

Deliberazione della Giunta Regionale 24 luglio 2017, n. 22-5408

Approvazione Piano Triennale alle Azioni Positive 2017/2019 ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D.lgs 198/2006 e art. 21 della L. 183/2010.

A relazione dell'Assessore Ferraris:

Premesso che:

La normativa in materia di pari opportunità è contenuta nel Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”*.

Ai sensi dell’art. 48 del succitato decreto, le Amministrazioni *“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”*.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, per rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Sono misure *“speciali”* in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e *“temporanee”* in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento fra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *“misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una funzione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La Regione Piemonte è intervenuta in materia, con legge regionale n. 8 del 18 marzo 2009 *“Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere della Regione Piemonte e disposizioni per l’istituzione dei bilanci in genere”*, al fine di perseguire una politica di pari opportunità fra uomini e donne nell’organizzazione del personale regionale e nello sviluppo della carriera e adottando, con le modalità previste dalla legislazione regionale di settore, piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono un pieno inserimento delle donne nell’attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora.

La legge n. 183, infatti, modificando l’art. 1, comma 1, lettera c) e l’art. 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 richiede che le pubbliche amministrazioni garantiscano 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.

La Regione Piemonte si è dotata da tempo di strumenti operativi, all'interno dell'Ente, a sostegno delle pari opportunità promuovendo a tal fine numerose iniziative, sia con la costituzione del Comitato Pari Opportunità con D.G.R. n. 174573 dell'11.3.1991 sia con la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing con D.G.R. n. 52-9718 del 30/9/2008.

Presso la Regione hanno operato il Comitato Pari Opportunità e il Comitato anti mobbing sino alla nuova strutturazione degli organismi di garanzia operata dall' art. 21 della L. 183/2010.

E' stato adottato il Codice di condotta contro le molestie ed è nominato il Consulente di fiducia , ai sensi del CCNL 5.10.2001.

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

Infine, con determina dirigenziale n. 121 del 3.10.2016, a firma congiunta dei direttori delle risorse umane dei rispettivi ruoli della Giunta e del Consiglio Regionale, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Piemonte nel rispetto del disposto della legge del 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

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

Il Comitato Unico di Garanzia, attento ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, pone una particolare attenzione al benessere lavorativo e promuove azioni finalizzate alla creazione di maggior benessere nell'ambiente di lavoro. Con tali azioni il Comitato Unico di Garanzia riconosce centralità ai temi dello stress occupazionale e del benessere psicologico sul luogo di lavoro, interpretati nelle loro dimensioni individuali, di gruppo e organizzative, come presupposto per progettare e realizzare interventi preventivi e di promozione della salute fisica e psicologica.

Il CUG, pertanto, si è adoperato per promuovere iniziative di valorizzazione del benessere di chi lavora considerato anche il momento storico e sociale che sta vivendo la pubblica amministrazione dove sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani strutturali, culturali e procedurali.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta dunque un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro; il PAP 2014-2016 è stato approvato con DGR n. 40-6959 del 23.12.2013.

Con la predisposizione del nuovo Piano di Azioni Positive la Regione Piemonte ha voluto non solo proseguire nella sensibilizzazione, conoscenza e formazione sulle tematiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni, ma anche promuovere concrete iniziative per la realizzazione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2017-2019), è *in primis* un adempimento ad un obbligo di legge ma è anche uno strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive verrà monitorato annualmente e sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere potrà essere modificato, integrato ed ampliato nel corso del triennio.

La Regione Piemonte da sempre attenta alle tematiche di cui sopra ha adottato la legge n. 5 del 23.3.2016 avente ad oggetto “norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale”.

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i e in particolare l’art. 57 del D.Lgs 165/2001 in materia di “Pari Opportunità”;

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

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

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

vista la legge n. 183 del 4 novembre 2010;

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

richiamato l’art 19 del CCNL del Comparto Regione-Enti locali del 14/09/00 per il personale non dirigenziale e del 23/12/1999 per il personale dirigenziale;

richiamato l’art. 17 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per i dipendenti della Regione Piemonte del 14/11/2000;

dato atto che il presente piano è stato discusso in apposito incontro del 6 dicembre 2016 con il Comitato Unico di Garanzia anche con inserimento di specifiche azioni dallo stesso proposte;

preso atto della nota del 19.12.2016 agli atti del Settore Stato giuridico ordinamento e formazione del personale con cui il Comitato Unico di Garanzia ha condiviso i contenuti del presente PAP;

dato atto che il Piano è stato inviato in data 28 aprile 2017 alle OO.SS che non hanno espresso osservazioni in merito;

sentita altresì la Consigliera di parità; la quale ha espresso parere favorevole;

- di dare atto che, nell’ambito del Piano Azioni Positive, si programmerà l’attività attuativa annuale delle azioni previste, definendone la priorità in relazione ai contenuti e alle disponibilità finanziarie.

Per l’azione “Sostegno al ruolo lavorativo,” la cui spesa presunta è di euro 100.000,00 si farà fronte nel seguente modo:

- per euro 50.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 105856 del bilancio 2018;

- per euro 50.000,00, con le risorse disponibili sul capitolo 105856 del bilancio 2019.

Per l’azione “Studio in collaborazione con gli organismi preposti per incontri informativi e buone prassi in materia di salute, rivolti ai dipendenti regionali,” la cui spesa presunta è di euro 5.000,00, si farà fronte con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2018.

Per l’azione “Formazione componenti del CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione delle donne, alla eliminazione degli ostacoli alla parità e contro le discriminazioni”, la cui spesa presunta è di euro 7.000,00 si farà fronte nel seguente modo:

- per euro 2.000,00, con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2017;
- per euro 2.500,00, con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2018;
- per euro 2.500,00, con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2019;

Per l'azione "Accompagnamento alla sede Unica", la cui spesa presunta è di euro 18.000,00, si farà fronte nel seguente modo:

- per euro 9.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2018;
- per euro 9.000,00, con le risorse disponibili sul Capitolo 106601 del bilancio 2019.

Le altre azioni contenute nel piano non comportano spese.

Attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della d.g.r. n. 1-4046 del 17 ottobre 2016.

Tutto ciò premesso;

la Giunta Regionale, unanime

delibera

-di approvare l'allegato "Piano di Azioni Positive 2017/2019" ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, degli artt. 42 e 48 del D.Lgs 198/2006, che costituisce parte integrante del presente provvedimento;

- di dare atto che, nell'ambito del Piano Azioni Positive, si programmerà l'attività attuativa annuale delle azioni previste, definendone la priorità in relazione ai contenuti e alle disponibilità finanziarie.

Per l'azione "Sostegno al ruolo lavorativo," la cui spesa presunta è di euro 100.000,00 si farà fronte nel seguente modo:

- per euro 50.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 105856 del bilancio 2018;
- per euro 50.000,00, con le risorse disponibili sul capitolo 105856 del bilancio 2019.

Per l'azione "Studio in collaborazione con gli organismi preposti per incontri informativi e buone prassi in materia di salute, rivolti ai dipendenti regionali," la cui spesa presunta è di euro 5.000,00, si farà fronte con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2018.

Per l'azione "Formazione componenti del CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione delle donne, alla eliminazione degli ostacoli alla parità e contro le discriminazioni", la cui spesa presunta è di euro 7.000,00 si farà fronte nel seguente modo:

- per euro 2.000,00, con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2017;
- per euro 2.500,00, con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2018;
- per euro 2.500,00, con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2019;

Per l'azione "Accompagnamento alla sede Unica", la cui spesa presunta è di euro 18.000,00, si farà fronte nel seguente modo:

- per euro 9.000,00 con le risorse disponibili sul capitolo 106601 del bilancio 2018;
- per euro 9.000,00, con le risorse disponibili sul Capitolo 106601 del bilancio 2019.

Le altre azioni contenute nel piano non comportano spese.

La struttura regionale del Segretariato Generale provvederà all'adozione degli atti richiesti per l'attuazione del Piano Azioni Positive.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010.

(omissis)

Allegato



Piano delle Azioni Positive

ANNUALITA' 2017-2019

PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA REGIONE PIEMONTE – ANNUALITA' 2017 –2019

CAPITOLO 1. PREMESSA

CAPITOLO 2. LA FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

CAPITOLO 3. AZIONI POSITIVE

A) AMBITO BENESSERE LAVORATIVO

AZIONE - Sostegno al ruolo lavorativo

AZIONE – Studio in collaborazione con gli organismi preposti per incontri informativi e buone prassi in materia di salute, rivolte ai dipendenti regionali

AZIONE - Accompagnamento alla sede “UNICA“

AZIONE - Accompagnamento del personale nell'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche

B) AMBITO ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE

C) AMBITO ANTIDISCRIMINAZIONE E TEMATICHE PARI OPPORTUNITA'

AZIONE - Legge regionale n. 5/2016: studio di iniziative finalizzate a garantire al personale disabile della Regione Piemonte parità di trattamento ed una effettiva integrazione nell'organizzazione lavorative dell'Ente.

AZIONE – Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione delle donne, alla eliminazione degli ostacoli alla parità e contro le discriminazioni.

CAPITOLO 4. MONITORAGGIO- AGGIORNAMENTO E REDAZIONE ANNUALE DEL RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

MONITORAGGIO AZIONE – Sostegno al ruolo lavorativo

MONITORAGGIO AZIONE - Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione delle donne, alla eliminazione degli ostacoli alla parità e contro le discriminazioni.

PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA REGIONE PIEMONTE – ANNUALITA' 2017 –2019

CAPITOLO 1. PREMESSA

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

Sono misure temporanee in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

La normativa in materia di pari opportunità è disciplinata nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, e nella legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*.

Secondo quanto disposto da tale normativa le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministro delle Riforme e Innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche,”* richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un’azione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La Regione Piemonte con la legge n. 8 del 2009 *“Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere della Regione Piemonte e disposizioni per l’istituzione dei bilanci di genere”* persegue una politica di pari opportunità fra uomini e donne nell’organizzazione del personale regionale nello sviluppo della carriera e adotta, con le modalità previste dalla legislazione regionale di settore, piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono un pieno inserimento delle donne nell’attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora.

La legge n. 183, infatti, modificando l’art. 1, comma 1, lettera c) e l’art. 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 richiede che le pubbliche amministrazioni garantiscano 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.

La Regione Piemonte si è dotata da tempo di strumenti operativi a sostegno delle pari opportunità all'interno dell'Ente promuovendo a tal fine numerose iniziative, come già dettagliatamente indicato nel precedente Piano Azioni Positive, adottato con D.G.R. n. 40-6959 del 23.12.2013.

E' stato inoltre adottato il Codice di condotta contro le molestie ed è stato nominato il Consulente di fiducia, ai sensi del CCNL 5.10.2001.

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

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

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

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

Il Comitato Unico di Garanzia coerentemente con la succitata normativa comunitaria e nazionale, in continuità con il precedente piano di azioni positive, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze e, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta anche la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, promuove azioni finalizzate alla creazione di maggior benessere nell'ambiente lavorativo. Con tali azioni il Comitato Unico di Garanzia riconosce centralità al tema del benessere sul luogo di lavoro, interpretato nella sua dimensione individuali, di gruppo e organizzativa, come presupposto per progettare e realizzare interventi preventivi e di promozione della salute fisica e psicologica.

In considerazione della specifica competenza riconosciuta al CUG in materia di valorizzazione del benessere di chi lavora, il Comitato ha voluto promuovere iniziative in questa direzione in un momento storico e sociale in cui nella pubblica amministrazione sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani strutturali, culturali e procedurali.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta dunque un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro.

Con la predisposizione del nuovo Piano di Azioni Positive la Regione Piemonte prosegue l'azione di sensibilizzazione, conoscenza e formazione sulle tematiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni ed intende promuovere concrete iniziative per la realizzazione delle pari opportunità, della lotta contro ogni forma di discriminazione e della promozione del benessere lavorativo.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale è uno strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno dell'Ente.

Le azioni formulate nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente.

Lo stesso sarà oggetto di informazione costante ai dipendenti, in un'ottica di valorizzazione della trasparenza come modalità di rapporto con e tra il personale.

CAPITOLO 2. LA FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

Fotografia del personale suddivisa per genere

RUOLO GIUNTA REGIONALE

Incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità

GIUNTA Tipologia	2012			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
AP	131	164	295	139	150	289
A	106	93	199	96	83	179
B	22	28	50	15	19	34
C	121	91	212	111	75	186
C1	149	87	236	86	39	125

Personale a tempo indeterminato

GIUNTA Raggruppamento	2012			2016 Ruolo Reg. Piemonte			2016 Ruolo Sep. (L.R.23/2015)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Direttori	5	10	15	4	6	10	0	0	0
Dirigenti	46	89	135	28	59	87	6	11	17
Posizioni e AP	529	463	992	447	366	813	0	0	0
D	273	149	422	299	143	442	189	185	374
C e B	662	192	854	626	166	792	240	136	376
A	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Totali	1515	903	2418	1404	740	2144	437	334	771

Composizione percentuale dei raggruppamenti rispetto al genere

GIUNTA Raggruppamento	2012			2016 Ruolo Reg. Piemonte			2016 Ruolo Sep. (L.R.23/2015)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Direttori	33,33%	66,67%	100,00%	40,00%	60,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dirigenti	34,07%	65,93%	100,00%	32,18%	67,82%	100,00%	35,29%	64,71%	100,00%
Posizioni e AP	53,33%	46,67%	100,00%	54,98%	45,02%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
D	64,69%	35,31%	100,00%	67,65%	32,35%	100,00%	50,53%	49,47%	100,00%
C e B	77,52%	22,48%	100,00%	79,04%	20,96%	100,00%	63,83%	36,17%	100,00%
A	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	100,00%
Totali	62,66%	37,34%	100,00%	65,49%	34,51%	100,00%	56,68%	43,32%	100,00%

Valore percentuale di ciascun raggruppamento rispetto al rispettivo genere

GIUNTA	2012			2016 Ruolo Reg. Piemonte			2016 Ruolo Sep. (L.R.23/2015)		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Raggruppamento									
Direttori	0,33%	1,11%	0,62%	0,28%	0,81%	0,47%	0,00%	0,00%	0,00%
Dirigenti	3,04%	9,86%	5,58%	1,99%	7,97%	4,06%	1,37%	3,29%	2,20%
Posizioni e AP	34,92%	51,27%	41,03%	31,84%	49,46%	37,92%	0,00%	0,00%	0,00%
D	18,02%	16,50%	17,45%	21,30%	19,32%	20,62%	43,25%	55,39%	48,51%
C e B	43,70%	21,26%	35,32%	44,59%	22,43%	36,94%	54,92%	40,72%	48,77%
A	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,46%	0,60%	0,52%
Totali	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

RUOLO CONSIGLIO REGIONALE

TABELLA CONFRONTO 2012 / 2016 RUOLO CONSIGLIO REGIONALE

Personale a tempo indeterminato

CONSIGLIO REGIONALE	2012			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Raggruppamento						
Direttori	2	1	3	1	2	3
Dirigenti	7	9	16	3	5	8
D	119	44	163	104	40	144
C e B	114	51	165	105	50	155
A	0	0	0	0	0	0
Totali	242	105	347	213	97	310

Composizione percentuale dei raggruppamenti rispetto al genere

CONSIGLIO REGIONALE	2012			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Raggruppamento						
Direttori	66,67	33,33	100,00	33,33	66,67	100,00
Dirigenti	43,75	56,25	100,00	37,50	62,50	100,00
D	73,01	26,99	100,00	72,22	27,78	100,00
C e B	69,09	30,91	100,00	67,74	32,26	100,00
A	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totali	69,74	30,26	100,00	68,71	31,29	100,00

Valore percentuale di ciascun raggruppamento rispetto al rispettivo genere

CONSIGLIO REGIONALE	2012			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Raggruppamento						
Direttori	0,83	0,95	0,86	0,47	2,06	0,97
Dirigenti	2,89	8,57	4,61	1,41	5,15	2,58
D	49,17	41,90	46,97	48,83	41,24	46,45
C e B	47,11	48,57	47,55	49,30	51,55	50,00
A	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totali	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

CAPITOLO 3. AZIONI POSITIVE

Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime .

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornamento anche con nuove azioni.

Nel corso del prossimo triennio la Regione Piemonte intende realizzare un Piano di Azioni Positive che si svilupperà nei seguenti ambiti.

A) AMBITO BENESSERE LAVORATIVO

Con il presente Piano Azioni Positive la Regione Piemonte ha dedicato particolare attenzione al tema del benessere lavorativo inteso sia come tutela della salute che come iniziative di un'organizzazione lavorativa attenta a promuovere un buon grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle persone che in essa vi lavorano con particolare attenzione alla prospettiva di genere.

AZIONE - Sostegno al ruolo lavorativo

Con questa azione, riproposta e sostenuta dal Comitato Unico di Garanzia, la Regione Piemonte vuole partecipare allo sviluppo di una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico ed organizzativo, progettando e realizzando interventi condotti da un gruppo di psicologi che contribuiscano alla gestione di criticità relazionali inerenti il singolo lavoratore ed il gruppo di lavoro.

E' questa un'azione pensata per rispondere a richieste di intervento relative ai temi dello stress lavoro correlato e del benessere psicologico legato alla sfera professionale.

In una fase in cui per la Pubblica Amministrazione sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani culturali, strutturali e procedurali, l'azione di sostegno al ruolo lavorativo intende realizzare interventi, sia individuali che di gruppo, con carattere di supporto e formativo con riferimento all'ambito organizzativo. I suddetti interventi sono una risposta a richieste sempre più numerose e strutturate relative ai temi dello stress lavoro correlato e del benessere psicologico legato alla sfera professionale.

Destinatari degli interventi:

- singoli dipendenti che vivono situazioni di conflitto, stress o disagio di varia natura;
- gruppi di lavoro che si trovano ad affrontare criticità di carattere comunicativo, relazionale, gestionale;
- direttori, dirigenti, responsabili che spesso si trovano nella difficile posizione di conciliare i bisogni organizzativi con le esigenze delle singole risorse, compito particolarmente complesso quando emergono aspetti di conflittualità, malessere e sofferenza.

Modalità di intervento

Gli interventi saranno condotti da psicologi-psicoterapeuti e si articoleranno come di seguito indicato:

- consulenza individuale;
- tutoraggio e sostegno al ruolo lavorativo;
- consulenza ai gruppi di lavoro con la consapevolezza che i gruppi di lavoro, componenti fondamentali della vita organizzativa, per la loro complessità sono talvolta esposti a difficoltà comunicative e tensioni conflittuali che incidono negativamente sulla collaborazione e la produttività;
- consulenza ai dirigenti e agli staff direzionali;
- attività di sensibilizzazione sul tema del benessere psicologico e organizzativo.

E' prevista altresì un'attività di raccordo e collaborazione con le professionalità ed i servizi che all'interno dell'Ente Regione Piemonte operano a tutela del personale (Comitato Unico di Garanzia, Medico competente, Settore Stato Giuridico, Ordinamento e Formazione del personale dipendente, Consulente di Fiducia, Settore Tecnico e Sicurezza Ambienti di Lavoro).

AZIONE – Studio in collaborazione con gli organismi preposti per incontri informativi e buone prassi in materia di salute, rivolte ai dipendenti regionali

L'azione prevede lo studio di incontri informativi e buone prassi in materia di salute. Dopo un'analisi sull'età anagrafica dei dipendenti regionali e della composizione quantitativa del personale per genere, la struttura del medico competente della Regione Piemonte indicherà quali siano le problematiche di salute più frequenti tra i dipendenti connesse alla loro attività lavorativa, età anagrafica e genere.

Si procederà, quindi, allo studio, anche in collaborazione con l'Assessorato alla Sanità, di incontri informativi sulle problematiche emerse per il personale regionale.

AZIONE - Accompagnamento alla sede "UNICA"

Nel Piano Azioni Positive 2014/2016 era stata proposta l'azione positiva "Accompagnamento alla Sede Unica". Tale azione ad oggi non è però stata realizzata poiché i lavori del Palazzo Unico non si sono ancora conclusi. E' intenzione dell'Amministrazione, non appena riprenderanno i lavori, dar seguito all'azione di accompagnamento alla Sede Unica di cui al PAP 2014/2016, a cui si rimanda.

AZIONE - Accompagnamento del personale nell'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche

Questa azione nasce traendo spunto dal progetto che si sta realizzando nella amministrazione regionale, progetto denominato "La scrivania digitale; il nuovo posto di lavoro virtualizzato".

E' questo un progetto che nasce dalla necessità di rinnovare le postazioni di lavoro. La soluzione adottata permette di mantenere la funzionalità anche degli applicativi più vecchi in un ambiente operativo però nuovo. Viene cambiata l'architettura della rete dell'ente e si passa al Remote Desktop Services (RDS).

Il nuovo sistema è accessibile sia dalla rete aziendale che da un dispositivo connesso ad internet.

E' un cambiamento decisivo che coinvolgerà tutti i dipendenti con particolari ricadute sui dipendenti in situazione di disabilità/criticità.

Al fine di garantire anche ai suddetti dipendenti un'effettiva partecipazione al cambiamento e all'attività lavorativa, l'azione prevede un accompagnamento all'uso delle nuove tecnologie.

L'accompagnamento, effettuato da funzionari delle competenti strutture regionali, è finalizzato a formare le persone su come devono svolgere il loro lavoro mentre lo stanno svolgendo.

Questa azione positiva, pur inserendosi nell'ambito del benessere lavorativo, ha indubbiamente anche una valenza antidiscriminatoria nei confronti di tutto il personale.

B) AMBITO ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE

In tale ambito la Regione Piemonte con D.G.R. n. 36-4403 del 19.12.2016 ha adottato il Piano per l'utilizzo del telelavoro per il personale della Giunta Regionale, triennio 2016/2018.

C) AMBITO ANTIDISCRIMINAZIONE E TEMATICHE PARI OPPORTUNITA'

AZIONE - Legge regionale n. 5/2016: studio di iniziative finalizzate a garantire al personale disabile della Regione Piemonte parità di trattamento ed una effettiva integrazione nell'organizzazione lavorative dell'Ente.

Con l'adozione della L.R. n. 5/2015 la Regione Piemonte è intervenuta contro ogni forma di discriminazione.

Il Piano Azioni positive è, come noto, uno strumento volto a contrastare forme di discriminazione. L'azione proposta mira a contrastare le situazioni di discriminazione che incontra il personale disabile all'interno dell'organizzazione lavorativa.

I dipendenti disabili in servizio presso questo Ente sono 154 (dato al 31.12.2016) ed, a seconda della tipologia di disabilità, sono presenti criticità diverse che ostacolano una proficua integrazione lavorativa, criticità che vanno dalla comunicazione, alla partecipazione attiva alla vita lavorativa della struttura di appartenenza, sino all'espletamento delle mansioni assegnate.

L'azione ha la finalità di studiare, per poi realizzare, iniziative volte ad un effettivo inserimento del dipendente disabile nel contesto e nell'organizzazione lavorativa.

AZIONE – Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione delle donne, alla eliminazione degli ostacoli alla parità e contro le discriminazioni.

La Regione Piemonte, in materia di formazione del Personale, garantisce la pari opportunità tra uomo e donna, anche attraverso la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Le Direzioni, in ogni fase attuativa dei processi formativi, devono attenersi al principio delle pari opportunità e di non discriminazione. In particolare, nelle fasi di rilevazione e quantificazione dei fabbisogni formativi e successivamente nell'individuazione del personale da ammettere ai corsi, ogni Direzione, nell'ambito dei posti aula assegnati, è tenuta ad applicare i criteri sopraindicati.

La formazione del personale in Regione Piemonte è anche uno strumento che consente di favorire la diffusione della cultura di genere.

Già nell'ultimo biennio gli interventi formativi sono stati progettati rilevando valutazioni, suggerimenti ed esigenze espresse dal Comitato Unico di Garanzia (si veda come esempio il corso sul Benessere organizzativo inteso non solo sotto l'aspetto delle innovazioni normative, ma con la finalità di diffusione e crescita della cultura dello stesso come da indicazioni del CUG).

Il Piano di Formazione del personale dipendente dovrà essere sottoposto in fase di predisposizione al Comitato Unico di Garanzia, perché gli interventi formativi siano progettati nella prospettiva delle pari opportunità e della valorizzazione della differenza di genere come risorsa e come ricchezza piuttosto che come barriera e come chiusura all'altro e nell'ottica di favorire una cultura organizzativa basata sul benessere organizzativo.

Inoltre con il Comitato verrà effettuata una valutazione sui risultati e sul gradimento delle iniziative formative .

La presente azione prevede, inoltre, la partecipazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia ad un percorso di formazione, obiettivo specifico affinché in primo luogo gli stessi acquisiscano coscienza del proprio ruolo di sostegno del benessere lavorativo del personale; in secondo luogo affinché i componenti del Comitato Unico di Garanzia possano acquisire conoscenze e competenze, approfondire e padroneggiare tutti gli strumenti atti a garantire il principio della pari opportunità e della non discriminazione; infine perché possa esserci, nell'ambito del percorso formativo, uno scambio di esperienze ampliando il confronto necessario alla costruzione di condizioni favorevoli allo sviluppo di una autentica coscienza di genere, di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni.

Nel Triennio 2017-2019 verranno attivati percorsi formativi sulla Legge Regionale 5/2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale".

I percorsi formativi potranno interessare il personale regionale che fa parte del Cug, in considerazione della funzione svolta all'interno dell'Ente Regione Piemonte, i colleghi della Direzione Coesione Sociale che sono chiamati a far applicare la normativa, i Dirigenti e i Direttori che nell'ambito della struttura di appartenenza sono coinvolti direttamente nell'applicazione della legge ed il personale regionale maggiormente interessato per il ruolo rivestito.

Le tematiche principali oggetto dei percorsi formativi:

- Presentazione Generale della Legge Regionale 5/2016 "*Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale*".
- Cenni alla Legge 4 /2016 "*Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli*".
- Il Diritto comunitario e costituzionale nelle tematiche dell'antidiscriminazione
- Fondi strutturali europei: come si applicano i diritti fondamentali all'interno dei Fondi Strutturali Europei
- Discriminazione in ambito lavorativo
- Esempificazioni: approfondimenti sulle 5 tematiche principali
 - Disabilità
 - Migranti/Religione
 - Discriminazione di Genere
 - Orientamento sessuale
 - Età

CAPITOLO 4. MONITORAGGIO- AGGIORNAMENTO E REDAZIONE ANNUALE DEL RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Con appositi provvedimenti deliberativi le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

Nel corso del triennio si attuerà, da parte del Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con le Direzioni competenti in materia di personale dei due ruoli, un monitoraggio costante delle azioni positive proposte.

Verrà effettuato un monitoraggio annuale complessivo sullo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive all'atto della presentazione del rapporto sulla situazione del personale dell'anno precedente, da attuarsi entro il mese di maggio.

In particolare per quanto concerne:

MONITORAGGIO AZIONE – Sostegno al ruolo lavorativo

E' prevista un'attività di monitoraggio di tale azione a cadenza semestrale, tramite elaborazione quantitativa e qualitativa dei dati anonimi, degli interventi elaborati dal gruppo degli psicologi.

MONITORAGGIO AZIONE - Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione delle donne, alla eliminazione degli ostacoli alla parità e contro le discriminazioni.

È prevista un'attività di monitoraggio a cadenza annuale, sia tramite l'analisi della partecipazione ai corsi avvenuti nell'anno con indicazione del numero e della percentuale di presenze e di assenze rispetto alle iscrizioni iniziali, sia tramite la valutazione della formazione attualmente orientata a "registrare" l'impatto che gli argomenti trattati producono sui partecipanti. Lo strumento utilizzato è il "Questionario di gradimento"

distribuito a fine corso a tutti i partecipanti. Il monitoraggio del gradimento avviene pertanto tramite la rielaborazione dei questionari e la restituzione di una tabella che rappresenta il "gradimento" sulla base della media ottenuta sui punteggi attribuiti alle singole domande, rapportata alla media globale su tutte le domande.

Il monitoraggio delle attività formative è presente ogni anno sul piano di formazione del personale regionale.