

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2018 – 2020

Allegato al Decreto Direttoriale n. 208 del 10/9/2018



PREMESSA

Con il presente Piano triennale Veneto Lavoro, alla luce anche dell'attuale situazione organizzativa interna, persegue i seguenti obiettivi in linea con l'articolo 42 del D.Lgs. n. 198/2006:

- Promuovere una cultura organizzativa che riconosca le responsabilità delle attività lavorative e sia orientata allo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e alla gestione delle diversità;
- Promuovere l'integrazione nei ruoli regionali del personale proveniente dalle province e un senso di appartenenza e rispetto per il proprio Ente, ambiente di lavoro e per i colleghi;
- Promuovere e garantire l'affermazione del principio di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nell'organizzazione del personale regionale e valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare di coloro appartenenti a categorie svantaggiate, sottorappresentate o discriminate;
- Promuovere lo sviluppo professionale delle lavoratrici donne al fine di favorire la presenza femminile ai livelli apicali;
- Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio

2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"



Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 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”.

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”

Inoltre, nel 2013, in attuazione all'articolo 54 del medesimo TU sul Pubblico Impiego viene adottato con DPR 16 aprile 2013 n. 62 il *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* che all'articolo 13, comma 5, recita: “Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.”

Da ultimo, nel 2015 con Legge 7 agosto n.124 (legge Madia) - art.14 e successivo D. lgs.14 settembre n.151 vengono modificati alcuni articoli del D.Lgs.81/2008 e del D.Lgs. 198/2006: le PA sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Nel perseguire obiettivi di pari opportunità, oltreché di tutela della salute, di promozione della sicurezza e, più in generale, del benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro, la pianificazione della performance organizzativa, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le azioni positive per le pari opportunità e contro le discriminazioni di genere, vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente realizzate.

Pertanto, le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PERSONALE DIRIGENTE AL 31/12/2017**

Dotazione organica		
CATEGORIE	Dotazione	Forza reale *
Dirigenti	5	2
Categoria D	15	12
Categoria C	18	17 **
Categoria B	5	4
Totale	43	35

Totale uomini: 19, di cui 1 a part-time

Totale donne: 16, di cui 3 a part-time

AREE DI INTERVENTO

Il Piano si articola nelle seguenti aree di intervento, per ciascuna delle quali sono state individuati obiettivi specifici e singole azioni per la promozione delle pari opportunità, con l'indicazione delle responsabilità, delle modalità e dei tempi di attuazione, nonché le risorse economico-finanziarie, ove necessarie:

- 1) Promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale regionale a seguito dell'asestamento organizzativo, comprensivo dell'integrazione nei ruoli regionali del personale provinciale;
- 2) Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale;
- 3) Promozione delle pari opportunità e diffusione del Codice di comportamento.

Area 1) – Promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale di Veneto Lavoro a seguito dell'asestamento organizzativo, comprensivo dell'integrazione nei ruoli dell'Ente del personale provinciale

OBIETTIVI SPECIFICI: Assicurare l'attenzione dell'Amministrazione alla centralità della persona nella gestione dell'asestamento conseguente alla riorganizzazione dell'Ente, mediante la rimozione delle criticità rilevate in termini di assegnazioni a nuovi incarichi e di carichi di lavoro, il riconoscimento delle competenze professionali acquisite e la valorizzazione del personale, l'attuazione di specifiche azioni per l'integrazione del personale proveniente dalle amministrazioni provinciali.



ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Attività formativa e di sensibilizzazione sulla gestione del cambiamento organizzativo destinata ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa anche di provenienza provinciale con proposte di accompagnamento specifico per il personale con più anzianità di servizio e supporto per valorizzare le competenze dei dipendenti senior per ridefinire le loro funzioni e i compiti.	Direzione	Entro giugno 2020	Valutare se necessario prevedere budget specifico da Bilancio
Promozione di incontri di confronto/formazione rivolti al personale ex provinciale e al personale regionale, organizzati anche per settore di attività, per favorire il senso di appartenenza e per rimuovere eventuali conflitti.	Direzione	Entro giugno 2020	Non necessita di risorse specifiche

Area 2) - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.

OBIETTIVI SPECIFICI: Favorire il benessere organizzativo rilevando e facilitando il superamento degli ostacoli all'evoluzione della professionalità di tutte le lavoratrici e i lavoratori

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Monitorare in modo continuativo la situazione del personale attraverso rilevazioni di dati significativi in relazione al genere, all'età, alle categorie professionali, all'avanzamento di carriera, alla mobilità e all'accesso alla formazione del personale regionale.	Direzione	Semestrale	Non necessita di risorse specifiche
Diffondere a tutte le lavoratrici e i lavoratori, nell'ambito della ordinaria attività informativa dell'Amministrazione, i	Direzione	Entro dicembre 2020	Non necessita di risorse specifiche



report dei dati raccolti dall'attività di monitoraggio sopra indicata evidenziandone i relativi trend positivi e/o negativi e utilizzare i dati per proporre azioni di tutela e di sviluppo professionali.			
Predisposizione del Rapporto Biennale previsto dall'art.46 del D.Lgs.198/2006 anche riproponendo indagini di percezione di clima sul benessere	Direzione	Entro dicembre 2020	Non necessita di risorse specifiche

Area 3) – Promozione delle pari opportunità e diffusione del Codice di comportamento.

OBIETTIVI SPECIFICI: Sensibilizzare e responsabilizzare il personale, in particolare la dirigenza, su pari opportunità, benessere, discriminazioni, molestie e mobbing; diffondere una cultura orientata alla rimozione di stereotipi e pregiudizi discriminatori, alla condivisione delle responsabilità tra generi e generazioni, nel rispetto e valorizzazione delle diversità.

ATTIVITÀ	STRUTTURA RESPONSABILE	TEMPO PREVISTO/ SCADENZA	BUDGET
Aggiornare e divulgare il Codice di comportamento del personale di Veneto Lavoro.	Direzione	Entro Dicembre 2020	Non necessita di risorse specifiche
Promozione e implementazione dell'istituto del telelavoro secondo la nuova disciplina regionale di cui alla DGR 1481 del 26/09/2016 e della normativa statale favorendone l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori anche con opportuna informazione presso i dirigenti.	Direzione	Entro Dicembre 2020	Non necessita di risorse specifiche

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, Veneto Lavoro attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse Disponibili.



VENETO LAVORO



REGIONE DEL VENETO

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.