

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



**GIUNTA REGIONALE**

Seduta in data **- 1 LUG. 2019** Deliberazione N. **380**

Negli uffici della Regione Abruzzo, si è riunita la Giunta Regionale presieduta dal Sig. Presidente **Dott. Marco MARSILIO**

con l'intervento dei componenti:

	P	A
1. IMPRUDENTE Emanuele	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. CAMPITELLI Nicola	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. FEBBO Mauro	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. FIORETTI Piero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. LIRIS Guido Quintino	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. VERI Nicoletta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Svolge le funzioni di Segretario **Daniela Valenza**

**OGGETTO**

Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D.lgs. 198/2006.

**LA GIUNTA REGIONALE**

**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";

L'Estensore  
Dott.ssa Letizia Centi  
(firma)

Il Responsabile dell'Ufficio  
Dott.ssa Letizia Centi  
(firma)

Il Dirigente del Servizio  
ASSENTE  
(firma)

Il Direttore Regionale  
Dott. Vincenzo Rivera  
(firma)

Il Componente la Giunta  
Dott.ssa Nicoletta Veri  
(firma)

Approvato e sottoscritto:

Il Presidente della Giunta  
Marsilio  
(firma)

Il Segretario della Giunta  
Valenza  
(firma)

- 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 "Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo" e successive modificazioni ed integrazioni;
- 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;

**VISTI:**

- la DGR n. 417 del 29 giugno 2016 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 ai sensi dell'art.48 del D.Lgs n 198/2006 e ss.mm.ii, e degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sentiti il CUG e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, predispone 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.
- con DGR n. 752 del 09.09.2015 le competenze relative al C.U.G. sono state assegnate al Servizio Tutela della salute e sicurezza sul lavoro (DRG002) per tutti gli adempimenti amministrativi inerenti la gestione del comitato e la predisposizione del Piano Triennale di azioni positive;

- Il Servizio Tutela della salute e sicurezza sul lavoro ha predisposto il Piano Triennale di azioni positive e lo ha presentato al C.U.G durante la riunione del 15.04.2019;
- il Comitato Unico di Garanzia ha approvato il Piano in sede di riunione e ha trasmesso il verbale recante l'approvazione del P.A.P 2019-2021 al servizio competente in data 07.05.2019;
- Il servizio tutela della salute e sicurezza sul lavoro ha inviato alla Consigliera di Parità con nota prot. 0132044/19 del 03/05/2019 il Piano ai fini della sua approvazione;
- La Consigliera di parità con nota del 06.05.2019 ha espresso parere favorevole al Piano;

**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 2019-2021, allegato alla presente deliberazione, formandone parte integrante e sostanziale;

**DATO ATTO** che il 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 2019-2021, 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 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 P.A.P secondo le modalità in esso stabilite;
- di pubblicare sul Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo la presente Deliberazione.

# REGIONE ABRUZZO

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019 – 2021

### 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: Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 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 C.U.G con Determina Direttoriale DRG n. 68 del 22 luglio 2016 la cui attività è disciplinata con il Regolamento del 17.04.2012, integrato il 9.9.2013, 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, 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.

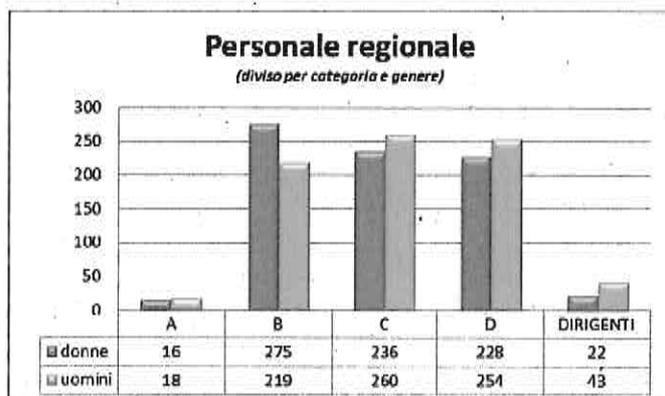
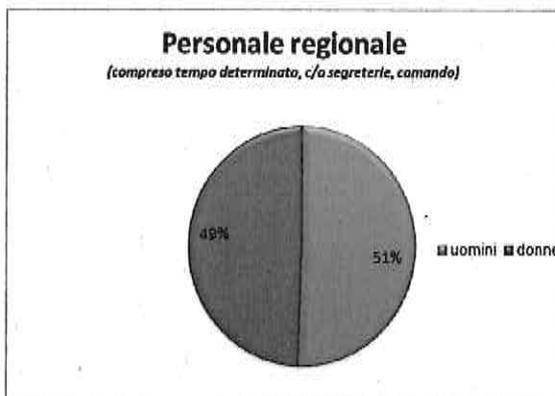
## 5. Situazione del Personale

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 dicembre 2018.

### 5.1 Dipendenti a tempo indeterminato per sesso

I dipendenti a tempo indeterminato, determinato, presso le segreterie politiche e quelli in comando, alla data di riferimento (dicembre 2018) sono 1571, di cui 794 uomini e 777 donne.



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

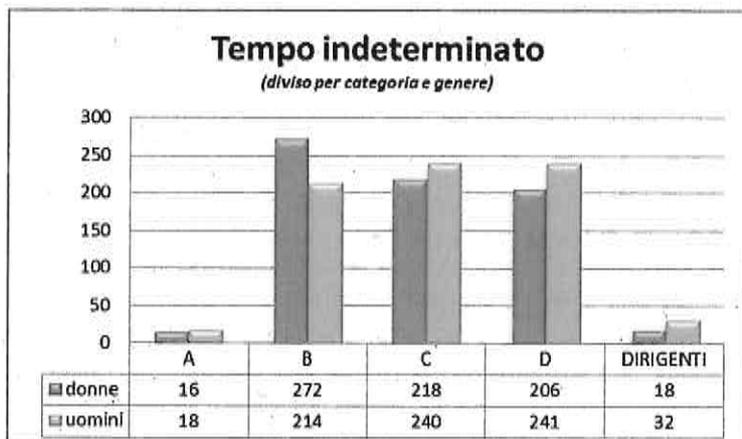
Per le donne risulta essere la categoria B quella maggiormente rappresentata, mentre per gli uomini è la categoria C di pochissimo superiore alla categoria D.

Le donne con profili professionali apicali sono il 32% delle dipendenti donne, mentre gli uomini della stessa categoria rappresentano il 37,4% dei dipendenti di sesso maschile.

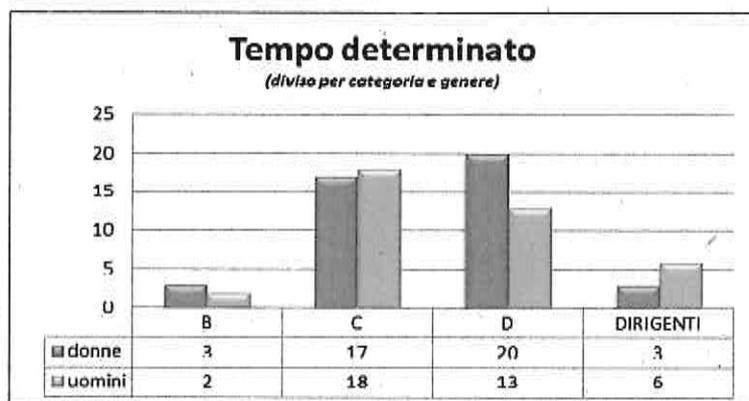
Anche per la classe dirigente il rapporto tra le donne dirigenti e gli uomini dirigenti è di



## 5.2 Dipendenti a tempo indeterminato per categoria e genere



## 5.3 Dipendenti a tempo determinato per categoria e genere



## 6. Obiettivi e iniziative

### OBBIETTIVO 1 – BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere (*gender budgeting*) è una metodologia che consente di analizzare come le risorse economiche vengono impiegate da un'amministrazione pubblica e come tali decisioni di spesa impattano sui due generi, ossia quali effetti e quali ricadute si riversano su donne e uomini. La finalità è verificare se ci sono diversità ed eventuali diseguaglianze fra donne e uomini in una società, analizzare come l'azione pubblica interviene, per poi elaborare ipotesi e modelli di budgeting sulla base di cosiddetti obiettivi di miglioramento individuati. Obiettivo sarà la redazione del Bilancio di genere della Giunta regionale.

#### AZIONE 1.1. Raccolta dei dati

Il Comitato Unico di Garanzia, prendendo spunto dalle indicazioni riportate nella circolare del MEC n.15 del 6.4.2018 (*Linee guida per la redazione del Bilancio di genere*), intende procedere con



l'analisi del contesto, che ha l'obiettivo di descrivere la composizione dell'ente regionale, tenendo conto di tutte le sue caratteristiche, prosegue 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 le tipologie di azioni messe in campo.

Successivamente l'analisi della spesa e degli interventi attuati, mettendo in evidenza come le risorse finanziarie sono state effettivamente impiegate.

Le sopraccitate 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
- Il Sistema di valutazione dei dipendenti
- La programmazione degli interventi regionali
- Presenza di organi a tutela delle pari opportunità
- Voci di spesa /entrata ( valutazione in un'ottica di genere)

***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 Amministrazione risorse umane, Servizio organizzazione e selezione, Servizio Bilancio, Servizio Verifica attuazione programma di governo e U.R.P

***Tempistica:*** Le attività di raccolta dei dati verranno svolte nel biennio 2019-2020

**AZIONE 1.2 Redazione del bilancio di genere**

Successivamente alla raccolta dei dati il Comitato di Garanzia provvederà alla redazione del Bilancio di Genere ed alla sua diffusione.

***Destinatari dell'azione:***

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

***Modalità di intervento:***

Il Comitato di Garanzia al fine di redigere il Bilancio di genere provvederà alla definizione di un gruppo di lavoro con le professionalità interne alle strutture regionali che saranno coinvolte durante la raccolta di dati.

***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 tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Servizio Amministrazione risorse umane, Servizio organizzazione e selezione, Servizio Bilancio, Servizio Verifica attuazione programma di governo e U.R.P

***Tempistica:*** La redazione del Bilancio di genere avverrà durante l'anno 2021



## **OBIETTIVO 2 – FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IMPRONTATA SULLA CULTURA DELLE PARITÀ OPPORTUNITÀ**

Al fine 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 necessario la programmazione di una politica formativa che miri ad illustrare ai dipendenti regionali la normativa comunitaria, nazionale e regionale sul tema delle discriminazione di genere sul posto di lavoro e i principali organismi di tutela presenti all'interno ed all'esterno dell'ente.

### ***Destinatari:***

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto

### ***Modalità di intervento:***

Incontri in aula e/o modalità e-learning.

### ***Tempistica:***

Triennio 2019-2021

### ***Soggetti coinvolti:***

L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno e all'esterno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia (C.U.G), Servizio tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Servizio Amministrazione risorse umane, Consigliera di parità.

## **OBIETTIVO 3 - UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Il Piano triennale di azioni positive 2016-2018, obiettivo 3, azione 3.1, ha visto l'elaborazione della "Guida all'utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo". La presente azione ha l'obiettivo di far applicare i contenuti della guida all'ente regionale.

### ***Destinatari dell'azione:***

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

### ***Modalità di intervento:***

Approvazione con deliberazione da parte del governo regionale della Guida e conseguente adeguamento degli atti amministrativi con declinazione al genere corretto.

### ***Tempistica:***

Approvazione del testo: anno 2019

Adeguamento degli atti amministrativi: anno 2020

### ***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 tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Servizio Amministrazione risorse umane.



## 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, costi e diffusione del Piano

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2019 – 2021.

Gli eventuali costi per la realizzazione delle attività del piano saranno imputati, ove ritenuto necessario, alle strutture coinvolte nelle singole azioni.

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.

