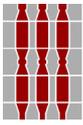


***Proposta di  
Piano Triennale di azioni positive  
2018-2020***



## 1. Premessa

Il Piano di azioni positive (PAP) rientra tra le iniziative promosse dall'Assemblea legislativa per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità previsti dalla legislazione europea e nazionale, che siano di impulso alla conciliazione tra vita privata e lavorativa e alla valorizzazione delle condizioni di benessere lavorativo, anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Misure per promuovere condizioni di uguaglianza tra donne e uomini e per il bilanciamento degli impegni personali e professionali sono incluse in numerose norme, sia a livello europeo che nazionale. In Italia il principio di uguaglianza, sancito tra i principi fondamentali della Costituzione, è stato, più volte riaffermato nella legislazione successiva, in recepimento o su sollecitazione dell'ordinamento europeo.

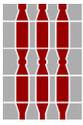
Il Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) rimane la norma nazionale di riferimento per le pari opportunità e le discriminazioni di genere, per la promozione delle azioni positive nella Pubblica Amministrazione e per la predisposizione del relativo Piano. In particolare l'art. 42 disciplina nel dettaglio le finalità delle azioni positive, quali misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e individua gli obiettivi generali che dette azioni devono perseguire nella Pubblica Amministrazione:

- 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;
- 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;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione 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;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il contesto regionale nel quale il Piano si inserisce è quello delineato dall'art. 5 dello Statuto, che sancisce il concorso della Regione Umbria alla rimozione di qualsiasi forma di discriminazione e degli ostacoli di ordine economico, culturale e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e il libero esercizio dei suoi diritti inviolabili. All'art. 7 viene altresì disposto che la Regione opera per attuare la piena parità tra uomini e donne nella vita sociale, culturale, economica e politica anche con l'adozione di azioni positive.

Il mainstreaming di genere è stato assunto quale approccio di riferimento per tutta l'azione politico-amministrativa regionale e ha portato ad affermare con forza la centralità delle politiche di genere e di pari opportunità in tutti i documenti programmatici della Regione, all'istituzione del Tavolo regionale delle politiche di genere e all'emanazione, nel 2016, della legge n. 14 *“Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini”* nella quale, in linea con le politiche europee, la parità di genere non è vista solo come una questione di integrazione tra diversità e giustizia sociale, ma come uno dei presupposti per il raggiungimento degli obiettivi di crescita sostenibile, occupazione, competitività e coesione sociale, stabiliti dalla strategia UE 2020.

Coerentemente con la normativa europea e nazionale, l'Assemblea legislativa intende dotarsi di uno strumento puntuale e sistematico finalizzato alla promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo e alla conciliazione dei tempi: il Piano delle azioni



positive (PAP) 2018-2020, che fa proprie le finalità e le misure già previste dal precedente PAP, integrandole con nuovi e più ambiziosi obiettivi.

Il presente Piano, di durata triennale, si pone nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., quale indispensabile strumento diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso il cambiamento organizzativo dell'Ente stesso e la valorizzazione delle sue risorse umane.

Con il PAP 2018-2020 l'Assemblea legislativa riconosce nel tema delle pari opportunità un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane e come elemento trasversale per il perseguimento della missione e il rispetto dei valori che guidano le attività e i processi decisionali dell'Ente, sia di carattere strategico che operativo.

Dalla Mission, legata ai valori che contraddistinguono l'organizzazione, discendono infatti gli obiettivi strategici dell'Ente, compresi quelli legati alle pari opportunità, che presentano sia una valenza rivolta all'interno dell'amministrazione, in quanto contribuiscono al benessere lavorativo (interno), sia all'esterno della stessa, poiché incidono sul benessere sociale (esterno).

Nell'ambito del processo di pianificazione risulta perciò centrale l'integrazione dei concetti di uguaglianza tra donne e uomini e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione tra gli obiettivi strategici perseguiti dall'Assemblea, assumendo il principio di pari opportunità un carattere trasversale rispetto al ciclo di gestione della performance e intervenendo in tutte le fasi di cui esso si compone: trasparenza, formazione, anticorruzione.

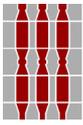
Nella formulazione del Piano di azioni positive si è tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale, con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane e professionali attraverso la rimozione di tutti quegli ostacoli che compromettono prestazioni efficaci nella propria dimensione professionale e lavorativa, e la messa a punto di buone prassi tese a coniugare vita professionale e privata, anche mediante una diversa e funzionale organizzazione del lavoro.

## **2. Contesto europeo**

L'uguaglianza tra uomini e donne è tra i principi fondamentali dell'Unione europea.

Già nel *Trattato istitutivo della Comunità Europea (1957)* troviamo che le pari opportunità, la non discriminazione e la parità di trattamento tra uomini e donne sono principi fondamentali di cui tutte le politiche debbono tenere conto. In particolare:

- l'articolo 2 stabilisce che la parità tra uomini e donne e l'eliminazione delle inuguaglianze è uno dei compiti fondamentali della Comunità europea;
- l'articolo 3, paragrafo 2, stabilisce che la Comunità mira ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne in maniera trasversale in tutte le sue attività, garantendo in tal modo l'integrazione della dimensione dell'uguaglianza in tutte le sue politiche.
- l'articolo 13 prevede la possibilità, per il Consiglio europeo, di prendere gli opportuni provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, l'età o le tendenze sessuali;
- l'articolo 141 riconosce il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.



Le azioni positive sono state riconosciute come fondamentali anche dalla *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* (2000/C 364/ 01) che, oltre a consacrare il divieto di discriminazione basato sul sesso (art. 21) e la parità tra donne e uomini (art. 23), ha esteso le azioni positive dal campo professionale a tutti gli altri ambiti.

Infine, l'articolo 8 del Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea attribuisce all'Unione il compito di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività (questo concetto è noto anche come “gender mainstreaming”, ovvero integrazione della dimensione di genere nel complesso delle politiche e delle azioni portate avanti dall'Unione).

Per quanto riguarda l'espressione “azione positiva”, essa compare in ambito europeo all'inizio degli anni ottanta e indica lo strumento per combattere le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive divengono un'elaborazione giuridica e un orientamento europeo in materia di lavoro mediante la Raccomandazione del Consiglio della Comunità europea del 13 dicembre 1984 sulla *Promozione di azioni positive a favore delle donne* (84/635/CEE). Attraverso tale Raccomandazione le “azioni positive” diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa.

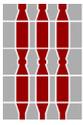
Altre tre direttive sono state successivamente adottate per attuare il principio della parità di trattamento:

- la Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, *che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*;
- la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio *che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*;
- la Direttiva 2004/113/CE del Consiglio *che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura*.

Con il Libro verde del 2004 intitolato *Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata*, la Commissione ha adottato una strategia-quadro nella quale si è iscritta l'azione contro la discriminazione a livello di UE.

Ulteriori strumenti a supporto della parità e delle pari opportunità sono stati:

- l'*Agenda sociale 2005-2010*, che integra e sorregge la Strategia di Lisbona, svolgendo un ruolo fondamentale come strumento per realizzare una società che favorisca maggiormente l'integrazione sociale;
- l'adozione, rispettivamente, del *Patto europeo per la parità di genere* (2006) e della *Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini* (2007-2013), con i quali gli Stati membri e la Commissione europea si sono impegnati ad attuare politiche e misure in materia di parità;
- la Direttiva di rifusione 2006/54/CE *riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*, che ha raccolto ed armonizzato la normativa precedente, anche alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia, diventando il riferimento principale per i paesi membri;
- l'istituzione, nel 2007, dell'*Anno europeo delle pari opportunità per tutti*, con il quale la Commissione europea ha sancito il suo impegno per “l'uguaglianza e la non discriminazione” nell'Ue;

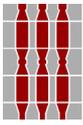


- la *Carta delle donne* del 5 marzo 2010, con la quale la Commissione europea si impegna a integrare la parità tra uomini e donne in tutte le sue politiche;
- la nuova *Strategia Europea sulla parità di genere* adottata dalla Commissione europea il 21 settembre 2010, che mira a sfruttare meglio il potenziale delle donne per realizzare gli obiettivi socio-economici generali dell'UE, e dispone misure specifiche che puntano tanto ad aumentare la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società, quanto a combattere la violenza di genere;
- il *Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020* adottato dal Consiglio il 26 ottobre 2015.
- *L'impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019* pubblicato dalla Commissione europea a dicembre 2015;
- l'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 *Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*, adottato il 25 settembre 2015 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite.

Il Parlamento Europeo, nella Risoluzione approvata il 13 settembre 2016, sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale sottolinea, al punto 2, che «*La conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza*» e sostiene il lavoro agile come «*approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi*».

Sono infine recentissime due proposte dell'UE in tema di conciliazione: la comunicazione della Commissione europea “*Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano*” – COM(2017) 252 final del 26 aprile 2017 – e una proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio “*relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*” – COM(2017) 253 final del 26 aprile 2017 – che fanno parte del pacchetto di iniziative concrete che accompagnano la Comunicazione della Commissione europea “Istituire un pilastro europeo dei diritti sociali”, dal momento che l'equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare è uno dei 20 diritti e principi sanciti dal Pilastro. Tali proposte si concentrano principalmente sul problema della sotto rappresentanza delle donne sul mercato del lavoro come conseguenza del fatto che su di esse grava la maggior parte della responsabilità genitoriale e e dell'assistenza ai familiari proponendosi di:

- 1) migliorare l'accesso ai meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare, quali congedi e modalità di lavoro flessibili;
- 2) aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili.



### **3. Quadro normativo di riferimento**

In base all'*Indice europeo dell'uguaglianza di genere* l'Italia, con un punteggio complessivo di 41,6 su 100, resta molto al di sotto della media dell'UE (52,9). La sua performance è superiore alla media UE in un solo settore, quello della salute, grazie alla longevità delle donne italiane. In tutti gli altri campi la situazione è lontana dall'essere soddisfacente. All'Italia manca un'adeguata infrastruttura di genere a livello centrale per promuovere, coordinare e monitorare le iniziative a favore della parità. Le politiche per affrontare lo squilibrio di genere sono state caute e i progressi in ambito giuridico sono stati promossi principalmente da direttive provenienti dall'UE o dalle pressioni esercitate dalla società civile.

La Raccomandazione 84/635/CEE sulle azioni positive, è stata recepita a livello nazionale con la Legge 10 aprile 1991, n. 125, "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", che realizza il concetto di azione positiva, riprendendo e amplificando i principi e le finalità che altre leggi avevano già introdotto nel nostro ordinamento (L. 1204/71 e L. 903/77).

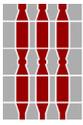
Nel corso degli anni sono intervenute altre disposizioni di legge: il D.Lgs. n.196 del 2000 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*" e, per le pubbliche amministrazioni, il D.Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche,*" come modificato ed integrato dal D.lgs. n. 150 del 2009, c.d. Riforma Brunetta che, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il quadro normativo italiano sull'uguaglianza di genere è oggi rappresentato dal *Codice nazionale delle pari opportunità tra donne e uomini* approvato nel 2006 (D.lgs 198 del 2006), il quale organizza e armonizza 11 leggi in materia di pari opportunità in un unico testo, con l'intento di regolamentare la promozione delle pari opportunità fra donne e uomini in tutti i campi della società. Il Codice nazionale e le norme successive applicano le direttive dell'Unione europea sulle pari opportunità e la parità di trattamento in materia di occupazione, riconducendo ad unità le leggi precedentemente in vigore contenenti le disposizioni per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 del decreto legislativo sopra citato, come «misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro». Si tratta di 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 che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

L'art. 48 del Codice, *Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*, dispone che le amministrazioni dello Stato, le province, i comuni e gli enti pubblici non economici predispongano Piani triennali di azioni positive (P.A.P.), di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Va menzionato anche il provvedimento di legge n. 183 del 2010 (c.d. *Collegato Lavoro*), con il quale per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo della P.A.. La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili,



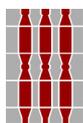
quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro e prevede l'istituzione presso ogni amministrazione di un Comitato Unico di Garanzia, con il compito di contribuire al miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, in un'ottica di continuità con le attività ed i progetti posti in essere dall'amministrazione medesima.

La tematica della tutela antidiscriminatoria è poi intrecciata con quella della sicurezza sui luoghi di lavoro, intesa sia come tutela dell'incolumità fisica, sia come protezione della personalità morale: si rinvia pertanto alle disposizioni normative del D.lgs. n. 81 del 2008, c.d. T.U. sulla sicurezza, che ha reso esplicito l'obbligo di valutare, in un'ottica di genere, il rischio da stress lavoro correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che «La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro».

Nel 2007, con la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", si ha una definizione puntuale ed organica delle azioni che ciascuna amministrazione deve seguire per attuare il principio di pari opportunità:

1. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni: le pari opportunità come principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione dei ben noti principi costituzionali che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.
2. Adozione dei piani triennali di azioni positive: le iniziative generali da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni debbono costituire oggetto di pianificazione.
3. Organizzazione del lavoro: deve essere progettata e strutturata con modalità che favorisca, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Inoltre, è necessario valorizzare le competenze delle lavoratrici che rappresentano la maggioranza del personale delle amministrazioni pubbliche, ma che non sono proporzionalmente presenti nelle posizioni di vertice.
4. Politiche di reclutamento e gestione del personale: si devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali.
5. Comitato Unico di garanzia, quale organismo paritetico di confronto e di promozione delle iniziative in materia di pari opportunità e contrasto delle discriminazioni.
6. Formazione e cultura organizzativa. La cultura organizzativa delle amministrazioni deve essere orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, nel rispetto e nella valorizzazione delle diversità.

La Direttiva ribadisce l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche, di predisporre un Piano di Azioni Positive, al fine di «promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate» e di «favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi». La presenza delle donne nelle posizioni decisionali è infatti ancora molto limitata e recentemente sono state introdotte, con successo, varie misure per migliorare la situazione: un sistema di quote è stato imposto nei consigli d'amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in borsa e nei consigli d'amministrazione delle società a capitale pubblico non quotate.



Inoltre la Direttiva ribadisce la necessità che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita: attuando le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, favorendo la diffusione del telelavoro, rispettando la normativa in materia di congedi parentali, prestando attenzione al reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, attivando progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle conoscenze e delle abilità professionali, strumento indispensabile per valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sebbene la Direttiva ministeriale non vincoli esplicitamente le Regioni, al pari dell'art. 48 del D.lgs 198 del 2006, 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.

Da ultimo, la legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, ex novo, anche per le Regioni, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. Apportando modifiche all'art. 7 comma 1 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si delineano nuove prospettive di implementazione delle azioni positive volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di senso di appartenenza dei lavoratori fornendo, tramite il loro esempio, un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e e per la valorizzazione delle differenze di genere nelle politiche di gestione del personale.

Le modifiche all'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, apportate dalla legge n. 183 del 2010, hanno previsto l'istituzione di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

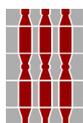
#### **4. Rilevazione del personale al 31 dicembre 2016**

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 52 del 23 novembre 2015, è stata approvata la dotazione organica dell'Assemblea legislativa, pari a n. 139 unità oltre a n. 6 giornalisti.

Alla data del 31 dicembre 2016 il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 111
DONNE	N.61
UOMINI	N.50

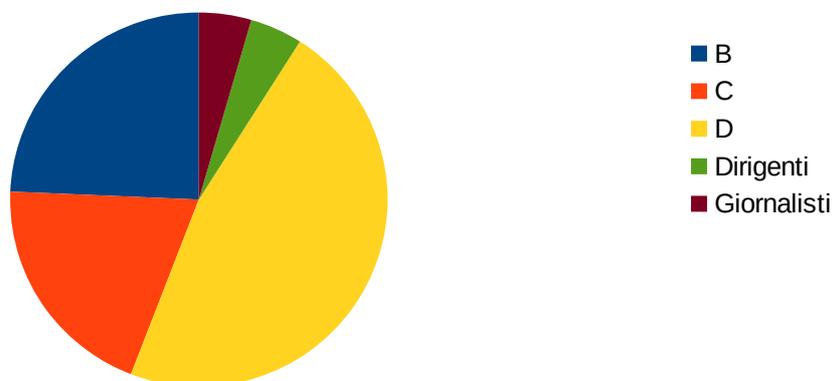
Il personale in servizio, alla data del 31 dicembre 2016, risulta complessivamente così distribuito.



Categorie	dipendenti
B	27
C	22
D	52
Dirigenti	5
Giornalisti	5

### Personale dell'Assemblea legislativa

Distribuzione in categorie

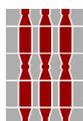


Al 31 dicembre 2016 risultano in posizione di part time n. 2 dipendenti (n. 1 uomo e n. 1 donna).

Del personale a tempo indeterminato, così distribuito, si precisa che:

- n. 1 unità di personale di categoria C (uomo) è comandata in uscita presso altra Amministrazione;
- n. 1 unità di personale di categoria D (donna) è comandata in uscita presso altra Amministrazione.
- n. 1 unità di personale di categoria D (donna) è assegnata al CAL (Consiglio delle Autonomie locali)

L'età media del personale dipendente alla data del 31 dicembre 2016 è di 52 anni.

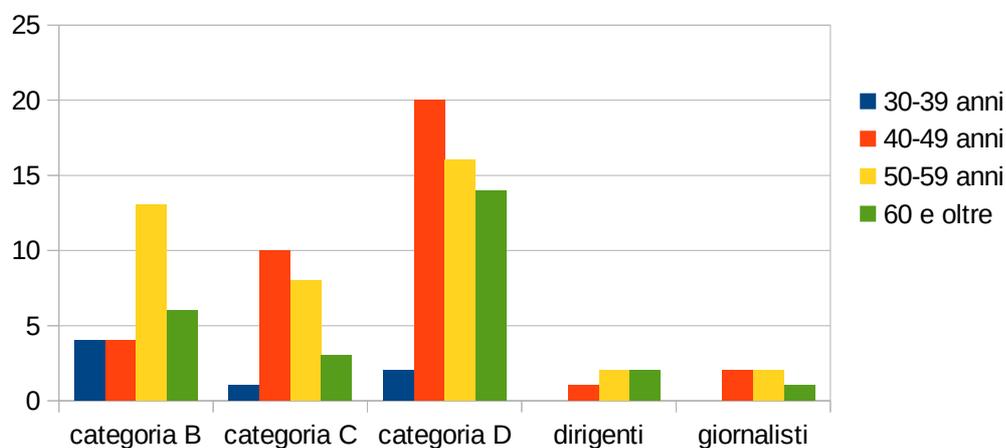


Il personale risulta, complessivamente, così distribuito in fasce di età:

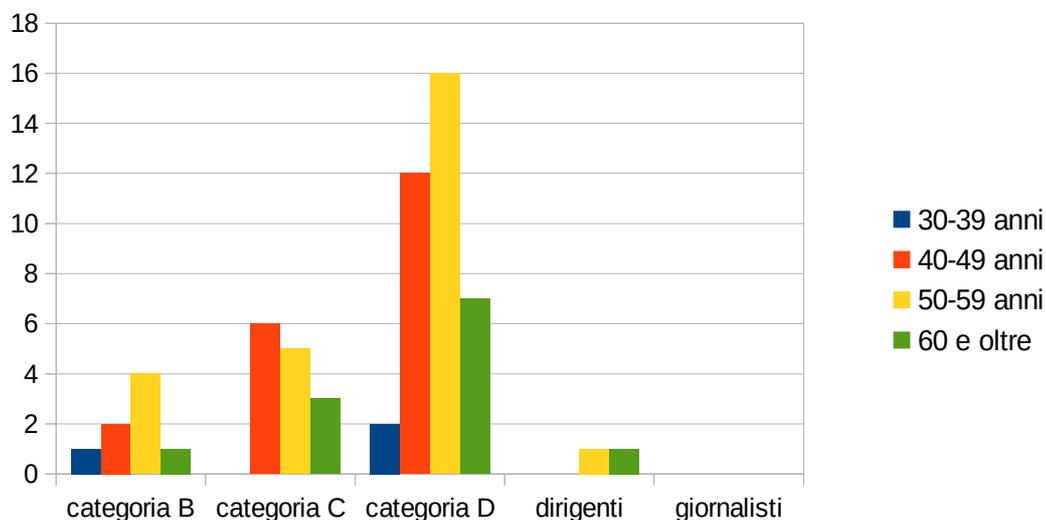
età	dipendenti
30-39 anni	7
40-49 anni	37
50-59 anni	41
60 e oltre	26

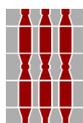
### ETA' DEL PERSONALE

per categorie



### ETA' DONNE





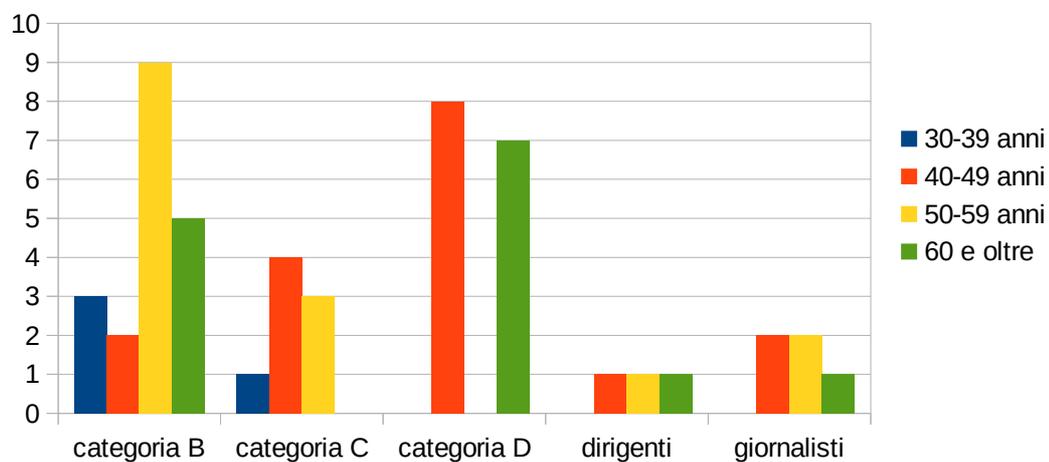
### ETA' DONNE

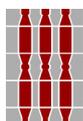
	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 e oltre
categoria B	1	2	4	1
categoria C	0	6	5	3
categoria D	2	12	16	7
dirigenti	0	0	1	1
giornalisti	0	0	0	0

### ETA' UOMINI

	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 e oltre
categoria B	3	2	9	5
categoria C	1	4	3	0
categoria D	0	8	0	7
dirigenti	0	1	1	1
giornalisti	0	2	2	1

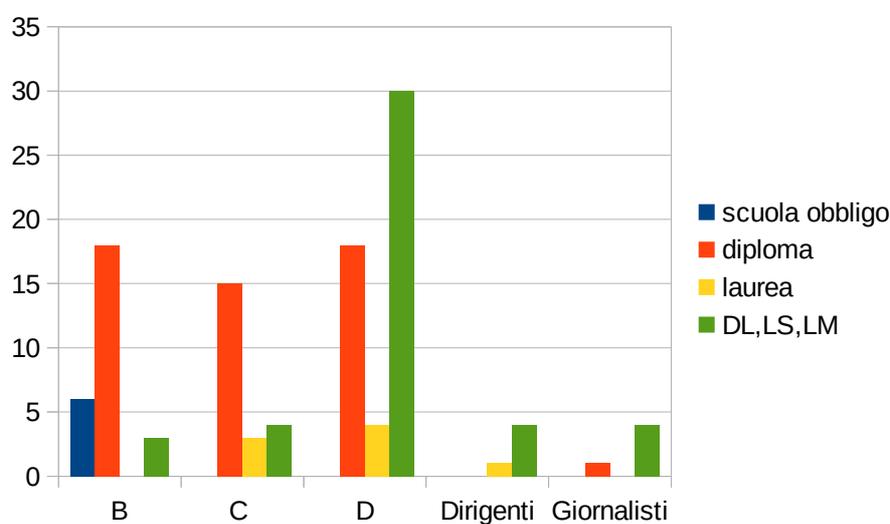
### ETA' UOMINI



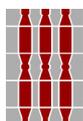


I titoli di studio in possesso del personale alla data del 31 dicembre 2016 sono i seguenti:

categoria	scuola obbligo	diploma	laurea	DL,LS,LM
B	6	18	0	3
C	0	15	3	4
D	0	18	4	30
Dirigenti	0	0	1	4
Giornalisti	0	1	0	4

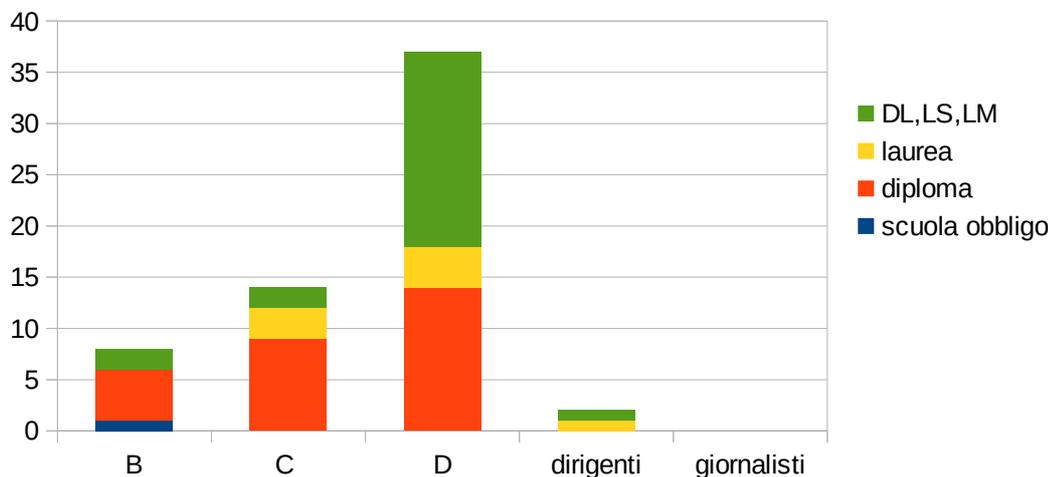


categoria	scuola obbligo		diploma		laurea		DL,LS,LM	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
B	5	1	13	5	0	0	1	2
C	0	0	6	9	0	3	2	2
D	0	0	4	14	0	4	11	19
dirigenti	0	0	0	0	0	1	3	1
giornalisti	0	0	1	0	0	0	4	0



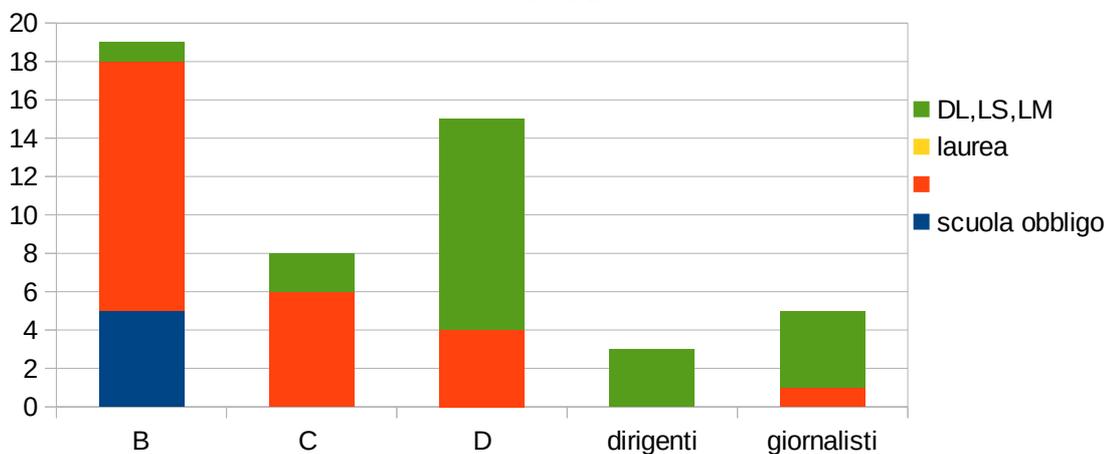
### titoli di studio

#### DONNE



### titoli di studio

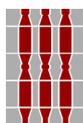
#### UOMINI



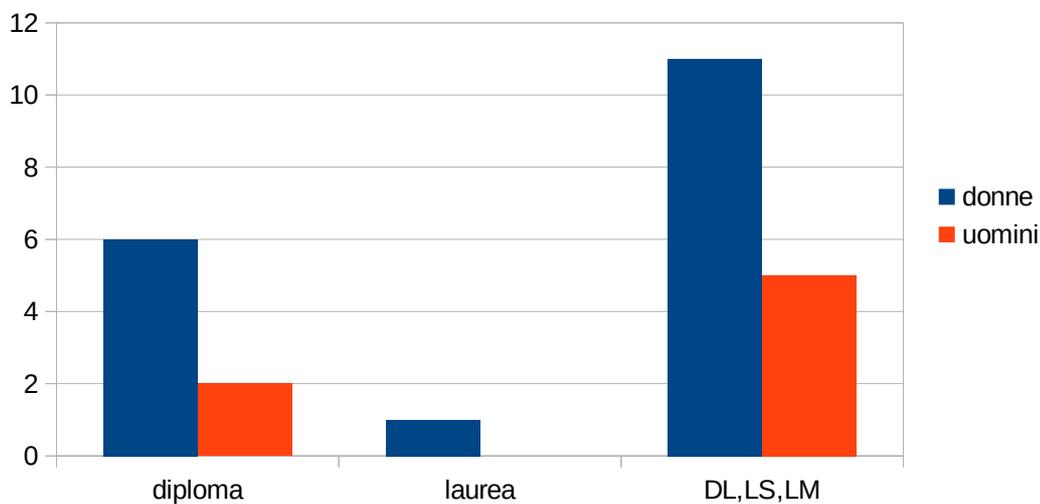
Per quanto attiene agli incarichi di posizione organizzativa di livello non dirigenziale, si sottolinea che alla data del 31 dicembre 2016, risultano istituite n. 31 posizioni organizzative di livello non dirigenziale (Sezioni e posizioni organizzative di livello non dirigenziale), di cui n. 5 vacanti.

Gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa sono attribuiti a n. 7 uomini e n. 19 donne.

I titoli di studio dei responsabili di posizione organizzativa risultano essere i seguenti:



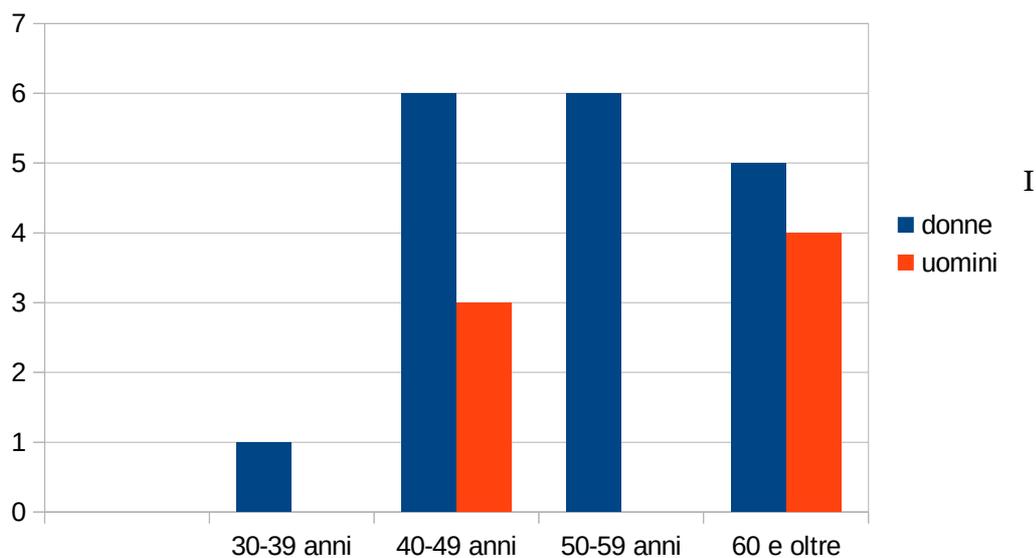
### TITOLO DI STUDIO RESPONSABILI P.O.

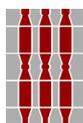


In termini di età, al 31 dicembre 2016, la distribuzione è la seguente:

	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 e oltre
<b>donne</b>	1	6	6	5
<b>uomini</b>	0	3	0	4

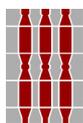
### ETA' RESPONSABILI P.O.





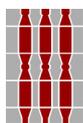
La distribuzione dei dirigenti in fasce di età è la seguente:

	<b>30-39 anni</b>	<b>40-49 anni</b>	<b>50-59 anni</b>	<b>60 e oltre</b>
<b>donne</b>	0	0	1	1
<b>uomini</b>	0	1	1	1



**Distribuzione del personale dell'Assemblea legislativa alla data del 1° settembre 2017:**

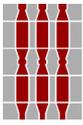
Struttura	Responsabile		Personale Assegnato	
	uomo	donna	uomini	donne
<b>Segretario generale</b>	1*		13	11**
<b>Servizio Commissioni e Lavori d'Aula</b>	1			4
Sezione Assistenza agli organi		1		2
Sezione Flussi documentali, Archivi e Privacy		1	1	2
POI Consulenza giuridica		1		
POI Supporto tecnico-amministrativo alle Commissioni e ai Comitati		1		
<b>Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti</b>		1	2	2
Sezione Affari amministrativi e Conciliazioni		1		4**
Sezione Bibliomediateca		1		1
Sezione Comunicazione	1		3	1
Sezione Supporto tecnico-scientifico all'Istituto per la Storia dell'Umbria contemporanea	1		1	1**
POI Definizione arbitrare delle controversie tra utenti e gestori di comunicazioni elettroniche	1			
<b>Servizio Legislazione e Affari europei</b>	1			
Sezione Analisi tecnico-normativa e Consulenza giuridica		1		
POI Supporto Analisi tecnico-normativa e Consulenza giuridica		1		
POI Supporto Analisi tecnico-normativa e Consulenza giuridica		1		
POI Supporto Analisi tecnico-normativa e Consulenza giuridica		1		
<b>Servizio Risorse e Sistema informativo</b>	1			
Sezione Bilancio e Ragioneria		1	1	4
Sezione Economato e Provveditorato	1		4	2
Sezione Personale			1	2
Sezione Sistema informatico		1	4	
POI Gare e Appalti pubblici		1		
POI Logistica e Gestione dei contratti	1			



POI Prevenzione e Protezione	1			
<b>Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione</b>		1		
Sezione Banche dati e Analisi documentale		1	1	2
Sezione Controllo, Valutazione delle politiche e Assistenza al Collegio dei revisori dei conti		1	1	2
Sezione Educazione alla cittadinanza attiva				
Sezione Iniziativa legislativa e Supporto strategico	1			2
Sezione Programmazione e Controllo	1			
<b>Dirigente professionale organizzazione</b>				
<b>Ufficio stampa</b>	1		4	

\* incarico extra-dotazione organica.

\*\* include anche il personale comandato in uscita, assegnato al CAL o all'Ufficio di supporto alla Presidenza.



## **5. Sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa**

La possibilità di lavorare a casa o in una sede diversa da quella abituale è una nuova opportunità che si apre nel mondo del lavoro pubblico.

La legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), all'articolo 18 introduce la disciplina del lavoro agile, anche con riferimento al pubblico impiego, allo scopo di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

Il lavoro agile è definito come una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato", in cui la prestazione è contraddistinta dall' "esecuzione della stessa in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno", entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, ed è caratterizzata dall'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno del luogo abituale della prestazione professionale.

Nel lavoro agile può essere previsto l'impiego di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e si possono adottare forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo.

Le disposizioni sullo smart working si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo le direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124: "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" (Dir. Stato 1-6-2017 n. 3).

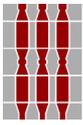
La Legge Madia di Riforma della PA ha infatti introdotto, all'articolo 14, nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare a decorrere dall'entrata in vigore della legge stessa, per consentire, entro tre anni (2018), ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, senza subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Nello specifico la disposizione prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;
- sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working, quale approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.

L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi descritti nell'art. 14 della legge 124/2015, costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale, che conseguentemente le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adeguare.

A questo riguardo assumono rilievo le politiche che ciascuna amministrazione metterà in campo in merito a: valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; rafforzamento dei



sistemi di misurazione e valutazione delle performance; agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile, insieme al telelavoro e alla flessibilità oraria, rientra tra le iniziative volte a introdurre nella Pubblica amministrazione prestazioni di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti, promuovendo anche l'adozione di modelli e soluzioni organizzative family friendly.

Per tale ragione il Piano delle Azioni positive dell'Assemblea legislativa ne prevede la sperimentazione già a partire da gennaio 2018, seguendo gli indirizzi pratici forniti dalla succitata direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici.

## **6. Obiettivi generali e Azioni positive del PAP dell'Assemblea legislativa**

Sulla base di quanto previsto dall'articolo 29 della legge regionale n. 14 del 2016 sulle politiche di genere, l'Assemblea legislativa ha predisposto il presente Piano, al fine di contribuire, nel proprio ambito, a garantire le pari opportunità, il benessere di chi lavora e l'assenza di discriminazioni di qualsiasi tipo.

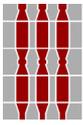
Il Piano delle azioni positive dell'Assemblea legislativa ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti, e garantire le necessarie interconnessioni con il Piano della formazione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere sono:

- a) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo dell'Ente, garantendo la valorizzazione delle risorse umane e l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e le pari opportunità nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) affermare una cultura del lavoro collaborativa e per obiettivi che, fermo restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, privilegiando e valorizzando la dimensione "qualità della prestazione" e non soltanto la presenza in servizio;
- c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa e l'affermazione del principio di parità e contrasto alle discriminazioni del personale regionale, anche al fine di promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Coerentemente con gli obiettivi del Piano e con la normativa vigente, l'Assemblea legislativa si impegna a realizzare azioni positive nelle seguenti Aree di intervento:

**1) Sviluppo professionale e benessere lavorativo:** le azioni positive in questo campo sono finalizzate a pervenire ad una visione più completa del contesto organizzativo e del livello effettivo di affermazione di una cultura di pari opportunità, con l'obiettivo di superare eventuali discriminazioni ed evidenziare situazioni di forbice tra l'organizzazione dell'Ente e le aspettative ed esigenze dei dipendenti. Rientrano in quest'area di intervento tutte quelle attività di autodiagnosi sulle pari opportunità all'interno dell'Assemblea legislativa, come il monitoraggio sistematico e continuativo del contesto lavorativo e la pubblicazione di dati sul clima organizzativo, finalizzati ad avere un quadro costantemente aggiornato sulla distribuzione di genere, sulla dimensione salariale, sulla formazione e sulla fruizione o interesse per gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.



**2) Work & Life Balance – Conciliazione dei tempi:** è un'area che racchiude misure volte a promuovere l'equilibrio tra tempi di vita familiare e attività professionale, offrendo ogni possibile alternativa alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, penalizzante dal punto di vista economico, anche realizzando misure concrete di sostegno alle famiglie. Il Rapporto Bes 2016 sul Benessere equo e sostenibile, curato annualmente dall'Istat, offre interessanti spunti di riflessione su come la qualità dell'occupazione si leghi strettamente alla possibilità di conciliare tempi di lavoro e di vita. La diffusione di nuove modalità di organizzazione del lavoro, finalizzate a privilegiare e valorizzare la dimensione della qualità della prestazione, e non soltanto la presenza in servizio, attraverso l'adozione di un sistema premiante prevalentemente basato sui risultati e l'introduzione di condizioni di lavoro tali da consentire un riequilibrio tra uomini e donne nelle responsabilità familiari e professionali, è un obiettivo raggiungibile grazie all'attivazione di istituti di conciliazione e condivisione, che la legislazione vigente prevede e incoraggia.

**3) Promozione delle pari opportunità e contrasto delle discriminazioni:** prevede azioni positive per la prevenzione del disagio lavorativo correlato ad ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, attraverso azioni informative e formative specifiche, all'osservanza delle norme di sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché ogni iniziativa utile a favorire l'inclusione e rimuovere ogni tipo di discriminazione. A tal fine le Linee guida emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", chiamano il personale dirigente a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati ai principi europei e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing.

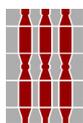
Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza, è infatti ritenuto elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, sia in termini di produttività che di appartenenza.

Il Piano delle Azioni positive dell'Assemblea legislativa non vuole costituire il mero adempimento di un obbligo legislativo: è un documento ambizioso che nasce dalla consapevolezza del ruolo cruciale che l'Assemblea legislativa come Istituzione pubblica può e deve svolgere nella promozione dei diritti fondamentali delle persone, a cominciare dal suo interno.

L'attuazione per step lo rende uno strumento agile ed efficiente per il miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e della loro produttività.

Alcune delle misure previste nel piano, per essere attuate, avranno bisogno di una prospettiva triennale, altre possono essere messe in campo già dalla sua approvazione. Nella sottostante tabella sono riportate le azioni attuabili sin dal 2018.

Ai fini della buona riuscita delle azioni positive previste dal Piano si sottolinea infine il ruolo propositivo, consultivo e di controllo che dovrà essere svolto dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito con provvedimento del Segretario generale dell'Assemblea legislativa n. 12 del 30 marzo 2017.



### AZIONI PREVISTE NEL 2018

Benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realizzazione di una nuova indagine del benessere organizzativo e predisposizione di strumenti per il miglioramento dello stesso.</li><li>- Aggiornamento delle banche dati dei dipendenti, finalizzato allo sviluppo del potenziale inespresso.</li></ul>
Formazione	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formazione finalizzata all'uso corretto del genere nel linguaggio amministrativo</li><li>- Attività formativa in materia di lavoro agile e relativa agli aspetti sulla sicurezza ad esso connessi, rivolta a tutto il personale dell'Assemblea legislativa e, in maniera specifica, ai Dirigenti</li></ul>
Conciliazione tempi vita/tempi lavoro	<ul style="list-style-type: none"><li>- Predisposizione di un Piano di lavoro agile e avvio della sperimentazione</li><li>- Riattualizzazione del Piano di utilizzo del telelavoro preadottato con Delibera UP 3 febbraio 2014, n. 419 e valutazione della possibilità di avviarne la sperimentazione, pur dando priorità alla più innovativa sperimentazione del lavoro agile</li><li>- Applicazione di ulteriori misure di flessibilità oraria ed eventuale messa a punto di quelle esistenti</li><li>- Organizzazione e realizzazione della giornata Welcome Kids</li></ul>
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creazione nel sito internet dell'Assemblea di una pagina dedicata e all'attività del CUG e all'attuazione delle azioni previste nel Piano di azioni positive</li></ul>
Contrasto discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adozione e diffusione di un documento sul linguaggio genere per la redazione degli atti</li></ul>
Refresh tecnologico	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sostituzione di PC fissi con PC portatili per i dipendenti coinvolti nella sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.</li></ul>

## AZIONI POSITIVE

### 1) Sviluppo professionale e benessere lavorativo

Obiettivi specifici	Azioni positive	Modalità di attuazione	Struttura referente	Tempi/Budget
Individuazione delle fasce professionali e/o dei settori di attività in cui si evidenziano categorie di dipendenti svantaggiati/e, sottorappresentati/e o discriminati/e.	<b>Monitoraggio annuale dell'organico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzione di elaborazioni statistiche, declinate per genere, inerenti l'organico regionale, con particolare riguardo ai titoli di studio, ai profili, agli incarichi professionali e alle posizioni retribuite</li> <li>Attività di autoanalisi e diffusione dei dati ai/alle dipendenti</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione in collaborazione con il Servizio Risorse e Sistema informativo, CUG	<p>Tempi: realizzazione annuale</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>
Impiego ottimale delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Assemblea legislativa.	<b>Banca dati delle competenze</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Raccolta ed analisi dei curricula vitae dei/delle dipendenti, individuazione ed archiviazione delle competenze acquisite, specifiche e trasversali, nonché delle attitudini e delle aspettative di ciascuno/a</li> <li>Messa a punto di meccanismi selettivi per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità e adozione dei relativi disciplinari</li> <li>Adozione di iniziative che sviluppino l'affiancamento dei più giovani ai più anziani, anche al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e il ricambio generazionale</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione in collaborazione con il Servizio Risorse e Sistema informativo	<p>Tempi: entro il 2018</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>
Aggiornamento, riqualificazione e specializzazione dei lavoratori e delle lavoratrici.	<b>Formazione mirata</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposizione di percorsi mirati per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei/delle dipendenti</li> <li>Proposizione di percorsi mirati per supportare la donna lavoratrice nel</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione	<p>Tempi: entro il triennio</p> <p>Budget: Bilancio Assemblea legislativa</p>

Obiettivi specifici	Azioni positive	Modalità di attuazione	Struttura referente	Tempi/Budget
		reinserimento a seguito di assenza per maternità o lunghi periodi di congedo.		
Realizzazione e mantenimento del benessere fisico e psicologico dei/delle dipendenti attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro positive.	<b>Monitoraggio Clima organizzativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisposizione e somministrazione di un questionario a tutto il personale al fine di rilevare il livello di qualità della vita lavorativa percepito dai/dalle dipendenti</li> <li>• Analisi degli esiti dell'indagine e individuazione delle criticità, anche mediante il confronto con l'indagine già realizzata</li> <li>• Predisposizione delle proposte di miglioramento</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione, CUG	Tempi: entro il 2018 Budget: Bilancio Assemblea legislativa
Valorizzazione e miglioramento del benessere di chi lavora e contenimento di ogni forma di discriminazione.	<b>Servizio di counselling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Punto d'ascolto e raccolta per l'eventuale presenza di situazioni discriminatorie</li> <li>• Servizio di intervento sullo stress lavoro correlato e sul disagio lavorativo</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione, CUG	Tempi: entro il triennio Budget: Bilancio Assemblea legislativa
Revisione del sistema di valutazione della performance in un'ottica di pari opportunità e in considerazione delle nuove modalità spazio-temporali di prestazione dell'attività lavorativa.	<b>Performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzare l'organizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul risultato, adeguando i sistemi di valutazione e misurazione della performance per verificare l'impatto, sull'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, delle misure adottate in materia di pari opportunità e conciliazione dei tempi</li> <li>• Identificare con chiarezza e coerenza gli obiettivi che si intendono perseguire e scegliere gli indicatori significativi per misurare i risultati conseguiti</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione in collaborazione con il Servizio Risorse e Sistema informativo, CUG	Tempi: entro il 2018 Budget: non necessita di risorse specifiche

## 2) Work & Life Balance – Conciliazione dei tempi

Obiettivi	Azioni positive	• Modalità di attuazione	Struttura referente	Tempi/Budget
<p>Valorizzazione e incentivazione dell'utilizzo di istituti contrattuali alternativi al part-time che non abbiano un impatto economico negativo.</p> <p>Responsabilizzazione individuale rispetto alla gestione complessiva del tempo-lavoro. Massima ottimizzazione della prestazione lavorativa.</p>	<p><b>Flessibilità oraria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione del Piano di lavoro agile e avvio della sperimentazione di nuove modalità di svolgimento spazio-temporali della prestazione lavorativa come previsto dall'art. 14 della legge n. 124/2015, anche in conformità alle indicazioni operative fornite dalla Dir. Stato 1-6-2017 n. 3/2017</li> <li>• Riattualizzazione del Piano di utilizzo del telelavoro preadottato con Delibera UP n. 419 del 2014</li> <li>• Ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, prevedendo la possibilità di entrare in servizio dalle ore 7.30 e una pausa minima di 10 minuti tra prestazione lavorativa antimeridiana e pomeridiana</li> <li>• Sperimentazione di una modulazione alternativa dell'orario settimanale (articolazione oraria agevolata pari a 7 ore e 12 minuti su 5 giorni settimanali), previa richiesta motivata del lavoratore o della lavoratrice</li> <li>• Promozione della possibilità di usufruire di congedi parentali per uomini e donne su base oraria (D.lgs n. 151/2001), anche mediante l'introduzione di correttivi all'attuale disciplina per gli aspetti che possono</li> </ul>	<p>Servizio Risorse e Sistema informativo in collaborazione con il Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione</p>	<p>Tempi: entro il 2018</p> <p>Budget: non necessita di risorse specifiche</p>

Obiettivi	Azioni positive	• Modalità di attuazione	Struttura referente	Tempi/Budget
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ostacolarne l'utilizzo</li> </ul>		
Realizzazione di misure concrete di sostegno genitoriale	<b>Progetto extrascuola</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuazione di spazi idonei da far utilizzare ai figli dei/delle dipendenti in età scolare nell'orario di rientro pomeridiano</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione in collaborazione con il Servizio Risorse e Sistema informativo	Tempi: entro il triennio Budget: Bilancio Assemblea legislativa
Condivisione con la propria famiglia degli spazi e dei tempi di lavoro	<b>Giornata welcome kids</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazione di una giornata di Open day dell'Assemblea legislativa, destinata a far conoscere ai figli dei/delle dipendenti il contesto lavorativo di mamma e papà</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione	Tempi: realizzazione annuale Budget: non necessita di risorse specifiche
Sfruttare le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie	<b>Refresh tecnologico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostituzione di PC fissi con PC portatili, a partire dai/dalle dipendenti coinvolti/e nella sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa</li> </ul>	Servizio Risorse e Sistema informativo	Tempi: entro il 2018 Budget: Bilancio Assemblea legislativa

### 3) Promozione delle pari opportunità e contrasto delle discriminazioni

Obiettivi	Azioni positive	• Modalità di attuazione	Struttura referente	Tempi/Budget
Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e migliorare l'efficienza delle prestazioni, garantendo 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 morale o psichica	<b>Valorizzazione Comitato unico di garanzia (CUG)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorizzazione e promozione dell'attività del CUG</li> <li>• Rafforzamento del ruolo e delle funzioni del CUG, creando reti e coordinamenti tra Comitati a livello locale e nazionale</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione in collaborazione con il Servizio Risorse e Sistema informativo	Tempi: entro il 2018 Budget: non necessita di risorse specifiche
Favorire la divulgazione della cultura della parità e delle pari opportunità e la condivisione delle diverse modalità di lavoro flessibile. Promozione della conoscenza dei contenuti e delle finalità del Piano.	<b>Comunicazione e Informazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazione di momenti informativi, seminari e convegni in materia di pari opportunità</li> <li>• Creazione e aggiornamento area del sito Internet dedicata alle azioni previste dal Piano delle azioni positive e all'attività del CUG</li> <li>• Informazione al personale sulle funzioni degli organismi istituiti in materia a livello regionale</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche in collaborazione con il Servizio Risorse e Sistema informativo, CUG	Tempi: realizzazione annuale Budget: Bilancio Assemblea legislativa
Introdurre la prospettiva di genere nel sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale	<b>Rilettura del sistema di valutazione in un'ottica di genere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuazione e promozione di criteri a tutela delle situazioni familiari di cura, per una valutazione non discriminante</li> <li>• Rilettura in un'ottica di genere del sistema di valutazione</li> <li>• Attività di informazione e sensibilizzazione dei/delle responsabili incaricati/e delle valutazioni</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione in collaborazione con il Servizio Risorse e Sistema informativo, OIV e CUG	Tempi: entro il 2018 Budget: non necessita di risorse specifiche
Sensibilizzare e responsabilizzare il personale, in particolare i dirigenti, sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, delle	<b>Formazione di genere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazione corsi di formazione sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo e sensibilizzazione</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e	Tempi: realizzazione annuale

Obiettivi	Azioni positive	• Modalità di attuazione	Struttura referente	Tempi/Budget
discriminazioni, molestie e mobbing e della salute e sicurezza sul lavoro.		dei/delle dipendenti sul suo utilizzo <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività formativa mirata per la dirigenza e per tutto il personale dell'Assemblea legislativa</li> <li>• Partecipazione paritaria di uomini e donne ai corsi di formazione e aggiornamento del personale, anche attraverso un'adeguata articolazione oraria e logistica degli stessi</li> <li>• Attività di formazione e aggiornamento del CUG</li> </ul>	Organizzazione, CUG	Budget: Bilancio Assemblea legislativa
Eliminare gli stereotipi e promuovere l'uso del genere negli atti e nella comunicazione istituzionale dell'Assemblea legislativa.	<b>Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stesura e diffusione di un documento che contenga suggerimenti per la redazione degli atti</li> <li>• Adeguamento della modulistica</li> <li>• Uso del linguaggio di genere nelle attività di comunicazione dell'Assemblea legislativa</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione, Servizio Comunicazione e Assistenza al Co.Re.Com.	Tempi: entro il triennio Budget: non necessita di risorse specifiche
Assumere la centralità delle politiche di genere e di pari opportunità all'interno dell'azione politico-amministrativa regionale, assumendo a riferimento l'approccio del mainstreaming di genere.	<b>Programmazione in materia di pari opportunità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione del mainstreaming di genere quale insieme di misure volte a promuovere la parità e le pari opportunità, non solo attuando misure specifiche a favore delle donne, ma tenendo conto, durante la fase di predisposizione dei vari piani e programmi dell'Assemblea legislativa, dei loro possibili effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini</li> <li>• Coordinamento con gli organismi per le politiche di genere istituiti a livello regionale</li> </ul>	Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione	Tempi: realizzazione annuale Budget: non necessita di risorse specifiche