

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 611 del 08 maggio 2017

Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019. Aggiornamento DGR n. 1298 del 23 luglio 2013. D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, articolo 48.

[*Servizi sociali*]

Note per la trasparenza:

Si propone l'approvazione del nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019, in attuazione all'articolo 48 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* D.Lgs n. 198/2006 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, pena il divieto di nuove assunzioni comprese le categorie protette.

Il Vicepresidente Gianluca Forcolin riferisce quanto segue.

Con D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*, recante disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, si individua nell'articolo 48 l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di predisporre, sulla base di un sistema di consultazione tra i vertici dell'Amministrazione, i competenti organismi di parità e le organizzazioni sindacali territoriali di comparto, piani triennali 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. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che prevede il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La Giunta regionale del Veneto, con DGR n. 1973 del 15 luglio 2008, di concerto con il Comitato Pari Opportunità, sentite le Organizzazioni Sindacali, la Consigliera regionale di parità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing, aveva approvato il primo Piano triennale di Azioni Positive.

Con DGR n. 1298 del 23 Luglio 2013, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), sentite le Organizzazioni sindacali (OO.SS) e la Consigliera regionale di parità, è stato successivamente approvato il secondo Piano triennale di Azioni Positive 2013-2015 che ha ora esaurito la sua valenza programmatica.

Con la presente deliberazione si propone, quindi, il nuovo Piano triennale di Azioni Positive.

Tale Piano si pone in continuità con il precedente, in particolare per quelle azioni che, avviate nel triennio 2013-2015, devono ormai caratterizzare l'azione amministrativa di una pubblica amministrazione che intende perseguire obiettivi di qualità nei servizi erogati ai cittadini, realizzando "la migliore utilizzazione delle risorse umane ..., 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", così come previsto dall'articolo 1, comma c) del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come novellato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Le Azioni sono specificatamente declinate nell'articolo 42 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, citato ed hanno caratterizzato la denominazione delle aree di intervento del precedente Piano.

Poichè, inoltre, a livello nazionale con la Legge n.124/2015 recante *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*, meglio conosciuta come Legge Madia, è stato avviato un processo di riforme della Pubblica Amministrazione che risulta ancora in corso di definizione e completamento, si ritiene necessario procedere all'approvazione di un Piano di Azioni Positive snello e flessibile, caratterizzato dalla costituzione di un Comitato di monitoraggio e verifica che consenta il monitoraggio in itinere delle azioni e la predisposizione di eventuali azioni correttive o integrative al Piano stesso nel corso della sua validità, al fine di renderlo dinamico e in evoluzione con la normativa stessa.

Il Piano di Azioni Positive (PAP), **Allegato A** al presente provvedimento di cui fa parte integrante, elaborato dall'Amministrazione regionale, acquisiti i pareri di legge, ha individuato le seguenti tre aree di intervento:

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

Per ciascuna di queste aree sono stati individuati obiettivi specifici e singole azioni, con l'indicazione delle strutture regionali responsabili nonché dei tempi di attuazione e, se necessario, delle risorse economiche-finanziarie.

Come sopra accennato, è stata prevista l'istituzione di un Comitato di monitoraggio e verifica 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, individuato all'interno della Direzione Organizzazione e Personale della Giunta e del Servizio Amministrazione Bilancio e Servizi (SABS) del Consiglio, 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.

Tale 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 il Direttore della Direzione Organizzazione e Personale della Giunta, di concerto con il Dirigente del SABS del Consiglio, lo ritengano utile.

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

Trattandosi di un adempimento normativo obbligatorio a carico dell'Ente, connesso con l'attività del CUG che è rappresentativo di tutto il personale regionale di Giunta e Consiglio, il Piano è riferibile a tutte le strutture regionali, fermo restando che ai fini dell'attuazione nell'ambito delle strutture del Consiglio, il Piano sarà successivamente trasmesso all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale per l'eventuale recepimento.

Con il presente Piano si prevede, altresì, un processo progressivo di integrazione con il piano della misurazione della performance organizzativa, riconoscendo la responsabilità dirigenziale nell'attuazione delle singole azioni. Nel complesso, il Direttore della Direzione Organizzazione e Personale, ove necessario, darà corso con propri decreti alle procedure di attuazione delle azioni positive individuate dal presente Piano.

Ciò premesso, si propone di adottare il Piano di Azioni Positive valido per il triennio 2017-2019 di cui all'**Allegato A**), parte integrante del presente provvedimento, elaborato dalla competente U.O. Sicurezza nei luoghi di lavoro della Direzione Organizzazione e personale, sentito il CUG, la Consigliera regionale di parità e le OO.SS. territoriali di comparto, ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i..

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta regionale il seguente provvedimento.

LA GIUNTA REGIONALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, e che successivamente alla definizione di detta istruttoria non sono pervenute osservazioni in grado di pregiudicare l'approvazione del presente atto;

- VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, ed, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57, come novellato dall'art. 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183;
- VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *Codice delle pari opportunità fra uomo e donna*, ed, in particolare, l'articolo 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l'articolo 42, che definisce le azioni positive come le "... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, ... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";
- VISTA la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, recante *Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle*

amministrazioni pubbliche;

- VISTO il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 recante *Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* e in particolare l'articolo 28, secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere...";
- VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*, che ha previsto, tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- VISTO il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*;
- VISTA la Delibera CIVIT n. 22/2011 recante *Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*;
- VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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";
- VISTA la Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* e in particolare l'articolo 14 ;
- VISTO il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante *Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*;
- VISTE la Legge regionale 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"*;
- VISTO il decreto del Segretario Generale della Programmazione n. 13 del 27 settembre 2016;
- VISTE le note prot.135824 e prot. n. 135544 del 4 aprile 2017, prot. n. 118751 del 23 marzo 2017, la nota inviata via e-mail in data 31 marzo dalla Coordinatrice RSU, in risposta alle note prot. n. 113347 e prot. n. 113350 del 20 marzo 2017 con le quali si chiedevano i pareri obbligatori e facoltativi agli organismi previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

delibera

1. di approvare il Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019 così come definito nel documento di cui all'**Allegato A**), parte integrante del presente provvedimento;
2. di incaricare la Direzione Organizzazione e Personale di dare esecuzione al presente provvedimento, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, gli Organismi Interni di Valutazione di Giunta e Consiglio e con gli altri soggetti regionali preposti alle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere organizzativo;
3. di trasmettere, per il tramite della competente Direzione Organizzazione e Personale, il presente provvedimento all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ai fini dell'attuazione del Piano triennale di azioni positive 2017-2019 nell'ambito delle strutture del Consiglio regionale, trattandosi di adempimento obbligatorio ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e connesso con l'attività del CUG della Regione del Veneto, rappresentativo di tutto il personale regionale di Giunta e Consiglio;
4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa a carico del bilancio regionale;
5. di pubblicare il presente provvedimento nel Bollettino Ufficiale della Regione del Veneto.