

DIREZIONE GENERALE/DIPARTIMENTO..... DIREZIONE GENERALE DELLA REGIONE.....

SERVIZIO: TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....

UFFICIO: FORMAZIONE PER LA SICUREZZA, PROTEZIONE DAI RISCHI PROFESSIONALI E
GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....

L'Estensore
Dott.ssa Anna Chiara Catitti
(firma)

Il Responsabile dell'Ufficio
Dott.ssa Anna Chiara Catitti
(firma)

Il Dirigente del Servizio
Dott.ssa Marina Marino
(firma)

Il Direttore Regionale
Avv. Cristina Gerardis
(firma)

Il Componente la Giunta
F.to Dott. Luciano d'Alfonso
(firma)

Approvato e sottoscritto:

Il Segretario della Giunta
F.to Avv. Daniela Valenza
(firma)

Il Presidente della Giunta
F.to Dott. Luciano D'Alfonso
(firma)

Copia conforme per uso amministrativo

L'Aquila, li 23 NOV 2016

Il Dirigente del Servizio Affari della Giunta
(firma)



GIUNTA REGIONALE

Seduta del 15 NOV. 2016 Deliberazione N. 753

L'anno il giorno del mese di 15 NOV. 2016
negli uffici della Regione Abruzzo, si è riunita la Giunta Regionale presieduta dal
Sig. Presidente Dott. Luciano D'ALFONSO
con l'intervento dei componenti:

	P	A
1. LOLLI Giovanni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. DI MATTEO Donato	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. GEROSOLIMO Andrea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. PAOLUCCI Silvio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. PEPE Dino	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. SCLOCCO Marinella	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Svolge le funzioni di Segretario Daniela Valenza

OGGETTO

Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018 ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D.lgs. 198/2006.

VISTI:

- la legge 125 del 10.4.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- il D.Lgs n. 267/2000, "Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- la Legge Regionale 8 marzo 2000, n. 53 "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";
- l'artt. 7, 54, 57 del D.lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- il D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" (religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro);

- Il D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e successive modifiche ed integrazioni;
- la Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nella P.A. "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- la legge 183/2010 "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", in particolare all'art. 21;
- la Direttiva 4 marzo 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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
- la Legge Regionale 14 settembre 1999, n. 77 e successive modificazioni ed integrazioni, concernente "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale";
- la Legge Regionale 14 giugno 2012, n. 26 "Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini";

PREMESSO che:

- 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;
- la Regione Abruzzo ha rinnovato la composizione del Comitato Unico di Garanzia con Determinazione Direttoriale DRG n. 68 del 22 luglio 2016;
- con Determinazione Direttoriale DRG n. 81 del 26.09.2016 è stata nominata la Presidente del CUG;
- il CUG si è formalmente insediato in data 27.09.2016.

VISTI:

- la Deliberazione n. 417 del 29 giugno 2016 del Presidente della Giunta Regionale con cui la sig.ra Alessandra Genco e la dott.ssa Monia Pecorale sono state designate rispettivamente consigliera di parità effettiva e consigliera supplente;
- il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 9 agosto 2016 che nomina la sig.ra Alessandra Genco e la dott.ssa Monia Pecorale rispettivamente consigliera di parità effettiva e supplente della Regione Abruzzo con mandato della durata di quattro anni a decorrere dalla data del Decreto medesimo.

CONSIDERATO che:

- l'Amministrazione deve garantire il rispetto di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo impegnandosi, altresì, a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al suo interno;
- le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;
- il piano delle Azioni Positive rappresenta un documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e del lavoro;
- il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso il verbale della riunione del 03.11.2016 recante l'approvazione del PAPT rivisto e comprensivo delle integrazioni apportate;

- la Consigliera di Parità con nota del 10.11.2016 ha espresso parere favorevole alla stesura rimodulata dal Comitato Unico di Garanzia;
- con mail del 14.11.2016 il suddetto piano è stato inviato alle RSU;

DATO ATTO che il Piano di Azioni Positive sarà monitorato annualmente e, in considerazione dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere, potrà essere modificato, integrato ed ampliato nel corso del triennio;

VISTA la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018, allegato alla presente deliberazione, formandone parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che la Dirigente del Servizio Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro unitamente al Direttore Generale della Regione hanno espresso il proprio parere favorevole sulla regolarità tecnica ed amministrativa e sulla legittimità della presente proposta di deliberazione;

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamate,

- di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D.lgs. 198/2006;
- di dare atto che, nell'ambito del programma triennale, l'attuazione delle azioni sarà pianificata definendone le priorità in relazione ai contenuti, specificando, altresì, che non vi saranno oneri aggiuntivi a carico del bilancio regionale;
- di incaricare la Direzione Generale e il Dipartimento Risorse e Organizzazione, ciascuno per il tramite delle proprie Strutture competenti, dell'attuazione del PTAP secondo le modalità in esso stabilite;
- di pubblicare sul Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo la presente Deliberazione.

REGIONE ABRUZZO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016 – 2018

1. Premessa

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

2. 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, così come esorta anche la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Si ritiene, pertanto, ancora utile richiamare le fonti normative:

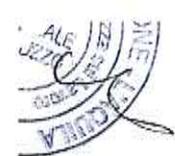
- la legge 125 del 10.4.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- il D.Lgs n. 267/2000, "Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- la Legge Regionale 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- l'artt. 7, 54, 57 del D.lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

- 
- il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”;
 - il D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro” (religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall’età e dall’orientamento sessuale, per quanto concerne l’occupazione e le condizioni di lavoro);
 - il D.lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e successive modifiche ed integrazioni;
 - la Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l’innovazione nella P.A. “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
 - il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
 - la legge 183/2010 “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”, in particolare all’art. 21;
 - la Direttiva 4 marzo 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” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
 - la Legge Regionale 14 settembre 1999, n. 77 e successive modificazioni ed integrazioni, concernente “Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale”;
 - la Legge Regionale 14 giugno 2012, n. 26 “Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini”.

Altri documenti che rilevano e che si richiamano sono: il Piano Anticorruzione, il Piano Triennale sulla Integrità e Trasparenza e il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale.

3. 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. 165/2001 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 contenute nella direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

Con l'istituzione del CUG, il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire, dall'altro, 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 dovrà monitorare costantemente i dati al fine di verificare l'efficacia delle azioni adottate e 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 CUG con Determina Direttoriale DRG n. 68 del 22 luglio 2016 la cui attività è disciplinata con il Regolamento del 13 settembre 2013.

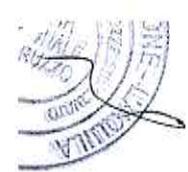
4. Il Piano Triennale delle Azioni Positive.

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, di durata triennale, 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 concepiscono 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.

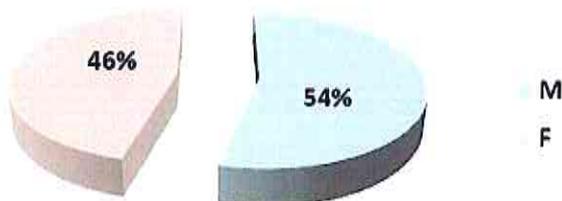
5. Situazione del Personale

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 Regione, al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili aggiornati a gennaio 2016.

5.1 Dipendenti a tempo indeterminato per sesso

I dipendenti a tempo indeterminato alla data di riferimento (gennaio 2016) sono 1376, di cui 742 uomini e 634 donne.



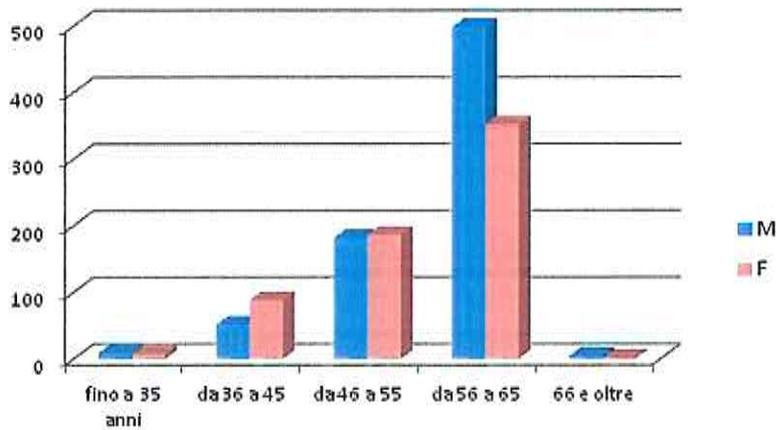
L'età media, molto alta, è 54 anni per le donne e 56 per gli uomini.

Circa il 62% delle dipendenti donne (pari a 390 unità) hanno un'età oltre la media e compresa tra i 55 anni e i 64 (161 donne hanno 60 anni e oltre.)

Anche per gli uomini va ben oltre la metà (precisamente il 63%) il numero dei dipendenti che supera l'età media di 56 anni. Hanno 60 anni e oltre 273 uomini.

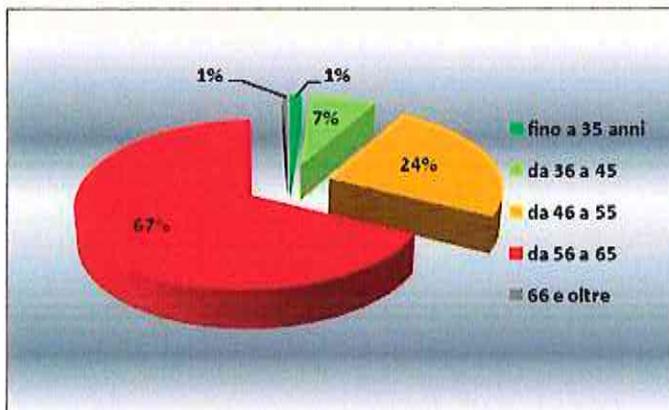


5.2 Dipendenti a tempo indeterminato per sesso ed età (in valore assoluto)

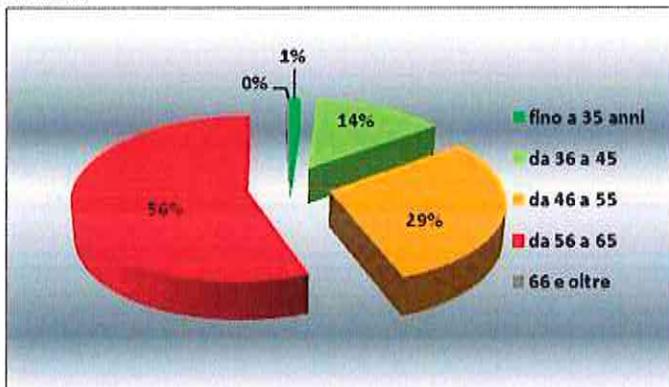


5.3 Dipendenti a tempo indeterminato per classi di età (valori %)

Uomini



Donne

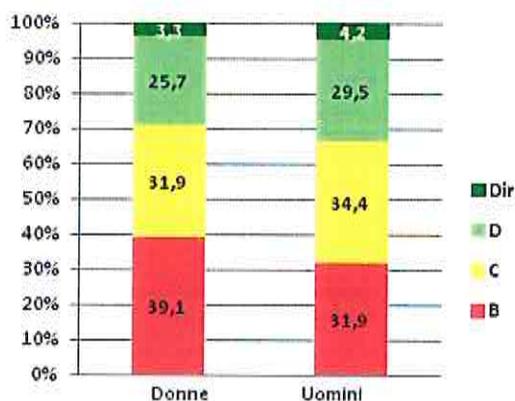


5.4 Dipendenti a tempo indeterminato per categoria giuridica, genere ed età.



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

Il Grafico sottostante rappresenta la distribuzione dei dipendenti per sesso nelle rispettive categorie di inquadramento.



Per le donne risulta essere la categoria B quella maggiormente rappresentata, mentre per gli uomini è la categoria C.

Le donne con profili professionali di categoria D sono il 25,7% delle dipendenti donne, mentre gli uomini della stessa categoria rappresentano il 29,5% dei dipendenti di sesso maschile.

Anche per la classe dirigente il valore percentuale delle donne “dirigenti” calcolato rispetto alle dipendenti è più basso rispetto allo stesso valore calcolato sulla classe maschile (3,3% per le donne, 4,2% per gli uomini).

Di seguito la tabella con i valori assoluti

Età	Donne per Categoria professionale				Uomini per Categoria professionale			
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dir	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dir
fino a 35 anni	5	2	0	0	4	4	1	0
da 36 a 45	18	36	32	2	14	21	14	2
da 46 a 55	74	38	67	7	57	40	75	9
da 56 a 65	150	126	64	12	161	188	128	20
66 e oltre	1	0	0	0	1	2	1	0
Totale	248	202	163	21	237	255	219	31



6. Obiettivi e iniziative

OBIETTIVO 1 – BENESSERE LAVORATIVO IN UN’OTTICA DI TUTELA DELLA SALUTE E SOSTEGNO PSICOLOGICO

Con il presente Piano la Regione Abruzzo ha voluto dedicare particolare attenzione al tema del benessere lavorativo, inteso sia come tutela della salute che come 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 1.1. Sostegno al ruolo lavorativo

Con questa azione, promossa e sostenuta dal Comitato Unico di Garanzia, la Regione Abruzzo vuole partecipare allo sviluppo di una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico ed organizzativo, progettando e realizzando interventi condotti anche con il sostegno di uno psicologo del lavoro che contribuisca alla gestione di criticità relazionali all’interno dei luoghi di lavoro.

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 si ritiene prioritaria. Cogliendo la sollecitazione espressa dal CUG, si intende, pertanto, realizzare interventi, sia individuali che di gruppo, con carattere di supporto e formativo nell’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:

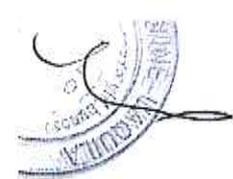
- consulenza individuale;
- tutoraggio e sostegno al ruolo lavorativo;
- consulenza ai gruppi di lavoro, con la consapevolezza che i gruppi di lavoro, componenti fondamentali della vita organizzativa, per la loro complessità sono talvolta esposti a difficoltà comunicative e tensioni conflittuali che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

Tempistica:

Le attività verranno svolte durante gli anni 2017-2018

Soggetti coinvolti:

L’attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che all’interno dell’Amministrazione operano a tutela del personale: Comitato Unico di Garanzia, Medico competente, Settore Organizzazione e Formazione del personale dipendente, Servizio tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro con l’eventuale supporto di uno Psicologo del lavoro.



AZIONE 2.1 - Adeguamento dei compiti lavorativi e dell'ambiente di lavoro

L'obiettivo è migliorare l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro, aumentare il coinvolgimento dei lavoratori e incoraggiarne sia la crescita professionale che lo sviluppo delle capacità individuali. Al fine di risolvere una discriminazione legata al fattore età, si rende necessario sensibilizzare in merito al contributo che possono dare sul posto di lavoro generazioni diverse che lavorano insieme. E' un incentivo per i lavoratori e i loro rappresentanti, per i datori di lavoro e per i loro dirigenti a collaborare per sostenere una vita lavorativa sana e produttiva ad ogni età.

Destinatari degli interventi:

Tutti i lavoratori.

Modalità di intervento:

Le azioni per la gestione attiva del fattore età e per la creazione di un ambiente favorevole al prolungamento della vita lavorativa saranno finalizzate:

- alla sensibilizzazione e formazione della dirigenza in merito alla sostenibilità di una vita lavorativa sana e produttiva ad ogni età;
- al miglioramento delle attrezzature e dei metodi di lavoro;
- all'adattamento, per i lavoratori in età avanzata, della flessibilità dell'orario di lavoro;
- all'informazione e la formazione continua;
- all'organizzazione del lavoro che favorisca il trasferimento delle conoscenze tra i lavoratori più giovani e quelli più anziani.

Tempistica: Le attività verranno svolte durante gli anni 2017-2018

Soggetti coinvolti:

Servizio Risorse Umane, Servizio Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro, Medico Competente, Comitato Unico di Garanzia, Servizio Sistema Informativo Regionale.

OBIETTIVO 2: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO PER I DIPENDENTI FUORI SEDE

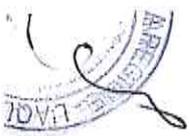
AZIONE 2.1: Una parte importante dei dipendenti regionali risulta avere la sede lavorativa lontano dalla propria residenza, con conseguenze disagioli e difficoltà di conciliazione tra la vita privata e quella lavorativa

Modalità di intervento:

Rilevazione del numero di dipendenti fuori sede, dei tempi di percorrenza per raggiungere la sede lavorativa e delle zone di provenienza attraverso l'invio, a tutti i dipendenti regionali, di un questionario. A seguito del monitoraggio verranno proposte le azioni correttive e migliorative.

Tempistica:

La redazione del questionario e la rilevazione verrà effettuata durante l'anno 2017. Nel 2018 verrà costituita una commissione con i soggetti coinvolti per l'elaborazione di azioni tese a rimuovere le criticità rilevate.

**Destinatari degli interventi:**

Tutti i dipendenti

Soggetti coinvolti:

Servizio Risorse umane, Comitato Unico di Garanzia, Servizio di Trasporto pubblico

OBIETTIVO 3: UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Azione 3.1: Guidare i dipendenti nel corretto uso del genere nel linguaggio amministrativo è una necessità dettata dal buon senso e dal dovere di informare tutti che esiste, e che è sempre esistito, il genere femminile nel linguaggio utilizzato dalla pubblica amministrazione.

Modalità di intervento:

Redazione e diffusione, in formato elettronico, di una guida che contenga tutte le informazioni utili su come redigere un atto amministrativo corretto e rispettoso del genere.

Tempistica:

Anno 2017

Destinatari degli interventi:

Tutti i dipendenti

Soggetti coinvolti:

U.R.P. (Ufficio Relazioni con il Pubblico), C.U.G. (Comitato unico di Garanzia)

6. Strumenti e verifiche

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 CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

7. Durata e diffusione del Piano

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2016 – 2018.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

A cura del CUG e della RSU 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.