



Consiglio regionale della Calabria

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2019 - 2021

NORME DI RIFERIMENTO	1
PREMESSA.....	4
ANALISI DI CONTESTO.....	6
ANALISI DELLE RISORSE UMANE	7
IL CUG.....	10
PROSPETTIVE E OBIETTIVI GENERALI.....	11
AZIONI POSITIVE SPECIFICHE	12
1. FORMAZIONE	12
2. SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE	13
3. CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO	14
4. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE.....	16
5. RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI E DAI LUNGI PERIODI DI ASSENZA.....	17
6. PREVENZIONE E CONTRASTO DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO.....	18
MONITORAGGIO	19

NORME DI RIFERIMENTO

Nell'ordinamento giuridico italiano, il primo fondamento normativo in materia di pari opportunità sono i principi fondamentali sanciti dagli **articoli 2 e 3 della Costituzione**.

Nel diritto dell'Unione europea, il concetto di pari opportunità costituisce uno dei principi basilari per la costruzione dell'Europa e della sua identità. L'ordinamento europeo ha aperto la strada a una più forte considerazione della necessità di promuovere l'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze anche nelle politiche per il lavoro.

Le azioni positive in tema di pari opportunità sono presenti nella politica europea da tempo. La **raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio europeo del 13 dicembre 1984**, infatti, le definisce per la prima volta attraverso il loro fine di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro.

Il nostro ordinamento si è munito delle prime disposizioni in materia di pari opportunità con la **legge 10 aprile 1991, n. 125 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)** e il **decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144)**, che recepiscono le indicazioni della normativa europea.

Anche il **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)** disciplina la materia e prevede, all'art. 57, che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro, hanno l'onere di: riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro; garantire la partecipazione delle proprie dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione.

Con il **decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, legge 28 novembre 2005, n. 246)** vengono coordinati in un testo unico le disposizioni e i principi delle norme finalizzate ad attuare le pari opportunità, specificando le finalità e le linee di azione da seguire nelle pubbliche amministrazioni.

Si tratta di una normativa che prevede il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

L'art. 48 del decreto n. 198/2006 statuisce, infatti, che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini. Questi piani, anche al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione di assunzioni e promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione.

Un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati membri dell'Unione sono tenuti a conformarsi è rappresentato dalla **direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Sul piano triennale si è poi espressa la **direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche)**, che ha indicato l'importanza del ruolo delle amministrazioni pubbliche nello svolgimento di un'attività propositiva e propulsiva diretta a realizzare il principio delle pari opportunità, valorizzando le differenze nelle politiche del personale. La direttiva *de qua* ha specificato gli ambiti di azione sui quali le amministrazioni devono intervenire: l'organizzazione del lavoro, le politiche di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

Il **decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego)**, nel recepire la direttiva comunitaria, ha consolidato il principio antidiscriminatorio di genere, ampliandolo ed estendendolo a tutti i livelli nei diversi ambiti, in particolare in materia di occupazione, di lavoro, di retribuzione, accompagnandolo con sanzioni più severe. Ha ribadito che l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella

formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, piani, programmi, atti amministrativi, politiche e attività.

La **legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro)** ha poi innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora, e ha modificato alcune norme del testo unico del pubblico impiego.

In particolare, il decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dalla summenzionata legge n. 183/2010, all'art. 7, comma 1, stabilisce che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”. La norma evidenzia quali sono gli ambiti a maggior rischio di discriminazione ed evidenzia altresì la necessità di prestare attenzione anche a ogni forma di discriminazione indiretta.

L’art. 57 del decreto legislativo n. 165/2001, inoltre, introduce l’obbligo di costituire all’interno delle amministrazioni un **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (d’ora in poi **CUG**), con compiti propositivi, consultivi e di verifica nelle materie di competenza. Successivamente, la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011 individua le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Infine, l’art. 14 della **legge 7 agosto 2015, n. 124** (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) ribadisce la necessità per le pubbliche amministrazioni di adottare interventi rivolti a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

PREMESSA

In ottemperanza alle norme statali ed europee, il Consiglio regionale della Calabria, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 58 del 21 dicembre 2016, si è dotato del **piano di azioni positive per il triennio 2016-2018**, in attuazione del quale l'azione amministrativa è stata indirizzata alla realizzazione delle **pari opportunità**, della **valorizzazione professionale del personale** e di un complessivo **benessere organizzativo**.

L'adozione del piano di azioni positive, di durata triennale, non è soltanto un adempimento normativo, ma fornisce all'Amministrazione uno strumento adeguato a promuovere interventi volti a **superare le eventuali disparità di genere nell'ambito dell'Ente**, nonché a **sviluppare e sostenere la cultura delle pari opportunità tra le lavoratrici e i lavoratori attraverso forme di informazione e comunicazione**.

Il presente piano di azioni positive, in una visione di continuità programmatica e strategica, rappresenta un aggiornamento del precedente e mira al perseguimento, nell'ambito del Consiglio regionale della Calabria, dell'attuazione degli obiettivi di pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo, anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Sono, dunque, misure:

- speciali, in quanto specifiche e ben definite, adottate al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, tenuto conto dell'ambito lavorativo;
- temporanee, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra donne e uomini.

La legislazione vigente, attraverso lo strumento della pianificazione delle azioni positive, si prefigge di porre in essere nella pubblica amministrazione misure volte a sostenere principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, rimuovendo gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra donne e uomini, nonché favorendo, ove sussista la necessità, il riequilibrio del divario fra generi, attraverso la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate, con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza e, quindi, l'efficacia dell'azione amministrativa. Nessun

risultato di efficacia e di efficienza può essere raggiunto senza porre la giusta attenzione alle persone, alla loro condizione di uguaglianza sostanziale, alla loro motivazione al lavoro. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

ANALISI DI CONTESTO

Nel precedente triennio, l'Amministrazione ha intrapreso un percorso di crescita diretto a favorire l'applicazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane, nel tentativo di **favorire l'equilibrio tra responsabilità professionali e familiari, l'armonizzazione della vita professionale e privata**, nonché **la valorizzazione delle differenze** mediante un'azione di comunicazione volta alla sensibilizzazione del personale.

Si sono organizzati interventi formativi diretti a valorizzare il patrimonio delle risorse umane favorendo la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità del personale ed implementando le competenze tecniche e trasversali dello stesso. Nell'organizzare la formazione per i dipendenti del Consiglio regionale si sono privilegiati, in particolare, i corsi formativi svolti in sede, al fine di ricomprendere nell'orario di lavoro il tempo necessario alla formazione; sono stati altresì favoriti, a tal fine, i cambi dei turni pomeridiani.

Il nuovo disciplinare sull'orario di lavoro, i buoni pasto ed il trattamento di trasferta, adottato dalla delegazione trattante nella seduta del 13 dicembre 2017, ha contribuito in modo determinante all'attuazione dell'azione positiva diretta a facilitare la **conciliazione tra vita e lavoro e tra responsabilità professionali e familiari, riconoscendo alle lavoratrici e ai lavoratori una ancora più ampia flessibilità dell'orario di lavoro**.

L'intento dell'Amministrazione è stato fornire, nel rispetto della normativa vigente, ogni supporto utile al fine di **contemperare le esigenze organizzative con quelle personali, sociali e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori**.

È stata garantita, inoltre, **l'adeguata informazione sulle misure legislative vigenti a vantaggio dei neogenitori, delle lavoratrici e dei lavoratori diversamente abili e di quelli che assistono familiari**.

Nel 2016, l'Amministrazione ha predisposto un questionario somministrato al personale del Consiglio regionale e finalizzato a fornire informazioni sul benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a individuare eventuali criticità e peculiari esigenze nell'organizzazione della vita lavorativa. Nel questionario sono stati inseriti due nuovi ambiti d'indagine: l'uno relativo alle misure di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita privata, l'altro volto a individuare le situazioni lavorative che, secondo i dipendenti, necessitano di interventi migliorativi. Il questionario è stato ricompreso in una più generale **campagna di comunicazione sulle pari opportunità** rivolta al personale.

Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, è garantita dal Consiglio regionale, in attuazione della normativa vigente, la partecipazione delle donne nella misura minima di un terzo dei componenti.

ANALISI DELLE RISORSE UMANE

L'attività volta a programmare azioni positive non può prescindere dall'**analisi delle risorse umane del Consiglio regionale della Calabria**.

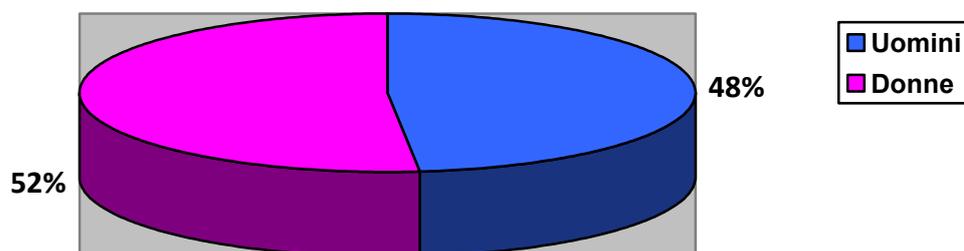
La scelta delle azioni più appropriate a garantire le migliori condizioni di pari opportunità fra donne e uomini, infatti, muove dall'esame della distribuzione di genere tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Amministrazione.

Di seguito, si riportano i **dati quali-quantitativi** più significativi riferiti alle risorse umane dell'Ente.

Comparto	Donne	Uomini
	177	159

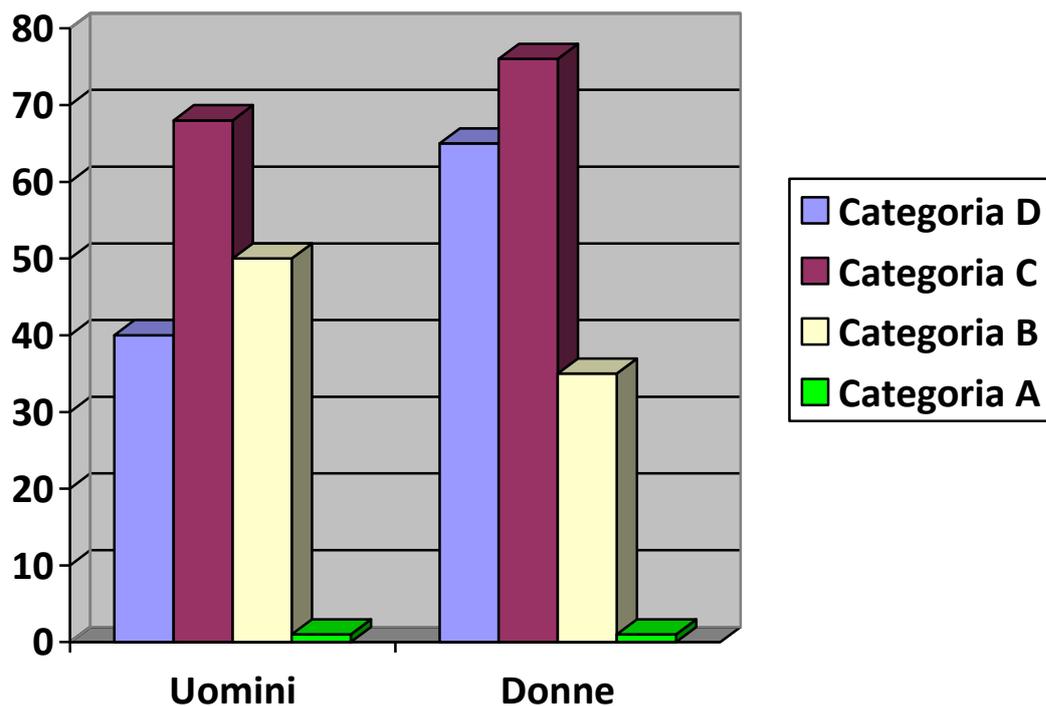
Dirigenza	Donne	Uomini
Segretario-Direttore Generale	0	1
Dirigenti	2	7

Tot.	Donne	Uomini
346	179	167



Risorse umane del Consiglio regionale della Calabria

Categorie del comparto	Uomini	Donne
Cat. A	1	1
Cat. B	50	35
Cat. C	68	76
Cat. D	40	65



Personale con contratto part-time

- 4 donne
- 2 uomini

Organismi rappresentativi dei dipendenti (R.S.U.)

- 5 donne
- 7 uomini

In Consiglio regionale, così come sopra rappresentato, si evidenzia una **sostanziale parità di genere** per tutti i profili professionali ad eccezione della dirigenza.

Le azioni del piano sono volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, a valorizzare le competenze di entrambi i generi e a promuovere nel contesto lavorativo la cultura delle pari opportunità.

IL CUG

Con determinazione del Segretario generale reg. gen. n. 528 del 23 giugno 2015 è stato istituito il **CUG del Consiglio regionale della Calabria**, al quale la legge assegna compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Il CUG del Consiglio regionale ha adottato un regolamento interno, in ottemperanza a quanto disposto dalla normativa vigente e persegue i seguenti obiettivi: garantire le pari opportunità; migliorare l'ambiente di lavoro attraverso il perseguimento del benessere organizzativo; lavorare per rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno (mobbing); promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che migliorano la qualità della vita dei lavoratori. **Dipendenti soddisfatti e un clima interno sereno e partecipativo rendono, invero, l'intera organizzazione più efficace ed efficiente.**

Al **CUG del Consiglio regionale della Calabria** è stata dedicata un'apposita **sezione del sito web istituzionale** per consentire al personale di conoscerne la composizione e per accrescere la consapevolezza delle funzioni e dell'azione dell'organismo.

PROSPETTIVE E OBIETTIVI GENERALI

L'Amministrazione prosegue adesso la propria azione rinnovando il piano e programmando le attività dirette alla sua attuazione.

La **pianificazione delle azioni positive** comporta per il Consiglio regionale della Calabria, diverse e sostanziali opportunità:

- **delineare un ulteriore percorso di crescita, diretto a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente;**
- **perseguire un maggiore benessere organizzativo;**
- **favorire l'armonizzazione della vita professionale e privata, assecondando, mediante una condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari;**
- **valorizzare le risorse umane anche al fine di una sempre migliore performance;**
- **adottare strumenti di sensibilizzazione, diffusione e comunicazione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.**

Le azioni positive inserite nel piano rappresentano un'ulteriore fase del processo intrapreso con l'adozione del piano 2016-2018, processo che sarà opportunamente monitorato, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

AZIONI POSITIVE SPECIFICHE

1. FORMAZIONE

OBIETTIVO	Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici.
DESCRIZIONE	Interventi formativi preferibilmente in house rispetto a quelli fuori sede, affinché l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro. Nella formulazione degli orari per la realizzazione dei corsi si tengono in primaria considerazione le esigenze delle lavoratrici in part-time e in generale delle lavoratrici. Si prevede altresì l'adozione delle modalità <i>e-learning</i> e <i>blended learning</i> (tipo misto), per integrare i vantaggi tipici dei corsi in aula con l'immediatezza della formazione <i>on line</i> .
DESTINATARI	Personale del Consiglio regionale
RISORSE FINANZIARIE	Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Ente
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano
STRUTTURE ORGANIZZATIVE PREPOSTE	Direzione generale - Settore Risorse Umane

2. SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

OBIETTIVO	Sperimentazione e introduzione del cosiddetto lavoro agile.
DESCRIZIONE	<p>Svolgere un'analisi di benchmarking, diretta a rilevare le esperienze di Amministrazioni simili al Consiglio regionale, che hanno già applicato questa forma di lavoro.</p> <p>Mappare le funzioni e i procedimenti delle strutture organizzative, al fine di individuare quali si prestino a essere svolte attraverso il lavoro agile e quali, invece, debbano essere escluse dall'applicazione dello smart working, anche in considerazione della specificità dell'attività istituzionale di un'assemblea legislativa regionale.</p> <p>Verificare le possibilità e le caratteristiche per delocalizzare alcune funzioni, riscontrare la non necessaria presenza fisica sul lavoro di una parte del personale, accertare il possibile uso di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, nonché la possibilità di monitorare e valutare i risultati conseguiti.</p>
DESTINATARI	Personale del Consiglio regionale
RISORSE FINANZIARIE	Eventuali oneri da individuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio dell'Ente.
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano
STRUTTURE ORGANIZZATIVE PREPOSTE	Direzione generale- Settore Risorse Umane

3. CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO

OBIETTIVO	Facilitare la conciliazione tra vita e lavoro, tra responsabilità professionali e responsabilità familiari, contemperando le esigenze dell'attività dell'Ente e dell'organizzazione del lavoro con quelle familiari dei lavoratori e delle lavoratrici.
DESCRIZIONE	<p>Agevolazioni orarie nei confronti delle lavoratrici e lavoratori pendolari e/o con specifiche esigenze familiari e/ o personali.</p> <p>Accoglimento delle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti.</p> <p>Considerazione di tutte le esigenze del personale legate a esigenze familiari e personali e a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità, a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; in presenza di particolari e documentate esigenze familiari, la fruizione di permessi congedi e aspettative previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, che richiedono una valutazione discrezionale da parte del Consiglio regionale, è agevolata da parte di ciascun dirigente anche provvedendo ad una redistribuzione dei carichi di lavoro.</p> <p>Informazione rivolta ai dipendenti riguardo tutte le opportunità che la legislazione vigente offre ai</p>

	<p>neopapà, alle neomamme, ai lavoratori disabili e a coloro che assistono familiari.</p> <p>Svolgimento di campagne di comunicazione volte alla conoscenza delle previsioni della contrattazione collettiva nazionale e decentrata, con particolare riferimento ai nuovi istituti contrattuali, come ad esempio le ferie solidali.</p>
DESTINATARI	Personale del Consiglio regionale
RISORSE FINANZIARIE	Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Ente
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano
STRUTTURE ORGANIZZATIVE PREPOSTE	Settore Risorse Umane e altre strutture organizzative interessate

4. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE

OBIETTIVO	Promuovere una continua attività diretta a informare il personale sull'importanza delle pari opportunità, partendo dal presupposto che la diversità è un fattore di arricchimento e di qualità. Favorire la conoscenza di ogni istituto contrattuale in materia.
DESCRIZIONE	Potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza. Realizzare indagini sul benessere organizzativo.
DESTINATARI	Personale del Consiglio regionale
RISORSE FINANZIARIE	Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Ente
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano
STRUTTURE ORGANIZZATIVE PREPOSTE	Tutte le strutture organizzative interessate

5. RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI E DAI LUNGI PERIODI DI ASSENZA

OBIETTIVO	Favorire durante i lunghi periodi di assenza il contatto tra lavoratori/ lavoratrici ed ambiente lavorativo e agevolare il reinserimento degli stessi dopo lunghi periodi di astensione dal lavoro.
DESCRIZIONE	Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative). Individuazione da parte dei dirigenti di forme di sostegno al rientro dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.
DESTINATARI	Personale del Consiglio regionale
RISORSE FINANZIARIE	Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Ente
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano
STRUTTURE ORGANIZZATIVE PREPOSTE	Tutte le strutture organizzative interessate

6. PREVENZIONE E CONTRASTO DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

OBIETTIVO	Garantire un ambiente di lavoro sicuro sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali e improntato al rispetto della persona e alla correttezza.
DESCRIZIONE	Mantenere un ambiente lavorativo privo di molestie, discriminazioni e mobbing, attraverso l'approvazione e l'applicazione di un codice etico.
DESTINATARI	Personale del Consiglio regionale
RISORSE FINANZIARIE	Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Ente
TEMPI DI ATTUAZIONE	Dalla data di approvazione del piano
STRUTTURE ORGANIZZATIVE PREPOSTE	Segretariato generale

MONITORAGGIO

Il presente piano ha durata triennale, le azioni positive descritte verranno, pertanto, attuate nel corso del periodo di vigenza dello stesso.

Sarà cura dell'Amministrazione effettuare un **controllo *in itinere* e raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato, al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione**, anche in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo.

L'Ente, inoltre, si impegna a **informare annualmente il CUG sullo stato di attuazione del piano**.

Il piano delle azioni positive è pubblicato sul sito web istituzionale in maniera evidente e accessibile.