



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2017 – 2019

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E PERSONALE

U.O. SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

P.O. Benessere organizzativo, pari opportunità e politiche antidiscriminazione

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE



8b76634d



L'Amministrazione regionale predispone il presente Piano Triennale di Azioni Positive, ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006, sentito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) e la Consigliera regionale di parità.

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In Italia, il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, così come novellato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 indica, tra le finalità del Testo Unico (TU) sul Pubblico Impiego, all'articolo 1, comma c) "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica."

Il successivo articolo 7 al comma 1 ribadisce:

"1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì 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."

Risulta, quindi, del tutto evidente l'importanza strategica attribuita dal legislatore alla gestione del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche affinché venga organizzato e gestito considerandolo "risorsa" e non solo "costo", cui attingere al fine di dare compimento ai principi costituzionali sul lavoro in tutto il territorio nazionale.

Per il raggiungimento delle finalità individuate dalla normativa, il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 stesso, individua specifici strumenti e propone linee guida cui attenersi nella gestione delle risorse umane, nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro. In particolare, l'articolo 57 prevede la costituzione del CUG, come organismo paritetico formato da dipendenti scelti dall'Amministrazione e da dipendenti scelti dalle OO.SS. con compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il CUG opera in collaborazione con la consigliera nazionale di parità, altra figura giuridica istituita per garantire il perseguimento di obiettivi di tutela della parità.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* ha raccolto in un unico testo, aggiornato nel tempo, la maggior parte delle norme europee e nazionali in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali e rimane, perciò, la norma nazionale di riferimento principale in materia.

In particolare, il Codice suggerisce all'articolo 42, l'adozione di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, evidenziando gli ambiti precisi su cui queste devono intervenire. Nella seconda parte del comma 2, individua gli obiettivi specifici delle azioni positive:

"d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile."

Tali misure possono essere promosse sia dai datori di lavoro pubblici che privati e debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale.

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia le modalità da seguire per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione, prevedendo che "in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165", cioè il divieto di assunzione, ivi comprese le categorie protette.



8b76634d



La strategia delle azioni positive è, quindi, rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, tra lavoratrici e lavoratori, attraverso l'introduzione di meccanismi di prevenzione o che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione con il TU sulla Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. che, recependo le raccomandazioni della Commissione Europea in materia, raccomanda in particolare, all'articolo 28 comma 1, che venga fatta la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro correlato, "nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Tra i fattori determinanti lo stress lavoro correlato vi sono condizioni oggettive legate al contenuto del lavoro e al contesto lavorativo e condizioni soggettive, legate al clima di gruppo e alla percezione individuale dei vari fattori: pertanto, nella valutazione del rischio, la Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro di cui all'articolo 6 comma 8 lettera m-quater) del D.Lgs.81/2008 e s.m.i. ha dato indicazioni affinché venga prioritariamente eseguita la valutazione oggettiva su alcuni indicatori considerati "sentinella" che necessitano, quindi, di un monitoraggio continuo e si proceda solo successivamente, qualora si evidenzi un rischio medio-alto, con analisi di approfondimento.

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*, così come integrato e rivisto dall'articolo 8 del Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n.105, fa rientrare a pieno titolo, nell'ambito della valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni, il principio di pari opportunità, inserendo il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art.8 c. 1, lettera h) e la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, c.3 lettera f)) tra le finalità per la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

In particolare, sostituisce il comma 2 dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 165/2001 annoverando tra i poteri dirigenziali "le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità" (art. 34).

Il decreto legislativo n. 150/2009 innova, quindi, la disciplina delle Pubbliche Amministrazioni (PA) vincolando maggiormente l'ordinamento del lavoro pubblico ai processi di pianificazione e valutazione anche per il principio di pari opportunità e non discriminazione e ribadendo, in tal senso, la responsabilità dirigenziale nel raggiungimento degli obiettivi programmati. Si tratta di un ulteriore tentativo di raggiungere gli obiettivi prefissati ridefinendo gli strumenti a disposizione, considerato che, nonostante il quadro normativo così articolato, nella Pubblica Amministrazione permangono tuttora ostacoli e reticenze alle pari opportunità.

Inoltre, nel 2013, in attuazione all'articolo 54 del medesimo TU sul Pubblico Impiego viene adottato con DPR 16 aprile 2013 n. 62 il *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* che all'articolo 13, comma 5, recita: "Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali."

Da ultimo, nel 2015 con Legge 7 agosto n.124 (legge Madia) - art.14 e successivo D. lgs.14 settembre n.151 vengono modificati alcuni articoli del D.Lgs.81/2008 e del D.Lgs. 198/2006: le PA sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Nel perseguire obiettivi di pari opportunità, oltreché di tutela della salute, di promozione della sicurezza e, più in generale, del benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro, la pianificazione della performance organizzativa, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le azioni positive per le pari opportunità e contro le discriminazioni di genere, vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente realizzate.

Pertanto, le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità,



8b76634d



richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

**IL CONTESTO REGIONALE:
DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2013-2015 AD OGGI**

Il presente Piano triennale di Azioni Positive (di seguito PAP), per quanto sopra esplicitato, viene pensato e costruito in modo agile e flessibile, inserendosi in un contesto normativo nazionale in evoluzione e organizzativo, specifico dell'Ente Regione del Veneto, in trasformazione ancora non a regime.

Forte di un'esperienza decennale del Comitato Pari Opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing, trasferita successivamente nel CUG, rappresentativo di tutto il personale della Regione (Giunta, Consiglio, comparto e dirigenza) costituito, ai sensi dell'articolo 57 del Decreto Legislativo 165/2001, così come modificato dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010, già a partire dal 2011, la Regione del Veneto ha lavorato per mettere in rete soggetti che, a vario titolo, sono individuati e preposti dalla normativa nazionale e regionale a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e per promuovere e garantire il benessere, le pari opportunità e le politiche contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Nel 2013 con DGR n. 681 del 14 maggio, la Giunta Regionale ha approvato la costituzione di una rete interna tra i soggetti preposti al benessere lavorativo in Regione includendo la presidente del CUG e la Consigliera di Fiducia, cioè le figure istituzionalmente individuate rispettivamente a garanzia della promozione delle pari opportunità e della tutela della dignità della persona, nella medesima rete attivata con la Direzione Risorse Umane, il Datore di lavoro e le altre figure incaricate, pur con ruoli diversificati, della tutela della salute e della sicurezza, ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Il PAP 2013-2015 stesso prevedeva, tra le azioni positive, la costituzione di "un sistema di rete interno efficace nella prevenzione di disagio, discriminazioni, molestie e mobbing."

Sono state, inoltre, programmate e realizzate molteplici attività informative miranti a sensibilizzare e responsabilizzare il personale regionale e a diffondere una cultura di promozione delle pari opportunità, orientata alla rimozione di stereotipi e pregiudizi discriminatori. Altre azioni formative, previste dal precedente PAP e finalizzate a promuovere la gestione e la valorizzazione delle diversità, sono state indirizzate specificatamente alla dirigenza regionale e sono state progettate e realizzate anche come attività compensative della valutazione del rischio stress lavoro correlato, in esito alla valutazione del rischio stesso e con la finalità di supportare la dirigenza nella strumentazione necessaria ad identificare precocemente eventuali segnali di disagio lavorativo.

In esito alle azioni previste dal precedente PAP e alla normativa di riforma della PA intervenuta successivamente al 2015, la Giunta regionale con DGR n. 659 del 17 maggio 2016 e DGR n. 1481 del 26 settembre 2016 ha aggiornato ed emanato nuove direttive per la regolamentazione degli istituti contrattuali relativi rispettivamente al rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) e al telelavoro.

Il precedente PAP non ha però previsto una specifica azione di misurazione dell'impatto e dell'efficacia delle azioni realizzate.

Anche su sollecitazione del CUG, sia la Giunta Regionale che il Consiglio hanno, tuttavia, realizzato nel 2015 l'indagine di clima prevista dall'ormai abrogato articolo 14, comma 5, del D.Lgs.150/2009, volta a rilevare il "livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico".

Il questionario utilizzato per le rispettive indagini ha introdotto una sezione di quesiti aggiuntivi specifica denominata "Q - Conciliazione dei tempi di vita e lavoro". I quesiti relativi al giudizio di adeguatezza delle misure di conciliazione e sulla possibilità di conciliare lavoro e vita privata hanno ottenuto valutazioni di accordo soddisfacenti medio-alte (superiori o molto vicine al valore medio 4 in una scala da 1 a 6) sia da parte dei dipendenti della Giunta che del Consiglio, mentre valori medio-bassi (molto vicini al valore medio 3 o poco superiori) sono stati osservati sul giudizio di non penalizzazione della carriera per chi utilizza gli istituti di conciliazione previsti.

In generale, le indagini hanno riportato, sia per la Giunta che per il Consiglio, valori medi abbastanza in linea con quelli osservati per le stesse indagini effettuate negli anni 2013-2014 da altre PA¹.

¹ Si fa riferimento ai dati riportati per il Comparto Enti Locali alla Tabella 9, pag.19, del Rapporto di Monitoraggio dei risultati delle Indagini sul Benessere Organizzativo pubblicato sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac) all'indirizzo internet:

<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/ArchivioStoric>



8b76634d



Per quanto riguarda le altre sezioni di indagine si osservano valori medio bassi e, in generale anche inferiori al valore medio nazionale, per le sezioni con quesiti relativi all'equità, alla carriera e allo sviluppo professionale, all'organizzazione e al funzionamento del sistema, soprattutto per la Giunta Regionale più che per il Consiglio.

A tale proposito, si considera che, in seguito all'approvazione del nuovo Statuto della Regione del Veneto, Legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 *Statuto del Veneto* e delle Leggi regionali 31 dicembre 2012, n. 53 *Autonomia del consiglio regionale* e 31 dicembre 2012, n. 54 *Legge regionale per l'ordinamento e le attribuzioni delle strutture della Giunta regionale in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 "Statuto del Veneto"*, sono stati avviati processi di riorganizzazione dell'Ente che non hanno ancora completato i loro effetti.

Dopo una prima riorganizzazione, con DGR n. 1197 del 15 settembre 2015, infatti, la Giunta regionale ha avviato il progetto di "ridefinizione dell'assetto organizzativo", proseguito, poi, con DGR n. 2045 del 23 dicembre 2015 e conclusosi con l'approvazione della Legge regionale n. 14 del 17 maggio 2016 di modifica della Legge regionale n. 54 del 31 dicembre 2012, rivedendo così l'assetto organizzativo delle strutture della Giunta regionale in un'ottica di semplificazione e di razionalizzazione.

Con successivi provvedimenti attuativi, nel corso del 2016, a partire dalla DGR n. 435 del 15 aprile 2016, la Giunta regionale ha provveduto a completare il quadro organizzativo conferendo gli incarichi ai dirigenti di struttura e ridefinendo le competenze assegnate.

Se può definirsi conclusa la riorganizzazione delle strutture a supporto del Consiglio, non altrettanto si può affermare per le strutture della Giunta regionale per cui il processo di riorganizzazione risulta tuttora in fase di ulteriore assestamento, come, tra l'altro, esplicitato dalla DGR n. 79 del 27 gennaio 2017 che prevede che i Direttori di Area e i Direttori di Direzione, d'intesa con i Direttori di Area stessi, provvedano con propri atti a declinare le competenze e le funzioni delle Unità Organizzative afferenti.

In questo processo si inserisce anche il trasferimento del personale provinciale ricollocato nei ruoli regionali ai sensi della Legge 7 aprile 2014, n. 56 *Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni.*, della Legge regionale 29 ottobre 2015, n. 19 *Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative provinciali* e della Legge regionale 30 dicembre 2016, n. 30 *Collegato alla legge di stabilità regionale 2017*.

Sarà, pertanto, necessario prevedere un monitoraggio e una verifica degli esiti di questi processi, anche in ottica di pari opportunità di genere e antidiscriminazione, che ancora sono in fase di completamento.

Risulta a questo proposito utile, prima di descrivere gli interventi previsti per il prossimo triennio, fornire una fotografia della situazione del personale regionale al 31 dicembre 2016².

L'organico regionale di ruolo, a partire dal 2005 inizia un'inversione di tendenza aumentando progressivamente la presenza femminile rispetto a quella maschile.

Al 31 dicembre 2016 i dipendenti regionali in servizio nelle strutture della Giunta e del Consiglio sono complessivamente 2.884, di questi il 56,2% sono di genere femminile.

Osservando la distribuzione per genere e categoria professionale, si nota come sia ancora lontana dalla parità la presenza femminile nei livelli dirigenziali, attestandosi attorno al 28%.

[o/BenessereOrganizzativo/RapportiMonitoraggioBenessereOrganizzativo/Benessere-Org-Rapporto-giugno-2014-da-pubblicare-def.pdf](#)

² I dati utilizzati sono stati forniti dalla Direzione Organizzazione e Personale – U.O. Sviluppo Organizzativo e sono riferibili sia alla Giunta che al Consiglio regionale. A partire dal 2013, i dati statistici utili ai fini del presente Piano sono considerati separatamente tra Giunta e Consiglio regionale, in linea con quanto stabilito dalla L.R. n. 53/2012 "Autonomia del Consiglio regionale".



8b76634d

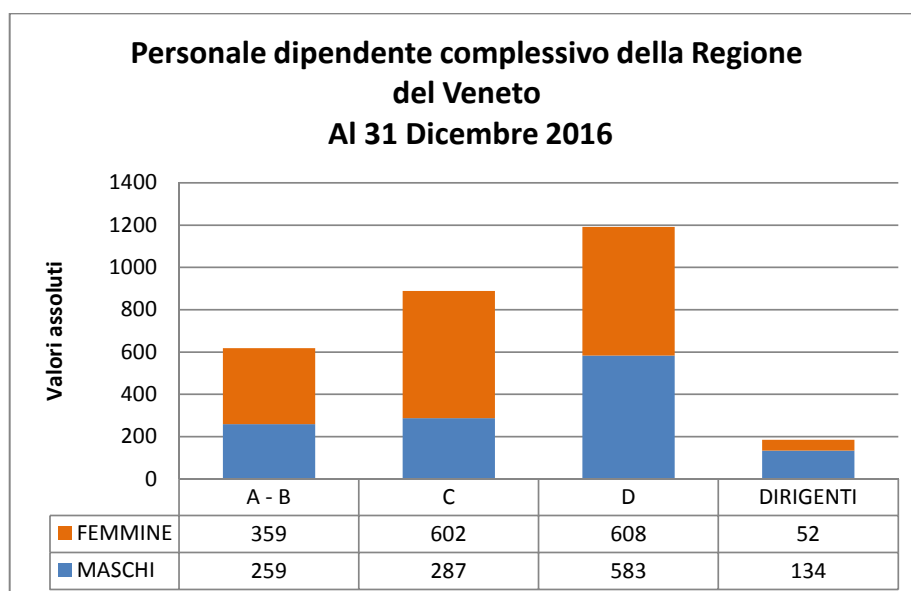


Personale dipendente della Giunta Regionale del Veneto - Al 31 Dicembre 2016

QUALIFICA	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
A - B	238	41,9%	330	58,1%	568	25%
C	269	32,7%	554	67,3%	823	28%
D	554	48,6%	586	51,4%	1140	39%
Tot. cat. A-D	1061	41,9%	1470	58,1%	2531	92%
DIRIGENTI	125	73,1%	46	26,9%	171	8%
TOTALE	1186	43,9%	1516	56,1%	2702	100%

Personale dipendente del Consiglio Regionale del Veneto - Al 31 Dicembre 2016

QUALIFICA	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
A - B	21	42,0%	29	58,0%	50	25%
C	18	27,3%	48	72,7%	66	28%
D	29	56,9%	22	43,1%	51	39%
Tot. cat. A-D	68	40,7%	99	59,3%	167	92%
DIRIGENTI	9	60,0%	6	40,0%	15	8%
TOTALE	77	42,3%	105	57,7%	182	100%



Con il presente Piano triennale la Regione del Veneto, alla luce anche dell'attuale situazione organizzativa interna, persegue i seguenti obiettivi in linea con l'articolo 42 del D.Lgs. n. 198/2006:

- Promuovere una cultura organizzativa che riconosca le responsabilità delle attività lavorative e sia orientata allo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e alla gestione delle diversità;
- Promuovere l'integrazione nei ruoli regionali del personale proveniente dalle province e un senso di appartenenza e rispetto per il proprio Ente, ambiente di lavoro e per i colleghi;
- Promuovere e garantire l'affermazione del principio di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nell'organizzazione del personale regionale e valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sottorappresentate o discriminate;
- Promuovere lo sviluppo professionale delle lavoratrici donne al fine di favorire la presenza femminile ai livelli apicali;
- Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori.

AREE DI INTERVENTO

Il Piano si articola nelle seguenti aree di intervento, per ciascuna delle quali sono state individuati obiettivi specifici e singole azioni per la promozione delle pari opportunità, con l'indicazione delle responsabilità, delle modalità e dei tempi di attuazione, nonché le risorse economico-finanziarie, ove necessarie:

- 1) Promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale regionale a seguito dell'assestamento organizzativo, comprensivo dell'integrazione nei ruoli regionali del personale provinciale;
- 2) Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale, benessere lavorativo, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro;
- 3) Promozione delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e contrasto alle discriminazioni

Area 1) – Promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale regionale a seguito dell'assestamento organizzativo, comprensivo dell'integrazione nei ruoli regionali del personale provinciale

OBIETTIVI SPECIFICI: Assicurare l'attenzione dell'Amministrazione alla centralità della persona nella gestione dell'assestamento conseguente alla riorganizzazione delle strutture della Giunta e del Consiglio regionali, mediante la rimozione delle criticità rilevate in termini di assegnazioni a nuovi incarichi e di carichi di lavoro, il riconoscimento delle competenze professionali acquisite e la valorizzazione del personale, l'attuazione di specifiche azioni per l'integrazione del personale proveniente dalle amministrazioni provinciali, conseguentemente all'attuazione della legge n. 19/2015 e n. 30/2016 e la conclusione dei rispettivi protocolli e accordi attuativi.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Rilevazione delle criticità conseguenti agli atti di riorganizzazione anche attraverso l'analisi delle schede "AS IS" e "TO BE" prodotte nel 2016	Direzione Organizzazione e Personale	Entro il 2017	Valutare se necessario prevedere budget specifico da Bilancio regionale



8b76634d



ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/SCADENZA	BUDGET
Attività formativa e di sensibilizzazione sulla gestione del cambiamento organizzativo destinata ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa anche di provenienza provinciale con proposte di accompagnamento specifico per il personale con più anzianità di servizio e supporto per valorizzare le competenze dei dipendenti senior per ridefinire le loro funzioni e i compiti	Direzione Organizzazione e Personale	Per tutta la durata del piano	Valutare se necessario prevedere budget specifico da bilancio regionale
Promozione di incontri di confronto/formazione rivolti al personale ex provinciale e al personale regionale, organizzati anche per settore di attività, per favorire il senso di appartenenza e per rimuovere eventuali conflitti	Direzione Organizzazione e personale	Entro il 2018	Valutare se necessario prevedere budget specifico da bilancio regionale

Area 2) - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale, benessere lavorativo, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro

Azione positiva: a) Pari opportunità e sviluppo professionale

OBIETTIVI SPECIFICI: Favorire il benessere organizzativo rilevando e facilitando il superamento degli ostacoli all'evoluzione della professionalità di tutte le lavoratrici e i lavoratori

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/SCADENZA	BUDGET
Monitorare in modo continuativo la situazione del personale regionale attraverso rilevazioni di dati significativi in relazione al genere, all'età, alle categorie professionali, all'avanzamento di carriera, alla mobilità e all'accesso alla formazione del personale regionale,	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con CUG	Cadenza annuale: Entro il 1° trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento	Non necessita di risorse specifiche
Diffondere a tutte le lavoratrici e i lavoratori, nell'ambito della ordinaria attività informativa dell'Amministrazione, i report dei dati raccolti dall'attività di monitoraggio sopra indicata evidenziandone i relativi trend positivi e/o negativi e utilizzare i dati per proporre azioni di tutela e di sviluppo professionali	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con CUG	Cadenza annuale: Entro il 1° semestre dell'anno successivo a quello di riferimento	Non necessita di risorse specifiche



8b76634d



ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/SCADENZA	BUDGET
Predisposizione del Rapporto Biennale previsto dall'art.46 del D.Lgs.198/2006 anche riproponendo indagini di percezione di clima sul benessere	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con CUG	Cadenza biennale per il report ex art. 46 del D. Lgs. 198/2006	Non necessita di risorse specifiche

Azione positiva: b) Valutazione in ottica di pari opportunità di genere e contro le discriminazioni

OBIETTIVI SPECIFICI: Promuovere criteri e modalità di valutazione delle *performance* in ottica di genere che favoriscano la relazione e il benessere lavorativo; favorire l'informazione e l'omogenea applicazione da parte dei dirigenti della valutazione per il miglioramento continuo delle prestazioni e non penalizzanti, in particolare, per le lavoratrici e i lavoratori che fruiscono di istituti contrattuali di conciliazione

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/SCADENZA	BUDGET
Attività di informazione e sensibilizzazione rivolta ai responsabili incaricati delle valutazioni del personale	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con OIV e CUG	Annuale prima dell'inizio del percorso di valutazione	Non necessita di risorse specifiche
Revisione ed Elaborazione di nuove Linee Guida/Manuale per una valutazione non discriminante.	OIV in collaborazione con Direzione Organizzazione e personale	Almeno 1 mese prima dell'inizio del percorso di valutazione	Non necessita di risorse specifiche
Rilettura del sistema di valutazione alla luce della nuova riforma della Legge 150/2009.	OIV in collaborazione con Direzione Organizzazione e personale	Entro l'anno 2018	Non necessita di risorse specifiche
Attivazione di percorsi e/o incontri di analisi e di confronto su eventuali situazioni di "disagio" con l'OIV, in merito alle valutazioni.	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con OIV e CUG	Entro l'anno 2018	Non necessita di risorse specifiche



8b76634d



Azione positiva: c) **Pari opportunità nella tutela della salute e nella promozione della sicurezza sul luogo di lavoro**

OBIETTIVI SPECIFICI: Favorire e sostenere l'inserimento lavorativo del personale assunto ai sensi della legge 68/1999 o del personale con sopravvenute invalidità o inabilità nel corso della carriera lavorativa; Fornire la dirigenza di idonei strumenti e conoscenze adeguate per una gestione e un'organizzazione del personale orientata al benessere, in linea con la valutazione stress lavoro-correlato di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/SCADENZA	BUDGET
Aggiornamento della DGR 681/2013, alla luce degli interventi di riorganizzazione, che prevede un gruppo di lavoro di supporto e monitoraggio delle situazioni di possibile disagio	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con CUG, strutture regionali interessate, Medico/a competente, RLS, Consigliere/a di Fiducia	Entro il 2018	Non necessita di risorse specifiche
Raccolta di informazioni necessarie a monitorare e verificare l'efficacia delle misure adottate in relazione alle prescrizioni suggerite dal MC e/o dalla CF in seguito all'inserimento lavorativo delle persone assunte ai sensi della legge 68/1999	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con CUG, strutture regionali interessate, Medico/a competente, RLS, Consigliere/a di Fiducia	Con cadenza annuale	Non necessita di risorse specifiche

Area 3) – Promozione delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e contrasto alle discriminazioni**Azione positiva:** a) **Pari opportunità e promozione e diffusione del Codice di comportamento e del Codice di condotta**

OBIETTIVI SPECIFICI: Sensibilizzare e responsabilizzare il personale regionale, in particolare la dirigenza, su pari opportunità, benessere, discriminazioni, molestie e mobbing; diffondere una cultura orientata alla rimozione di stereotipi e pregiudizi discriminatori, alla condivisione delle responsabilità tra generi e generazioni, nel rispetto e valorizzazione delle diversità

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/SCADENZA	BUDGET
Aggiornare e divulgare il Codice di comportamento, approvato con DGR n. 1266/2012, tra i lavoratori e le lavoratrici della Regione;	CUG e Direzione Organizzazione e personale, con il coinvolgimento delle strutture regionali con funzione di datore di lavoro, Consigliere/a di Fiducia e Medico/a competente	Entro il 2017 per l'aggiornamento mentre la divulgazione per tutta la durata del piano	Valutare se necessario prevedere budget specifico da Bilancio regionale



8b76634d



ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/SCADENZA	BUDGET
Dare continuità e maggiore efficacia alla figura di Consigliere/a di Fiducia;	CUG e Direzione Organizzazione e personale, con il coinvolgimento delle strutture regionali con funzione di datore di lavoro, Consigliere/a di Fiducia e Medico/a competente	Entro il 2017	Non necessita di risorse specifiche
Valorizzare e promuovere l'attività del CUG e delle figure preposte al miglioramento del contesto lavorativo regionale	CUG e Direzione Organizzazione e personale, con il coinvolgimento delle strutture regionali con funzione di datore di lavoro, Consigliere/a di Fiducia e Medico/a competente	Per tutta la durata del piano	Non necessita di risorse specifiche

Azione positiva: b) Pari opportunità e promozione e implementazione degli istituti contrattuali di flessibilità lavorativa: telelavoro e banca delle ore

OBIETTIVI SPECIFICI: Attuare coerentemente ed in maniera innovativa le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile; promuovere l'equilibrio tra tempi di vita familiare e attività professionale, in particolare per le donne, favorendo il mantenimento di un rapporto di lavoro gratificante a fronte di carichi familiari onerosi; promuovere l'uniforme applicazione di detti istituti da parte delle Strutture regionali, sulla base dei criteri e delle direttive emanati dalla Giunta e del Consiglio regionale, evitando ogni forma di penalizzazione conseguente a tale utilizzo

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/SCADENZA	BUDGET
Promozione e implementazione dell'istituto del telelavoro secondo la nuova disciplina regionale di cui alla DGR 1481 del 26/09/2016 e della normativa statale favorendone l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori anche con opportuna informazione presso i dirigenti	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con CUG/OO.SS.	Entro il 2018	Non necessita di risorse specifiche
Verifica e monitoraggio dell'utilizzo da parte del personale regionale della Banca delle ore favorendone il ricorso da parte delle lavoratrici e dei lavoratori anche con opportuna informazione presso i dirigenti	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con CUG/OO.SS.	Entro il 2017 la verifica e con cadenza annuale il successivo monitoraggio	Non necessita di risorse specifiche



8b76634d



ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Elaborazione e promozione di nuova regolamentazione della Banca delle ore	Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con CUG/OO.SS.	Entro il 2018	Non necessita di risorse specifiche

COMITATO DI MONITORAGGIO E VERIFICA

Al fine di rendere le Azioni Positive individuate nel presente Piano, aderenti agli obiettivi prefissati e realmente perseguibili, nonché individuare precocemente eventuali azioni correttive o integrative si prevede la costituzione di un Comitato di monitoraggio e verifica.

Tale Comitato, composto da personale con esperienza professionale in materia di pari opportunità e politiche del personale contro la discriminazione e per la promozione del benessere lavorativo verrà individuato dal Direttore della Direzione Organizzazione e Personale della Giunta in accordo con il Dirigente del Servizio Amministrazione Bilancio e Servizi (SABS) del Consiglio all'interno della Direzione e del SABS, sarà inoltre, formato da personale delegato dal CUG, dalla Consigliera di Fiducia della Regione del Veneto, nonché da personale appartenente agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) della Giunta e del Consiglio.

Il Comitato potrà avvalersi anche del supporto di altre figure specifiche, quali il medico competente o il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), nonché della collaborazione di personale di altre Strutture Regionali, qualora venga ritenuto utile.

Compito del Comitato sarà monitorare le azioni intraprese e verificare i risultati previsti al fine di proporre eventuali modifiche/integrazioni del Piano stesso con ulteriori azioni finalizzate ad implementare misure organizzative innovative che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le pari opportunità e la promozione del benessere sul luogo di lavoro.

Il Comitato si riunirà di regola almeno 2 volte all'anno e potrà decidere una frequenza maggiore di incontro.

Nella sua prima riunione stabilirà il Piano di Monitoraggio ponendo attenzione sulle azioni del PAP sottoposte a verifica a fine 2017 e delineando le misure di verifica e la tempistica in cui saranno verificate le successive azioni.

Il Comitato redige annualmente una Relazione sui risultati del monitoraggio e delle verifiche effettuate e la trasmette alla Giunta e al Consiglio regionale.



8b76634d

