



GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2023 – 2025

1. INTRODUZIONE

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

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

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

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

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

2. IL CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E NAZIONALE

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

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

- la Legge 10.4.1991 n. 125 e s.m.i., recante “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- la Legge 8.3.2000 n. 53 e s.m.i., recante “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;
- il D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 e s.m.i., recante il “Testo unico delle disposizioni legislative in

materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;

- il D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i., recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” ed in particolare gli artt. 7, 54 e 57;
- i DD. Lgs. 9.7.2003 n. 215 e n. 216 e s.m.i., recanti rispettivamente “*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*” e “*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*”;
- il D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i., recante il “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”;
- il D. Lgs. 9.4.2008 n. 81 e s.m.i., recante “*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”;
- la Legge 4.11.2010 n. 183 e s.m.i. “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*” ed in particolare l’art. 21, che ha modificato il D. Lgs. n. 165/2001 con l’introduzione di “*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*”;
- la Direttiva 4.3.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che in attuazione del succitato art. 21 della Legge n. 183/2010 e s.m.i. ha introdotto “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;
- la Legge Regionale Abruzzo 14.9.1999 n. 77 e s.m.i., recante “*Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo*”;
- la Legge Regionale Abruzzo 14.6.2012 n. 26, recante “*Istituzione della Commissione Regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini*”;
- la Direttiva 26.6.2019 n. 2/2019, della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, che ha sostituito integralmente la precedente Direttiva 23.5.2007 dei Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l’Innovazione della P.A. (“*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”);
- il Decreto Legislativo 30 giugno 2022 n. 105/2022 recante “*Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*”;

Si evidenzia infine il recente intervento del Legislatore attraverso l’art. 5 del D.L. 30.4.2022 n. 36, convertito dalla Legge 29.6.2022 n. 79, articolo rubricato “*Rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere*”, che prevede: “*Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell’articolo 157, paragrafo 4, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da*

perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, adotta specifiche linee guida”.

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

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

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

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

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

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.

All’esito del trasferimento delle competenze “*Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale*” e “*Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive*” dal Servizio Personale al Servizio organizzazione, disposto dalla D.G.R. n. 418 del 9.7.2021, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/117 del 28.7.2021 si è proceduto all’integrazione del CUG dell’Amministrazione ed alla sostituzione del relativo Presidente.

Con successiva Determinazione Dirigenziale n. DPB010/12 del 19.1.2023 si è proceduto all’ulteriore integrazione del Comitato, a seguito della designazione di nuovi componenti.

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

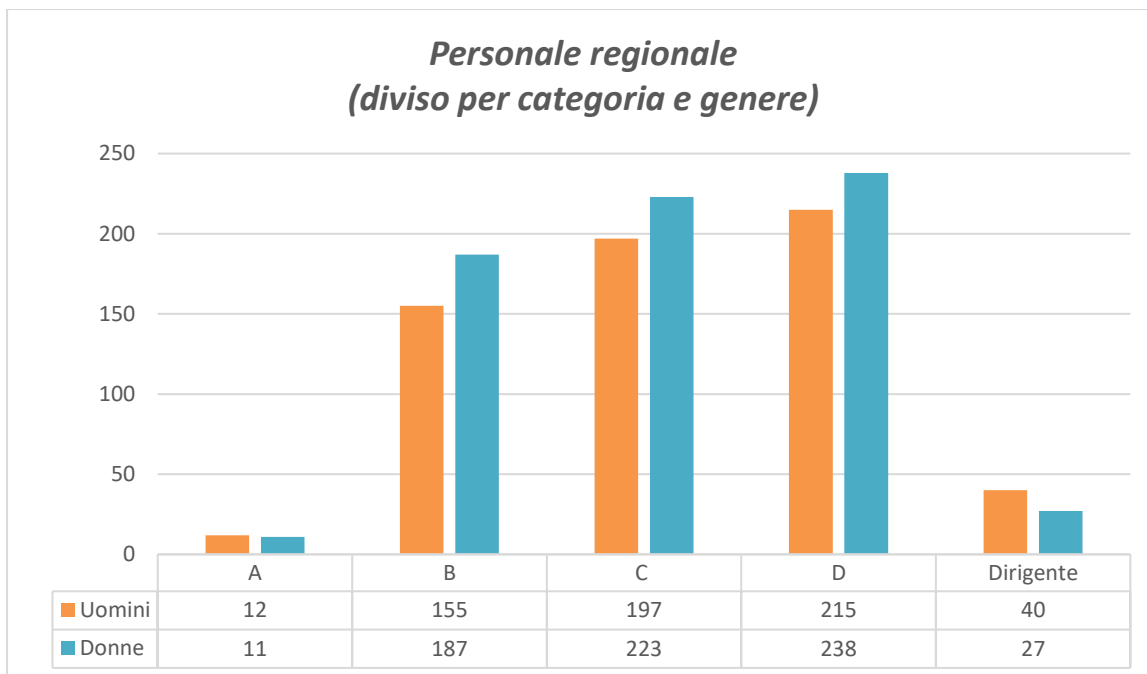
Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente.

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.

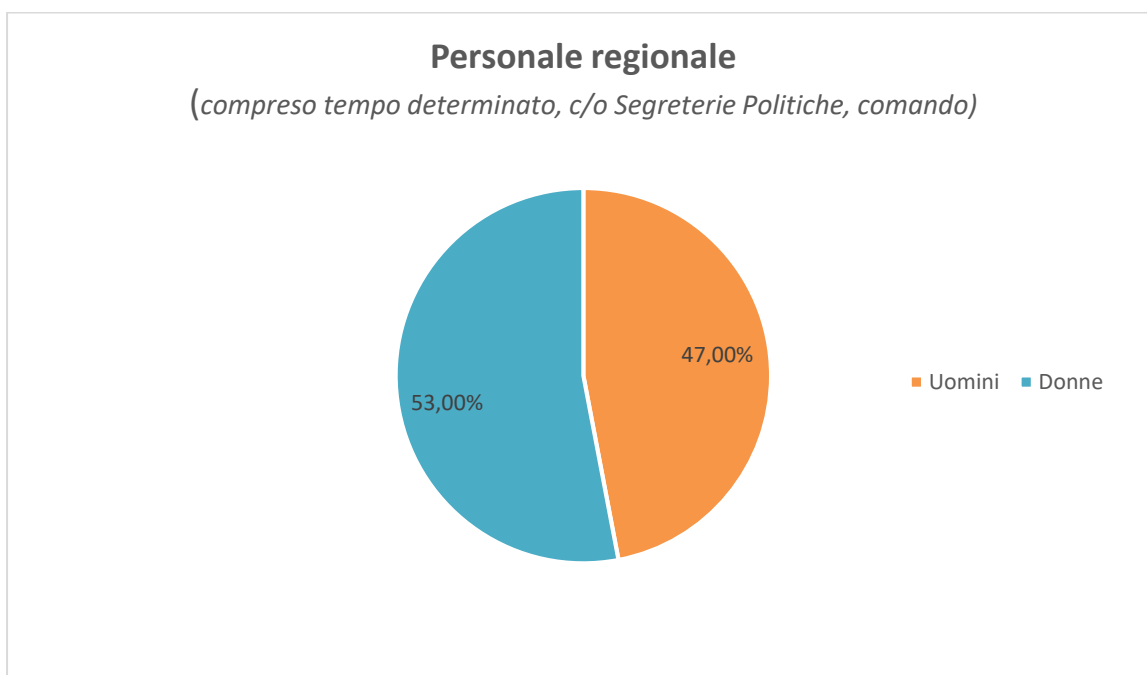
Pertanto, si è proceduto ad analizzare il personale della Giunta Regionale, al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili aggiornati al **31.12.2022**.

5.1 Dipendenti della Giunta Regionale distinti per genere

I dipendenti della Giunta Regionale a tempo indeterminato, determinato, presso le segreterie politiche e in posizione di comando, alla data di riferimento (31 dicembre 2022), sono 1305, di cui 619 uomini e 686 donne.

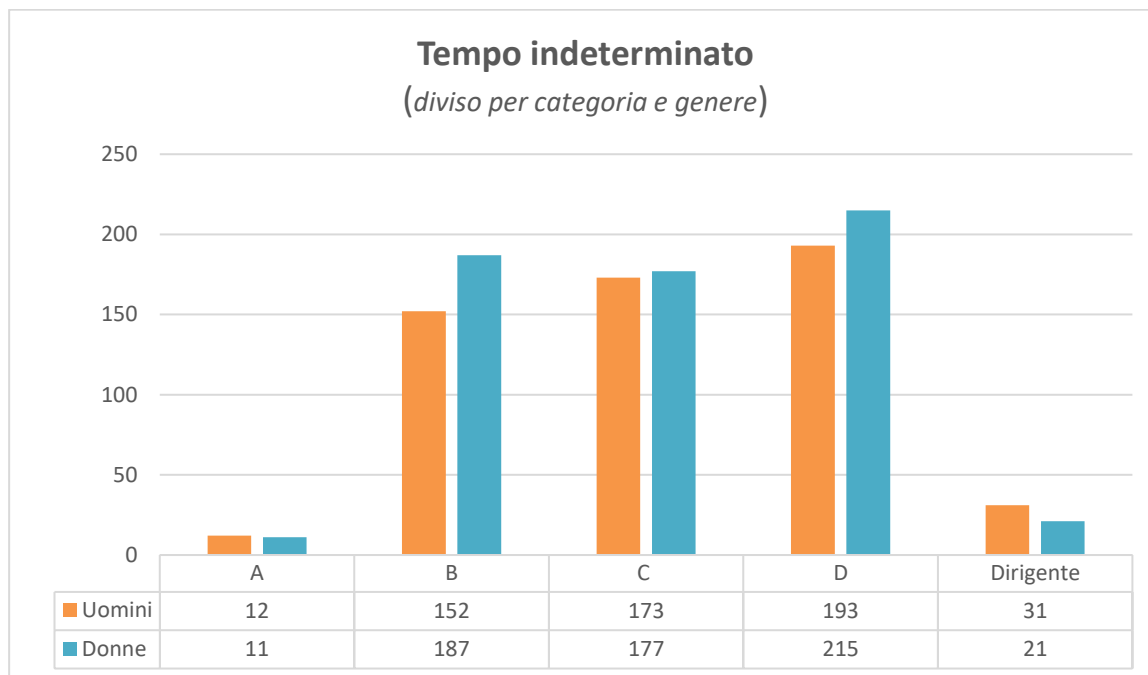


(Nella categoria B confluiscono le categorie giuridiche B1 e B3; nella categoria D confluiscono le categorie giuridiche D1 e D3)

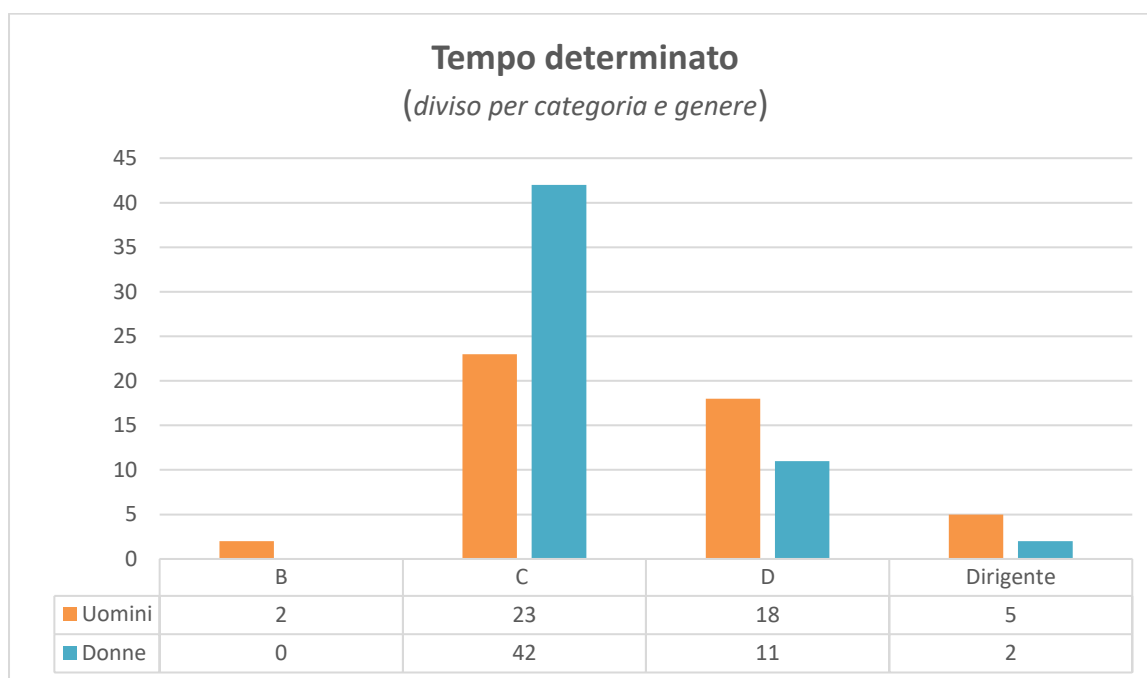


Per le donne, come per gli uomini, risulta essere la categoria D quella maggiormente rappresentata. Le donne con profili professionali apicali sono il 38% delle dipendenti donne, mentre gli uomini della stessa categoria rappresentano il 41% dei dipendenti di sesso maschile.

5.2 Dipendenti a tempo indeterminato della Giunta Regionale per categoria e genere



5.3 Dipendenti a tempo determinato della Giunta Regionale per categoria e genere



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

6. GLI OBIETTIVI E LE INIZIATIVE

• Premessa

Il presente Piano va letto in raccordo con i Piani 2021 – 2023 e 2022 - 2024, di cui costituisce il completamento.

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

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

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

Obiettivo 1 – Bilancio di genere

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

Obiettivo 3 – Indagine sul benessere organizzativo

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

Nel corso del 2022 si è dato avvio alle attività finalizzate al conseguimento degli obiettivi di che trattasi.

In particolare:

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

premessi che il Piano prevede - quale modalità di intervento per l'attuazione dell'obiettivo - la definizione, da parte del Dipartimento Risorse, "*di un gruppo di lavoro con le professionalità interne alle strutture regionali che saranno coinvolte durante la raccolta dei dati*", con nota prot. n. 0527045/22DPB010 del 13.12.2022 si è proceduto a richiedere a tutti i Servizi del Dipartimento interessati l'indicazione di un nominativo da inserire nel costituendo gruppo di lavoro per l'acquisizione dei dati e delle informazioni necessarie all'elaborazione del Bilancio di genere.

- **Quanto all'Obiettivo n. 2:**

si richiama la D.G.R. n. 337 del 30.6.2022, recante "*Approvazione Programma Triennale delle Attività Formative 2022 – 2024 del personale della Giunta Regionale e Piano Annuale delle Attività 2022*", con cui è stato approvato, tra gli altri, specifico percorso formativo del seguente contenuto:

"Formazione Piano delle Azioni Positive 2022/2024

- *Il ruolo e i compiti del Comitato Unico di Garanzia*
- *Normativa in materia di antidiscriminazione e parità tra uomini e donne*
- *La mediazione dei conflitti, l'incompatibilità ambientale, lo straining, il mobbing e le molestie*
- *Il benessere organizzativo ed il disagio lavorativo"*.

Allo stesso si è dato avvio attraverso la pianificazione del corso "*Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni*", che si prefigge per l'appunto lo scopo di fornire al personale della Giunta Regionale gli elementi necessari per un inquadramento sistematico dei diversi diritti delle pari opportunità e non discriminazione presenti nel nostro Ordinamento, con particolare attenzione ai rapporti di lavoro.

A partire da una ricostruzione della valenza del principio d'eguaglianza formale e sostanziale nella Costituzione, il corso prevede, con un taglio preminentemente pratico, la disamina delle diverse fattispecie del diritto antidiscriminatorio, nonché degli orientamenti della giurisprudenza compresa quella della Corte Europea dei diritti dell'Uomo.

In proposito è stato individuato l'operatore economico, attraverso la consultazione dell'Albo degli Operatori Economici in modalità telematica sulla piattaforma in dotazione al Servizio Gare e Contratti della Regione. All'esito della verifica dei requisiti generali e speciali dichiarati dall'operatore si procederà all'affidamento e all'erogazione del corso.

- **Quanto all'Obiettivo n. 3:**

si è proceduto, da parte del relativo gruppo di lavoro interno al Servizio Organizzazione, all'elaborazione del questionario per la rilevazione del benessere organizzativo.

Il documento è stato prioritariamente trasmesso al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – C.U.G. e, all’esito di una parziale revisione sulla scorta delle indicazioni rese dal medesimo Comitato, rielaborato e inoltrato nuovamente al C.U.G. ed alla Consigliera di Parità Regionale, con nota prot. n. 0546296/22 del 29.12.2022, in vista della definitiva approvazione del medesimo.

- **Quanto all’Obiettivo n. 4:**

si è proceduto, da parte del relativo gruppo di lavoro interno al Servizio Organizzazione, all’elaborazione del Codice Etico, che al suo interno contiene anche la sezione relativa alla figura del/della Consigliere di Fiducia.

Detto documento è stato trasmesso, con nota prot. n. 0539436/22 del 22.12.2022, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – C.U.G. ed alla Consigliera di Parità Regionale, per ogni opportuno confronto preliminare all’approvazione del medesimo.

oooooooooooooooo

GLI OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2023 – 2025

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

Si è ritenuto peraltro, accanto a ciò, di indicare un altro Obiettivo, elaborato alla luce delle riflessioni offerte dalle recenti Linee Guida Interministeriali pubblicate il 6 ottobre 2022, richiamate nelle premesse.

In particolare, viene introdotto uno strumento sperimentale rappresentato dalla “*Carta del tempo del lavoro manageriale*”, volto ad accrescere la sensibilità sulla cultura manageriale di genere incoraggiando il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale.

Pertanto, il Piano 2023 – 2025 contempla i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1 – Completamento delle azioni finalizzate all’approvazione del Bilancio di genere

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

OBIETTIVO 3 – Completamento delle azioni finalizzate all’attuazione delle Indagini sul benessere organizzativo

OBIETTIVO 4 – Completamento delle azioni finalizzate all’Approvazione del Codice Etico con l’Istituzione del Consigliere/e di fiducia

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

Di seguito si riepilogano e illustrano tutti i predetti obiettivi.

OBIETTIVO 1 – Completamento delle azioni finalizzate all’approvazione del Bilancio di genere

Il bilancio di genere (cd. *gender budgeting*) è stato introdotto, in via sperimentale, per il bilancio dello

Stato dall'art. 38-septies della Legge n. 196 del 31 dicembre 2009 e s.m.i. ed è concepito quale strumento *“per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile di cui all'articolo 10, comma 10-bis”*¹.

L'art. 8, comma 1, del D. Lgs. n. 116 del 12 settembre 2018 e s.m.i. ha poi rafforzato la funzione di tale strumento, ponendo l'accento sull'opportunità che esso venga utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF).

Si richiama sull'argomento la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 20 del 28 aprile 2022 (*Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2021*).

Quanto allo specifico obiettivo, vengono definite le seguenti Azioni, volte al relativo conseguimento.

AZIONE 1.1. RACCOLTA DEI DATI

Anche traendo spunto dalle Linee guida di cui alla suindicata Circolare MEF n. 20/2022, si procederà ad una prima fase avente ad oggetto l'analisi del contesto, con l'obiettivo di descrivere la composizione dell'ente regionale, tenendo conto di tutte le sue caratteristiche.

Si proseguirà 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
- La distribuzione del salario accessorio e degli strumenti di *welfare* per genere

¹ L'art. 10, comma 10-bis della Legge n. 196/2009 e s.m.i. prevede: *“In apposito allegato al DEF, predisposto dal Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, sono riportati l'andamento, nell'ultimo triennio, degli indicatori di benessere equo e sostenibile selezionati e definiti dal Comitato per gli indicatori di benessere equo e sostenibile, istituito presso l'ISTAT, nonché le previsioni sull'evoluzione degli stessi nel periodo di riferimento, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica di cui al comma 2, lettera f), e dei contenuti dello schema del Programma nazionale di riforma, di cui al comma 5”*.

- Voci di entrata / spesa (valutazione in un'ottica di genere)
- La programmazione degli interventi regionali
- 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 Entrate, Servizio Bilancio - Ragioneria, Servizio Pianificazione e Controllo Strategico - Ufficio Verifica Programma di Governo attraverso la costituzione del gruppo intersettoriale di lavoro avviata con la richiamata nota prot. n. 0527045/22DPB010 del 13.12.2022.

Tempistica:

Le attività di raccolta ed elaborazione dei dati verranno svolte nell'anno 2023 ed avranno riferimento ai dati al 31.12.2022.

AZIONE 1.2 REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE

Successivamente alla raccolta dei dati si provvederà alla redazione del Bilancio di Genere a cura dei soggetti coinvolti.

Destinatari dell'azione:

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

Modalità di intervento:

I soggetti coinvolti procederanno all'elaborazione del bilancio di genere con il supporto del Gruppo di lavoro.

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 Entrate, Servizio Bilancio - Ragioneria, Servizio Pianificazione e Controllo Strategico - Ufficio Verifica Programma di Governo

Tempistica:

La redazione del Bilancio di genere avverrà entro il 31.12.2023.

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, implementando il diffondersi di una cultura del lavoro improntata alla parità di genere.

Come premesso, nel Programma triennale delle Attività Formative 2022 – 2024 e Piano Annuale delle Attività 2022 di cui alla D.G.R. n. 337 del 30.6.2022 è stato approvato, tra gli altri, il percorso formativo “*Formazione Piano delle Azioni Positive 2022/2024, comprendente anche il corso “Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni”*”, per il quale è in corso la procedura di affidamento ad apposito operatore economico.

L'obiettivo persegue per l'appunto l'intento della messa a regime e della sistematica somministrazione, in sede di aggiornamento dei programmi triennali e dei piani annuali, di percorsi formativi del genere di quello descritto, volti sia ad un primo approccio formativo nei confronti dei neo assunti, sia ad approfondimenti legati alle evoluzioni normative sulla materia della parità di genere e del contrasto alle discriminazioni.

Destinatari:

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:

Incontri in aula e/o modalità e-learning.

Tempistica:

Triennio 2023-2025

Soggetti coinvolti:

Tutto il personale della Giunta Regionale.

OBIETTIVO 3 – INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'obiettivo è quello di verificare e rilevare la condizione/situazione del personale, inclusa la ricerca dei dati inerenti alla 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.

In tale ambito, il Servizio Organizzazione ha definito un modello di questionario per la rilevazione del grado di benessere organizzativo, in corso di definitiva approvazione all'esito dell'interlocuzione con il C.U.G. e la Consigliera di Parità.

AZIONE 3.1 Somministrazione di cui sopra, in via sperimentale, con l'ausilio del Servizio Informatica e Statistica del Dipartimento Risorse, attraverso lo strumento dello Sportello Digitale, garantendo l'anonimato della rilevazione e dei suoi risultati.

AZIONE 3.2 Analisi dei dati rilevati all'esito della somministrazione del questionario, con il supporto del Servizio Informatica e Statistica, e/o anche attraverso apposito affidamento a società esperta

nelle rilevazioni statistiche, laddove sia ritenuto necessario e compatibilmente con l'assegnazione delle risorse finanziarie necessarie in sede di bilancio.

AZIONE 3.3 Definizione delle misure più opportune alla luce della rilevazione di cui al punto che precede, atte a promuovere il benessere organizzativo.

Destinatari dell'azione:

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:

Somministrazione del questionario a tutto il personale della Giunta Regionale attraverso lo Sportello Digitale, con il supporto del Servizio informatica e Statistica;

Raccolta, sempre attraverso il supporto del Servizio Informatica e Statistica, dei dati risultanti dalla compilazione dei questionari in forma anonima

Elaborazione dei dati con il supporto del Servizio Informatica e Statistica e/o, laddove siano assegnate risorse finanziarie, di apposita società esterna incaricata dal competente Servizio del Dipartimento Risorse.

Tempistica:

Elaborazione entro il 31.12.2023

Adozione dei necessari provvedimenti amministrativi per l'attuazione dell'obiettivo entro 12 mesi dal termine delle attività di elaborazione.

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

L'obiettivo è quello di portare a compimento l'approvazione, con apposita deliberazione di Giunta Regionale, del Codice Etico e la concreta istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, nello stesso prevista.

AZIONE 4.1 – APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO.

Con il Codice Etico la Giunta Regionale si dota di un nuovo e ulteriore strumento di garanzia volto a prevenire e contrastare ogni possibile forma di discriminazione, molestia o prevaricazione all'interno delle sue strutture, promuovendo una cultura del lavoro e delle relazioni interpersonali improntata al massimo rispetto ed alla tutela della dignità delle persone che vi operano.

Il Codice Etico è stato predisposto dal Servizio Organizzazione e trasmesso al C.U.G. e alla Consigliera di Parità per l'opportuna condivisione.

Si prevede l'approvazione dello stesso con apposita deliberazione di Giunta Regionale entro il 30.6.2023.

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

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

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

preludono ad essi.

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

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

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

L'obiettivo è dunque quello di istituirla concretamente all'esito dell'approvazione del Codice Etico, attraverso le procedure ivi previste.

AZIONE 4.3 - MONITORAGGIO

L'Amministrazione promuove una costante azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice Etico nella prevenzione e nella lotta contro le discriminazioni, le molestie ed ogni altra forma di disagio nell'ambiente di lavoro, tenendo conto anche delle relazioni periodiche redatte dal/dalla Consigliere/a di Fiducia.

Destinatari dell'azione:

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

Modalità di intervento:

- Definizione delle risorse occorrenti al funzionamento dell'Ufficio del/della Consigliere di fiducia;
- Predisposizione dei provvedimenti amministrativi necessari all'istituzione della figura e del suo Ufficio, con le risorse messe a disposizione dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

Tempistica:

- Adozione dei necessari provvedimenti amministrativi per l'approvazione del Codice Etico entro il 30.6.2023
- Istituzione del/della Consigliere/a di Fiducia e del relativo Ufficio, in base alle risorse finanziarie assegnate, entro il 30.6.2024.

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

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

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

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

AZIONE 5.1 – PREDISPOSIZIONE DELLA CARTA

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

AZIONE 5.2 – APPROVAZIONE DELLA CARTA

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

Destinatari:

Tutto il personale della Giunta Regionale.

Modalità di intervento:

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

Approvazione da parte della Giunta Regionale.

Tempistica:

Triennio 2023-2025

Soggetti coinvolti:

Uffici della Giunta Regionale interessati, C.U.G., Consigliera di Parità Regionale, rappresentanze sindacali.

7. STRUMENTI E VERIFICHE DEL PIANO

La Regione Abruzzo, con il presente Piano, ha provveduto a programmare le azioni positive sulla

base delle analisi della situazione del contesto interno.

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

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

8. DURATA, COSTI E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2023 – 2025.

L'attuazione delle azioni sarà eseguita definendo le priorità in relazione ai contenuti, compatibilmente con le risorse assegnate dal Bilancio regionale pluriennale 2023-2025, 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.