



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (2013 – 2015)**

### *Relazione anno 2013*

*“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”*

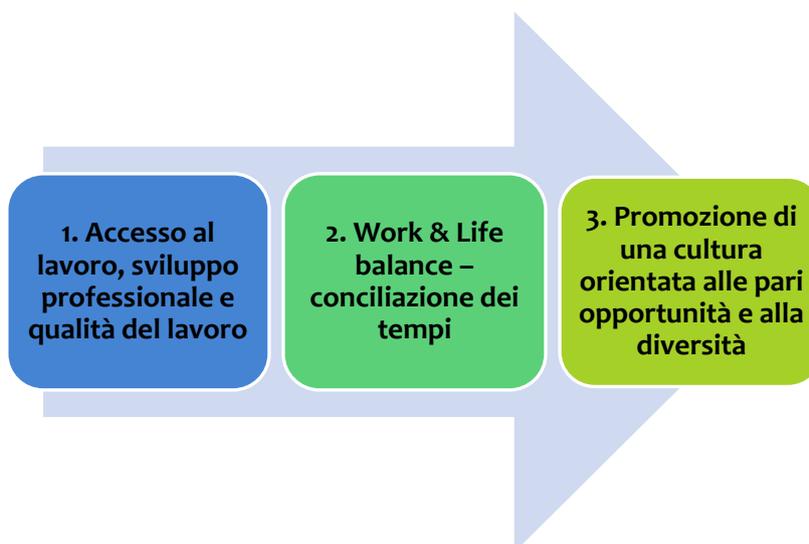
*Art. 6 dello Statuto della Regione Abruzzo.*

Attraverso l'applicazione di azioni positive, il Piano Triennale 2013 – 2015 assicura la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il Piano è stato approvato con DGR n.275 del 15.04.2013

### OBIETTIVI GENERALI



### AMBITI DI INTERVENTO



## AZIONI POSITIVE

### 1.

#### ACCESSO AL LAVORO, SVILUPPO PROFESSIONALE E QUALITÀ DEL LAVORO

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

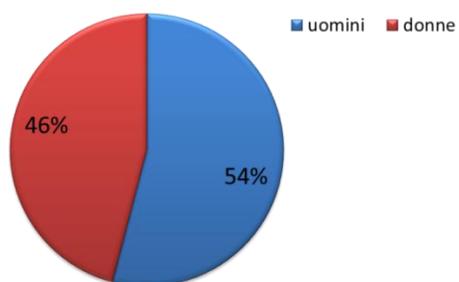
Obiettivo della suddetta azione è stato quello di attivare una seria continuativa di analisi, attraverso indagini, studi e statistiche declinate per genere al fine di determinare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Dall'analisi delle variabili di genere (uomini – donne) all'interno del contesto regionale risultano esserci, al 31.12.2013, n.813 uomini (54%) e n.706 donne (46%).

L'età media è di 53 per le donne e 55 per gli uomini.

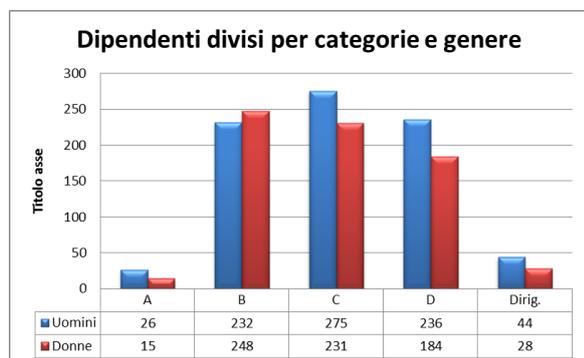
Dipendenti regionali divisi per genere

anno 2013

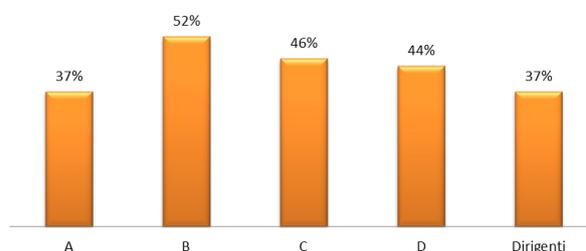


Sesso	Fino a 45 anni	Da 46 a 60 anni	Oltre 60
Maschi	86	576	150
Femmine	122	504	78

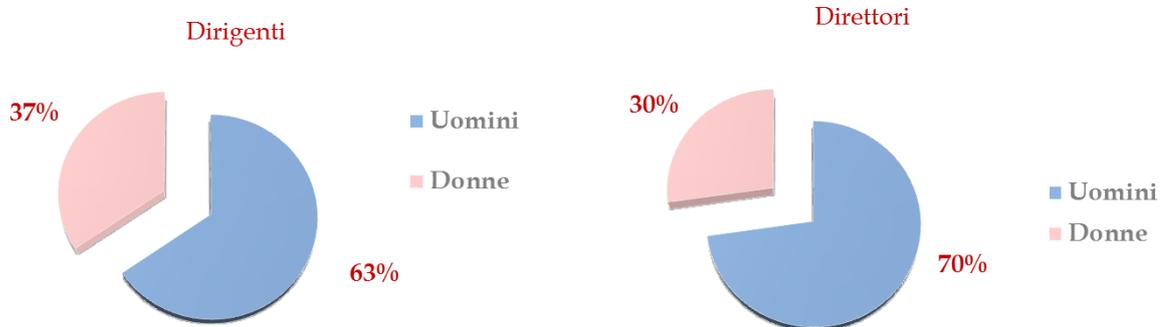
In merito alla suddivisione dei dipendenti per categorie, la presenza femminile risulta essere maggiore solo nella categoria di fascia B, mentre nelle altre categorie, A,C,D e dirigenti, la presenza maschile è nettamente superiore.



Dipendenti donne per categorie giuridiche

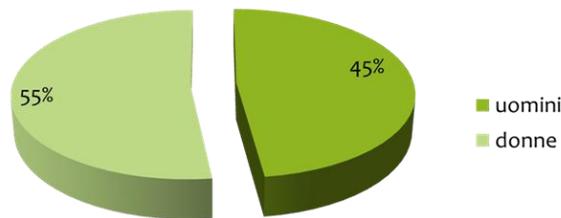


Rispetto alle posizioni dirigenziali le donne occupano un terzo del totale, essendo il 37% la percentuale di presenza femminile in questa categoria. Maggiormente inferiore è la percentuale per la categoria dei direttori che vede solo al 30% la presenza delle donne.



In controtendenza risulta essere la presenza femminile con posizione organizzativa. Infatti la percentuale delle donne responsabili d'ufficio è al 55% rispetto al 45% degli uomini.

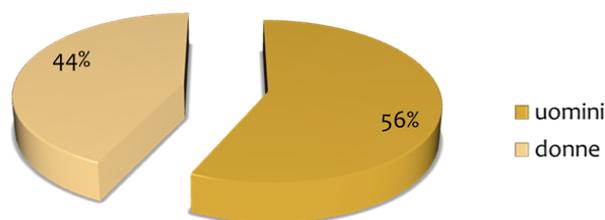
**Dipendenti categoria D**  
con posizione di ufficio



Viceversa la percentuale delle donne senza ufficio è al 44% rispetto al 56% degli uomini.

### Dipendenti categoria D

senza posizione di ufficio



In conclusione la presenza femminile all'interno della Regione è equa in linea generale (54% uomini e 46% donne). La categoria maggiormente rappresentata è la B.

Il gap è evidenziato nelle figure apicali. Le donne, infatti rappresentano solo il 37 % dei dirigenti ed il 30 % dei direttori. L'andamento è riequilibrato leggermente nelle categorie D con posizioni di ufficio, con il 55 % di donne rispetto al 45 % degli uomini.

Per quanto, rispetto all'anno 2012, c'è stato un lieve aumento della presenza della donna sia nella figure apicali che nelle altre categorie.

Tempistica: annuale

Risorse finanziarie: nessun impegno nel bilancio regionale

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

Obiettivo della suddetta azione è stato quello di 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).

Nel corso dell'anno 2013 si è provveduto allo scorrimento della graduatoria, relativa all'avviso pubblico approvato con Determinazione dirigenziale 143/DD/20 del 18.08.2010, per la copertura di due posti da dirigente da destinare alla Direzione Politiche della salute. Dalla suddetta graduatoria sono stati individuati i dipendenti idonei a ricoprire i posti vacanti, rispettivamente la dott.ssa Barbara Mascioletti (nominata con DGR n. 201 del 18.03.2013) ed il dott. Tobia Monaco (nominato con DGR n. 202 del 18.03.2013). Analizzando l'avviso sopracitato si evince che è stato rispettato il principio di parità di genere in quanto i vincitori risultati idonei sono stati in n.3 donne e in n.4 uomini.

In riferimento a quanto già espresso nel punto 1 comma a) e nell'analisi delle progressioni di carriera, nel corso dell'anno 2013, non c'è nessuna preclusione al genere femminile.

Tempistica: annuale

Risorse finanziarie: nessun impegno nel bilancio regionale

## 2.

## WORK &amp; LIFE BALANCE – CONCILIAZIONE DEI TEMPI

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

Obiettivo della suddetta azione è quello di 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. Pertanto con la circolare del 23.05.2013 prot.n. RA/133548/DD22, si è provveduto a porre in essere le necessità rilevate dal personale della giunta regionale in merito ad una migliore distribuzione dell'orario di lavoro. Per maggiore precisione si riportano, di seguito, i tratti salienti della suddetta circolare:

*“Con la presente circolare, in attuazione dell'art. 17 del C.C.N.L. del 6.7.1995 comparto Regioni Autonomie Locali, nonché dei principi generali di cui al Titolo I del D.Lgs. 31.03.2001, n. 165, e del D.Lgs 8.04.2003. n° 66 e successive modifiche ed integrazioni, vengono dettate norme in materia di orario di lavoro per il personale dipendente della Giunta Regionale e si fornisce alle singole articolazioni organizzative una disciplina organica in materia che sostituisce quella contenuta nelle precedenti circolari emanate da questo Servizio, con le opportune modifiche derivanti dalle esigenze rilevate dallo stesso personale.*

*In primo luogo, si rende opportuno richiamare l'attenzione delle SS.LL. sulle disposizioni di cui all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001, con particolare riferimento ai criteri che debbono ispirare l'azione delle Amministrazioni Pubbliche e cioè: funzionalità, ampia flessibilità, collegamento delle attività degli uffici, garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, armonizzazione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici con le esigenze dell'utenza. (...)*

*Il comma 4 del predetto art. 17 prevede che la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dello stesso che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:*

- orario flessibile;
- orario plurisettimanale;
- turnazione;
- utilizzazione programmata degli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi;
- priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione del lavoro e degli uffici, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della L. 11.08.91, n. 266. (...)

*Le fasce orarie in cui tutti i dipendenti regionali sono tenuti ad essere comunque presenti in ufficio sono le seguenti:*

- relativamente al mattino: dalle ore 9 alle ore 13 (tot. ore n. 4);
- relativamente ai pomeriggi di rientro: dalle ore 15,30 alle ore 17,30 (tot. ore n. 2), sia durante il periodo di vigenza dell'orario legale, che solare. (...)

*A seguito di quanto concordato nell'ambito della Conferenza dei Direttori del 19 febbraio 2013 (il cui verbale è stato trasmesso dalla Direzione Affari della Presidenza in data 10/04/2013), è inoltre consentito, sempre nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì, **il completamento dell'orario di lavoro giornaliero (6 ore), senza l'interruzione della pausa pranzo, fermo restando la flessibilità in entrata fino alle ore 9,00 e la flessibilità in uscita non oltre le ore 15,00.**”(…)*

Tempistica: annuale

Risorse finanziarie: nessun impegno nel bilancio regionale

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

Obiettivo della suddetta azione sono i percorsi formativi, che andranno quindi 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

La suddetta azione è in attesa di approvazione del nuovo Piano annuale della Formazione dei dipendenti della Giunta regionale.

Tempistica: annuale

Risorse finanziarie: cap.11450

3.

PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORIENTATA ALLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA DIVERSITÀ

e) 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. In merito, nei giorni 14 e 15 ottobre 2013, rispettivamente, nella sede dell'Aquila ed in quella di Pescara, si sono svolte due giornate formative dal titolo "Le pari opportunità nell'amministrazione regionale". La formazione è stata rivolta ai dirigenti e direttori regionali che hanno avuto la possibilità di conoscere quali sono gli organismi di parità presenti all'interno ed all'esterno dell'amministrazione regionale e gli obiettivi del piano triennale di azioni positive. Inoltre, grazie al monitoraggio di genere effettuato su tutti i dipendenti, è stato illustrato alle figure apicali la distribuzione, per genere, degli stessi. La presenza dell'Avv. Biagioni, Consigliera di parità della Provincia di Milano, ha offerto, a tutti i partecipanti, un'ampia informazione circa la conciliazione e la tutela giudiziaria dei dipendenti in caso di discriminazione in ambito lavorativo legato al genere, alla razza e all'orientamento sessuale. Sono state, inoltre, effettuate delle riprese video integrali dell'intera formazione, che verranno pubblicate sul sito del portale regionale in modo da poter consentire a tutti i dipendenti di poter essere formati su questi aspetti.

Tempistica: biennale

Risorse finanziarie: cap. 11476

**LE PARI OPPORTUNITÀ  
NELL'AMMINISTRAZIONE  
REGIONALE**

*"La Regione Abruzzo riconosce e valorizza la differenza di genere e promuove l'uguaglianza dei diritti, garantisce il pieno sviluppo tra uomini e donne in ogni campo assicurando l'effettiva parità di accesso alle opportunità, promuove la partecipazione attiva e il coinvolgimento delle donne, nello svolgimento delle attività di promozione, 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 della Legge della Regione Abruzzo

**14 ottobre 2013**  
Auditorium "Percivalenzo Gioia"  
L'Aquila

**15 ottobre 2013**  
Sala Blu  
Pescara

Orario	Incontri
10.00 – 10.15	Salari dell'Ingegnere regionale con delega alle Pari Opportunità, Federica Carpineta
10.15 – 10.45	Roberta Copersino, Responsabile Ufficio Pari Opportunità
	"Gli organismi di parità della Regione Abruzzo"
11.00 – 12.00	Tatiana Biagioni, Consigliera di parità della Provincia di Milano
	"La conciliazione e la tutela giudiziaria in caso di discriminazione di genere"
12.00 – 12.30	Anna Chiara Cattini, Presidente del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
	"Monitoraggio di genere sul personale regionale"
12.30 – 13.00	Elisana Marcanтони, Dirigente Risorse umane e organizzazione
	"Il piano triennale di azioni positive della Regione Abruzzo"

Ufficio Pari Opportunità - Direzione Risorse umane e amministrative, pubbliche culturali  
Via Leonardo da Vinci, 6 - 67100 L'Aquila  
tel. 0862.20571-1424320-1206.6205 - [pariopportunita@regioneabruzzo.it](mailto:pariopportunita@regioneabruzzo.it)

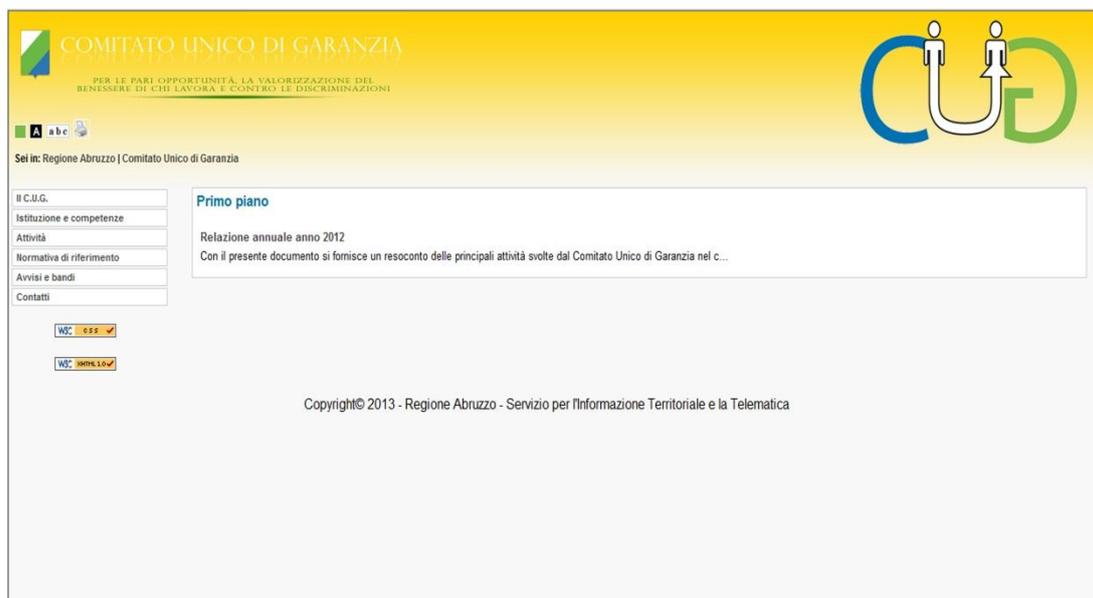
## f) Promozione, visibilità e potenziamento ruolo del CUG

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), in attuazione dell'art. 57 del D.lgs 165/2001 e ss.mm.ii. così come modificato dall'art. 21, lettera c) della L. 4 novembre 2010, n.183, è stato nominato con determinazione direttoriale DD/44 del 01.03.2012 il Presidente di predetto comitato e con determinazione n DD/118 del 06.06.2012 il regolamento interno. Il CUG, ha sede in L'Aquila, presso la Direzione Risorse Umane e Strumentali, Politiche culturali della Giunta Regionale. Il Comitato Unico di Garanzia, all'interno dell'amministrazione, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera Nazionale e regionale di Parità. Con DGR n. 231 del 28.03.2013 è stato preso atto delle funzioni propositive, consultive e di verifica del Comitato da parte dell'organo politico. Al fine di dare la massima visibilità alle attività del Comitato è stato creato e pubblicato il sito dedicato al CUG: [www.regione.abruzzo.it/cug](http://www.regione.abruzzo.it/cug) in cui sono presenti informazioni riguardanti le attività e le competenze del CUG, e le circolari e gli avvisi d'interesse per i dipendenti. È stato, inoltre, studiato un logotipo che rappresentasse graficamente la *mission* del comitato ed, in ultimo, è stato creato un account di posta elettronica: [cug@regione.abruzzo.it](mailto:cug@regione.abruzzo.it) dedicato in modo da avere un collegamento diretto tra il dipendente ed il comitato. L'azione informativa, dell'anno 2013, si è conclusa con la distribuzione, a tutti i dipendenti regionali, di flyer contenenti informazioni utili circa il Comitato.

Tempistica: triennale

Risorse finanziarie: cap. 11476

Sito istituzionale del CUG



**g) Uso non discriminatorio del linguaggio istituzionale**

Si conta di svolgere la suddetta azione entro l'anno 2014.

Tempistica: biennale

Risorse finanziarie: nessun impegno nel bilancio regionale