



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE **2013 – 2015**

DIREZIONE RISORSE UMANE E STRUMENTALI, POLITICHE CULTURALI

“La Regione Abruzzo riconosce e valorizza la differenza di genere e promuove l’uguaglianza dei diritti, garantisce le pari opportunità tra uomini e donne in ogni campo assicurando l’effettiva parità di accesso alle cariche pubbliche ed elettive; adotta programmi, leggi, azioni positive e iniziative atte a garantire e promuovere la presenza equilibrata delle donne e degli uomini nel lavoro, nello svolgimento delle attività di cura, nella rappresentanza e nella partecipazione alla vita sociale, culturale e politica” Art. 6 dello Statuto della Regione Abruzzo.

L’Amministrazione regionale predispone, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, il presente Piano Triennale di Azioni Positive, ai sensi dell’articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006, sentiti anche le OO.SS. e la Consiglierà Regionale di Parità.

Il quadro normativo di riferimento: il contesto europeo

Le pari opportunità sono state oggetto di attenzione particolare nel processo di costruzione europea e hanno tuttora un ruolo fondamentale nell’ambito delle politiche comunitarie, volte a promuovere condizioni di uguaglianza e coesione economico-sociale tra gli Stati membri.

Il Trattato di istituzione della Comunità Europea, agli articoli 2 e 3, stabilisce che l’Unione Europea ha il dovere di combattere le ineguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le misure che essa adotta, attribuendo una valenza trasversale alla dimensione di genere che deve essere tenuta in debita considerazione in ogni scelta e programmazione messa in atto dagli Stati membri. Tale strategia, definita *mainstreaming di genere*, che pone, appunto, la considerazione sistematica dell’ottica di genere al centro di tutte le fasi del processo di programmazione, realizzazione, monitoraggio e valutazione delle politiche comunitarie, affianca e completa le norme antidiscriminatorie che la Comunità Europea adotta quali linee guida comuni cui la legislazione degli Stati membri deve uniformarsi.

Nell’ambito particolare di cui trattasi, corre l’obbligo menzionare la Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l’*Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*.

La Direttiva europea, ribadendo in premessa che la parità di genere è un principio fondamentale del diritto comunitario, ed evidenziando l’obbligatorietà di pervenire ad una reale parità tra uomini e donne in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione (art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione - Nizza,

2000), dà una definizione di “azione positiva” quale misura volta ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa, puntualizzando ed esemplificando le situazioni discriminatorie e suggerendo adeguati correttivi.

Traspare da questa norma la necessità di un cambiamento culturale e organizzativo che diventi fattore distintivo di cittadinanza europea, ma nel contempo sono evidenti anche le difficoltà degli Stati membri di tradurre le previsioni astratte in buone prassi. A tal riguardo, per rafforzare l'integrazione della dimensione di genere nel mercato del lavoro e rilanciare un maggiore sforzo al raggiungimento degli obiettivi posti dalla strategia di Lisbona nel 2000, la Commissione Europea ha richiamato tutti gli Stati membri ad impegnarsi e misurarsi su una *Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010* che prevede sei ambiti prioritari di intervento: una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, la pari rappresentanza nel processo decisionale, l'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere, l'eliminazione di stereotipi sessisti e la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.

In questo contesto, è maturata altresì la Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 che ha istituito nel 2007 l'*Anno Europeo delle pari opportunità per tutti – Verso una società giusta*, con l'intento di dare un'accelerazione a questo processo di cambiamento così lento e ostacolato.

La significatività del principio di “pari opportunità” e la necessità di una sua traduzione concreta nelle politiche messe in atto dai diversi livelli istituzionali, è infine puntualmente definita nei regolamenti comunitari che disciplinano la nuova programmazione 2007-2013, nella quale le pari opportunità costituiscono un principio trasversale, irrinunciabile, nella costruzione delle strategie da parte dei diversi soggetti che vi partecipano.

Il contesto nazionale:

A livello nazionale, l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna è sancita tra i principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana e riaffermata dalla legislazione successiva che, con il tempo, ha recepito, grazie agli input venuti dall'evoluzione della normativa comunitaria, i principi espressi dal testo costituzionale in materia di parità e pari opportunità sul lavoro. In particolare, la nozione di pari opportunità nel lavoro viene introdotta nella legislazione italiana con l'adozione della legge 10 aprile 1991, n. 125 *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, che individua le “azioni positive” quali strumenti per rimuovere e prevenire le discriminazioni di genere.

Successivamente, il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive* ha previsto l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, individuandone contemporaneamente la relativa sanzione in caso di inadempimento.

Queste due norme sono recentemente confluite nel D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246* che ha ridisciplinato la materia abrogando gran parte della legislazione precedente.

L'articolo 42 disciplina nel dettaglio le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire. In particolare, nella seconda parte del comma 2, individua alcuni punti chiave di specifico interesse:

d) *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*

e) *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*

f) *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia le modalità da seguire per l'adozione del piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione prevedendo che *“in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165”*.

Si evidenzia come questa norma integra e puntualizza la disciplina generale sull'ordinamento del pubblico impiego, nella fattispecie il D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Tuttavia, pur in presenza di un quadro normativo articolato, permangono nella Pubblica Amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne, mancando nella maggior parte dei casi una seria ed attenta applicazione delle norme vigenti. Sulla base di questa considerazione, il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per il Diritti e le Pari Opportunità hanno congiuntamente emanato una direttiva recante *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

La scelta di uno strumento, come la direttiva, ad ampio raggio di azione sulla materia, mette in luce la volontà di incidere significativamente su più fronti, laddove la legislazione non ha ancora prodotto i dovuti risultati.

Infatti, la direttiva, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che dovranno orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro, ha come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della *“piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia”*. A tal fine, individua gli ambiti di intervento e le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire avvalendosi anche della collaborazione attiva del Comitato Unico di Garanzia, richiamando specificatamente le fonti normative di riferimento:

I. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni (D.lgs n. 165/2001 e D.lgs n. 198/2006)

II. Adozione del piano triennale di azioni positive (D.lgs n. 198/2006)

III. Organizzazione del lavoro (D.lgs n. 165/2001)

IV. Politiche di reclutamento e gestione del personale (DPR n. 487/1994, D.lgs n. 165/2001 e D.lgs n.198/2006)

V. Comitati pari opportunità (CCNL e Contratti decentrati)

VI. Formazione e cultura organizzativa (D.lgs n. 165/2001).

Sebbene la Direttiva ministeriale non vincoli esplicitamente le Regioni, indirizzandosi ad esse solo per conoscenza, il richiamo puntuale ad adempimenti previsti dalle norme in materia di pubblico impiego e parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro, nonché il coinvolgimento attivo di organi istituzionali e organismi interni riconoscibili in qualsivoglia contesto organizzativo pubblico, impongono un adeguamento anche a livello regionale.

Il contesto regionale:

L'Amministrazione regionale ha già da tempo intrapreso un percorso verso la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, ritenendolo fondamentale per uno sviluppo economico, culturale e sociale equilibrato, individuando tre obiettivi che la Regione, **per il tramite degli organismi di parità che operano a livello regionale internamente ed esternamente**, intende realizzare:

- favorire l'accesso al lavoro femminile e migliorare le condizioni di lavoro, di vita e di reddito delle donne;
- consentire lo sviluppo professionale e di carriera delle donne;
- conciliare la vita professionale con la vita familiare.

In questo contesto, l'adesione da parte della Regione Abruzzo ad una politica di gestione delle risorse umane orientata alle pari opportunità non deve essere vista unicamente come mero adeguamento agli obblighi normativi, che comunque si fanno sempre più pressanti sia a livello comunitario che a livello nazionale, ma trova giusta collocazione e motivazione nell'ambito degli obiettivi che l'Amministrazione si è posta sul benessere organizzativo, sul miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi e, non ultimo, sul ruolo di responsabilità sociale che l'ente Regione riveste nei confronti degli utenti (sia esterni che interni) e delle realtà locali.

A tal riguardo, in un'ottica di continuo confronto con le lavoratrici e i lavoratori, destinatari e fruitori delle politiche di gestione organizzativa, come previsto dal CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali -

aree dipendenti e dirigenziale, operano nell'ambito della Regione Abruzzo organismi interni la cui costituzione è essenziale per la diffusione e la promozione di una cultura orientata alle pari opportunità e per la tutela della dignità delle persone che ivi lavorano.

Con L.R. n.41 del 14 aprile 1988 è stata istituita la Commissione Regionale per le Pari Opportunità con l'obiettivo di agevolare l'attuazione dei principi di parità e di consentire la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel contesto lavorativo regionale. La L.R. del 18 maggio 2000 n.88, abrogando la L.R. n.41/1988, definisce in maniera specifica e con chiarezza i compiti, le finalità e la composizione della Commissione stessa. Con DGR n.735 del 27/09/2010 è stato istituito l'Ufficio Pari Opportunità (precedentemente chiamato Ufficio delle Politiche di Genere ed Associazionismo, istituito con DGR n.169 del 2010) con funzioni di supporto tecnico-amministrativo alla Commissione e di raccordo con l'Amministrazione.

Inoltre, in attuazione delle disposizioni di cui all'art.57 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm. e ii., così come modificato dall'art.21, lett. c) della L. 4 novembre 2010 n.183, con Determinazione Direttoriale n.225 del 29/12/2012 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia della Giunta Regionale d'Abruzzo. Il CUG riunisce il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing. Detto Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed esercita i propri compiti nel rispetto del "Regolamento sul funzionamento del C.U.G. della Giunta Regionale" approvato con Determinazione Direttoriale n.DD/118 del 06/06/2012 e pubblicato sul BURAT n.34 del 20/06/2012.

Di ultima approvazione è la legge regionale n. 64 del 18.12.2012 la quale recepisce la direttiva 2006/54/CE sul principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Lo stesso articolato di legge si interessa delle azioni positive nell'Amministrazione regionale della promozione delle parità di trattamento e del dialogo con le parti sociali.

Infine, con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità del 22 luglio 2011, ai sensi del D.Lgs. n.198/2006 è stata nominata la Consigliera di parità della Regione Abruzzo, con funzioni di consulenza e assistenza a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che lamentano comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro.

La costituzione di questi organismi interni di parità e la garanzia di effettiva operatività, tramite la dotazione di strumenti e risorse idonei al loro funzionamento autonomo, rappresentano un requisito fondamentale per un'efficace organizzazione regionale in linea con il principio di pari opportunità.

Il presente Piano triennale di azioni positive, pertanto, si pone come sintesi di percorsi intrapresi in ambiti regionali distinti che confluiscono in una programmazione comune, sulla base dell'avvio di un coordinamento stabile e un monitoraggio continuativo da parte dei diversi soggetti di riferimento interni all'Amministrazione regionale e un raccordo con gli altri organismi di parità operanti a livello regionale.

Responsabile del procedimento

Ai sensi della legge n. 241/90 e s.m. e i. il Responsabile del procedimento è il Direttore della Direzione "Risorse Umane e Strumentali, politiche culturali" per ogni azione del piano.

Risorse finanziarie

L'impegno di risorse finanziarie riguarderà solo due obiettivi: la formazione e la valorizzazione delle attività del CUG, gli obiettivi rimanenti saranno realizzati con l'impiego di risorse umane e strumentali regionali senza un impegno economico sul bilancio della regione. Inoltre vi è la possibilità di usufruire dei finanziamenti previsti dalla Legge n. 53 dell'08.03.2000 recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" in merito agli obiettivi rientranti nei dettami di legge.

Obiettivi generali del Piano Triennale di Azioni Positive

Con il presente Piano triennale la Regione Abruzzo, alla luce anche della propria situazione organizzativa interna, intende perseguire i seguenti obiettivi generali:

- Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 D.Lgs. 198/2006)
- Promuovere l'affermazione di una cultura organizzativa orientata alle pari opportunità e all'inclusione sociale, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori
- Valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sottorappresentate o discriminate.

Ambiti di intervento prioritari

Il Piano si articola nelle seguenti aree di intervento, per ciascuna delle quali sono state individuate singole azioni, sulla base di obiettivi specifici, con l'indicazione delle risorse umane destinatarie, le modalità e i tempi di attuazione, le strutture regionali referenti nonché le risorse finanziarie, ove necessarie:

- 1) Accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro
- 2) Work & life balance – conciliazione dei tempi
- 3) Promozione di una cultura orientata alle pari opportunità e alle diversità

1) ACCESSO AL LAVORO, SVILUPPO PROFESSIONALE E QUALITÀ DEL LAVORO

La legislazione vigente in materia di pubblico impiego (D.lgs n. 165/2001) e di pari opportunità (D.lgs n.198/2006) pone l'accento sulla necessità che le pubbliche amministrazioni, nella gestione delle risorse umane, garantiscano pari opportunità e applicazione di condizioni uniformi, con particolare riferimento all'accesso al lavoro, al trattamento sul lavoro, alla formazione e allo sviluppo professionale.

Tali ambiti rivestono particolare importanza in quanto incidono sulle reali possibilità di progressione di carriera del personale. Pertanto, partendo da un'accurata indagine conoscitiva sulla presenza femminile nei vari livelli di inquadramento del personale regionale, con riferimento a tali ambiti si prevede una rilettura in ottica di genere delle prassi organizzative consolidate all'interno dell'ente, anche in attuazione di disposizioni normative in materia di pari opportunità.

Azioni positive:

a) Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico regionale declinato per genere

Di prioritaria importanza risulta attivare una seria attività continuativa di analisi, attraverso indagini, studi e statistiche declinate per genere al fine di determinare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Obiettivi specifici:

- Monitorare in modo costante l'organizzazione dell'organico regionale declinata per genere;
- Individuare fasce professionali e/o settori di attività in cui si evidenziano categorie di dipendenti svantaggiate, sottorappresentate o discriminate

Modalità e tempi di attuazione:

Produzione di elaborazioni statistiche, declinate per genere e per età, inerenti l'organico regionale, con particolare riguardo, ai profili, agli incarichi professionali e alle posizioni retribuite.

Attività di autoanalisi e diffusione dei dati ai dipendenti regionali, anche tramite la intranet regionale.

Elaborazione di analisi qualitative sulla condizione dei lavoratori e delle lavoratrici regionali donne nei diversi settori di attività.

Il monitoraggio verrà effettuato annualmente.

Il monitoraggio : rilevazione dati e calcolo indicatori

- Distribuzione del personale dipendente per Categoria e genere
 - (INDICATORE_1= % donne sul totale dei dipendenti)
- Distribuzione del personale dipendente per Struttura, Categoria e genere
 - (INDICATORE_2= % donne per struttura e categoria sul totale dei dipendenti per struttura e categoria)

- Distribuzione del personale dipendente di fascia D per genere
 - (INDICATORE_3= % donne di categoria D sul totale dei dipendenti di categoria D)
 - (INDICATORE_4= % donne di categoria D sul totale delle dipendenti donne)
- Distribuzione del personale dipendente con contratto part-time per genere e nr.ore
 - (INDICATORE_5= Valori % per genere, categoria e tipo contratto part-time sul totale dipendenti in part-time)
- Partecipazione alla formazione per genere e categoria
 - (INDICATORE_6= Valori % per genere e categoria dei partecipanti ai corsi di formazione non obbligatori rispetto al totale dei dipendenti)

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali

Risorse finanziarie: Per la realizzazione dell'obiettivo verranno utilizzate risorse umane e strumentali interne alla Regione Abruzzo e ciò non comporterà nessun impegno di spesa sul bilancio regionale.

b) Analisi dei percorsi di carriera e pari rappresentanza tra i generi

Al fine di pervenire ad una visione più completa del contesto organizzativo e del livello effettivo di affermazione di una cultura di pari opportunità, risulta fondamentale studiare, analizzare, e successivamente confrontare, i tempi e le modalità dei percorsi di carriera femminili e maschili, anche in un'ottica di trasparenza dell'azione posta in essere dall'Amministrazione regionale verso gli utenti interni (personale regionale).

Un divario significativo nell'attribuzione/remunerazione degli incarichi, o più genericamente nelle progressioni di carriera, tra i due generi è segno della reale esistenza del cosiddetto "soffitto di cristallo": una barriera più o meno trasparente che preclude alle donne di progredire nella loro crescita professionale. Dal raffronto dei dati quantitativi sull'assegnazione degli incarichi aggiuntivi, di cui già un primo nucleo si trova in appendice al presente Piano, e i risultati dell'analisi dei percorsi di carriera sarà in grado di evidenziare eventuali aspetti discriminatori.

Obiettivi specifici:

- Monitorare gli incarichi conferiti, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive
- Migliorare l'applicazione del criterio della trasparenza dell'azione della Pubblica Amministrazione nei confronti degli utenti interni (personale regionale)
- Rispettare la previsione di cui all'art 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006, secondo cui, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato maschile deve essere adeguatamente ed esplicitamente motivata.

Modalità e tempi di attuazione:

L'indagine si caratterizza per la complessità e la dinamicità dei dati da raccogliere, relativi ai percorsi di carriera del personale interessato da incarichi aggiuntivi, suddiviso per genere, in relazione al titolo di studio, alla permanenza nella qualifica o nell'incarico, all'età anagrafica e all'età aziendale.

L'elaborazione dei dati avverrà tramite la selezione di volta in volta di una tipologia di incarico (tra: incarico d'ufficio, A.P., incarichi dirigenziali ecc.) che determinerà la campionatura dei percorsi di carriera da analizzare.

Lettura dei risultati dell'indagine, eventuale revisione dei criteri di selezione utilizzati per l'assegnazione degli incarichi, applicazione di strategie correttive future.

Diffusione, promozione e contestualizzazione nei diversi ambiti di applicazione della previsione normativa secondo la quale, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

L'azione è da considerarsi realizzabile annualmente.

Il monitoraggio : rilevazione dati e calcolo indicatori

- Distribuzione del personale dipendente titolare di P.O. per genere
 - (INDICATORE_7= % donne titolari di P.O. sul totale dei dipendenti titolari di P.O.)
- Distribuzione del personale dipendente con incarichi dirigenziali e direttoriali per genere

- (INDICATORE_8= % donne dirigente sul totale dei dirigenti.)
- (INDICATORE_9= % donne direttore sul totale dei direttori.)
- Distribuzione di incarichi di mansione superiore per categoria e genere
 - (INDICATORE_10= Valori % per genere e categoria di incarichi per mansione superiore)

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane in collaborazione con il CUG.

Risorse finanziarie: Per la realizzazione dell'obiettivo verranno utilizzate risorse umane e strumentali interne alla Regione Abruzzo e ciò comporterà nessun impegno di spesa sul bilancio regionale.

2) **WORK & LIFE BALANCE – CONCILIAZIONE DEI TEMPI**

La conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita professionale è uno dei fattori che più incide sulla progressione di carriera in particolar modo delle lavoratrici, che sono costrette a ricorrere per esempio al part-time per far fronte ai carichi familiari.

Ancora oggi, infatti, il lavoro di cura, la maternità, la genitorialità, l'essere figli, non sono suddivisi in parti uguali fra i due generi e vengono visti come ostacoli e non come ricchezza sociale. La famiglia diventa antagonista al lavoro, creando notevoli difficoltà di conciliazione che gravano nella maggior parte dei casi sulle lavoratrici, prima come madri poi come figlie.

A ciò si aggiunga la mancanza di servizi complementari in grado di incentivare e garantire la continuità del proprio percorso professionale per i genitori di figli in età prescolare o scolare. Risulta, pertanto, necessario attivare iniziative di promozione ed implementazione di misure di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, evitando che il personale coinvolto, in maggioranza donne, si trovi in una situazione di svantaggio rispetto alla possibilità di continuare un'attività lavorativa gratificante e adeguatamente remunerata.

Azioni positive:

a) Promozione e implementazione misure di conciliazione: orario di lavoro e banca delle ore

Al fine di far fronte alla scarsa informazione e ad un utilizzo disomogeneo degli istituti contrattuali già previsti in materia di conciliazione dei tempi e flessibilità oraria, in particolare banca delle ore (art. 1 Accordo del 30 maggio 2002), si ritiene opportuno studiare e promuovere nuove forme di flessibilità che possano rappresentare una valida alternativa al part-time, consentendo di non interrompere l'attività lavorativa con la conseguente riduzione di stipendio.

Obiettivi specifici:

- Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità a favore di coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale dovuto a carichi familiari o con figli in età scolare
- Favorire il mantenimento di un rapporto di lavoro a tempo pieno
- Tutelare e valorizzare i percorsi professionali delle lavoratrici e dei lavoratori

Modalità e tempi di attuazione:

Sperimentazione di nuove forme di orario tramite l'individuazione di un gruppo di dipendenti rispondenti a determinati requisiti (carichi familiari, tempi di percorrenza casa-lavoro molto alti ecc.) oppure verificando la disponibilità di singole strutture regionali.

Elaborazione di una regolamentazione della banca delle ore in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riguardo alle lavoratrici e ai lavoratori in situazione di svantaggio personale.

Azioni di promozione e diffusione.

La sperimentazione durerà un anno e le criticità rilevate porteranno al miglioramento delle misure di conciliazione.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali in collaborazione con il CUG.

Risorse finanziarie: questo obiettivo non comporta un impegno di spesa

b) Accesso e svolgimento dei corsi di aggiornamento/formazione in ottica di genere

Tra i fattori che possono incidere nella progressione di carriera del dipendente regionale un posto rilevante occupano i percorsi formativi, che andranno quindi rivisti in ottica di genere, anche al fine di dare concreta attuazione al principio stabilito all'art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001, cioè l'obbligo di garantire: *“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”*.

Obiettivi specifici:

- Favorire la partecipazione della componente femminile ai percorsi formativi tutelando i carichi familiari
- Garantire pari opportunità nella formazione e sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori
- Valorizzare le competenze delle lavoratrici che rappresentano la maggioranza del personale delle amministrazioni pubbliche, ma non sono proporzionalmente presenti nelle posizioni di vertice.

Modalità e tempi di attuazione:

Verifica del rispetto del rapporto proporzionale esistente tra presenza femminile e maschile nelle categorie interessate dai corsi di aggiornamento/formazione.

Studio e sperimentazione di modalità organizzative più favorevoli alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Svolgimento dei percorsi formativi all'interno della fascia oraria settimanale di lavoro, con esclusione del venerdì pomeriggio e del sabato, con possibilità di cambio di rientro o di recupero orario. Programmazione di edizioni mirate in una fascia temporale (orario e periodo annuale) compatibile rispetto a situazioni lavorative diverse da quelle standard (part-time orizzontali e verticali, telelavoro, problematiche sanitarie ecc.) prevedendo specifiche modalità di svolgimento ove necessario (on line, a distanza ecc.).

Le iniziative di studio e sperimentazione verranno realizzate annualmente.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali in collaborazione con il CUG.

Risorse finanziarie: capitolo 11450 del bilancio regionale corrente

3) PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORIENTATA ALLE PARI OPPORTUNITA' E ALLE DIVERSITA'

La Pubblica Amministrazione è oggi chiamata a confrontarsi con nuovi modelli organizzativi che privilegiano i processi di snellimento, di semplificazione e la ricerca di maggiore flessibilità.

Ciò comporta anche una graduale trasformazione di strutture burocratiche e verticali troppo pesanti e rigide in strutture più snelle, più adatte ad operare in contesti competitivi, fondate sulla capacità degli individui che vi lavorano di attivare proficue relazioni orizzontali e di coordinamento. Inoltre, l'utilizzo di nuove tecnologie, disponibili a tutti i livelli di inquadramento del personale, da un lato ha consentito una maggiore integrazione organizzativa, dall'altro obbliga all'individuazione di nuovi criteri di valorizzazione e di valutazione individuale.

In questo contesto assumono maggiore importanza le competenze individuali, intese come l'insieme di conoscenze, comportamenti e apporti personali come, nella fattispecie, la capacità di orientare le proprie scelte sulla base del principio di pari opportunità e di valorizzazione delle diversità, incidendo positivamente sullo standard di benessere organizzativo nel proprio ambito lavorativo.

Si tratta di un cambiamento di natura culturale, che necessita di adeguata incentivazione intervenendo e interessando necessariamente anche la componente maschile ai differenti livelli.

Il coinvolgimento della Dirigenza risulta, peraltro, strategicamente determinante e richiama un impegno concreto da parte dei vertici dell'organizzazione su queste tematiche, rilanciando la convinzione che il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aumento dell'efficacia ed efficienza organizzativa passano anche attraverso un corretta gestione e valorizzazione delle differenze di genere. Attuare una politica delle risorse umane dove le pari opportunità siano rispettate non è solo un obbligo di legge, ma è “conveniente” all'organizzazione, dal momento che ha impatti positivi sulla qualità delle prestazioni singole o di gruppo e

sulla fidelizzazione delle risorse umane.

Azioni positive:

a) Formazione in ottica di genere: percorsi formativi rivolti alla dirigenza e ai dipendenti

La programmazione di un'attività formativa su tematiche di pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, destinata in primo luogo ai vertici dell'organizzazione, è fondamentale per una seria attività di prevenzione contro il verificarsi di discriminazioni e per contribuire a sviluppare e radicare una "cultura delle diversità", adeguata ad una moderna organizzazione pubblica, chiamata a confrontarsi in termini di efficacia ed efficienza in ambito europeo.

I percorsi formativi dovranno affrontare le resistenze e gli ostacoli che ancora permangono nell'organizzazione: la mancanza di consapevolezza e percezione di problematiche connesse all'identità di genere, la scarsa conoscenza della normativa vigente in materia di pari opportunità e il diritto antidiscriminatorio, la mancata attuazione di opportune strategie relazionali ecc.

Obiettivi specifici:

- Sensibilizzare e coinvolgere la dirigenza sulle tematiche di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze, con particolare riferimento al genere
- Contribuire allo sviluppo di una cultura di parità attraverso la diffusione di conoscenze specifiche in materia di pari opportunità e di strumenti finalizzati all'eliminazione di stereotipi e pregiudizi

Modalità e tempi di attuazione:

a) Realizzazione di un percorso formativo destinato a tutti i dipendenti regionali inquadrati in categoria dirigenziale, incentrato su istituti giuridici e normativa antidiscriminatoria nonché su tematiche di organizzazione del lavoro nel rispetto del principio delle pari opportunità, sviluppo e valorizzazione del personale in ottica di genere ecc.

b) Realizzazione di alcuni seminari di mezza giornata, reiterabili, destinati a tutti i dipendenti regionali (da cat. A a cat. D con PO) sulla normativa in materia di pari opportunità, glossario e uso del linguaggio, valorizzazione delle differenze di genere come vantaggio anche ai fini del benessere organizzativo, valorizzazione delle competenze individuali.

Periodo di svolgimento: entro un biennio dall'approvazione del Piano triennale

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali in collaborazione con il CUG.

Risorse finanziarie: capitolo 11450 del bilancio regionale corrente

b) Promozione, visibilità e potenziamento ruolo del CUG

Un ruolo fondamentale di impulso all'attuazione di politiche orientate alle pari opportunità e all'eliminazione delle discriminazioni sul lavoro spetta al CUG.

Obiettivo specifico:

- Valorizzare e promuovere l'attività del CUG
- Garantire operatività al Comitato, potenziando le risorse a disposizione, ove necessario

Modalità e tempi di attuazione:

Azioni di promozione alle attività del Comitato: spazi dedicati nella intranet e nel sito internet istituzionale, garanzia di supporto tecnico-amministrativo, organizzazione di seminari o convegni divulgativi.

Misure per la qualificazione e la valutazione dei tempi di lavoro dedicati dal personale componente il Comitato.

Azioni di raccordo/coordinamento tra il CUG e Amministrazione regionale.

Trattasi di un'azione continuativa che perdurerà per tutto il triennio di riferimento.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali e CUG

Risorse finanziarie: capitolo 11425 del bilancio regionale 2013

c) Uso non discriminatorio del linguaggio istituzionale

Il processo di snellimento della pubblica amministrazione ha coinvolto fin dal suo inizio la questione della semplificazione del linguaggio amministrativo. Le raccomandazioni impartite a livello ministeriale stabiliscono chiaramente che gli atti prodotti dalle pubbliche amministrazioni devono prevedere l'utilizzo di un linguaggio contemporaneamente chiaro ed efficace dal punto di vista giuridico, evitando espressioni burocratiche e termini tecnici, e comprensibile dal punto di vista comunicativo.

Ciò significa che anche la lingua deve continuamente adattarsi e modificarsi, in quanto da un lato riflette nei suoi usi la società che la utilizza, dall'altro influenza essa stessa la società nel modo di pensare, di giudicare, di classificare la realtà. Così, dietro forme di espressioni linguistiche di uso comune spesso si celano pregiudizi sociali, culturali e sessuali che si trasmettono anche senza volerlo.

Risulta, pertanto, opportuno riprendere e diffondere alcuni suggerimenti per consentire a chi scrive testi amministrativi di evitare formulazioni ed espressioni discriminatorie, in particolare nei confronti delle donne.

Obiettivi specifici:

- Evitare l'uso di termini linguistici derivanti da stereotipi culturali non rispettosi dell'identità di genere
- Dare visibilità linguistica alle donne e pari valore linguistico a termini riferiti al sesso femminile
- Divulgare l'uso e il significato di termini inerenti le tematiche di genere e di pari opportunità

Modalità e tempi di attuazione:

Misure informative e divulgative di strumenti utili ai fini di un uso non discriminatorio della lingua italiana, in particolare nei procedimenti amministrativi, attraverso i mezzi di comunicazione interni. Adozione ufficiale dell'uso del genere femminile per le cariche istituzionali e per tutti i ruoli e professioni ricoperte da donne, evitando il perpetuarsi di stereotipi sessisti e un'omologazione linguistica della donna al maschile.

Azioni divulgative per un corretto utilizzo della terminologia di genere e di pari opportunità.

Da avviarsi entro il primo biennio di riferimento del Piano.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali

Risorse finanziarie: L'azione non necessita di risorse specifiche.

Servizio Risorse Umane e organizzazione

Direzione Risorse umane e strumentali, politiche culturali

Via Leonardo da Vinci, 6

67100 L'Aquila

Tel. 0862.363592

personale@pec.regione.abruzzo.it

Ufficio Pari Opportunità

Direzione Risorse umane e strumentali, politiche culturali

Via Leonardo da Vinci, 6

67100 L'Aquila

tel. 0862.363374-3424-3285-3630-3267

pariopportunita@regione.abruzzo.it

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Direzione Risorse umane e strumentali, politiche culturali

Via Leonardo da Vinci, 6

67100 L'Aquila

cug@regione.abruzzo.it