REPUBBLICA ITALIANA

BOLLETTINO UFFICIALE
REGIONE DEL VENETO

Venezia, giovedì 4 giugno 2020 **Anno LI - N. 83**

PARTE SECONDA

CIRCOLARI, DECRETI, ORDINANZE E DELIBERAZIONI

Sezione prima

ORDINANZE DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

ORDINANZA DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 56 del 4 giugno 2020
Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da virus COVID-19. Ulteriori disposizioni ……....1
[Protezione civile e calamità naturali]

Sezione seconda

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA REGIONALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 659 del 26 maggio 2020
Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022. Articolo 48 del 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" e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 ...……..12
[Servizi sociali]

Direzione - Redazione
Dorsoduro 3901, 30123 Venezia - Tel. 041 279 2862 - 2900 - Fax. 041 279 2905
Sito internet: http://bur.regione.veneto.it e-mail: uff.bur@regione.veneto.it
Direttore Responsabile avv. Mario Caramel

PARTE SECONDA

CIRCOLARI, DECRETI, ORDINANZE, DELIBERAZIONI

Sezione prima

ORDINANZE DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

(Codice interno: 421732)

ORDINANZA DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 56 del 04 giugno 2020

Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da virus COVID-19. Ulteriori disposizioni.

[Protezione civile e calamità naturali]

Note per la trasparenza:
Alla luce dell'esperienza maturata e dei dati epidemiologici e sanitari raccolti, vengono adottate misure di adeguamento delle restrizioni disposte con precedenti provvedimenti.

Il Presidente

Visti l'art. 32 e 117, commi 3 e 4, Cost.;

Visti l'art. 32 l. 833/78, l'art. 117, d.lgs. 112/98, l'art. 50, comma 5, d.lgs. 267/00 e il d.lgs. 1/18;

Visti il D.L. 25.3.2020, n. 19 e il D .L. 16.5.2020, n. 33;

Rilevato, sulla base dei dati forniti in data 4 giugno 2020 da Azienda Zero, che la situazione del contagio da Covid-19, registra n. 97 ricoverati positivi al campione e 268 negativizzati, per un totale di 365 ricoverati, che erano 570 il 17 maggio 2020, oltre a 24 ricoverati in terapia intensiva tra positivi e negativizzati, su una disponibilità di posti di terapia intensiva di 464 posti base e un totale di 825 posti di terapia intensiva disponibili per contagio Covid-19, con conseguente evidente, ampia adeguatezza dell'offerta di strutture sanitarie pubbliche per far fronte ad ogni esigenza anche difronte ad una non prospettabile, allo stato, ripresa del contagio, il quale, per contro, si presenta in netta riduzione pur a fronte delle rilevanti riaperture di attività economiche e di ripresa di movimentazione sociale avvenute a partire dal 4 maggio 2020, come risulta anche dal numero di soggetti attualmente positivi pari a 1319 (8601 unità il 30 aprile 2020) e 1225 in isolamento domiciliare;

Rilevato che il decreto legge 16.5.2020, n. 33, consente, al comma 14 dell'art. 1, lo svolgimento di tutte le attività economiche, produttive e sociali "*nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali*" e permette, al comma 16, alla Regione, "*In relazione all'andamento della situazione epidemiologica sul territorio, accertato secondo i criteri stabiliti con decreto del Ministro della salute del 30 aprile 2020 e sue eventuali modificazioni, nelle more dell'adozione dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 2 del decreto-legge n. 19 del 2020, ..., informando contestualmente il Ministro della salute*" di "*introdurre misure derogatorie, ampliative o restrittive, rispetto a quelle disposte ai sensi del medesimo articolo 2*";

Visto l'art. 1, lett. c) del DPCM 17 maggio 2020, che stabilisce che "*a decorrere dal 15 giugno 2020, e' consentito l'accesso di bambini e ragazzi a luoghi destinati allo svolgimento di attivita' ludiche, ricreative ed educative, anche non formali, al chiuso o all'aria aperta, con l'ausilio di operatori cui affidarli in custodia e con obbligo di adottare appositi protocolli di sicurezza predisposti in conformita' alle linee guida del dipartimento per le politiche della famiglia di cui all'allegato 8; le Regioni e le Province Autonome possono stabilire una diversa data anticipata o posticipata a condizione che abbiano preventivamente accertato la compatibilita' dello svolgimento delle suddette attivita' con l'andamento della situazione epidemiologica nei propri territori e che individuino i protocolli o le linee guida applicabili idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali*";

Viste le linee guida per la riapertura delle attività economiche e produttive approvate il 25 maggio 2020 dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, all'unanimità, su proposta degli uffici di prevenzione dei Dipartimenti di Sanità pubblica, ai sensi dell'art. 1 comma 14 del decreto-legge n. 33/2020;

Rilevato che la propria ordinanza n. 55 del 29 maggio 2020 ha consentito lo svolgimento, a partire dal 1° giugno 2020, nell'esercizio della facoltà prevista dalle citate disposizioni dell'art. 1, comma 16, d.l. 33/20 e dell'art. 1, lett. c), DPCM 17 maggio 2020, dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza nel rispetto delle linee di indirizzo di cui all'allegato n. 2 della medesima ordinanza, conformi alle menzionate linee guida approvate all'unanimità dalla Conferenza delle Regioni e Province autonome il 25 maggio 2020, limitatamente ai bambini a partire da 3 anni di età;

Rilevato che le medesime linee di indirizzo di cui all'allegato 2 della predetta ordinanza n. 55 del 29 maggio 2020 dettano disposizioni per lo svolgimento dei servizi per l'infanzia anche relativamente alla fascia di età compresa tra 0 e 3 anni e che pure tali disposizioni sono conformi alle linee guida approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome il 25 maggio 2020;

Rilevato che le linee guida contenute nel citato allegato 2 dell'ordinanza n. 55 del 29 maggio 2020 sono pienamente conformi ai principi fissati nel protocollo n. 8 allegato al DPCM 17 maggio 2020 e che sussistano le condizioni di compatibilità dello svolgimento dei servizi per l'infanzia relativamente a bambini di età compresa tra 0 e 3 anni con l'andamento della situazione epidemiologica nel proprio territorio, quale desumibile dai dati forniti da Azienda Zero e riportati sopra;

Ritenuto, per le diffuse esigenze famigliari anche derivanti dalla sempre più ampia ripresa dell'attività lavorativa, di consentire a partire dall'8 giugno 2020 lo svolgimento dei servizi per l'infanzia per la fascia d'età compresa tra 0 e 3 anni in conformità alle linee di indirizzo di cui all'allegato n. 2 dell'ordinanza n. 55 del 29 maggio 2020;

Ribadito che, in piena aderenza al disposto delle richiamate disposizioni dell'art. 1, comma 16, d.l. 33/20 e dell'art. 1, lett. c), DPCM 17 maggio 2020, le linee guida approvate dalle singole Regioni in conformità ai principi dettati dai protocolli allegati al DPCM, come quelle approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, sostituiscono integralmente le linee guida contenute nei protocolli allegati al DPCM predetto e che pertanto non è richiesta una preventiva approvazione del Comune;

Rilevato che gli informatori scientifici hanno segnalato difficoltà di accesso alle strutture ospedaliere del Servizio Sanitario Regionale del Veneto in conseguenza delle restrizioni disposte dalle competenti direzioni a fini di prevenzione del contagio da covid-19;

Ritenuto di consentire, per il rilevante interesse pubblico rivestito dallo svolgimento dell'attività di informazione scientifica e nel rispetto delle misure personali di prevenzione del contagio, l'accesso alle suddette strutture ospedaliere del Servizio Sanitario Regionale del Veneto anche in deroga alle disposizioni stabilite dalle direzioni competenti in relazione alle singole strutture sanitarie;

Ritenuto di disciplinare, in considerazione del rischio di contagio connesso al numero di frequentatori, l'utilizzo delle piscine di proprietà condominiali negli edifici di maggiore dimensione, da identificarsi con quelli per i quali è previsto l'obbligo della nomina di un amministratore condominiale, costituiti da almeno 9 unità abitative;

Ritenuto di chiarire che le sale giochi per bambini e ragazzi possono operare nel rispetto delle linee guida per aree attrezzate per bambini di cui all'allegato 1) dell'Ordinanza n. 55 del 29 maggio 2020;

Rilevato che il rapporto sull'andamento della situazione epidemiologica sul territorio regionale, accertato secondo i criteri stabiliti con decreto del Ministro della salute del 30 aprile 2020 e sue modificazioni, inviato dal predetto Ministero della Salute in data 28 maggio 2020 e relativo alla settimana 18-24 Maggio 2020, aggiornato al 26 maggio 2020 e con valutazioni aggiornate al 28 maggio 2020, indica, per quanto riguarda la valutazione relativa all'aumento di trasmissione ed attuale impatto di COVID-19 sui servizi assistenziali, una incidenza bassa-livello 2;

Ritenuto, sulla base dei suddetti dati, che la situazione epidemiologica sia compatibile con lo svolgimento delle attività oggetto della presente ordinanza agli effetti dell'art. 1, commi 14 e 16, del decreto legge n. 33 del 2020;

Dato atto che la struttura competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale,

ordina

1. **Servizi per l'infanzia 0/3 anni**

   Dall'8 giugno 2020 é consentito lo svolgimento di servizi per l'infanzia per bambini di età compresa tra 0 e 3 anni nel rispetto delle corrispondenti disposizioni di cui alle linee di indirizzo contenute nell'allegato 2

dell'ordinanza n. 55 del 29 maggio 2020;

2. **Informatori scientifici**

   Agli informatori scientifici è consentito, ai fini dello svolgimento dell'attività professionale e negli orari d'ufficio, l'accesso alle strutture sanitarie del Servizio Sanitario Regionale anche in deroga alle disposizioni limitative degli accessi adottate dalle singole strutture e nel rispetto delle prescrizioni relative all'uso di dispositivi personali e al distanziamento personale in funzione della prevenzione del contagio da covid-19;

3. **Sale giochi per bambini e adolescenti**

   E' consentita l'attività delle sale gioco per bambini e adolescenti nel rispetto della scheda riguardante le aree giochi per bambini contenuta nell'allegato 1) dell'ordinanza n. 55 del 29 maggio 2020;

4. **Piscine condominiali**

   L'utilizzo delle piscine condominiali di edifici con almeno 9 unità abitative, anche non interessate da locazioni turistiche di breve durata o altre strutture turistico-alberghiere o extralberghiere, è subordinato al rispetto delle disposizioni stabilite per le piscine contenute nell'apposita scheda dell'allegato 1) dell'ordinanza n. 55 del 29 maggio 2020;

5. **Servizi semiresidenziali per minori**

   E' consentito lo svolgimento delle attività sociali delle comunità educative diurne che ospitano anche minori con problemi psicopatologici, in conformità alle disposizioni di cui all'allegato n. 1 della presente ordinanza, con le annesse dichiarazioni non vincolanti;

6. **Efficacia temporale**

   La presente ordinanza ha effetto dall'8 giugno 2020 al 27 giugno 2020;

   Per tutto quanto non specificamente disciplinato dalla presente ordinanza, vale l'ordinanza n. 55 del 29 maggio 2020;

   Si riconferma che gli aggiornamenti delle schede relative alle linee guida per le singole attività avranno effetto dalla pubblicazione sul sito regionale;

DISPOSIZIONI FINALI

7. La violazione delle presenti disposizioni comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 4 del decreto legge 25 marzo 2020, n. 19. L'accertamento compete agli organi di polizia di cui all'art. 13 della legge n. 689/81 e le sanzioni pecuniarie sono destinate al conto Iban IT 41 V 02008 02017 000100537110 causale: "Violazione ordinanze regionali Covid 19";

8. La presente ordinanza viene comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

9. È incaricata dell'esecuzione del presente provvedimento la Direzione Protezione Civile-Unità Organizzativa Polizia Locale;

10. Il presente provvedimento non comporta spesa a carico del bilancio regionale;

11. Il presente atto è pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione.

Luca Zaia

REGIONE DEL VENETO
giunta regionale – X Legislatura

Allegato 1 all'Ordinanza n. 56 del 4 giugno 2020

INDICAZIONI PER LA RIATTIVAZIONE GRADUALE DEI SERVIZI SEMIRESIDENZIALI PER MINORI

La presente per fornire indicazioni onde consentire, ai sensi del DPCM 17.5.2020, la ripresa delle attività sociali delle comunità educative diurne e delle comunità educative diurne che ospitano anche minori con problemi psicopatologici.

Organizzazione strutturale e funzionale del servizio semiresidenziale

Lo svolgimento delle attività deve conformarsi alle seguenti indicazioni operative:

- il modello organizzativo deve garantire netta separazione tra attività semiresidenziale ed eventuale attività residenziale concomitante;
- prevedere lo svolgimento delle attività per piccoli gruppi di utenti, separati ai fini del distanziamento sociale, fino ad un massimo di 5 utenti ciascuno;
- garantire l'attuazione di tutte le misure igienico-sanitarie di prevenzione previste dalla normativa vigente;
- prevedere, in merito alla gestione dei pasti, misure che consentano di ridurre al minimo la compresenza delle persone nei locali adibiti a mensa;
- prevedere l'eventuale organizzazione del servizio trasporto nel rispetto delle indicazioni del distanziamento sociale attraverso forme articolate, anche differenziando le fasce orarie sia in entrata che in uscita;
- predisporre per familiari, utenti e operatori una adeguata informazione su tutte le misure di prevenzione da adottare;
- dovrà essere garantita una zona di accoglienza oltre la quale non sarà consentito l'accesso a familiari e accompagnatori;
- l'accesso alla struttura semiresidenziale non è consentito a persone che presentino sintomi di infezione respiratoria acuta, anche di lieve entità, o che abbiano avuto un contatto stretto di casi di COVID-19 sospetti/probabili/confermati negli ultimi 14 giorni e verrà invitata a rivolgersi al proprio Medico Curante;
- prevedere la **rilevazione quotidiana della temperatura corporea per tutti gli operatori, utenti, familiari/accompagnatori.** In caso di T ≥ 37.5 °C la persona non potrà accedere alla struttura; Gli accompagnatori dovranno essere preferibilmente persone con meno di 60 anni;
- invitare il personale e i genitori all'auto-monitoraggio delle condizioni di salute proprie e del proprio nucleo familiare, ed informarli circa i comportamenti da adottare in caso di comparsa di sintomi sospetti per COVID-19;
- privilegiare attività che possano ridurre contatti prolungati, in particolare in ambienti chiusi, a maggior rischio di eventuale contagio. Favorire sempre, ove possibile, l'attività all'aperto;
- la mascherina di protezione delle vie aeree deve essere utilizzata da tutto il personale e dagli utenti sopra i 6 anni di età;
- mettere a disposizione idonei dispenser di soluzione idroalcolica per la frequente igiene delle mani in tutti gli ambienti, in particolare nei punti di ingresso e di uscita;
- i giochi dovranno essere ad utilizzo esclusivo di un singolo gruppo, salvo disinfezione prima dello scambio;
- garantire una approfondita pulizia giornaliera degli ambienti con detergente neutro e disinfezione con particolare attenzione ai servizi igienici e le superfici toccate più frequentemente;
- per tutti gli spazi al chiuso, favorire il ricambio d'aria negli ambienti interni. Per gli impianti di condizionamento, è obbligatorio, se tecnicamente possibile, escludere totalmente la funzione di ricircolo dell'aria; se ciò non fosse tecnicamente possibile, vanno rafforzate ulteriormente le misure per il ricambio d'aria naturale e in ogni caso va garantita la pulizia, ad impianto fermo, dei filtri dell'aria di ricircolo per mantenere i livelli di filtrazione/rimozione adeguati, secondo le indicazioni tecniche di cui al documento dell'Istituto Superiore di Sanità.

Allegato 1 all'Ordinanza n. 56 del 4 giugno 2020

Sistema di monitoraggio e controllo

La responsabilità dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione finalizzate al contenimento dell'infezione da COVID-19 rimane in capo al rappresentante legale del servizio semiresidenziale.

Azioni attuative nei servizi semiresidenziali

La presa in carico dei minori da parte dei servizi semiresidenziali va ripensata nell'ottica di quanto testé indicato, prevedendo proposte progettuali che permettano di mantenere operativi tutti gli accorgimenti (distanza interpersonale, compartimentazione operativa, igienizzazione degli ambienti frequentati, …) stabiliti dalle misure emergenziali vigenti e finalizzate al massimo contenimento della diffusione virale.

In tal senso i servizi semiresidenziali devono rimanere un fondamentale punto di riferimento, garantendo ad ogni utente e alle rispettive famiglie continua vicinanza e ascolto, continua sollecitazione a mantenere una serie di attività con finalità di cura e igiene personale, cognitive e di valorizzazione del tempo libero, finalizzate alla prevenzione e gestione dei comportamenti non funzionali, disadattivi, attraverso una riprogettazione finalizzata a sperimentare un nuovo modello di continuità di presa in carico.

A tal fine risulta di particolare importanza:

- supportare le famiglie, in particolare quelle fragili, nel compito di cura e nella gestione di momenti critici che dovessero sopraggiungere;
- monitorare, seppur a distanza, i comportamenti e le relazioni intra familiari;
- garantire ai minori in stato di bisogno una presa in carico unitaria da parte della rete dei servizi;
- proporre stili di vita consapevoli, responsabili e strumenti per una corretta e sana gestione del tempo libero;
- stimolare autonomie e abilità;
- devono essere rafforzate le misure igieniche di prevenzione, con particolare riferimento al rispetto della distanza interpersonale, al lavaggio delle mani e alla disinfezione delle superfici e delle attrezzature di uso promiscuo;

Costituzione di piccoli gruppi

Coerentemente a quanto sopra, in relazione all'andamento epidemiologico locale della pandemia, oltre alla compartimentazione strutturale, occorre prevedere una "compartimentazione funzionale" identificando piccoli gruppi, fino ad un massimo di 5 persone (allo scopo di garantire i rapporti interpersonali). A tal fine, oltre ad una identificazione ragionata dei componenti del gruppo, è opportuno curare il rapporto con le famiglie, che vanno coinvolte per il mantenimento anche da parte loro, nei rispettivi ambienti di vita e di relazione, di comportamenti conformi all'obiettivo di salvaguardare la salute del gruppo nei confronti del possibile contagio da COVID-19.

In caso di positività il gruppo va gestito come un "*mini cluster*" autonomo che necessariamente deve coinvolgere anche le famiglie di origine. In particolare possono riscontrarsi le seguenti situazioni per ciascuna delle quali si indicano le azioni da intraprendere:

- presenza nel gruppo di un "caso positivo" o di un "contatto stretto". L'attività di tutto il gruppo è sospesa (gli utenti rimangono a casa) per isolamento fiduciario. Sanificazione profonda secondo normativa degli ambienti prima del loro riutilizzo.
- presenza di casi positivi nella rete allargata *extra* familiare di un utente per cui un familiare risulta "contatto stretto" di un positivo. Il gruppo va strettamente monitorato (tamponi) mentre la famiglia coinvolta, compreso il minore, rimangono in isolamento fiduciario a casa per tutto il tempo necessario. Potenziamento misure igieniche di sanificazione degli ambienti secondo le indicazioni vigenti.

Allegato 1 all'Ordinanza n. 56 del 4 giugno 2020

Misure igienico sanitarie di prevenzione

Indicazioni generali
Le misure generali di prevenzione e mitigazione del rischio da applicare, in quanto fattori di protezione "chiave" sia nei contesti sanitari sia di comunità, includono le seguenti azioni da adattare al contesto dei servizi semiresidenziali in considerazione delle specificità degli stessi:

1. praticare frequentemente l'igiene delle mani con acqua e sapone per almeno 40-60 secondi o con soluzioni/gel a base alcolica e in tutti i momenti raccomandati (prima e dopo il contatto interpersonale, dopo il contatto con liquidi biologici, dopo il contatto con le superfici);
2. evitare di toccare gli occhi, il naso e la bocca con le mani;
3. tossire o starnutire all'interno del gomito con il braccio piegato o di un fazzoletto, preferibilmente monouso, che poi deve essere immediatamente eliminato;
4. evitare contatti ravvicinati mantenendo la distanza di almeno un metro dalle altre persone, in particolare con quelle con sintomi respiratori;
5. indossare la mascherina ed eseguire l'igiene delle mani prima di indossarla e dopo averla rimossa ed eliminata;
6. praticare un'accurata igiene degli ambienti e delle superfici con particolare attenzione a quelle che più frequentemente vengono toccate o manipolate o sulle quali possono depositarsi goccioline prodotte con il respiro, il parlato o colpi di tosse e starnuti;
7. aerare frequentemente i locali e privilegiare le attività all'aria aperta evitando i luoghi chiusi e affollati.
8. in caso di febbre e/o sintomi respiratori e/o gastrointestinali. interrompere la frequenza al centro diurno e contattare il proprio medico curante.

Dispositivi di protezione
Data la difficoltà di garantire il mantenimento della distanza interpersonale tra personale e utenti, risulta fondamentale l'utilizzo in sicurezza delle mascherine quali strumenti per ridurre la diffusione a mezzo *droplet*. Le stesse vanno posizionate sempre ben aderenti al volto, a coprire naso, bocca e mento e vanno indossate e tolte tenendole per l'elastico o i lacci da passare dietro le orecchie o legate dietro la nuca. Si ricorda di praticare sempre l'igiene delle mani prima di indossarle e dopo averle eliminate, di non toccarle con le mani durante l'uso, e di non riutilizzarle in quanto dispositivi monouso.
I guanti, come le mascherine, aiutano a prevenire le infezioni ma solo se utilizzati correttamente; il loro uso non deve sostituire la corretta igiene delle mani; al pari delle mani non devono venire a contatto con bocca, naso e occhi; devono essere ricambiati ogni volta che si sporcano ed eliminati nei rifiuti indifferenziati; al termine dell'uso devono essere eliminati e non possono essere riutilizzati. Risultano necessari particolarmente in alcuni contesti lavorativi, ad esempio per il personale addetto alla pulizia, mentre per il personale socio sanitario possono essere raccomandati nell'eventualità di manovre dove sia prevedibile un contatto diretto con secrezioni e liquidi biologici.

Misure di igiene personale
Relativamente all'igiene delle mani si sottolinea la particolare importanza di tale semplice ma efficace misura di mitigazione del rischio di trasmissione di SARS-CoV-2. Dovranno essere poste attenzioni particolari al vestiario sia da parte del personale dipendente che da parte degli utenti, con cambio e lavaggio quotidiano. Infine, dovrà essere evitato un utilizzo promiscuo di bottiglie, bicchieri, ecc.

Misure di igiene di spazi, ambienti, superfici ed oggetti
Occorre garantire una pulizia giornaliera e una sanificazione periodica degli ambienti, (es. porte, maniglie, finestre, tavoli, interruttori della luce, servizi igienici, rubinetti, lavandini, scrivanie, sedie, ecc.), che andranno disinfettate regolarmente più volte al giorno. Si raccomanda di utilizzare per la pulizia acqua e normali detergenti e successivamente alcool etilico al 75% e/o una soluzione di ipoclorito di sodio diluita allo 0,1% (0,5% solo per i servizi igienici), arieggiando gli ambienti sia durante che dopo l'utilizzo di tali prodotti.

Allegato 1 all'Ordinanza n. 56 del 4 giugno 2020

Una particolare attenzione deve essere rivolta a tutti gli oggetti che vengono a contatto con gli utenti che dovranno essere ad uso di un singolo "gruppo" di utenti, mentre se usati da più "gruppi" di utenti è opportuna la sanificazione prima dello scambio. Si deve garantire la pulizia degli stessi giornalmente, procedendo con detersione e disinfezione come indicato sopra, facendo attenzione alla resistenza dei materiali e secondo istruzioni del produttore qualora esistenti.
Deve essere inoltre garantito un buon ricambio dell'aria in tutte le stanze, in maniera naturale, aprendo le finestre con maggior frequenza tenendo conto del numero delle persone presenti nella stanza, del tipo di attività svolta e della durata della permanenza. Durante il ricambio naturale dell'aria è opportuno evitare la creazione di condizioni di disagio/*discomfort* (correnti d'aria o freddo/caldo eccessivo).
Negli edifici dotati di specifici impianti di ventilazione (Ventilazione Meccanica Controllata, VMC) che movimentano aria attraverso un motore/ventilatore e consentono il ricambio dell'aria di un edificio con l'esterno, questi impianti devono mantenere attivi l'ingresso e l'estrazione dell'aria 24 ore su 24, 7 giorni su 7 (possibilmente con un decremento dei tassi di ventilazione nelle ore notturne di non utilizzo dell'edificio). In questo periodo di emergenza per aumentare il livello di protezione, deve essere eliminata totalmente la funzione di ricircolo dell'aria per evitare l'eventuale trasporto di agenti patogeni (batteri, virus, ecc.). In questa fase può risultare anche utile aprire nel corso della giornata lavorativa le finestre per aumentare ulteriormente il livello di ricambio dell'aria.
Negli edifici dotati di impianti di riscaldamento/raffrescamento (es. pompe di calore, fancoil, o termoconvettori), vanno tenuti spenti gli impianti per evitare il possibile ricircolo del virus SARS-CoV-2 nell' aria. Se non è possibile tenere fermi gli impianti, vanno puliti settimanalmente, ad impianto fermo e in base alle indicazioni fornite dal produttore, i filtri dell'aria di ricircolo per mantenere bassi i livelli di filtrazione/rimozione. La polvere catturata dai filtri rappresenta un ambiente favorevole alla proliferazione di batteri e funghi e comunque di agenti biologici. Va evitato di utilizzare e spruzzare durante il funzionamento prodotti per la pulizia quali detergenti e disinfettanti spray direttamente sul filtro per non inalare sostanze inquinanti (es. COV). In questi ambienti sarebbe necessario aprire regolarmente le finestre e balconi per aumentare il ricambio e la diluizione degli inquinanti accumulati nell'aria ricircolata dall'impianto. Vanno pulite le prese e le griglie di ventilazione con panni puliti in microfibra inumiditi con acqua e sapone, oppure con alcool etilico al 75% asciugando successivamente le parti.
Nel caso di locali senza finestre (es. archivi, spogliatoi, bagni, ecc.), ma dotati di ventilatori/estrattori, questi devono essere mantenuti in funzione per tutto il tempo di permanenza per ridurre le concentrazioni nell'aria.
Va garantito un buon ricambio dell'aria anche negli ambienti/spazi dove sono presenti i distributori automatici di bevande calde, acqua e alimenti. In questi ambienti deve essere garantita la pulizia/sanificazione periodica (da parte degli operatori addetti) e una pulizia/sanificazione giornaliera (da parte degli operatori addetti ai distributori automatici) delle tastiere dei distributori con appositi detergenti compatibilmente con i tipi di materiali.

L'**Ente gestore** in quanto datore di lavoro è tenuto a:

1. formare il proprio personale e informare i lavoratori di quanto definito all'interno del documento di valutazione dei rischi (DVR) di aggiornamento COVID-19, in base al quale ogni lavoratore ed ogni esterno si impegna a rispettare tutte le disposizioni previste;
2. favorire la comprensione e la messa in pratica da parte degli ospiti delle nuove regole di comportamento;
3. garantire, prima della riapertura, la sanificazione o pulizia di tutti i locali e di tutti gli oggetti;
4. garantire la fornitura di tutti i DPI previsti ai propri dipendenti;
5. garantire la disponibilità di soluzioni idroalcoliche in tutta la struttura con particolare attenzione ai punti di ingresso della struttura. È necessario garantire la disponibilità di soluzioni/gel a base alcolica presso ogni ambiente ed in più posizioni per consentire facile accesso agli operatori e agli utenti;
6. informare i dipendenti che, qualora siano venuti a contatto con un caso confermato o sospetto di COVID-19 nei 14 giorni precedenti, devono astenersi dal lavoro e contattare immediatamente il proprio Medico Curante o il Servizio di Igiene e Sanità Pubblica territorialmente competente;

Allegato 1 all'Ordinanza n. 56 del 4 giugno 2020

7. predisporre idoneo materiale informativo da appendere e consegnare a dipendenti e genitori rispetto alle indicazioni igienico comportamentali da tenere per contrastare la diffusione di SARS-CoV-2;
8. per gli uffici amministrativi favorire la gestione della documentazione per via telematica e, se in presenza, gli addetti dovranno essere in possesso di idonei DPI e di postazioni dotate di barriere che evitino il contatto diretto;
9. installare cestini con coperchio di chiusura a pedale;
10. predisporre idonea segnaletica con pittogrammi affini all'utenza.

Il **personale dipendente** è tenuto a:
1. utilizzare abiti diversi ogni giorno e avere il doppio cambio: il vestiario utilizzato all'interno del Servizio non dovrà essere utilizzato in altri contesti sociali;
2. prevedere la rilevazione quotidiana della temperatura corporea all'ingresso e all'uscita: in caso di T ≥ 37,5° il personale verrà immediatamente allontanato dalla struttura e dovrà contattare il proprio Medico di Medicina Generale, che provvederà ad avviare le idonee procedure del caso in collaborazione con il Servizio di Igiene e Sanità Pubblica;
3. non recarsi al lavoro nel caso di sintomi che possano far sospettare una infezione da SARS-CoV-2 (anosmia, ageusia, febbre, difficoltà respiratorie, tosse, congiuntivite, vomito, diarrea, inappetenza) e restare in isolamento domiciliare, provvedendo a contattare immediatamente il proprio medico curante e comunicando al datore di lavoro la motivazione dell'assenza.

I **fornitori** della struttura:
1. tutti i fornitori devono rimanere all'esterno della struttura. E' assolutamente vietato l'accesso se non si rispettano le misure di sicurezza previste per il personale socio sanitario;
2. prima di arrivare in struttura i fornitori devono telefonare e avvisare circa l'orario del loro arrivo;
3. la merce consegnata deve essere appositamente conservata, evitando di depositare la stessa negli spazi dedicati alle attività degli utenti e deve essere sanificata in base alle regole di legge vigenti.

Per la **manutenzione dei locali**:
1. dovrà essere garantito l'utilizzo di carta monouso su ciascun lavabo;
2. devono essere riorganizzate le strutture e le attività svolte al fine di garantire la presenza dei soli arredi e oggetti strettamente indispensabili;
3. deve essere garantita la sanificazione della zona filtro e dei servizi igienici due volte al giorno;
4. deve essere garantita per gli ambienti e gli oggetti con maggior utilizzo una particolare attenzione nella regolare igienizzazione/sanificazione. La stessa andrà effettuata una volta al mattino ed una al pomeriggio e in ogni altra condizione che ne richieda la necessità (contaminazione con saliva e/o secrezioni vie respiratorie) e necessariamente ogni volta che gli stessi vengono utilizzati da un nuovo gruppo di utenti.

Allegato 1 all'Ordinanza n. 56 del 4 giugno 2020

FAC SIMILE N° 1
DICHIARAZIONE POSSESSO REQUISITI E PROGETTO ORGANIZZATIVO
PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO COVID-19

Al Comune di
All'ULSS n.

Il/la sottoscritto/a_____ nato/a a_____ prov.____

il_____,e residente in_____

prov.____ CAP_____ C.F._____, in qualità di (presidente,

rappresentante legale, ecc.)_____ dell'Ente gestore

_____ della Comunità Educativa Diurna _____.

Consapevole che le dichiarazioni false, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi comportano l'applicazione delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R.445/2000 e la decadenza dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera

DICHIARA

- **di aver preso visione del documento "INDICAZIONI PER LA RIATTIVAZIONE GRADUALE DEI SERVIZI SEMIRESIDENZIALI PER MINORI" della Regione del Veneto, e di attenersi alle indicazioni in esso contenute, nel rispetto degli interventi e delle misure di sicurezza per la prevenzione e il contenimento della diffusione di SARS-CoV-2;**

- che il servizio Semi-residenziale diurno per minori erogato si svolgerà presso la struttura_____ sita in_____ prov.____ CAP_____ ed ospitante un numero massimo di minori pari a _____di età compresa tra anni____ e anni____ tale da garantire il prescritto distanziamento fisico;

- che la struttura è conforme alle vigenti normative in materia di igiene e sanità e sicurezza e di osservare le prescrizioni igienico-sanitarie previste dalle linee guida nazionali e regionali;

- che autorizza il trattamento dei dati forniti e dichiara di essere previamente informato, ai sensi e per gli effetti di cui al GDPR (Reg. VE n. 2016/679) e all'articolo 13 del D.Lgs. n. 196 del 2003, che i dati personali forniti saranno trattati dall'Ufficio ricevente esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale sono resi, e che potranno essere comunicati ad altri soggetti, anche con mezzi informatici, solo per ragioni istituzionali, per operazioni e servizi connessi ai procedimenti e provvedimenti che lo riguardano. Dichiara altresì di essere informato che in ogni momento potrà esercitare i diritti previsti all'articolo 7 del summenzionato decreto legislativo.
-

Luogo e data Firma*

** Allegare alla presente dichiarazione documento di identità in corso di validità*

Allegato 1 all'Ordinanza n. 56 del 4 giugno 2020

FAC-SIMILE N° 2 - PATTO DI RESPONSABILITÀ RECIPROCA
TRA IL GESTORE DEL CENTRO EDUCATIVO DIURNO PER MINORI E LE FAMIGLIE

Il/la sottoscritto/a_____ nato/a a _____
il_____, e residente in_____
C.F._____ in qualità di responsabile del Centro Educativo Diurno _____ sito in _____

E

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il _____, e residente in _____
C.F _____ in qualità di genitore (o titolare della responsabilità genitoriale) di _____, nato/a a _____ il _____, e residente in _____
C.F. _____ che frequenterà il suddetto centro diurno,

entrambi consapevoli di tutte le conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci, SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE PATTO DI RESPONSABILITÀ RECIPROCA INERENTE LA FREQUENZA DI _____ AL SERVIZIO EDUCATIVO SOPRA MENZIONATO, con il quale dichiarano di aver preso visione del documento "INDICAZIONI PER LA RIATTIVAZIONE GRADUALE DEI SERVIZI SEMIRESIDENZIALI PER MINORI " della Regione del Veneto e si impegnano ad attenersi alle indicazioni in esso contenute , nel rispetto degli interventi e delle misure di sicurezza per la prevenzione e il contenimento della diffusione di SARS-CoV-2.

In particolare, il genitore (o titolare della responsabilità genitoriale), consapevole che, in età pediatrica, l'infezione è spesso asintomatica o paucisintomatica, e che, pertanto, dovrà essere garantita una forte alleanza tra le parti coinvolte e una comunicazione efficace e tempestiva in caso di sintomatologia sospetta

DICHIARA

- di essere a conoscenza delle misure di contenimento del contagio vigenti alla data odierna;
- che il figlio, o un convivente dello stesso all'interno del nucleo familiare non è sottoposto alla misura della quarantena ovvero che non è risultato positivo al COVID-19;
- di auto-monitorare le proprie condizioni di salute, quelle del proprio figlio/a, dei familiari e conviventi (contatti stretti), avvalendosi anche del supporto del Medico di Medicina Generale e del Pediatra di Libera Scelta di riferimento;
- di, ogni qualvolta il genitore stesso o il proprio/a figlio/a o uno qualunque dei familiari e conviventi (contatti stretti) presenti sintomi sospetti per infezione da Nuovo Coronavirus (a titolo di esempio: febbre, difficoltà respiratorie, perdita del gusto e/o dell'olfatto, mal di gola, tosse, congestione nasale, congiuntivite, vomito, diarrea, ecc.):
    - evitare di accedere al servizio, informando il gestore del servizio,
    - rientrare prontamente al proprio domicilio,
    - rivolgersi tempestivamente al Medico di Medicina Generale e/o al Pediatra di Libera Scelta di riferimento per le valutazioni del caso e l'eventuale attivazione delle procedure previste per l'esecuzione del tampone nasofaringeo;
- di essere consapevole ed accettare che, in caso di insorgenza di febbre o di altra sintomatologia (tra quelle sopra riportate), l'ente gestore provvede all'isolamento immediato e successivo affidamento del minore al genitore o altro adulto responsabile, invitandoli a contattare immediatamente il

Allegato 1 all'Ordinanza n. 56 del 4 giugno 2020

Medico di Medicina Generale e/o il Pediatra di Libera Scelta per le valutazioni del caso e l'eventuale attivazione delle procedure diagnostiche;

- di essere consapevole che la frequenza del servizio comporta il rispetto delle indicazioni igienico-sanitarie previste;
- di essere stato adeguatamente informato di tutte le disposizioni organizzative e igienico-sanitarie per la sicurezza e per il contenimento del rischio di diffusione del contagio da COVID-19 ed in particolare:
    - delle disposizioni per gli accessi e l'uscita dal servizio;
    - di non poter accedere, se non per situazioni di comprovata emergenza, all'area del servizio durante lo svolgimento delle attività ed in presenza dei bambini;
- di impegnarsi ad adottare, anche nei tempi e nei luoghi della giornata che il proprio figlio non trascorre al Centro Educativo Diurno, comportamenti di massima precauzione;
- di essere consapevole che nel momento di una ripresa di attività di interazione, seppur controllata, non è possibile azzerare il rischio di contagio che invece va ridotto al minimo attraverso la scrupolosa e rigorosa osservanza delle misure di precauzione e sicurezza previste dalle linee di indirizzo regionali per lo svolgimento delle attività; per questo è importante osservare la massima cautela anche al di fuori del contesto del servizio per l'infanzia e l'adolescenza.

In particolare, il gestore, consapevole che, in età pediatrica, l'infezione è spesso asintomatica o paucisintomatica, e che, pertanto, dovrà essere garantita una forte alleanza tra le parti coinvolte e una comunicazione efficace e tempestiva in caso di sintomatologia sospetta

DICHIARA

- di aver fornito puntuale informazione rispetto ad ogni dispositivo organizzativo e igienico-sanitario adottato per contenere la diffusione del contagio da COVID-19 e di impegnarsi a comunicare eventuali modifiche o integrazioni delle disposizioni;
- di impegnarsi a realizzare le procedure previste per l'ingresso e ad adottare tutte le prescrizioni igienico-sanitarie previste dalla normativa vigente e dalle linee di indirizzo regionale;
- di non promuovere attività che comportino il contatto tra diversi gruppi di bambini nei quali è organizzato il servizio del Centro Educativo Diurno;
- di attenersi rigorosamente e scrupolosamente, nel caso di acclarata infezione da COVID-19 da parte di un bambino o adulto frequentante il servizio, a ogni disposizione dell'autorità sanitaria locale.

La firma del presente patto impegna le parti a rispettarlo in buona fede. Dal punto di visto giuridico non libera i soggetti che lo sottoscrivono da eventuali responsabilità in caso di mancato rispetto delle normative relative al contenimento dell'epidemia COVID-19, delle normative ordinarie sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché delle Linee Guida Nazionali e Regionali applicabili ai Centri Educativi Diurni per minori.

Il genitore
(o titolare della responsabilità genitoriale)

_____

Il responsabile del Centro Educativo Diurno per Minori

_____

Sezione seconda

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA REGIONALE

(Codice interno: 421544)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 659 del 26 maggio 2020

Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022. Articolo 48 del 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" e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019.

[Servizi sociali]

Note per la trasparenza:
Si propone l'approvazione del nuovo Piano di Azioni Positive valido per il triennio 2020-2022, in attuazione all'articolo 48 del D.Lgs n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"* e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, pena il divieto di nuove assunzioni comprese le categorie protette.

Il Vicepresidente Gianluca Forcolin, di concerto con l'Assessore Elena Donazzan, riferisce quanto segue.

Con Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inteso "dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro."

Oltre a richiamare il ruolo propositivo e propulsivo che le Amministrazioni svolgono per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, la Direttiva citata ha "l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche."

Le indicazioni fornite dalla direttiva sono esplicitamente "destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)".

La Direttiva, quindi, dopo aver richiamato le disposizioni vigenti suggerisce alcune concrete azioni, prima tra tutte garantire ed esigere l'osservanza delle norme che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

L'articolo 48 del 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"*, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive quali strumenti prioritari tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità.

La Giunta regionale del Veneto, già nel 2008 con propria DGR n. 1973 del 15 luglio, approvò, di concerto con l'allora Comitato Pari Opportunità, sentite le Organizzazioni Sindacali (OO.SS), la Consigliera regionale di parità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing, il primo Piano triennale di Azioni Positive (PAP).

Con DGR n. 1298 del 23 Luglio 2013, su proposta del CUG, sentite le OO.SS. e la Consigliera regionale di parità, fu approvato il secondo PAP valido per il triennio 2013-2015.

Con il successivo PAP 2017-2019, approvato con DGR n. 611 del 8 maggio 2017, che ha ora esaurito la sua valenza programmatoria, era stato definito, anticipando quanto già indicato dalla recente Direttiva sopra richiamata, un progressivo processo di integrazione con il piano della misurazione della performance organizzativa, riconoscendo la responsabilità dirigenziale nell'attuazione delle singole azioni e coinvolgendo gli OIV di Giunta e Consiglio e il CUG nella costituzione di un

Comitato di Monitoraggio e verifica del PAP stesso.

L'**Allegato A)** alla presente deliberazione, di cui fa parte integrante, rappresenta, quindi, il nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 ed è stato predisposto considerando le indicazioni fornite dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri e alla luce delle valutazioni e dei suggerimenti del Comitato di Monitoraggio e verifica in esito al precedente Piano 2017-2019. Sono stati, inoltre, considerati i suggerimenti e le annotazioni pervenuti dal CUG, dalla Consigliera di Fiducia e dalla Consigliera di Parità regionale, nonché dalle OO.SS. territoriali di comparto e dalle rispettive RSU e OIV per le strutture della Giunta e del Consiglio, a seguito della trasmissione, effettuata con note prot. n. 0055282 del 5/2/2020 e prot.n. 0056876 del 6/2/2020 per i pareri previsti ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.

Le azioni individuate nell'allegato PAP sono precedute da una breve rassegna delle disposizioni vigenti a livello europeo e nazionale in materia di pari opportunità, antidiscriminazione e conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Segue, poi, un'analisi del contesto regionale che riassume i risultati dei PAP precedenti e, in particolare, gli strumenti individuati dall'amministrazione regionale per monitorare e promuovere il benessere lavorativo, le pari opportunità e le misure di conciliazione della vita lavorativa con la vita personale e famigliare. All'interno del quadro di contesto regionale, come indicato dalla più volte citata Direttiva, è stata inserita una breve analisi dell'organizzazione regionale, distinta per genere ed età, a partire dai dati del personale operante sia nelle strutture della Giunta che del Consiglio e tratta dalla relazione predisposta dal CUG.

Il format utilizzato per schematizzare le Azioni concrete individuate nel PAP, **Allegato A)** alla presente deliberazione di cui fa parte integrante, è quello suggerito dall'allegato 1 - Sezione 2 e 3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, raggruppando le stesse azioni in Iniziative di cui sono esplicitati gli obiettivi, gli attori coinvolti, le misurazioni e i beneficiari e classificate nelle seguenti 3 Aree Strategiche corrispondenti ciascuna ad una delle finalità sopra ricordate:

A - Prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e gestione del personale;

B - Rafforzamento del CUG e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;

C - Promozione delle pari opportunità nell'organizzazione del lavoro, nello sviluppo di carriera e nella conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Le azioni proposte sono azioni concrete di monitoraggio e verifica del rispetto delle disposizioni vigenti, di analisi e valutazione dei dati relativi all'attività di gestione del personale, di formazione e di assegnazione degli incarichi e delle rispettive indennità, finalizzate ad individuare precocemente e prevenire eventuali discriminazioni, sia dirette che indirette, ma anche di indagine, in particolare del rischio stress-lavoro correlato e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché di diffusione e pubblicazione dei risultati delle stesse indagini e di studi di fattibilità relativi sia al bilancio di genere che alla mappatura delle competenze al fine di favorire il rafforzamento della funzione del CUG e, in generale, una maggior condivisione e lo sviluppo culturale del personale regionale e della dirigenza per promuovere le pari opportunità e sostenere adeguate misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Da ultimo, si evidenzia in particolare che, accogliendo l'osservazione proposta dalla Consigliera regionale di Parità, si è ritenuto utile mantenere il "Comitato di Monitoraggio e verifica del PAP" come strumento di coordinamento tra amministrazione, CUG e rispettivi OIV di Giunta e Consiglio, accentuandone la valenza operativa e valorizzandone la funzione di monitoraggio e verifica in itinere, modificandone perciò la denominazione in "Gruppo di lavoro per il monitoraggio e la verifica" anziché "Comitato di Monitoraggio e verifica" e prevedendo una relazione di aggiornamento annuale del PAP stesso da redigere e presentare entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

Nel complesso, il Direttore della Direzione Organizzazione e Personale, ove necessario, darà corso con propri decreti alle procedure di attuazione delle azioni positive individuate dal presente Piano.

Ciò premesso, si propone di adottare il Piano di Azioni Positive valido per il triennio 2020-2022 di cui all'**Allegato A)**, parte integrante del presente provvedimento, elaborato dalla competente Direzione Organizzazione e personale in collaborazione con il CUG, sentita la Consigliera regionale di parità, le OO.SS. territoriali di comparto e i rispettivi OIV per le strutture della Giunta e del Consiglio.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta regionale il seguente provvedimento.

LA GIUNTA REGIONALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato, con i visti rilasciati a corredo del presente atto, l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, e che successivamente alla definizione di detta istruttoria non sono pervenute osservazioni in grado di pregiudicare l'approvazione del presente atto;

- VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57, come novellato dall'art. 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183;
- VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", ed, in particolare, l'articolo 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l'articolo 42, che definisce le azioni positive come le "... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, ... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";
- VISTO il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 recante "*Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*" e, in particolare, l'articolo 28, secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere...";
- VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni",* che ha previsto, tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
- VISTA la Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante "*Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" e, in particolare, l'articolo 14;
- VISTO il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante "*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*";
- VISTA 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*";
- VISTA la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017, n. 3 "*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*";
- VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019, n. 2 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*";
- VISTE la Legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53 "Autonomia del consiglio regionale" e, in particolare, l'art.2, comma 2, lettera a) della Legge regionale 31 dicembre 2012 n. 54 "*Legge regionale per l'ordinamento e le attribuzioni delle strutture della Giunta regionale in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 "Statuto del Veneto"*";
- VISTI i decreti del Segretario Generale della Programmazione n. 13 del 27 settembre 2016 e n. 6 del 6 giugno 2019 di costituzione e ridefinizione della composizione del Comitato Unico di Garanzia della Regione del Veneto, ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001, art. 57, come modificato dalla Legge n. 183/2010, art. 21;
- VISTE le note prot. n. 78247 del 18/2/2020, prot. n. 73363 del 14/2/2020, prot. n. 100053 del 2/3/2020, in risposta alle note prot. n. 0055282 del 5/2/2020 e prot. n. 0056876 del 6/2/2020 con le quali si chiedevano i pareri obbligatori e facoltativi agli organismi previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

delibera

1. di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", il Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022 così come definito nel documento di cui all'**Allegato A**), parte integrante del presente provvedimento;
2. di incaricare la Direzione Organizzazione e Personale di dare esecuzione al presente provvedimento, in collaborazione con il CUG, gli OIV di Giunta e Consiglio e con gli altri soggetti regionali preposti alle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere organizzativo;
3. di trasmettere, per il tramite della competente Direzione Organizzazione e Personale, il presente provvedimento all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ai fini dell'attuazione del Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022 nell'ambito delle strutture del Consiglio regionale, trattandosi di adempimento obbligatorio ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e connesso con l'attività del CUG della Regione del

Veneto, rappresentativo di tutto il personale regionale di Giunta e Consiglio;

4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa a carico del bilancio regionale;
5. di pubblicare il presente provvedimento nel Bollettino Ufficiale della Regione del Veneto.

REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2020 – 2022

78cf58e9

OBIETTIVI GENERALI E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'Amministrazione regionale predispone il presente Piano Triennale di Azioni Positive, ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo 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*" e in attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, sentito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) e la Consigliera regionale di parità.

Con la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inteso, su sollecitazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione in accordo con il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete perché promuovano e diffondano la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e, in linea con i principi costituzionali, abbiano un ruolo propositivo e propulsivo nella rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, sul luogo di lavoro.

In particolare, la Direttiva evidenzia come il principio del *gender mainstreaming*, così come codificato nell'art.1, comma 4, del Codice delle Pari Opportunità, sopra richiamato (D.Lgs. n. 198/2006), non abbia "trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale".

La Direttiva è destinata, perciò, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, "ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)".

Le linee di indirizzo, contenute nella Direttiva suddetta, sostituiscono la precedente Direttiva del 23 maggio 2007 recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" e aggiornano alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, al fine di orientare le amministrazioni pubbliche nel valorizzare il benessere di chi lavora e contrastare qualsiasi forma di discriminazione, come, appunto, già previsto dal Decreto Legislativo n. 198/2006.

Si richiamano, quindi, le norme vigenti di carattere generale, quali il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", in particolare gli articoli 7 e 57, così come novellato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, cosiddetto "Collegato lavoro", la Legge n. 300 del 1970, cosiddetto "Statuto dei diritti dei lavoratori", il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (art. 8) che, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, riconosce la rilevanza del principio di pari opportunità anche nell'ambito della misurazione e della valutazione della performance organizzativa delle pubbliche amministrazioni, nonché la Risoluzione del parlamento europeo del 9 giugno 2015, la Strategia Europea 2020 e tutte le disposizioni nazionali seguenti che puntano a favorire l'occupazione femminile e l'introduzione di una più ampia flessibilità nell'organizzazione del lavoro che consenta una maggior conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita personale e famigliare per entrambi i generi.

Invita, perciò, le pubbliche amministrazioni a vigilare sulla puntuale e corretta applicazione delle disposizioni vigenti e ad attivarsi, effettuando indagini, studi e attività di monitoraggio, per avviare azioni concrete che consentano di rimuovere eventuali discriminazioni dirette e indirette: il Piano triennale di Azioni Positive, predisposto con il coinvolgimento attivo del CUG, viene individuato come strumento per promuovere quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti nonché l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

In aggiunta alla normativa già sopra ricordata dalla Direttiva stessa, si elencano brevemente le disposizioni intervenute a partire dal 2015 in attuazione al cosiddetto "Jobs Act" e alla Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia) che hanno apportato modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001), al TU sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) e al Codice Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006) e introdotto il Lavoro Agile o "smart working" anche nel settore pubblico (DD. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 80 e n. 81 e D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151) in aggiunta all'istituto del "telelavoro" per favorire una maggior conciliazione dei tempi di lavoro e di vita per entrambi i generi.

Al riguardo si evidenzia come l'emergenza sanitaria intervenuta in Italia dal mese di febbraio 2020 ha visto il susseguirsi di provvedimenti governativi finalizzati principalmente al contenimento e alla prevenzione della diffusione dell'infezione pandemica Covid-19 che, di fatto, hanno accelerato un processo di riorganizzazione

del lavoro nelle amministrazioni pubbliche introducendo la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile o smart working come ordinaria (art. 87 del DL 17 marzo 2020 n.18).

A partire dal primo Decreto Legge 23 febbraio 2020 n.6 fino ai successivi Decreti Legge n. 18 e n. 19 di marzo 2020, alle Direttive e alle Circolari del Ministro della Pubblica Amministrazione di marzo, aprile e maggio 2020, fino all'ultimo DPCM 26 aprile 2020 sono state individuate modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa che per molte lavoratrici e lavoratori nonché per le pubbliche amministrazioni stesse richiedono disponibilità all'innovazione continua, flessibilità e nuove capacità.

Si comprende, perciò, la previsione della Direttiva più volte citata che prevede l'inserimento di un aggiornamento annuale del Piano triennale di Azioni Positive all'interno del più ampio Piano della Performance dell'Ente: il PAP si configura, quindi, come la cornice triennale entro la quale attuare e monitorare annualmente le iniziative e le azioni proposte.

Infine, si evidenzia che, a partire dal Decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha approvato nella seduta del 23 novembre 2017 il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne con la realizzazione di una serie di azioni e misure volte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa prevenzione che parte dall'educazione e dalla formazione al lavoro.

IL CONTESTO REGIONALE

La Regione del Veneto, per statuto e per sensibilità culturale e sociale, ha sempre cercato di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità tra uomini e donne, favorendo l'equilibrio di genere sia nell'accesso e nel trattamento che nelle condizioni di lavoro, nonché garantire l'assenza di ogni forma di violenza e di discriminazione, diretta e indiretta e la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
Già a partire dal 2008 la Giunta regionale, con propria deliberazione n. 1973 del 15 luglio, di concerto con il Comitato Pari Opportunità (CPO), sentite le Organizzazioni sindacali, la Consigliera regionale di parità e il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing e, come suggerito dagli artt. 42 e 48 del "Codice delle Pari opportunità", aveva adottato il **Piano triennale di Azioni Positive (PAP)** quale strumento principe per promuovere le pari opportunità all'interno dell'organizzazione regionale.

Successivamente nel 2011, in attuazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, il CPO e il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing sono stati sostituiti dal CUG che, come prima azione, ha aggiornato il "**Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto"** (Allegato A - DGR n. 1266 del 3 luglio 2012), mantenendo la figura della/del **Consigliera/e di Fiducia**, figura suggerita dal Parlamento Europeo (Risoluzione A3-0043/94) come strumento di prevenzione e di garanzia a tutela della dignità della persona, contro la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro.

Il **CUG**, rinnovato e aggiornato con Decreto del Segretario Generale della Programmazione della Giunta regionale n. 6 del 6 giugno 2019 e con Decreto del Segretario Generale del Consiglio regionale n. 22 del 17 aprile 2019, svolge le funzioni previste dalla normativa nei confronti di tutto il personale regionale, comparto e dirigenza, di Giunta e Consiglio e agisce secondo un proprio Regolamento approvato con DGR n. 1300 del 23 luglio 2013. Nell'espletamento dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica si relaziona, perciò, con i vertici amministrativi sia della Giunta che del Consiglio regionale e si avvale del supporto tecnico-operativo della Direzione Organizzazione e Personale della Giunta regionale e di una sede ubicata a Venezia in Palazzo Sceriman. Inoltre, come previsto dall'art. 57, c.1, lett. d) del D.Lgs. 165/2001, modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, al CUG sono resi disponibili fondi specifici nei capitoli di spesa 100135 e 102489 "Spese per le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", del Bilancio regionale annuale.

L'approvazione nel 2013, su proposta del CUG, con DGR n. 1298 del 23 luglio 2013 del secondo PAP, valido per il triennio 2013-2015 e nel 2017 del terzo PAP 2017-2019 (DGR n. 611 del 8 maggio) denotano come l'amministrazione regionale ritenga il PAP lo strumento principe per garantire e promuovere azioni concrete finalizzate a rimuovere eventuali discriminazioni dirette e indirette e a promuovere le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

Tutti i piani precedenti, come il presente piano, sono costruiti, pertanto, **valorizzando il confronto con il CUG e con gli altri soggetti che, a vario titolo, sono individuati e preposti dalla normativa nazionale e regionale a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e incaricati di promuovere e garantire il benessere, le pari opportunità e le politiche contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro**, nella convinzione che il lavoro congiunto e la costituzione di una rete interna tra i soggetti sia il modo più efficace per prevenire il disagio, le discriminazioni, le molestie e il mobbing e promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per tali motivi, anticipando le indicazioni della Direttiva n.2/2019, con DGR n. 681 del 14 maggio 2013, in attuazione al PAP 2013-2015, è stata costituita la "**Rete Interna per la Salute e il Benessere delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Veneto – RISB",** uno strumento flessibile di collaborazione che integra e potenzia le responsabilità relative al miglioramento del benessere organizzativo con la tutela della salute e della sicurezza in ambiente di lavoro, includendo nel medesimo gruppo di lavoro attivato dal Datore di lavoro con il Direttore responsabile della Direzione del personale, la presidente del CUG e la Consigliera di Fiducia, e coinvolgendo, qualora funzionali, anche le altre figure previste dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. quali il Medico Competente, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ed altri professionisti esperti.

Come sopra accennato, nel medesimo anno 2013, è stato approvato, in allegato alla DGR n. 1300 del 23 luglio, il Regolamento del CUG che prevede che il CUG stesso predisponga ogni anno, **entro il 30 marzo, una relazione sull'attività svolta e sulla situazione del personale regionale** riferita all'anno precedente, così come indicato anche dalla recente Direttiva più volte richiamata.

Un'altra raccomandazione della medesima Direttiva che l'Amministrazione regionale ha anticipato, già a partire dal 2004, è l'effettuazione di analisi, studi e indagini. In particolare, sono state promosse indagini di clima rivolte a tutto il personale regionale e ripetute con cadenza quasi quinquennale.

L'ultima **indagine,** svolta nel 2015 sia nelle strutture del Consiglio che della Giunta, ha utilizzato il questionario di rilevazione predisposto dall'ANAC (ex CIVIT), rivisto e leggermente ampliato con alcuni specifici quesiti per rilevare oltre **al livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e il gradimento sulla valutazione del proprio superiore gerarchico, anche il gradimento e la fruizione degli istituti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro**: tale indagine si ritiene possa essere replicata nel corso del 2020, prevedendo altresì una lettura più ampia e condivisa degli esiti che consenta di definire nuove e più mirate azioni positive per il benessere lavorativo di tutto il personale.

Da ultimo, sembra utile ricordare come nel 2018, con DGR n. 1407 del 02 ottobre 2018, sia stato individuato e nominato, per il personale in servizio nella Giunta regionale, **il Responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità** e come sia stata avviata, tra le strutture della Giunta, una ricognizione delle eventuali problematiche che possono rappresentare una fonte di disagio e di discriminazione al completo inserimento lavorativo di tali lavoratrici/lavoratori.

Si è, quindi, consapevoli che tante azioni positive sono state avviate ma che la **diffusione di una cultura di parità e soprattutto di rispetto della diversità** che caratterizza la dignità di ogni persona, richiede di essere ancora perseguita come obiettivo, approfondendo e perfezionando e, ancor più, moltiplicando le azioni già avviate.

Pertanto, tra le azioni positive indicate **per il prossimo triennio 2020-2022** si ritiene necessario **riproporre, oltre alle indagini e analisi di dati, azioni formative/informative sulla normativa e sulle disposizioni vigenti ma anche sulle innovazioni legislative** volte a perseguire obiettivi di parità, prevenzione delle discriminazioni e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Inoltre, il PAP 2017-2019, appena concluso, aveva previsto un monitoraggio e una verifica in itinere dei processi avviati durante il periodo di validità del PAP e degli esiti delle azioni positive, in ottica di valutazione delle ricadute sulle pari opportunità di genere e di antidiscriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto: era stato, perciò, costituito uno specifico **Comitato di monitoraggio e verifica del PAP** con il compito di aggiornare annualmente, qualora necessario, il PAP stesso.

A conclusione, quindi, del PAP relativo al triennio appena terminato e ai fini della predisposizione del Piano 2020-2022, si riportano di seguito alcuni suggerimenti, proposti dal Comitato suddetto, elencandoli con riferimento a ciascuna delle aree strategiche individuate dal PAP precedente 2017-2019:

Area 1 – Promozione del benessere e delle pari opportunità di tutto il personale regionale comprensivo del personale provinciale: si suggerisce di introdurre, nel Piano Formativo annuale, insieme alle attività di formazione/aggiornamento sulle soft skill per migliorare il lavoro in TEAM e per favorire il senso di appartenenza, anche attività di formazione sulla cultura organizzativa in generale, sulla sensibilizzazione al cambiamento e sulla prevenzione e gestione dei conflitti. Tali azioni formative vanno rivolte a tutto il personale compresa la dirigenza.

Area 2 – Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale, benessere lavorativo, tutela della salute e promozione della sicurezza sul luogo di lavoro: viene suggerito di rendere continuative e routinarie le attività di monitoraggio e analisi delle informazioni volte a valutare l'evoluzione di carriera del personale e l'eventuale discriminazione di genere ed età nell'assegnazione degli incarichi, prevedendone anche la pubblicazione e diffusione dei risultati e collegandole sia al Piano della Performance che alla formazione della dirigenza e non solo del personale del comparto.

Area 3 – Promozione delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi vita-lavoro e contrasto alle discriminazioni: in relazione alle attività di promozione e implementazione dell'istituto del telelavoro, secondo la nuova disciplina regionale di cui alla DGR 1481 del 26/09/2016 e della normativa statale, viene suggerito di diffondere e ampliare la modalità innovativa di "Lavoro Agile", avviata in modo sperimentale nel corso del 2019 sia per le strutture della Giunta che del Consiglio regionale, ridefinendo contestualmente la disciplina del Telelavoro e implementando la messa a regime delle Linee Guida relative alla nuova modalità di lavoro.

Tali suggerimenti, unitamente alle proposte e osservazioni effettuate, in particolare, dal CUG, dalla Consigliera di Parità e dalle OO.SS. sono stati considerati ai fini dell'individuazione delle **azioni da proporre per il nuovo triennio 2020-2022.**

Inoltre, così come previsto dalla recente Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 che prevede un **rafforzamento della funzione del CUG, un maggior collegamento con l'OIV** e, quindi, propone di **aggiornare annualmente il PAP "entro il 31 gennaio, anche come allegato al *Piano della Performance*"** si è ritenuto di mantenere il "Comitato di monitoraggio e verifica del PAP" rinominandolo in "**Gruppo di monitoraggio e verifica del PAP",** valorizzando la funzione di monitoraggio e verifica in itinere già assegnata dal PAP precedente e accentuandone la valenza più operativa assegnandogli anche il compito di predisporre i suggerimenti per l'aggiornamento annuale del PAP.

Nell'ambito delle azioni di rafforzamento della funzione del CUG, in ottica di collaborazione con l'amministrazione, è stata individuata e promossa dal CUG stesso una specifica azione di monitoraggio degli esiti dei processi valutativi distinta per genere, età e categoria, sia in relazione a tutto il personale regionale sia distinguendo per singola struttura di appartenenza.

Con riferimento specifico, poi, alle azioni positive relative alla promozione e diffusione del telelavoro e del Lavoro Agile e, in generale **all'adozione da parte dell'amministrazione regionale di strategie e modalità organizzative di lavoro che favoriscano una maggior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, anche in coerenza e in continuità con il PAP precedente e alla luce delle recenti disposizioni emergenziali per la prevenzione e il contenimento della pandemia di Covid-19, sono state inserite **specifiche azioni che consentano di valutare gli esiti e i benefici, in termini di ottimizzazione organizzativa per l'amministrazione e di benessere per le/i lavoratrici/ori,** derivanti dall'adozione del Lavoro Agile.

Tuttavia, prima di presentare in forma analitica le singole azioni, classificate secondo le Aree Strategiche di intervento suggerite, appunto, dalle finalità richiamate dalla Direttiva, si ritiene utile riportare alcuni dati sintetici relativi al contesto organizzativo del personale regionale.

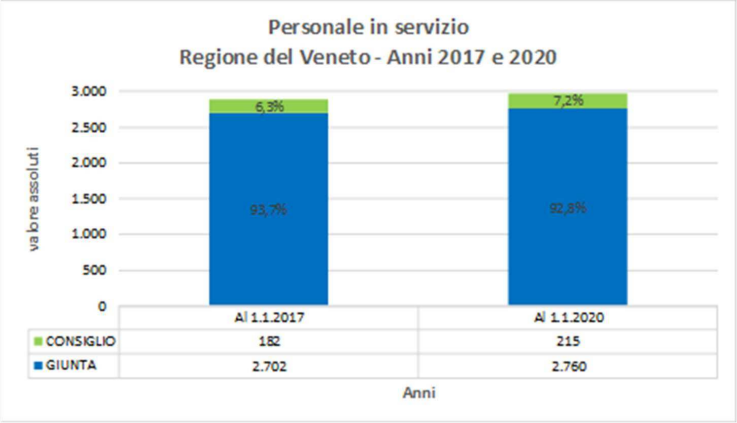
DATI RELATIVI AL CONTESTO ORGANIZZATIVO[1]

[1] I dati per la presentazione del contesto sono stati forniti per il personale della Giunta regionale dal Sistema Informativo della Direzione Organizzazione e personale – UO Organizzazione e sviluppo e, per il personale del Consiglio regionale, dall'Ufficio Amministrazione personale e servizi - Unità Risorse Umane del Servizio Amministrazione, Bilancio e Servizi (SABS) e sono stati successivamente elaborati dalla PO Benessere organizzativo, pari opportunità e politiche antidiscriminazione della UO Organizzazione e sviluppo della Direzione Organizzazione e personale della Giunta.

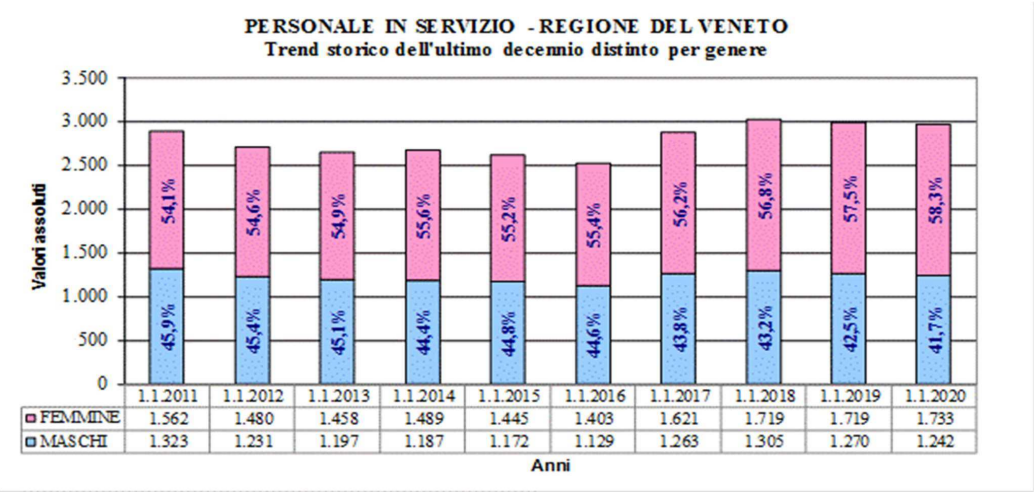
Al **1 gennaio 2020** il personale regionale complessivo ammonta a **2.975 unità,** risultando in crescita (+3,2%) rispetto al Piano precedente (al 1.1.2017 era pari a 2.884 persone) e leggermente in diminuzione (-0,5%) rispetto all'anno precedente (al 1.1.2019 il personale complessivo risultava pari a 2.989 persone).

Il personale in servizio nelle strutture del Consiglio regionale, con n. 215 persone, vede aumentare il suo peso percentuale su tutto il personale regionale rispetto all'inizio del PAP precedente (dal 6,3% del 1.1.2017 al 7,2% del 1.1.2020).

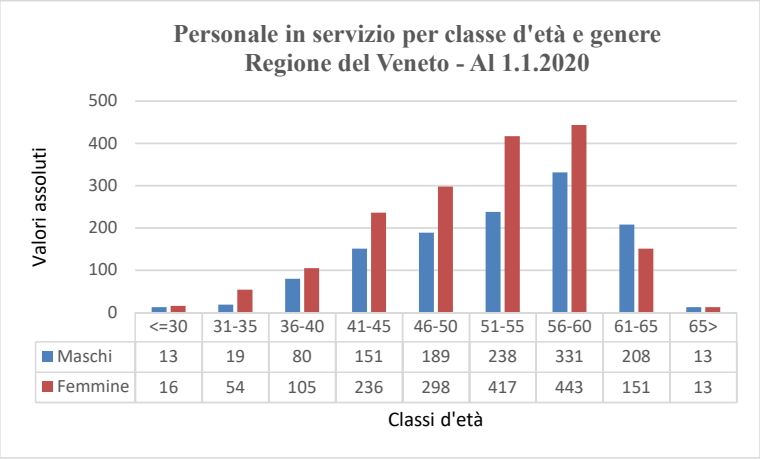
Si evidenzia, tuttavia, che un peso consistente all'interno del personale del Consiglio, lo occupa il personale assegnato ai gruppi politici (circa il 20%), che se non considerato nel calcolo, riduce la percentuale relativa a 5,8 % (n. 172 persone su un complessivo di n. 2.932 persone).



Con riferimento alla diversa **composizione per genere** si osserva come la componente femminile sia in continuo aumento negli ultimi anni attestandosi ormai oltre il 58% del personale regionale.

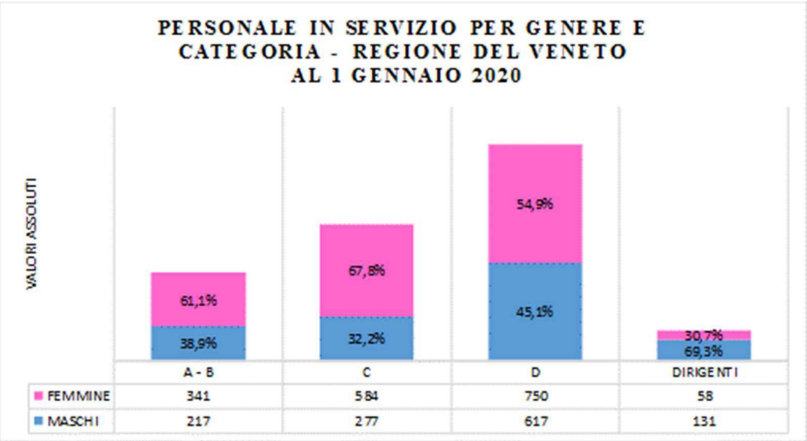


Considerando la distribuzione del **personale per genere e classi d'età** si evidenzia come il genere femminile sia prevalente in tutte le classi d'età, con l'esclusione della classe di età 61-65, dove prevale il genere maschile. L'età media per le donne è pari a poco più di 51 anni mentre gli uomini si attestano su un'età media più elevata, attorno a 53 anni.

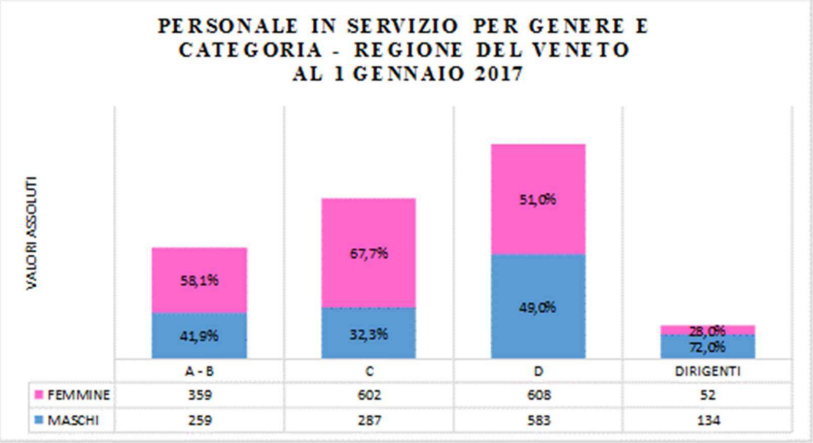


	<=30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	65>
Maschi	13	19	80	151	189	238	331	208	13
Femmine	16	54	105	236	298	417	443	151	13

La distribuzione percentuale per genere, risulta essere ancora molto **diversa a seconda della categoria professionale:** si può osservare, infatti, come il **personale femminile sia ancora prevalente nelle categorie A-B e C,** in categoria D sia sostanzialmente paritario, mentre la **categoria dirigenziale** è ancora per oltre 2/3 composta dal **genere maschile**, sebbene la percentuale osservata al 1.1.2020 sia in lieve diminuzione rispetto a quella del 1.1.2017.



	A - B	C	D	DIRIGENTI
FEMMINE	341	584	750	58
MASCHI	217	277	617	131



Nel seguito, alla luce del diverso peso del personale del Consiglio e della Giunta sul personale complessivo e della differente organizzazione, si ritiene interessante riproporre l'approfondimento, contenuto nella Relazione presentata dal CUG per il 2017-2018, distinguendo i due contesti organizzativi di Giunta e Consiglio.

1. IL PERSONALE DELLA GIUNTA

I dati considerati nelle tabelle di seguito riportati sono relativi al personale in servizio nelle strutture della Giunta **regionale nel periodo di valenza del PAP 2017-2019.**

Considerando la distribuzione percentuale **per genere** del personale in servizio al 1.1.2019 nelle strutture della Giunta regionale si osserva ancora come, in generale, sia prevalente il peso percentuale del genere femminile sul personale complessivo ed anzi, risulti leggermente aumentato rispetto al 1.1.2017. (da 56,1% a 57,8%).

Come già osservato, il genere femminile risulta prevalente in tutte le categorie professionali, ad eccezione della categoria dirigenziale.

Personale dipendente in servizio nella Giunta Regionale del Veneto - Al 1 Gennaio 2017

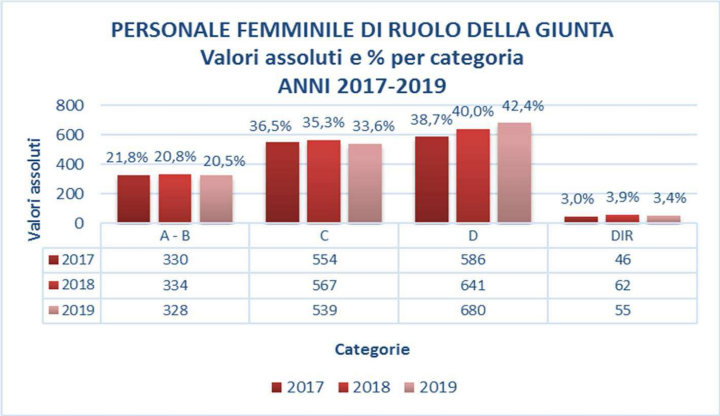
QUALIFICA	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	% di cat.
A - B	238	41,9%	330	58,1%	568	21,0%
C	269	32,7%	554	67,3%	823	30,5%
D	554	48,6%	586	51,4%	1.140	42,2%
Tot. cat. A-D	**1.061**	**41,9%**	**1.470**	**58,1%**	**2.531**	**93,7%**
DIRIGENTI	125	73,1%	46	26,9%	171	6,3%
TOTALE	**1.186**	**43,9%**	**1.516**	**56,1%**	**2.702**	**100,0%**

Personale dipendente in servizio nella Giunta Regionale del Veneto - Al 1 Gennaio 2019

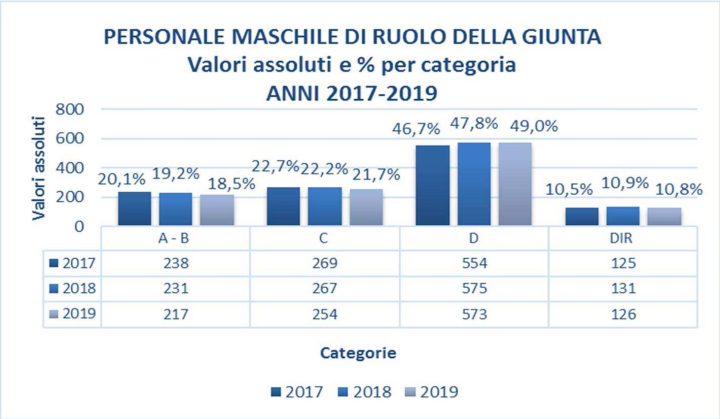
QUALIFICA	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	% di cat.
A - B	217	39,8%	328	60,2%	545	19,7%
C	254	32,0%	539	68,0%	793	28,6%
D	573	45,7%	680	54,3%	1.253	45,2%
Tot. cat. A-D	**1.044**	**40,3%**	**1.547**	**59,7%**	**2.591**	**93,5%**
DIRIGENTI	126	69,6%	55	30,4%	181	6,5%
TOTALE	**1.170**	**42,2%**	**1.602**	**57,8%**	**2.772**	**100,0%**

Nota: Non è stato considerato il personale in servizio presso le strutture di supporto politico

Considerando, la **distribuzione per categoria e genere**, si conferma ancora quanto già osservato, ossia come il genere femminile sia prevalentemente situato nelle categorie medio basse, con quasi il 55% del personale femminile nelle categorie A-B e C, un ulteriore 42,5% in categoria D e solo il rimanente 3,4% nella categoria dirigenziale.



Tra il personale di genere maschile si osserva, invece, una percentuale di dirigenti che copre quasi l'11% mentre il rimanente personale maschile risulta equamente distribuito tra la categoria D e l'insieme delle categorie A-B e C.



Si conferma, quindi, uno sbilanciamento di genere a favore del genere femminile nelle categorie professionali di livello più basso e del genere maschile in quelle più elevate.

Considerando **l'assegnazione degli incarichi attribuiti al personale in categoria D,** si può osservare, dalla tabella sotto riportata, come quasi il 47% del personale della categoria risulti assegnatario di un incarico.

Personale dipendente in servizio nella Giunta di categoria D per tipologia di incarico, distinta per genere. Al 1.1.2019

TIPOLOGIA INCARICO	F	%	%DF	M	%	%DM	TOT.	%	%D	M/F
Alta Professionalità	10	58,8%	1,5%	7	41,2%	1,2%	17	2,9%	1,4%	0,7
Posizione Organizzativa (A)	56	36,4%	8,2%	98	63,6%	17,1%	154	26,3%	12,3%	1,8
Posizione Organizzativa (B)	55	43,7%	8,1%	71	56,3%	12,4%	126	21,5%	10,1%	1,3
Posizione Organizzativa (C)	142	49,1%	20,9%	147	50,9%	25,7%	289	49,3%	23,1%	1,0
TOTALE	**263**	**44,9%**	**38,7%**	**323**	**55,1%**	**56,4%**	**586**	**100,0 %**	**46,8 %**	**1,2**

Legenda: F = numero del personale di genere femminile;
% = personale per tipologia di incarico e genere specifico diviso il totale del personale con quello stesso incarico;
%DF = personale per tipologia di incarico di genere femminile diviso tutto il personale di genere femminile in categoria D;
M = numero del personale di genere maschile

%DM = personale per tipologia di incarico di genere maschile diviso tutto il personale di genere maschile in categoria D;
%D = personale per tipologia di incarico diviso tutto il personale in categoria D;
M/F = personale maschile diviso il personale femminile con il medesimo incarico

Nota: Non è stato considerato il personale in servizio presso le strutture di supporto politico

Con riferimento alla tipologia dell'incarico assegnato, si evidenzia ugualmente una disparità di genere soprattutto nelle posizioni con maggior potere organizzativo (PO A) mentre le posizioni di più elevato valore professionale (Alte Professionalità) sono leggermente sbilanciate sul genere femminile (7 uomini su 10 donne). Al riguardo, però, c'è da segnalare che inizialmente tale incarico è stato assegnato solo ad una specifica professionalità, quella di avvocato e solo negli ultimi anni sono state attribuite anche ad altre professionalità.

Dai dati, dagli indici e dagli indicatori sopra riportati, potrebbe apparire una pressoché parità di genere nell'assegnazione delle Posizioni Organizzative di tipo C (quelle con un compenso economico più basso e con meno potere organizzativo) dal momento che risulta lieve la differenza tra la percentuale di donne funzionario in categoria D che hanno assegnato un incarico di POC rispetto agli uomini (21 donne a fronte di 26 uomini) mentre tale indicatore risulta quasi doppio (18 uomini ogni 10 donne) per il personale con Posizione Organizzativa di tipo A (quella con il compenso economico più elevato e con maggior carico organizzativo). Anche tra le posizioni Organizzative di tipo B (quelle intermedie) vi è una maggior percentuale di uomini assegnatari di PO che non di donne.

Con riferimento agli **incarichi dirigenziali** si osserva come siano ancora prevalentemente assegnati agli uomini con un rapporto di 9 uomini a 1 per i dirigenti apicali, di 26 a 10 per i dirigenti di direzione e di 22 uomini ogni 10 donne per i rimanenti incarichi dirigenziali.

Personale dirigente in servizio nella Giunta per tipologia di incarico, distinto per genere. Al 1.1.2019

TIPOLOGIA INCARICO	F	%	M	%	TOT.	%	M/F
Dirigenti apicali	1	10,0%	9	90,0%	10	6,5%	9,0
Dirigenti di Direzione	10	27,8%	26	72,2%	36	23,2%	2,6
Altri incarichi dirigenziali	34	31,2%	75	68,8%	109	70,3%	2,2
TOTALE	**45**	**29,0%**	**110**	**71,0%**	**155**	**100,0%**	**2,4**

Nota: Non è stato considerato il personale in servizio presso le strutture di supporto politico e il personale comandato, in distacco in uscita e con incarichi presso altre amministrazioni.

2. IL PERSONALE DEL CONSIGLIO

Si presentano ora le medesime tabelle sintetiche di dati del personale in servizio nelle strutture del Consiglio regionale al 1.1. 2017 e al 1.1.2019.

Personale dipendente in servizio nel Consiglio Regionale del Veneto - Al 1 Gennaio 2017

QUALIFICA	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	% di cat.
A - B	21	42,0%	29	58,0%	50	27,5%
C	18	27,3%	48	72,7%	66	36,3%
D	29	56,9%	22	43,1%	51	28,0%
Tot. cat. A-D	**68**	**40,7%**	**99**	**59,3%**	**167**	**91,8%**
DIRIGENTI	9	60,0%	6	40,0%	15	8,2%
TOTALE	**77**	**42,3%**	**105**	**57,7%**	**182**	**100,0%**

Personale dipendente in servizio nel Consiglio Regionale del Veneto - Al 1 Gennaio 2019

QUALIFICA	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	% di cat.
A - B	20	46,5%	23	53,5%	43	26,9%
C	15	28,3%	38	71,7%	53	33,1%
D	25	51,0%	24	49,0%	49	30,6%
Tot. cat. A-D	**60**	**41,4%**	**85**	**58,6%**	**145**	**90,6%**
DIRIGENTI	9	60,0%	6	40,0%	15	9,4%
TOTALE	**69**	**43,1%**	**91**	**56,9%**	**160**	**100,0%**

Nota: Non è stato considerato il personale in servizio presso le strutture di supporto politico

Si può notare come il personale ad inizio 2019 risulti essere diminuito di 22 unità, pari a -12%, rispetto al personale complessivo di 182 dipendenti in servizio 1.1.2017.

La riduzione maggiore si è avuta nel **genere** femminile che è passato da complessivi 105 dipendenti a 91 (-13,3%) rimanendo, comunque, oltre la metà del personale complessivo (57%), mentre il genere maschile ha avuto una riduzione del 10,4%, aumentando di quasi un punto percentuale il peso sul personale complessivo (dal 42,3% al 43,1%).

Tali variazioni si sono verificate nelle **categorie professionali** del comparto lasciando del tutto invariata la classe dirigente, a prevalenza maschile (2/3 dei dirigenti sono di genere maschile).

Tra il personale del Consiglio, i dirigenti rappresentano quasi un decimo del personale (15 dirigenti su 160 dipendenti complessivi).

Considerando la distribuzione per categoria professionale e genere si osserva come il **genere femminile sia prevalente nelle categorie più basse A-B e C**, mentre nella categoria D vi è ormai un sostanziale equilibrio tra i due generi, con ancora una leggera prevalenza del genere maschile (51%), più evidente nella qualifica dirigenziale (60%).

I due grafici sopra riportati evidenziano quanto già rilevato, ossia come negli ultimi tre anni ci sia stato un leggero calo di personale in tutte le categorie, ad eccezione della classe dirigente e come tale riduzione abbia favorito un riequilibrio tra i due generi, maschile e femminile, soprattutto nella categoria D.

Considerando **l'assegnazione degli incarichi attribuiti al personale in categoria D**, si può osservare, dalla tabella sotto riportata, come il 51% del personale della categoria risulti assegnatario di un incarico.

Con riferimento alla tipologia di incarico assegnato, si evidenzia ugualmente una disparità di genere soprattutto con riferimento alle posizioni con maggior potere organizzativo (AP e PO A) che risultano essere assegnate in numero più che triplo al genere maschile, mentre le altre posizioni sono leggermente sbilanciate sul genere femminile (complessivamente, tra PO B e PO C, 10 donne su 5 uomini).

Personale dipendente in servizio nel Consiglio di categoria D per tipologia di incarico, distinta per genere. Al 1.1.2019

TIPOLOGIA INCARICO	F	%	%DF	M	%	%DM	TOT.	%	%D	M/F
Alta Professionalità	3	21,4%	0,4%	11	78,6%	1,9%	14	56,0%	1,1%	3,7
Posizione Organizzativa (A)	3	30,0%	12,5%	7	70,0%	28,0%	10	40,0%	20,4%	2,3
Posizione Organizzativa (B)	4	80,0%	16,7%	1	20,0%	4,0%	5	20,0%	10,2%	0,3
Posizione Organizzativa (C)	6	60,0%	25,0%	4	40,0%	16,0%	10	40,0%	20,4%	0,7
TOTALE	**13**	**52,0%**	**54,2%**	**12**	**48,0%**	**48,0%**	**25**	**100,0%**	**51,0%**	**0,9**

Legenda: F = numero del personale di genere femminile;
% = personale per tipologia di incarico e genere specifico diviso il totale del personale con quello stesso incarico;
%DF = personale per tipologia di incarico di genere femminile diviso tutto il personale di genere femminile in categoria D;
M = numero del personale di genere maschile;

%DM = personale per tipologia di incarico di genere maschile diviso tutto il personale di genere maschile in categoria D;
%D = personale per tipologia di incarico diviso tutto il personale in categoria D;
M/F = personale maschile diviso il personale femminile con il medesimo incarico

Nota: Non è stato considerato il personale in servizio presso le strutture di supporto politico

Per quanto riguarda gli **incarichi dirigenziali** si nota, per le strutture del Consiglio, complessivamente una quasi equa ripartizione di genere con un rapporto di 8 dirigenti uomini su 6 donne. Entrando maggiormente nel dettaglio si osserva che quasi tutti gli incarichi apicali sono attribuiti al genere maschile (ad eccezione di 1) e, viceversa, tra gli incarichi dirigenziali non apicali prevale il genere femminile. Si evidenzia, tuttavia, che essendo i numeri molto bassi, qualsiasi inferenza sui dati risulta inficiata da variazioni del tutto casuali.

Personale dirigente in servizio nel Consiglio per tipologia di incarico, distinto per genere. Al 1.1.2019

TIPOLOGIA INCARICO	F	%	M	%	TOT.	%	M/F
Dirigenti apicali	0	0,0%	1	100,0%	1	7,1%	1,0
Dirigenti di Servizio	1	16,7%	5	83,3%	6	42,9%	5,0
Altri incarichi dirigenziali	5	71,4%	2	28,6%	7	50,0%	0,4
TOTALE	**6**	**42,9%**	**8**	**57,1%**	**14**	**100,0%**	**1,3**

Nota: Non è stato considerato il personale in servizio presso le strutture di supporto politico e il personale comandato, in distacco in uscita e con incarichi presso altre amministrazioni.

AREE DI INTERVENTO

Il presente Piano, per quanto già sopra ampiamente esplicitato, si articola nelle seguenti aree strategiche di intervento suggerite anche dalle finalità indicate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

A - Prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e gestione del personale;
B - Rafforzamento del CUG e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
C - Promozione delle pari opportunità e organizzazione del lavoro, sviluppo di carriera e conciliazione dei tempi di vita-lavoro

Per ciascuna area strategica sono stati individuati obiettivi generali e più iniziative con i relativi obiettivi specifici, singole azioni, attori coinvolti, misurazioni, indicatori e beneficiari delle azioni, in termini di incidenza percentuale di genere, nonché l'eventuale capitolo di spesa con le risorse impegnate, come previsto dal Format, allegato 1 – Sezione 2 e 3 della Direttiva stessa.

AREA STRATEGICA A - PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo Generale: Garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, in ambito lavorativo, in particolare quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale e alla disabilità, con riferimento alle politiche di reclutamento e gestione del personale.

Iniziativa n. 1	**Monitorare eventuali discriminazioni nelle politiche di reclutamento**
Obiettivo:	Con riferimento specifico alle procedure di reclutamento e assegnazioni incarichi, dirigenziali e non dirigenziali, devono essere individuate eventuali discriminazioni e monitorato il rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità e di divieto di discriminazione.
Azioni:	- Verificare osservanza disposizioni in materia di equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso (cfr. art. 57, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001); - Monitorare procedure di reclutamento e incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale al fine di individuare eventuali disequilibri e differenze che non tengano conto del principio di pari opportunità (cfr. art. 35, comma 3, lett. c) e art. 19, commi 4-bis e 5 ter del D.Lgs. 165/2001, artt. 27, 31 e 42, comma 2, lett.d) del D.Lgs. 198/2006 e art. 11, comma 1, lett.h) della L. n. 124/2015)
Attori coinvolti:	Per quanto di rispettiva competenza: Giunta regionale: Area Programmazione e sviluppo strategico - Direzione Organizzazione e personale; Consiglio regionale: Servizio amministrazione, bilancio e servizi
Misurazione:	Indicatori: - n. concorsi banditi nell'anno; - n. componenti commissioni per genere; - % componenti commissioni di genere maschile per commissione; - % presidenti di commissione di genere femminile; - n. dirigenti in servizio al 31.12 per tipo di incarico distinto per genere; - n. dipendenti in servizio al 31.12 per categoria e tipo di incarico distinto per genere
Beneficiari:	- n. dirigenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere; - n. dipendenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere
Spesa:	
Nota Metodologica:	Il personale complessivo è formato sia dal n. di dirigenti che dal n. di dipendenti in servizio: è comprensivo del personale a tempo indeterminato e determinato; è escluso il personale comandato in uscita o in distacco o con incarichi presso altre amministrazioni e il personale assegnato alle strutture politiche; è invece compreso il personale comandato in entrata o in distacco da altre amministrazioni; per il personale dirigente va specificato se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e il livello di inquadramento (1° o 2° fascia).

Iniziativa n. 2	**Prevenire eventuali discriminazioni nelle politiche di gestione del personale e assegnazione incarichi**
Obiettivo:	Con riferimento specifico alle procedure di assegnazioni incarichi, dirigenziali e non dirigenziali e nella gestione del personale assegnato, favorire la conoscenza e il rispetto delle disposizioni in tema di responsabilità dirigenziale per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, pari opportunità e divieto di discriminazione e, in particolare, del Codice di comportamento (Allegato A - DGR 1266/2012)
Azioni:	- Promuovere corsi di formazione e di aggiornamento professionale obbligatori rivolti specificatamente alla dirigenza e a chi ha compiti di responsabilità e gestione di risorse umane assegnate, sulla normativa in materia di antidiscriminazione, pari opportunità e gestione del personale con particolari approfondimenti sull'inclusione delle diversità (diversity management e age-diversity management) e sulla prevenzione e gestione dei conflitti. - Pubblicare i dati e i risultati della misurazione degli indicatori nella Intranet regionale della Giunta e del Consiglio
Attori coinvolti:	Per quanto di rispettiva competenza: Giunta regionale: Area Programmazione e sviluppo strategico - Direzione Organizzazione e personale; Consiglio regionale: Servizio amministrazione, bilancio e servizi
Misurazione:	Indicatori: - n. ore di formazione organizzate nell'anno per area tematica management e gestione del personale; - n. partecipanti ai corsi di formazione nell'area tematica management e gestione del personale, per categoria professionale, tipologia di incarico e genere; - n. dirigenti in servizio responsabili di struttura per tipologia di struttura e genere che hanno frequentato i corsi di formazione/n. dirigenti in servizio responsabili di struttura per tipologia di struttura e genere; - n. dipendenti in servizio per categoria professionale e tipo di incarico distinto per genere
Beneficiari:	- n. dirigenti in servizio responsabili di struttura per tipologia di struttura e genere; - n. dirigenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere; - n. dipendenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere
Spesa:	- Capitolo 5022 "Spese di formazione, aggiornamento e reclutamento del personale regionale (art. 128, l.r. 10/06/1991, n.12)"
Nota Metodologica:	Il personale complessivo è formato sia dal n. di dirigenti che dal n. di dipendenti in servizio: è comprensivo del personale a tempo indeterminato e determinato; è escluso il personale comandato in uscita o in distacco o con incarichi presso altre amministrazioni e il personale assegnato alle strutture politiche; è invece compreso il personale comandato in entrata o in distacco da altre amministrazioni; per il personale dirigente va specificato se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e il livello di inquadramento (1° o 2° fascia).

Iniziativa n. 3	**Monitorare eventuali discriminazioni nelle politiche di gestione del personale**
Obiettivo:	Con riferimento specifico alle procedure di assegnazioni incarichi, dirigenziali e non dirigenziali, devono essere individuate eventuali discriminazioni e monitorato il rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità e di divieto di discriminazione anche con indicazione della retribuzione e delle indennità conferite.
Azioni:	- Monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le rispettive retribuzioni e le indennità al fine di individuare eventuali disequilibri e differenze che non tengano conto del principio di pari opportunità (cfr. art. 19, commi 4-bis e 5 ter del D.Lgs. 165/2001 e art.27-29 e 42, comma 2, lett.d) del D.Lgs. 198/2006 e art. 11, comma 1, lett.h) della L. n. 124/2015); - Pubblicare i dati e i risultati della misurazione nella Intranet regionale della Giunta e del Consiglio; - Promuovere uno studio di fattibilità del Bilancio di genere
Attori coinvolti:	Per quanto di rispettiva competenza: Giunta regionale: Area Programmazione e sviluppo strategico - Direzione Organizzazione e personale e Area Risorse Strumentali – Direzione Bilancio e ragioneria; Consiglio regionale: Servizio amministrazione, bilancio e servizi
Misurazione:	Indicatori: - n. posti disponibili per dirigenti e n. posti PO vacanti; - n. Avvisi banditi nell'anno per tipologia di incarico; - n. dirigenti in servizio al 31.12 distinto per genere, tipo di incarico e retribuzione netta media percepita nell'anno; - n. dipendenti in servizio al 31.12 distinto per genere, tipo di incarico e indennità media percepita nell'anno; - % dipendenti di categoria D per genere e tipologia di incarico; - % dirigenti per genere e tipologia di incarico dirigenziale
Beneficiari:	- n. dirigenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere; - n. dipendenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere
Spesa:	
Nota Metodologica:	Il personale complessivo è formato sia dal n. di dirigenti che dal n. di dipendenti in servizio: è comprensivo del personale a tempo indeterminato e determinato; è escluso il personale comandato in uscita o in distacco o con incarichi presso altre amministrazioni e il personale assegnato alle strutture politiche; è invece compreso il personale comandato in entrata o in distacco da altre amministrazioni; per il personale dirigente va specificato se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e il livello di inquadramento (1° o 2° fascia). Il valore delle retribuzioni nette in Euro, medio nell'anno, è calcolato considerando la somma delle retribuzioni nette in Euro di tutto il personale a tempo pieno con quell'incarico distinto per genere, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc), al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

AREA STRATEGICA B - RAFFORZAMENTO DEL CUG E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE LAVORATIVO, DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo Generale: Favorire la conoscenza del CUG e degli strumenti attivati dall'amministrazione regionale per promuovere e garantire le pari opportunità, il benessere lavorativo e la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, in linea con la valutazione dei rischi e, in particolare, del rischio stress lavoro-correlato di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Iniziativa n. 1	**Rafforzamento del CUG**
Obiettivo:	Promuovere la diffusione delle informazioni relative alle funzioni (propositive, consultive e di verifica) e all'attività del CUG
Azioni:	- Organizzare eventi informativi e/o formativi sul ruolo e i compiti del CUG - Diffondere l'opuscolo informativo sugli strumenti promossi dall'amministrazione regionale per favorire il benessere e la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori. - Monitorare gli esiti dei processi valutativi sia in relazione a tutto il personale che per singole strutture di appartenenza, in rapporto alle differenze di genere, di ruolo e di età
Attori coinvolti:	CUG In collaborazione, per quanto di rispettiva competenza, con: Giunta regionale: Area Programmazione e sviluppo strategico - Direzione Organizzazione e personale; Consiglio regionale: Servizio amministrazione, bilancio e servizi
Misurazione:	Indicatori: - n. corsi di formazione e/o eventi informativi effettuati nell'anno dal CUG - n. partecipanti ai corsi di formazione e/o eventi informativi per genere e categoria professionale; - n. dirigenti partecipanti a corsi di formazione e/o eventi informativi organizzati dal CUG per genere/n. personale dirigente in servizio al 31.12 distinto per genere; - distribuzione percentuale del personale per categoria, genere e fascia di esito valutazione; - distribuzione % del personale dipendente con istituti di flessibilità lavorativa/congedo per tipologia di istituto/congedo (maternità/parentale/L.104/92), per genere e fascia di esito valutazione
Beneficiari:	- n. dirigenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere; - n. dipendenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere
Spesa:	- Cap. 100135 "Spese per le attività del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – acquisto di beni e servizi (art. 5, D.Lgs n. 30/03/2001, n. 165 – art. 4, L.R. 29/11/2001, n. 39)

Nota Metodologica:	Il personale complessivo è formato sia dal n. di dirigenti che dal n. di dipendenti in servizio: è comprensivo del personale a tempo indeterminato e determinato; è escluso il personale comandato in uscita o in distacco o con incarichi presso altre amministrazioni e il personale assegnato alle strutture politiche; è invece compreso il personale comandato in entrata o in distacco da altre amministrazioni; per il personale dirigente va specificato se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e il livello di inquadramento (1° o 2° fascia).

Iniziativa n. 2	**Promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo**
Obiettivo:	Favorire la collaborazione tra il CUG, la Consigliera di Fiducia, l'OIV e gli altri organismi previsti dalla Direttiva PCM n.2/2019, quale il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (art. 39 ter DLgs 165 del 2001) e l'attività della Rete interna per il Benessere lavorativo costituita dalla Giunta regionale con DGR 681/2013.
Azioni:	- Effettuare specifiche indagini sul clima lavorativo con riferimento al benessere del personale, alla motivazione e alla valutazione della performance; - Raccogliere e monitorare gli esiti dell'attività e i suggerimenti della Consigliera di Fiducia, quelli derivanti dal gruppo di lavoro della RETE interna per il Benessere, dal supporto psicologico sia al personale (SAP) che all'amministrazione e dall'OIV; - Analizzare i dati, pubblicare i risultati e redigere eventuali misure per azioni compensative
Attori coinvolti:	CUG In collaborazione, per quanto di rispettiva competenza, con: Giunta regionale: Area Programmazione e sviluppo strategico - Direzione Organizzazione e personale; Consiglio regionale: Servizio amministrazione, bilancio e servizi
Misurazione:	- n. atti/report di pubblicazione analisi e misure compensative >=1; - n. persone, distinte per genere, categoria professionale e incarico che hanno fruito del servizio SAP nel mese/n. ore erogate di servizio nel mese >=1; - n. persone neoassunte per genere e categoria che hanno fruito di formazione specifica/persone neoassunte medesima categoria e genere
Beneficiari:	- n. dirigenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere; - n. dipendenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere
Spesa:	- Cap. 100135 "Spese per le attività del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – acquisto di beni e servizi (art. 5, D.Lgs n. 30/03/2001, n. 165 – art. 4, L.R. 29/11/2001, n. 39) - capitolo 100722 "Altre spese per il personale (L.R. 31/12/2012, n. 54)"
Nota Metodologica:	Il personale complessivo è formato sia dal n. di dirigenti che dal n. di dipendenti in servizio: è comprensivo del personale a tempo indeterminato e determinato; è escluso il personale comandato in uscita o in distacco o con incarichi presso altre amministrazioni e il personale assegnato alle strutture politiche; è invece compreso il personale comandato in entrata o in distacco da altre amministrazioni; per il personale dirigente va

	specificato se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e il livello di inquadramento (1° o 2° fascia).

Iniziativa n. 3	**Promozione della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro**
Obiettivo:	Favorire la collaborazione tra il CUG, l'OIV e gli altri organismi previsti dalla Direttiva PCM n.2/2019 quale il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (art. 39 ter DLgs 165 del 2001), il Datore di Lavoro, l'RSPP, il Medico Competente, gli RLS e tutte le figure preposte per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.)
Azioni	- Effettuare l'aggiornamento della Valutazione di tutti i rischi con riferimento al genere e all'età e, in particolare, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato
Attori coinvolti:	Per quanto di rispettiva competenza: Giunta regionale: Area Programmazione e sviluppo strategico - Direzione Organizzazione e personale; Consiglio regionale: Servizio amministrazione, bilancio e servizi
Misurazione:	- Aggiornamento DVR; - n. atti/report di pubblicazione di misure compensative >=1;
Beneficiari:	- n. dirigenti in servizio per genere/personale complessivo in servizio medesimo genere; - n. personale dipendente in servizio per genere/personale complessivo in servizio medesimo genere
Spesa:	- Capitolo 100484 "Spese per la gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro e per la gestione della qualità (D.Lgs. 9/04/2008 n. 81)"
Nota Metodologica:	Il personale complessivo è formato sia dal n. di dirigenti che dal n. di dipendenti in servizio: è comprensivo del personale a tempo indeterminato e determinato; è escluso il personale comandato in uscita o in distacco o con incarichi presso altre amministrazioni e il personale assegnato alle strutture politiche; è invece compreso il personale comandato in entrata o in distacco da altre amministrazioni; per il personale dirigente va specificato se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e il livello di inquadramento (1° o 2° fascia).

AREA STRATEGICA C - PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SVILUPPO DI CARRIERA E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Obiettivo Generale: Sensibilizzare e responsabilizzare il personale regionale, in particolare la dirigenza, sulla normativa relativa alle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di lavoro e vita. Diffondere una cultura organizzativa orientata al rispetto della dignità della persona, alla condivisione delle responsabilità tra generi, generazioni e categorie professionali. Attuare coerentemente ed in maniera innovativa le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile: promuovere l'uniforme applicazione di detti istituti da parte delle Strutture regionali, sulla base dei criteri e delle direttive emanati dalla Giunta e dal Consiglio regionale.

Iniziativa n. 1	**Promozione delle pari opportunità e organizzazione del lavoro**
Obiettivo:	Garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, favorendo l'equilibrio di genere. Diffondere una cultura organizzativa improntata sulla collaborazione, sulla leadership e sulla prevenzione e gestione dei conflitti; introdurre moduli formativi specifici in materia di normativa sull'antidiscriminazione e sulle pari opportunità, sugli istituti di flessibilità e sulla conciliazione tempi di vita e lavoro.
Azioni:	- Promuovere corsi di formazione e aggiornamento rivolti a tutto il personale, anche dirigente, sulla cultura organizzativa, sul clima organizzativo e sulla normativa specifica in materia di antidiscriminazione, pari opportunità e leadership, introducendo appositi moduli formativi sugli istituti di conciliazione; - Avviare processi di inserimento per i neoassunti o per il rientro del personale dalla maternità o da lunghi periodi di assenza assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà; - Monitorare la partecipazione equilibrata per genere, categoria professionale e struttura del personale regionale ai corsi di formazione e aggiornamento per tipologia di corso (corsi a catalogo, su programma, obbligatori) e area tematica
Attori coinvolti:	Per quanto di rispettiva competenza: Giunta regionale: Area Programmazione e sviluppo strategico - Direzione Organizzazione e personale; Consiglio regionale: Servizio amministrazione, bilancio e servizi
Misurazione:	- N. corsi di formazione effettuati nell'anno in tema di pari opportunità, normativa antidiscriminazione e cultura organizzativa e n. partecipanti per genere; - N. partecipanti a corsi di formazione per tipologia (corsi a catalogo, su programma, obbligatori), categoria e genere/ totale personale per medesimo genere e categoria; - N. dirigenti partecipanti a corsi di formazione per genere nell'anno/n. medio dirigenti in servizio nell'anno distinto per genere
Beneficiari:	- n. dirigenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere; - n. dipendenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere

Spesa:	- Capitolo 5022 "Spese di formazione, aggiornamento e reclutamento del personale regionale (art. 128, l.r. 10/06/1991, n.12)"
Nota Metodologica:	Il personale complessivo è formato sia dal n. di dirigenti che dal n. di dipendenti in servizio: è comprensivo del personale a tempo indeterminato e determinato; è escluso il personale comandato in uscita o in distacco o con incarichi presso altre amministrazioni e il personale assegnato alle strutture politiche; è invece compreso il personale comandato in entrata o in distacco da altre amministrazioni; per il personale dirigente va specificato se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e il livello di inquadramento (1° o 2° fascia).

Iniziativa n. 2	**Promozione delle pari opportunità e sviluppo di carriera**
Obiettivo:	Promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali e garantire l'equilibrio di genere nello sviluppo di carriera.
Azioni:	- Prevedere la pubblicazione semestrale/annuale, sul sito intranet regionale, dell'elaborazione dei dati relativi a tutto il personale regionale al fine di monitorare l'equilibrio per genere ed età all'interno dell'organizzazione. Tali elaborazioni andranno effettuate con riferimento all'organizzazione regionale, distinte per genere ed età, prevedendo altresì la distinzione per categoria professionale, incarichi conferiti e relative indennità e retribuzioni. - Promuovere uno studio di fattibilità finalizzato alla mappatura delle competenze professionali quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare lo sviluppo di carriera del personale regionale.
Attori coinvolti:	Per quanto di rispettiva competenza: Giunta regionale: Area Programmazione e sviluppo strategico - Direzione Organizzazione e personale; Consiglio regionale: Servizio amministrazione, bilancio e servizi
Misurazione:	Indicatori: Si vedano i report previsti nell'allegato 1 alla Direttiva PCM 2/2019
Beneficiari:	- n. dirigenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere; - n. dipendenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere
Spesa:	
Nota Metodologica:	Il personale complessivo è formato sia dal n. di dirigenti che dal n. di dipendenti in servizio: è comprensivo del personale a tempo indeterminato e determinato; è escluso il personale comandato in uscita o in distacco o con incarichi presso altre amministrazioni e il personale assegnato alle strutture politiche; è invece compreso il personale comandato in entrata o in distacco da altre amministrazioni; per il personale dirigente va specificato se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e il livello di inquadramento (1° o 2° fascia). Il valore delle retribuzioni nette in Euro, medio nell'anno, è calcolato considerando la somma delle retribuzioni nette in Euro di tutto il personale a tempo pieno con quell'incarico distinto per genere, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc), al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

Iniziativa n. 3	**Promozione e implementazione degli istituti di flessibilità lavorativa: telelavoro e lavoro agile (smart working)**
Obiettivo:	Promuovere e implementare la modalità del Lavoro Agile e rivisitare la disciplina del telelavoro favorendone l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori anche con opportuna informazione.
Azioni:	- Diffondere e incentivare la modalità del Lavoro Agile e del telelavoro anche attraverso processi formativi/informativi del personale regionale (anche dirigente) all'utilizzo di strumenti digitali di collaborazione e ad una cultura gestionale più flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, valorizzando le forme collaborative. - Monitorare l'utilizzo del LA con riferimento alle domande presentate e ai progetti effettivamente approvati.
Attori coinvolti:	Per quanto di rispettiva competenza: Giunta regionale: Area Programmazione e sviluppo strategico - Direzione Organizzazione e personale; Consiglio regionale: Servizio amministrazione, bilancio e servizi
Misurazione:	- n. iscritti LA per genere e categoria professionale; - % di fruitori LA per genere su iscritti ; - n. giornate LA ; - n. giornate LA medie a persona; - n. iscritti Telelavoro per genere e categoria professionale: - n. giornate di telelavoro media mensile a persona in telelavoro
Beneficiari:	- n. dirigenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere; - n. dipendenti in servizio per genere/n. personale complessivo in servizio medesimo genere
Spesa:	- Capitolo 5022 "Spese di formazione, aggiornamento e reclutamento del personale regionale (art. 128, l.r. 10/06/1991, n.12)".
Nota Metodologica:	Il personale complessivo è formato sia dal n. di dirigenti che dal n. di dipendenti in servizio: è comprensivo del personale a tempo indeterminato e determinato; è escluso il personale comandato in uscita o in distacco o con incarichi presso altre amministrazioni e il personale assegnato alle strutture politiche; è invece compreso il personale comandato in entrata o in distacco da altre amministrazioni; per il personale dirigente va specificato se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e il livello di inquadramento (1° o 2° fascia).

GRUPPO DI LAVORO PER IL MONITORAGGIO E LA VERIFICA

Al fine di monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e verificare la realizzazione delle azioni riportate nel presente PAP, nonché individuare precocemente eventuali azioni correttive e facilitare il raccordo tra CUG, OIV e amministrazione, si prevede la costituzione di un gruppo di monitoraggio e verifica.

Tale gruppo, composto da personale con esperienza professionale in materia di pari opportunità e politiche del personale contro la discriminazione e per la promozione del benessere lavorativo verrà individuato dal Direttore della Direzione Organizzazione e Personale della Giunta in accordo con il Dirigente del Servizio Amministrazione Bilancio e Servizi (SABS) del Consiglio all'interno della Direzione e del SABS, sarà inoltre, formato da personale delegato dal CUG, dalla Consigliera di Fiducia della Regione del Veneto, nonché da personale appartenente agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) della Giunta e del Consiglio.

Il Gruppo di lavoro potrà avvalersi anche del supporto di altre figure specifiche, quali il medico competente o il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), nonché della collaborazione di personale di altre Strutture Regionali, qualora venga ritenuto utile.

Compito del Gruppo sarà monitorare le azioni intraprese e verificare i risultati previsti al fine di proporre eventuali modifiche/integrazioni del Piano stesso con ulteriori azioni finalizzate ad implementare misure organizzative innovative che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le pari opportunità e la promozione del benessere sul luogo di lavoro.

Il Gruppo di lavoro si riunirà di regola almeno una volta all’anno e potrà decidere una frequenza maggiore di incontro.

Nella sua prima riunione stabilirà il Piano di Monitoraggio ponendo attenzione sulle azioni del PAP sottoposte a verifica a fine 2020 e delineando gli obiettivi di verifica e la tempistica in cui saranno verificate le successive azioni.

Il Gruppo di lavoro redige annualmente, entro il 31 gennaio, una Relazione sui risultati del monitoraggio e delle verifiche effettuate che costituirà l’aggiornamento annuale del PAP e potrà essere allegata al Piano della Performance come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

La medesima relazione sarà trasmessa anche alle organizzazioni sindacali per conoscenza.