



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale – 8^a legislatura

ALLEGATO A alla Dgr n. 1973 del 15 luglio 2008

pag. 1/24



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2008 – 2010

DIREZIONE RISORSE UMANE
Ufficio Politiche di genere e pari opportunità

L'Amministrazione regionale predispone, di concerto con il Comitato per le Pari Opportunità, il presente Piano Triennale di Azioni Positive, ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006, sentiti anche le OO.SS., la Consiglierà regionale di parità e il Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.

Il quadro normativo di riferimento

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 recente Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, il cui termine di recepimento scade il 15 agosto 2008, 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.

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 i 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 Pari Opportunità, 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

Con legge regionale 9 marzo 2007, n. 5, è stato approvato il Programma Regionale di Sviluppo (PRS) che riprende in una visione unitaria e complessiva tutte le politiche della Regione. Tra le priorità considerate strategiche, in ottica di programmazione e sviluppo regionale, si trovano le politiche che promuovono e sostengono la centralità della persona e della famiglia nella società veneta.

In questo contesto, il legislatore evidenzia che la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna è fondamentale per uno sviluppo economico, culturale e sociale equilibrato e individua 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.

Inoltre, nel successivo Documento di Programmazione Economica e Finanziaria (DPEF), approvato con DCR n. 91 del 29 novembre 2007, strumento che definisce annualmente gli obiettivi dell'agire regionale, viene proposto, anche al fine di individuare percorsi innovativi per il tendenziale raggiungimento degli "obiettivi di Lisbona", un approfondimento sulla parità di genere e sulla valorizzazione delle diversità con un Focus sul tema dell'Anno Europeo delle pari opportunità per tutti, che ha caratterizzato anche il progetto del Bilancio Sociale portato avanti nel corso del 2007. Peraltro, ad integrazione di quanto già espressamente individuato nel PRS, nel DPEF si evidenzia l'obiettivo di realizzare il "bilancio di genere", cui l'Amministrazione regionale sta lavorando, nonché il ruolo propulsivo e trainante che la Regione è chiamata ad assumere nell'affermazione del principio delle pari opportunità, tramite **l'adozione e l'attuazione di azioni positive che traducano in processi applicati le norme**, in modo tale da costituire un punto di riferimento per le diverse realtà lavorative e sociali.

Similarmente, il Programma Operativo regionale, con riferimento sia al Fondo Sociale Europeo che al Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale, per il periodo 2007-2013, nel richiamare **le pari opportunità tra i principi orizzontali** che devono essere necessariamente rispettati, garantisce la promozione della parità di genere in tutte le fasi di programmazione ed esecuzione dei Fondi strutturali.

E' evidente che sugli obiettivi e le linee di indirizzo individuati per la programmazione regionale rivolta all'esterno dell'amministrazione devono convergere anche le politiche che sottendono all'organizzazione interna regionale, ivi compresa la gestione delle risorse umane.

Peraltro, l'Amministrazione regionale, ha già da tempo intrapreso un percorso in questa direzione partendo dall'analisi del modello organizzativo adottato e di quanto questo risulti soddisfacente per le persone che operano al suo interno, nella consapevolezza che il clima organizzativo e la diversa percezione che le lavoratrici e i lavoratori hanno dell'ambiente lavorativo non sono altro che il risultato tangibile di quanto l'ente investe su interventi di benessere organizzativo e, più in generale, su azioni correttive di miglioramento di evidenti criticità.

In questo contesto, l'adesione da parte della regione Veneto 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 del Veneto 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 DPR n. 209 del 12 settembre 2006 è stato nominato l'attuale Comitato per le Pari Opportunità (la costituzione è avvenuta con atto del 2002) al fine 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. Il CPO, composto sia da dipendenti regionali nominati dall'Amministrazione regionale che da rappresentanti delle parti sindacali e dotato di budget finanziario autonomo, svolge le proprie funzioni sollecitando l'attenzione all'ottica di genere nella pianificazione organizzativa interna regionale, anche tramite una sempre più stretta collaborazione con gli Uffici delle Risorse Umane. Al riguardo, nel corso del 2007, presso la Direzione regionale Risorse Umane è stato istituito l'Ufficio Politiche di genere e Pari Opportunità con funzioni di supporto tecnico-amministrativo al Comitato e di raccordo con l'Amministrazione.

Con DD delle Risorse Umane n. 704 del 4 agosto 2004 è stato, altresì, costituito il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing, con lo scopo di contrastare la diffusione di situazioni di criticità aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare degrado delle condizioni di lavoro e idonee a compromettere la salute, la professionalità o la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. A tal fine il Comitato Mobbing ha elaborato il *Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Veneto*, adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 3974 del 12 dicembre 2006, quale strumento idoneo a meglio perseguire i propri compiti di datore di lavoro, a salvaguardia dei diritti fondamentali ed inviolabili di libertà, uguaglianza, salute e dignità delle persone che operano nell'Amministrazione regionale.

Infine, in ottemperanza agli articoli 6 e seguenti del citato Codice di Comportamento, la Giunta regionale, su proposta del Comitato Mobbing, con DGR n. 1621 del 17 giugno 2008 ha avviato la procedura di selezione per l'incarico del/la Consigliere/a di Fiducia della Regione del Veneto, 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.

Obiettivi generali del Piano triennale di azioni positive

Con il presente Piano triennale la Regione del Veneto, 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 Dlgs 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 titoli di studio, 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 quantitative e qualitative sulla condizione dei lavoratori e delle lavoratrici regionali donne nei diversi settori di attività.

L'azione si caratterizza per la ripetitività annuale.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane

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

b) Formazione al femminile

Allo scopo di favorire uno sviluppo professionale delle lavoratrici e valorizzare le competenze specifiche femminili, la Regione intende mettere a disposizione tra l'offerta formativa ordinaria del prossimo triennio percorsi mirati per le dipendenti donne. I corsi, distinti a seconda della categoria di appartenenza, ripropongono i medesimi contenuti dei moduli sperimentali promossi dal Comitato Pari Opportunità nel corso del 2006, che hanno avuto un esito nettamente positivo.

Obiettivi specifici:

- Valorizzare competenze finalizzate a creare percorsi di carriera femminili costruttivi e meno costosi dal punto di vista personale
- Favorire lo sviluppo professionale del personale femminile
- Fornire le lavoratrici di strumenti di miglioramento nella gestione del ruolo al femminile.

Modalità e tempi di attuazione:

Inserimento nel Piano formativo triennale dei seguenti percorsi formativi:

- modulo destinato alle Dirigenti e alle dipendenti inquadrare in cat. D con incarico d'ufficio o PO di n. 4 giornate lavorative.
- modulo destinato alle dipendenti inquadrare in cat. A, B, C e D prive di incarico d'ufficio di n. 3 giornate lavorative.

I moduli saranno reiterabili a seconda delle richieste.

I corsi tratteranno problematiche connesse con autostima al femminile, empowerment, immagine e professionalità tra cultura aziendale e stile personale, gestione dei collaboratori, comunicazione assertiva ecc. La realizzazione è affidata a SDA Bocconi di Milano, Area Pubblica Amministrazione.

Si prevede l'avvio dei primi moduli entro un anno dall'approvazione del Piano.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane in collaborazione con Comitato Pari Opportunità

Risorse finanziarie: Bilancio regionale, budget destinato alla formazione del personale

c) Valorizzazione delle competenze e dei contributi del personale disabile o con malattia invalidante.

Ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, che promuove l’inserimento e l’integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti sono obbligati all’assunzione di una quota minima del 7% del personale tra persone portatrici di handicap. Nella realtà l’inserimento lavorativo di queste persone non è agevole e nella maggior parte dei casi resta limitato a funzioni marginali, se non addirittura osteggiato a causa di stereotipi e pregiudizi che permangono in ambito lavorativo come in ambito sociale.

Un’ulteriore criticità organizzativa riguarda, inoltre, i casi di malattie da trauma o cronicizzate, comunque invalidanti, per i quali cambia il tipo di contributo lavorativo che la persona offre al contesto organizzativo.

Risulta, pertanto, necessario affrontare tali problematiche presenti nell’ambito lavorativo regionale in un’ottica di valorizzazione dell’apporto lavorativo del personale rientrante in questa categoria, oltre il mero collocamento obbligatorio.

Obiettivi specifici:

- Verificare quanto i comportamenti soggettivi e le prassi organizzative sono orientate verso la valorizzazione dell’apporto delle persone disabili o affette da malattia invalidante
- Favorire un corretto percorso di inserimento e sviluppo delle persone disabili o affette da malattia invalidante
- Migliorare il clima organizzativo delle strutture regionali in cui presta servizio personale disabile o con problemi di malattia invalidante.

Modalità e tempi di attuazione:

Attività di analisi del contesto attraverso mappatura e monitoraggio dei dipendenti disabili/invalidi in servizio e delle modalità di collocamento/inserimento lavorativo in ambito regionale. Successivamente somministrazione di questionari a:

- 1) Dipendenti disabili o affetti da malattia invalidante
- 2) Dirigenti delle strutture in cui prestano servizio dipendenti disabili o affetti da malattia invalidante
- 3) Tutti i dipendenti regionali interessati

Elaborazione dei dati acquisiti. Iniziative di miglioramento dei percorsi di inserimento lavorativo del personale disabile/invalido.

Si prevede la realizzazione dell’azione entro un anno dall’approvazione del presente Piano.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane

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

d) Valutazione in caso di assenze prolungate per motivi di cura

Le modalità di valutazione del personale nel caso di assenze prolungate per congedi di maternità, congedi parentali, e più generalmente per cura, ad oggi permangono a discrezione del dirigente di struttura con possibili conseguenti disparità di trattamento.

Obiettivo specifico:

- Disciplinare un trattamento uniforme per la valutazione delle assenze prolungate per congedi di maternità, parentali o per motivazioni di cura

Modalità e tempi di attuazione:

Monitoraggio dei casi degli ultimi anni. Individuazione di criteri definiti. Informazione ai responsabili incaricati delle valutazioni del personale al fine di un'applicazione omogenea e oggettiva.

L'azione proposta richiede dei tempi di attuazione piuttosto brevi: entro 6 mesi dall'approvazione del Piano triennale. L'azione di verifica della corretta applicazione dei criteri di giudizio dovrà perdurare nel tempo.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità

Risorse finanziarie: L'azione non necessita di risorse specifiche

e) 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 si 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, P.O., A.P., incarichi dirigenziali ecc.) che determinerà la campionatura dei percorsi di carriera da analizzare.

Lettura dei risultati dell'indagine, 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 nell'arco del triennio di riferimento del Piano.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità.

Risorse finanziarie: Bilancio regionale, ove necessario.

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 modulazioni diverse dell'orario per comprovate esigenze (art. 10 CCDI siglato nel 1999) e banca delle ore (art. 19 CCDI siglato nel 2004), 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 annuale o semestrale 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.

Si prevede la realizzazione dell'azione entro il triennio di riferimento del Piano.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane in collaborazione con Comitato Pari Opportunità

Risorse finanziarie: Bilancio regionale, ove necessario.

b) Telelavoro

Merita un'attenzione particolare l'istituto del telelavoro, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, strumento di flessibilità ad oggi poco utilizzato in Regione. Infatti, nonostante i benefici che il telelavoro offre, quali: una maggiore autonomia della gestione del tempo dedicato al lavoro, una riduzione se non l'annullamento dei tempi di percorrenza casa-lavoro, maggior tempo libero e minore stress ecc., tale forma stenta a decollare. Ciò avviene sia per le resistenze a livello apicale sia per una serie di aspetti negativi che lo connotano, come la mancanza di relazioni di lavoro, un impoverimento di stimoli e un minor scambio di informazioni tra colleghi. Inoltre, il telelavoro attualmente viene attivato solo su iniziativa del o della dipendente interessato/a, senza una definizione progettuale organizzativa a monte.

Risulta opportuno intervenire al fine di studiare un reale strumento di flessibilità soddisfacente da entrambe le parti: datore di lavoro e dipendenti, sulla base anche delle sperimentazioni già realizzate.

Obiettivi specifici:

- Favorire la diffusione del telelavoro evitando la discriminazione di coloro che ne usufruiscono
- Incentivare l'utilizzo parziale, alternato o temporaneo del telelavoro anche a personale con incarichi di responsabilità
- Tutelare i percorsi professionali delle lavoratrici e dei lavoratori

Modalità e tempi di attuazione:

Avvio di uno studio e sperimentazione di forme innovative di telelavoro, anche parziale, temporaneo o in presenza di posizioni di responsabilità.

Codificazione di attività che si prestano ad essere telelavorabili e creazione di progetti specifici fruibili da parte di dipendenti interessati, anche, in via sperimentale, secondo criteri di priorità che tengano conto dei carichi familiari, dei tempi di percorrenza casa-lavoro ed eventuali handicap.

Iniziative di incentivazione del telelavoro come opportunità anche temporanea, senza che esso diventi pregiudiziale alla carriera.

Periodo di realizzazione dell'azione entro un biennio dall'approvazione del Piano triennale.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane e Comitato Pari Opportunità

Risorse finanziarie: Bilancio regionale, budget destinato ai servizi tecnici (postazioni di lavoro a distanza)

c) Asilo aziendale / centri estivi

Similarmente all'utilizzo di strumenti di conciliazione previsti dalla contrattazione collettiva, anche la realizzazione di misure concrete di sostegno alle famiglie rappresenta un miglioramento e un'opportunità in ottica di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivi specifici:

- Promuovere un equilibrio tra tempi di vita familiare e attività professionale offrendo una ulteriore possibile alternativa alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché a congedi o riduzione d'orario durante la pausa estiva delle scuole

Modalità e tempi di attuazione:

- a) Realizzazione di un asilo aziendale (nido o prescolare) previo aggiornamento del monitoraggio delle esigenze del personale regionale effettuato tramite la somministrazione di apposito questionario. Progettazione e realizzazione di una struttura aziendale ubicata in luogo strategico facilmente raggiungibile dai dipendenti e in spazi ritenuti idonei. Regime di convenzione con asili già esistenti sul territorio per situazioni diverse (uffici periferici, necessità di maggiori possibilità di servizi).
- b) Individuazione e sperimentazione di misure a sostegno dell'utilizzo di centri estivi organizzati sul territorio regionale nel periodo di pausa estiva delle scuole.

Si prevede un'azione a lungo termine da concludersi nel triennio di riferimento.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane in collaborazione con Comitato Pari Opportunità e con il supporto degli Uffici regionali competenti per i servizi sociali.

Risorse finanziarie: Bilancio regionale, budget destinato a servizi sociali.

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

Tra i fattori che possono incidere nella progressione di carriera del dipendente regionale un posto rilevante occupano i percorsi formativi e i corsi-concorsi per il passaggio di categoria, 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 (compresi i corsi ad alta professionalità e i Master) e dai corsi-concorsi nella selezione del personale richiedente.

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.).

Si propone l'adeguamento, se necessario, fin dall'attuazione del Piano formativo 2008, sulla base di una verifica dei corsi tenuti nel corso del 2007. Le iniziative di studio e sperimentazione sono realizzabili nel triennio di riferimento del Piano.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità

Risorse finanziarie: Bilancio regionale, budget destinato alla formazione del personale, ove necessario.

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 una 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 in collaborazione con Comitato pari Opportunità

Risorse finanziarie: Bilancio regionale, budget destinato alla formazione del personale

b) Promozione, visibilità e potenziamento ruolo degli organismi di parità interni

Un ruolo fondamentale di impulso all'attuazione di politiche orientate alle pari opportunità e all'eliminazione delle discriminazioni sul lavoro spetta agli organismi interni di parità, di cui la Regione del Veneto si è dotata già da alcuni anni.

Obiettivo specifico:

- Valorizzare e promuovere l'attività del Comitato Pari Opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing
- Garantire operatività agli organismi interni di parità, potenziando le risorse a disposizione, ove necessario

Modalità e tempi di attuazione:

Azioni di promozione alle attività dei Comitati: 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 gli organismi di parità.

Azioni di raccordo/coordinamento tra organismi interni di parità e Amministrazione regionale.

Partecipazione ed attivazione reti a vari livelli istituzionali.

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

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane, Comitato Pari Opportunità, Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing ed eventuali altri organismi interni di parità interessati

Risorse finanziarie: Bilancio regionale

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

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

d) Valutazione in ottica di genere

I nuovi modelli organizzativi di riferimento e, in particolare, l'affermazione di una cultura organizzativa improntata alle pari opportunità e all'inclusione sociale richiedono anche una revisione dei parametri tradizionali in base ai quali è stato fino ad oggi valutato il personale regionale. E' necessario iniziare a prendere in considerazione nuove competenze e capacità individuali in grado di portare dei cambiamenti significativi, nel proprio ambito lavorativo, in linea con l'orientamento del presente Piano.

Obiettivi specifici:

- Valorizzare le competenze orientate al principio di pari opportunità e all'inclusione sociale
- Promuovere una nuova cultura organizzativa improntata alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori

Modalità e tempi di attuazione:

Inserimento tra i parametri di valutazione del personale, in particolare per i responsabili di strutture e uffici, della capacità organizzativa orientata al principio di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze.

Struttura regionale referente: Direzione Risorse Umane

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

APPENDICE

PERSONALE E ORGANIZZAZIONE DELLA REGIONE VENETO

(ELEMENTI STATISTICI DECLINATI PER GENERE)¹

Andamento dell'organico regionale dal 2004 al 2007

Anno di riferimento (dati al 31 dicembre)	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	% su 2004
2 0 0 4	1430	51,3%	1360	48,7%	2790	
2 0 0 5	1354	50,1%	1351	49,9%	2705	- 3,05%
2 0 0 6	1345	49,4%	1379	50,6%	2724	- 2,37%
2 0 0 7	1329	47,9%	1443	52,1%	2772	-0,65%

¹ Regione del Veneto – Direzione Risorse Umane

Organico regionale suddiviso per qualifica funzionale dal 2004 al 2007

Qualifica funzionale	2004				2005				2006				2007			
	maschi		femmine		maschi		femmine		maschi		femmine		maschi		femmine	
	num	%	num	%	num	%	num	%	num	%	num	%	num	%	num	%
A - B	393	44,7%	487	55,3%	353	42,3%	482	57,7%	338	41,8%	470	58,2%	330	41,1%	472	58,9%
C	251	38,5%	401	61,5%	241	37,6%	400	62,4%	232	36,0%	413	64,0%	230	33,8%	450	66,2%
D	592	58,2%	425	41,8%	585	58,2%	421	41,8%	584	56,8%	445	43,2%	581	55,4%	468	44,6%
DIR	194	80,5%	47	19,5%	175	78,5%	48	21,5%	191	78,9%	51	21,1%	188	78,0%	53	22,0%
Totali	1430	51,3%	1360	48,7%	1354	50,1%	1351	49,9%	1345	49,4%	1379	50,6%	1329	47,9%	1443	52,1%

Andamento personale femminile dal 2004 al 2007 suddiviso per qualifica funzionale

Qualifica funzionale	2 0 0 4			2 0 0 5			2 0 0 6			2 0 0 7		
	femmine		totale dipendenti	femmine		totale dipendenti	femmine		totale dipendenti	femmine		totale dipendenti
	tot	%		tot	%		Tot	%		tot	%	
A - B	487	55,3%	880	482	57,7%	835	470	58,2%	808	472	58,9%	802
C	401	61,5%	652	400	62,4%	641	413	64,0%	645	450	66,2%	680
D	425	41,8%	1017	421	41,8%	1006	445	43,2%	1029	468	44,6%	1049
DIR	47	19,5%	241	48	21,5%	223	51	21,1%	242	53	22,0%	241
TOTALE	1360	48,7%	2790	1351	49,9%	2705	1379	50,6%	2724	1443	52,1%	2772

Distribuzione degli incarichi aggiuntivi in qualifica funzionale "D" al 31.12.2007

Tipologia incarico	MASCHI		FEMMINE		TOTALE
	Tot	%	Tot	%	
Incarico d'Ufficio	241	58%	177	42%	418
Posizione Organizzativa Fascia C	63	69%	28	31%	91
Posizione Organizzativa Fascia B	114	66%	60	34%	174
Posizione Organizzativa Fascia A	-	-	-	-	-
Alte professionalità	3	33%	6	67%	9
Tot dipendenti qualifica D con incarichi aggiuntivi	416	61%	271	39%	687
Tot dipendenti in qualifica funzionale D	581	55%	468	45%	1049
% tot incarichi su tot dipendenti in cat. funzionale D	72%		58%		65%

Distribuzione degli incarichi dirigenziali al 31.12.2007 ²

Tipologia incarico dirigenziale	MASCHI		FEMMINE		TOTALE
	Tot	%	Tot	%	
Segretario Generale	2	100%	0	0%	2
Segretario Regionale	15	100%	0	0%	15
Commissario Straordinario	4	100%	0	0%	4
Dirigente Fascia A1	45	83%	9	17%	54
Dirigente Fascia A2	9	75%	3	25%	12
Dirigente Fascia B	28	74%	10	26%	38
Dirigente Fascia C	107	72%	41	28%	148
Totale incarichi dirigenziali	210	77%	63	23%	273

² Dati comprensivi degli incarichi conferiti a personale esterno e per segreterie politiche

Utilizzo dell'istituto della Banca Ore – anno 2007

Qualifica funzionale	MASCHI				FEMMINE			
	num	ore accantonate	ore retribuite	ore recuperate	num	ore accantonate	ore retribuite	ore recuperate
B	16	184	31	153	30	446,5	133,5	313
C	6	69,5	5,5	64	53	1029,5	23	1006,5
D	15	288	84	204	33	419,5	54	365,5
D con ufficio	20	364	36	328	32	556	46	510
Totali	57	905,5	156,5	749	148	2451,5	256,5	2195

Dipendenti regionali con contratto Part Time al 31.12.2007

Qualifica funzionale	FEMMINE				MASCHI				TOTALE
	orario <= 50%	orario > 50%	Tot femmine	%	orario <= 50%	orario > 50%	Tot maschi	%	
A					1		1	100%	1
B	20	119	139	96%	3	3	6	4%	145
C	19	121	140	97%	3	2	5	3%	145
D	11	54	65	79%	13	4	17	21%	82
Totale	50	294	344	92%	20	9	29	8%	373

Dipendenti regionali in regime di Telelavoro al 31.12.2007

QUALIFICA	FEMMINE		MASCHI		TOTALE
B	3	75%	1	25%	4
C	5	100%			5
D	2	50%	2	50%	4
Totale	10		3		13

Partecipanti ad attività formative nel 2007 per qualifica funzionale

QUALIFICA	FEMMINE		MASCHI		TOTALE
B	752	70%	327	30%	1.079
C	773	72%	296	28%	1.069
D	790	48%	871	52%	1.661
DIR	91	26%	253	74%	344
Totale	2.406		1.747		4.153

