realizzare nel corso del triennio 2020-2022 si sviluppa nei seguenti ambiti:

- a) ambito benessere lavorativo;
- b) ambito **organizzazione** del lavoro e conciliazione;
- c) ambito antidiscriminazione e tematiche inerenti le pari opportunità.



CAPITOLO 2.

LA FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE

| Incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|--------------------------|----------------|----------------|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| GIUNTA | | | | | | | | | | | | |
| Tipologia | 2012 | | | 2016 | | | 31-dic-18 | | | | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | | | |
| AP | 131 | 164 | 295 | 139 | 150 | 289 | 130 | 149 | 279 | | | |
| A | 106 | 93 | 199 | 96 | 83 | 179 | 105 | 85 | 190 | | | |
| B | 22 | 28 | 50 | 15 | 19 | 34 | 15 | 22 | 37 | | | |
| C | 121 | 91 | 212 | 111 | 75 | 186 | 115 | 89 | 204 | | | |
| C1 | 149 | 87 | 236 | 86 | 39 | 125 | 93 | 65 | 158 | | | |
| Personale a tempo indeterminato | | | | | | | | | | | | |
| GIUNTA | | | | | | | | | | | | |
| Raggruppamento | 2012 | | | 2016 Ruolo Reg. Piemonte | | | 2016 Ruolo Sep. (L.R.23/2015) | | | 31-dic-18 | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Direttori | 5 | 10 | 15 | 4 | 6 | 10 | 0 | 0 | 0 | 3 | 7 | 10 |
| Dirigenti | 46 | 89 | 135 | 28 | 59 | 87 | 6 | 11 | 17 | 38 | 54 | 92 |
| Posizioni e AP | 529 | 463 | 992 | 447 | 366 | 813 | 0 | 0 | 0 | 458 | 410 | 868 |
| D | 273 | 149 | 422 | 299 | 143 | 442 | 189 | 185 | 374 | 459 | 284 | 743 |
| C e B | 662 | 192 | 854 | 626 | 166 | 792 | 240 | 136 | 376 | 1044 | 338 | 1382 |
| A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 7 |
| Totali | 1515 | 903 | 2418 | 1404 | 740 | 2144 | 437 | 334 | 771 | 2004 | 1098 | 3102 |
| Composizione percentuale dei raggruppamenti rispetto al genere | | | | | | | | | | | | |
| GIUNTA | | | | | | | | | | | | |
| Raggruppamento | 2012 | | | 2016 Ruolo Reg. Piemonte | | | 2016 Ruolo Sep. (L.R.23/2015) | | | 31-dic-18 | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Direttori | 33,33% | 66,67% | 100,00% | 40,00% | 60,00% | 100,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 30,00% | 70,00% | 100,00% |
| Dirigenti | 34,07% | 65,93% | 100,00% | 32,18% | 67,82% | 100,00% | 35,29% | 64,71% | 100,00% | 41,30% | 58,70% | 100,00% |
| Posizioni e AP | 53,33% | 46,67% | 100,00% | 54,98% | 45,02% | 100,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 52,76% | 47,24% | 100,00% |
| D | 64,69% | 35,31% | 100,00% | 67,65% | 32,35% | 100,00% | 50,53% | 49,47% | 100,00% | 61,78% | 38,22% | 100,00% |
| C e B | 77,52% | 22,48% | 100,00% | 79,04% | 20,96% | 100,00% | 63,83% | 36,17% | 100,00% | 75,54% | 24,46% | 100,00% |
| A | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 50,00% | 50,00% | 100,00% | 28,57% | 71,43% | 100,00% |
| Totali | 62,66% | 37,34% | 100,00% | 65,49% | 34,51% | 100,00% | 56,68% | 43,32% | 100,00% | 64,60% | 35,40% | 100,00% |
| Valore percentuale di ciascun raggruppamento rispetto al rispettivo genere | | | | | | | | | | | | |
| GIUNTA | | | | | | | | | | | | |
| Raggruppamento | 2012 | | | 2016 Ruolo Reg. Piemonte | | | 2016 Ruolo Sep. (L.R.23/2015) | | | 31-dic-18 | | |
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Direttori | 0,33% | 1,11% | 0,62% | 0,28% | 0,81% | 0,47% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,15% | 0,64% | 0,32% |
| Dirigenti | 3,04% | 9,86% | 5,58% | 1,99% | 7,97% | 4,06% | 1,37% | 3,29% | 2,20% | 1,90% | 4,92% | 2,97% |
| Posizioni e AP | 34,92% | 51,27% | 41,03% | 31,84% | 49,46% | 37,92% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 22,85% | 37,34% | 27,98% |
| D | 18,02% | 16,50% | 17,45% | 21,30% | 19,32% | 20,62% | 43,25% | 55,39% | 48,51% | 22,90% | 25,87% | 23,95% |
| C e B | 43,70% | 21,26% | 35,32% | 44,59% | 22,43% | 36,94% | 54,92% | 40,72% | 48,77% | 52,10% | 30,78% | 44,55% |
| A | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,46% | 0,60% | 0,52% | 0,10% | 0,46% | 0,23% |
| Totali | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |



PERSONALE DEL CONSIGLIO REGIONALE

TABELLA CONFRONTO 2012/2016/2018 RUOLO CONSIGLIO REGIONALE

Personale a tempo indeterminato

| CONSIGLIO | 2012 | | | 2016 Ruolo Reg. Piemonte | | | 31-dic-18 | | |
|----------------|------------|------------|------------|--------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| Raggruppamento | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Direttori | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigenti | 7 | 9 | 16 | 3 | 5 | 8 | 2 | 5 | 7 |
| D | 119 | 44 | 163 | 104 | 40 | 144 | 97 | 39 | 136 |
| C e B | 114 | 51 | 165 | 105 | 50 | 155 | 97 | 48 | 145 |
| A | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totali | 242 | 105 | 347 | 213 | 97 | 310 | 197 | 93 | 290 |

Composizione percentuale dei raggruppamenti rispetto al genere

| CONSIGLIO | 2012 | | | 2016 Ruolo Reg. Piemonte | | | 31-dic-18 | | |
|----------------|---------------|---------------|----------------|--------------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| Raggruppamento | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Direttori | 66,67% | 33,33% | 100,00% | 33,33% | 66,67% | 100,00% | 50,00% | 50,00% | 100,00% |
| Dirigenti | 43,75% | 56,25% | 100,00% | 37,50% | 62,50% | 100,00% | 28,57% | 71,43% | 100,00% |
| D | 73,01% | 26,99% | 100,00% | 72,22% | 27,78% | 100,00% | 71,32% | 28,68% | 100,00% |
| C e B | 69,09% | 30,91% | 100,00% | 67,74% | 32,26% | 100,00% | 66,90% | 33,10% | 100,00% |
| A | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Totali | 69,74% | 30,26% | 100,00% | 68,71% | 31,29% | 100,00% | 67,93% | 32,07% | 100,00% |

Valore percentuale di ciascun raggruppamento rispetto al rispettivo genere

| CONSIGLIO | 2012 | | | 2016 Ruolo Reg. Piemonte | | | 31-dic-18 | | |
|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Raggruppamento | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Direttori | 0,83% | 0,95% | 0,86% | 0,47% | 2,06% | 0,97% | 0,51% | 1,08% | 0,69% |
| Dirigenti | 2,89% | 8,57% | 4,61% | 1,41% | 5,15% | 2,58% | 1,02% | 5,38% | 2,41% |
| Posizioni e AP | 49,17% | 18,18% | 67,36% | 48,83% | 16,53% | 46,45% | 31,29% | 12,58% | 7,53% |
| D | 49,17% | 41,90% | 46,97% | 48,83% | 41,24% | 46,45% | 49,24% | 41,94% | 46,90% |
| C e B | 47,11% | 48,57% | 47,55% | 49,30% | 51,55% | 50,00% | 49,24% | 51,61% | 50,00% |
| A | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Totali | 149,17% | 118,18% | 167,36% | 148,83% | 116,53% | 146,45% | 131,29% | 112,58% | 107,53% |



CAPITOLO 3.

AZIONI POSITIVE

A) Ambito benessere lavorativo.

Azione:

- Rafforzamento delle competenze direttive, organizzative, progettuali ed operative della leadership regionale attraverso un programma di executive coaching.
- Rafforzamento dell'atteggiamento manageriale proprio dei titolari di Posizione Organizzativa e sviluppo dell'attitudine al coordinamento e alla valorizzazione del personale coordinato dalla Posizione Organizzativa.

In tale ambito la Regione Piemonte vuole intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane al fine di migliorare il benessere organizzativo con particolare riferimento alla comunicazione interna dei contenuti del lavoro, alla condivisione, alla valorizzazione delle risorse umane e alle relazioni all'interno del gruppo.

Nel triennio 2020-2022 verrà realizzato un percorso formativo di gruppo e individuale per i direttori regionali e i dirigenti regionali.

Il percorso formativo di coaching avrà, tra le altre, le seguenti finalità:

- Migliorare le performance, massimizzare le risorse a disposizione potenziando la comunicazione e il clima dell'ambiente di lavoro.
- Creare una visione condivisa e generare un contesto di fiducia in cui possano essere coordinate azioni che permettano il raggiungimento di obiettivi comuni.
- Raggiungere gli obiettivi desiderati migliorando e rafforzando le relazioni all'interno del gruppo.
- Generare relazioni di fiducia.
- Imparare a riconoscere e valorizzare le potenzialità proprie e del gruppo di cui si fa parte.
- Valorizzare le attitudini personali.
- Scoprire, sviluppare ed allenare potenzialità inespresse.
- Costruire relazioni stabili e fruttifere con i propri collaboratori, contribuendo al loro sviluppo.
- Migliorare la gestione organizzativa per raggiungere il massimo livello di performance.
- Migliorare la comunicazione interpersonale con i propri collaboratori.



Nel 2020-2021 verrà realizzato un corso di formazione rivolto al personale titolare di Posizione **Organizzativa** finalizzato a sviluppare e rafforzare l'attitudine al coordinamento e alla valorizzazione del personale coordinato.

Il corso affronterà le seguenti tematiche:

- leadership & management: come avere impatto sul contesto **organizzativo**;
- la gestione strategica delle risorse umane: come valorizzare i propri collaboratori;
- team-building e team **working/managing**

Azione: Promuovere il trasferimento di conoscenze e competenze professionali tra i lavoratori/ lavoratrici anziani e quelli giovani.

Un problema di grande attualità è quello dell'**invecchiamento** del personale ed il relativo collocamento a riposo di molti dipendenti senza un congruo ricambio generazionale.

Non affrontare tale problema vuol dire perdere conoscenze e disperdere esperienze.

E' per questo motivo che la Regione Piemonte propone un'azione che ha la finalità di studiare procedure volte a preservare l'esperienza e il sapere del/lla **lavoratore/rice** anziano/a.

Con questa azione la Regione Piemonte, al fine di mantenere alto il livello di **qualità** del lavoro e migliorare il benessere organizzativo, vuole valorizzare il patrimonio, inteso come patrimonio **organizzativo**, di esperienze e di conoscenze dei/le dipendenti.

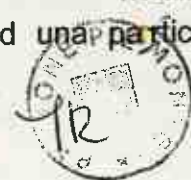
In concreto l'azione si svilupperà attraverso un protocollo che affronti e disciplini il **processo** di passaggio di competenze tra il dipendente che va in pensione e chi lo **sostituirà**, individuando, innanzitutto, il sostituto e prevedendo e organizzando un **affiancamento** di almeno sei mesi.

Va da sé che lo studio di un siffatto protocollo, che dovrà disciplinare anche la **situazione** del **pensionamento** dei/le dipendenti titolari di posizione **organizzativa**, richiederà il coinvolgimento del settore regionale competente in materia di **organizzazione**.

B) Ambito organizzazione del lavoro e conciliazione

Azione: Sperimentazione nell'Ente Regione Piemonte dello Smart working- Progetto VeLA

Con questa azione si vuole sperimentare ed introdurre nuove soluzioni **organizzative** che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e **risultati** e, al tempo stesso, orientata ad un incremento della produttività e ad una **particolare**



attenzione per la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa- lavoro- casa.

Si vuole altresì **razionalizzare** gli spazi e le dotazioni tecnologiche, ripensando, da un lato, alla collocazione del personale e all'uso dei locali, dall'altro, assegnando dotazioni portabili senza duplicazioni.

Azione:

Studio sulla possibilità di estendere l'istituto delle ferie solidali di cui all'art.30 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 anche a chi assiste persone anziane che necessitano di assistenza e/o disabili maggiorenni rispetto ai quali non sia stata riconosciuta la situazione di gravità di cui all'art. 3. comma 3. Legge 104/1992

La Regione Piemonte ha già introdotto nella propria realtà organizzativa una varietà di soluzioni che possono favorire una gestione più elastica dei tempi di lavoro e questa azione ne rappresenta un ulteriore sviluppo.

C) Ambito Antidiscriminazione e tematiche Pari Opportunità

Azione: Approfondimento direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 in materia di pari opportunità e studio di interventi di collaborazione tra il CUG, l'OIV (Organismo indipendente di valutazione) e gli altri soggetti previsti dalla succitata direttiva. E' questa un'azione di attuazione e monitoraggio della succitata direttiva per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia, promuovendo la collaborazione tra CUG e OIV.

Azione: Formazione in merito alle modalità di comunicazione al personale **disabile in servizio** presso la Regione Piemonte.

Realizzare un corso di formazione avente per oggetto il rapporto tra **comunicazione e disabilità**. Corso finalizzato a fornire indicazioni utili per organizzare il lavoro e la circolazione delle informazioni in ambienti ove sono presenti persone con **disabilità affinché** la comunicazione sia **effettivamente** per tutti e per tutte.

Il corso ha l'obiettivo di mettere in luce i processi comunicativi tra gli esseri umani e, nello specifico, a descrivere le modalità di **comunicazione** che possano facilitare e **migliorare** i processi comunicativi con il personale **disabile** al fine di arricchire ed implementare al massimo le abilità della persona con **disabilità**.



Come previsto dalla Direttiva n. 2-2019, più volte richiamata, entro il 31 gennaio di ogni anno il PAP verrà aggiornato e si inseriranno le attività nel frattempo attuate in base alle indicazioni contenute nella Direttiva stessa.



