



REGIONE BASILICATA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018

FONTI NORMATIVE

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

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

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

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

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

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

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

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” emanata dai Dipartimenti della Funzione pubblica e per le Pari opportunità



Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale è strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e per l'adozione di iniziative atte alla valorizzazione del benessere di chi lavora nella Regione Basilicata.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* (D.Lgs. n. 198/2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5/2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne: "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini, "speciali", perché non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

In particolare il Piano di azioni positive prevede il perseguimento degli obiettivi di pari opportunità e favorisce il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario di generi.

La strategia delle azioni positive, in senso più ampio, si occupa di rimuovere gli ostacoli che i dipendenti incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione professionale, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in generale;
- Superare quelle condizioni che nell'organizzazione e nella distribuzione del lavoro possono divenire pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale ovvero nel trattamento economico e retributivo a seconda del sesso, dell'età o di particolari condizioni legate a situazioni personali del dipendente;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei



REGIONE BASILICATA

quali esse sono sottorappresentate, in particolare ai livelli di responsabilità;

- Favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali mediante una diversa e più mirata organizzazione del lavoro.

La Regione Basilicata:

- ai sensi dell'art. 21 della L. n. 183/2010 e nel rispetto della Direttiva del 4 marzo 2011 (vedi fonti normative) con Determinazioni dirigenziali nn. 71AJ.2011/D.01951 del 21.09.2011 e 71AJ.2012/00013 del 23.01.2012, ha costituito Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) presso la Giunta regionale e con Determinazione dirigenziale n. 780.2012/D.110 del 24 febbraio 2012, come rettificata dalla Determinazione dirigenziale n. 780.2012/D.221 del 23 aprile 2012, presso il Consiglio regionale;
- con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 84 del 12/06/2012 sono state adottate le Linee guida modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Consiglio regionale della Basilicata;
- con nota prot. n. 54430/71AJ del 26.03.2012 ha preso atto del *Regolamento per il funzionamento del CUG della Giunta regionale di Basilicata*
- con Deliberazione di Giunta n. 1950 del 02.12.2008 ha approvato il "Piano di azioni positive per il triennio 2008-2010" e prorogato per le successive annualità
- con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 178 del 31 ottobre 2012 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 del Consiglio regionale della Basilicata;
- con Legge Regionale n. 7 del 16/04/2013 "Disposizioni nei vari settori di intervento della Regione Basilicata", art. 24 è stato istituito il ruolo unico del personale della Regione Basilicata;
- con Deliberazione di Giunta n. 106 del 03.02.2015 ha stabilito le modalità di attuazione del ruolo unico del personale della Regione Basilicata
- con Deliberazione di Giunta n. 1258 del 30.09.2015 ha provveduto ad aggiornare la propria dotazione organica per effetto del trasferimento del personale in servizio presso l'Agazia Lucana di Sviluppo ed Innovazione in Agricoltura (A.L.S.I.A.)



REGIONE BASILICATA

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) 2016-2018, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge 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, focalizza nella valorizzazione professionale e nel benessere organizzativo gli elementi fondanti per la realizzazione delle pari opportunità.

La promozione e attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale passa attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione nonché attraverso la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Nel corso del triennio 2016-2018 la Regione Basilicata intende realizzare le seguenti linee obiettivo:

- 1. PARI OPPORTUNITÀ E CONCILIAZIONE**
- 2. FORMAZIONE**
- 3. BENESSERE LAVORATIVO**

OBIETTIVO 1 PARI OPPORTUNITÀ E CONCILIAZIONE

E' necessario intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente favorendo l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione attraverso la realizzazione di interventi specifici sostenendo la cultura di genere.

La conoscenza della situazione di genere del personale della Regione Basilicata e la promozione dell'informazione sulla tematica delle pari opportunità è propedeutica alla verifica delle criticità su cui concentrare gli obiettivi da realizzare.

E' opportuno adottare una strategia integrata volta a favorire la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale. La mancata valorizzazione delle differenze all'interno di un ente, oltre ad essere elemento di disuguaglianza è anche causa di inefficienza, in quanto non utilizza al meglio le capacità e le competenze di tutti i soggetti.



REGIONE BASILICATA

Per conciliazione, in ambito lavorativo, si intende la possibilità di raccordare la vita professionale di donne e uomini con la sfera privata. I mutamenti economici e sociali, la maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro, la diversificazione dei modelli e dei carichi familiari, costituiscono importanti fattori di cambiamento a seguito dei quali conciliare diventa un aspetto centrale per lo sviluppo dell'occupazione femminile nel mondo produttivo.

L'Ente adotterà politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze ponendo attenzione alla persona anche attraverso una revisione della disciplina relativa all'applicazione degli strumenti del part-time, flessibilità dell'orario di lavoro e telelavoro. L'Ente si impegna a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali e a promuovere azioni innovative per il sostegno e la cura delle esigenze in tema di maternità, paternità, handicap e assistenza familiare.

Azioni proposte

1. Metodi innovativi per la sensibilizzazione

- a) Realizzazione di una campagna informativa finalizzata ad offrire un possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche attraverso una maggiore consapevolezza circa le opportunità presenti nella normativa in merito a permessi e congedi parentali;
- b) Raccolta, analisi e monitoraggio dei dati relativi alla situazione occupazionale delle dipendenti divisa per ufficio di appartenenza e categoria professionale volta a rilevare il rispetto di principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione delle donna nonché delle disposizioni legislative.

2. Ricongiungimento familiare

L'amministrazione, sulla scorta dei recenti orientamenti governativi in materia di mobilità del personale ai fini del ricongiungimento familiare, fatte salve le disposizioni normative vigenti (ex art. 42 bis D.Lgs 151/2001) prevede di elaborare percorsi che permettano ai dipendenti regionali di avvalersi delle opportunità legate a tali specifiche esigenze.



3. Disabilità

Per quanto riguarda le iniziative utili a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, oltretutto nel rispetto delle norme di sicurezza a carico del datore di lavoro, va segnalato che la Regione è in costante aggiornamento al fine di dotarsi di ausili per il personale con disabilità ed è particolarmente attenta all'accoglimento delle istanze con le quali il dipendente chiedi l'intervento da parte dell'Amministrazione per il superamento dei limiti e degli ostacoli presenti sul luogo di lavoro che potrebbero ripercuotersi sulla propria condizione psico-fisica. È prevista l'istituzione di uno sportello digitale con l'apertura di un helpdesk per la segnalazione delle problematiche legate all'ambiente, all'organizzazione e alla strumentazione sul luogo di lavoro.

4. Integrazioni alla disciplina del Part-time

Introduzione, in aggiunta alle modalità già previste dalla disciplina regionale e a quelle contemplate nel D.Lgs. n. 81/2015, di nuove opzioni che – attraverso modifiche limitatamente all'organizzazione del lavoro a cura dei responsabili delle strutture dell'ente – possono offrire la possibilità ai lavoratori e alle lavoratrici di far fronte alle responsabilità familiari o a particolari esigenze personali, in particolar modo se legati a problemi di salute propri o al disagio legato al pendolarismo, senza pregiudizio per il suo sviluppo professionale e per l'attività amministrativa.

Nuove forme di tempo parziale potranno consistere in:

- a) Prestazione lavorativa settimanale di ventisette (27) ore con articolazione sia orizzontale che verticale;
- b) Prestazione lavorativa settimanale di trenta (30) ore con articolazione di tipo verticale;
- c) Riduzione della prestazione lavorativa coincidente con la chiusura scolastica estiva (indicativamente nei mesi di luglio e agosto) attraverso la possibilità di accesso ad una delle forme di part-time previste limitatamente al periodo estivo di chiusura delle scuole o attraverso l'introduzione della modalità di part-time di tipo verticale annuale, che prevede la riduzione di 1/6 dell'obbligo lavorativo, calcolato su base



REGIONE BASILICATA

- annua, e che consenta la sospensione della prestazione lavorativa nei due mesi estivi ferma restando la piena prestazione da effettuare nei restanti mesi dell'anno;
- d) Possibilità di variare e/o ampliare i termini per l'inoltro della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro (vagliando la possibilità di consentire che la richiesta venga inoltrata in qualsiasi periodo dell'anno all'insorgenza di particolari e motivate esigenze legate a motivi di cura di anziani, disabili, familiari o a problemi personali di salute).

5. Flessibilità orario di lavoro

- a) L'Ente proporrà l'introduzione per i dipendenti che hanno diritto ad usufruire dei permessi di cui agli artt. 39 e 40 del D.lgs. 151/2001 e ss.mm.ii., di un orario di lavoro prolungato e flessibile, con articolazione su cinque giorni settimanali, considerando anche le esigenze dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e personale, ex art. 17, c. 4 lett. e) del CCNL 06/07/1995;
- b) Incremento di una fascia oraria di tolleranza di trenta (30) minuti sulla prestazione lavorativa giornaliera con possibilità di recuperi o riposi compensativi;
- c) Valutazione dell'opportunità di estendere il telelavoro domiciliare ad altri lavoratori eventualmente interessati, con ampliamento dell'impiego della modalità di lavoro a distanza anche a settori sinora non sperimentati, sfruttando le potenzialità offerte dallo sviluppo dell'amministrazione digitale e le opportunità previste dall'art. 14 della Legge n. 124/2015

Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.



REGIONE BASILICATA

6. Potenziamento della Banca Ore

Verrà presa in considerazione l'opportunità di potenziare la quantità di ore da depositare nella "Banca Ore" valutando le eventuali richieste e le particolari esigenze dei singoli dipendenti.

7. Asilo nido

Al fine di intervenire positivamente per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti, la Regione è impegnata nella realizzazione di un asilo nido aziendale presso le proprie strutture. I termini previsti per i lavori di strutturazione dei locali e di concessione del servizio di gestione ricadono entro l'anno 2016 cui seguiranno le opportune iniziative volte a rendere effettiva la fruizione del servizio.

Il servizio di asilo nido, in particolar modo se inserito nel contesto aziendale in cui i genitori lavorano, facilita l'accesso delle donne al lavoro e sostiene la conciliazione delle scelte professionali e familiari di entrambi i genitori, in un quadro di pari opportunità tra i generi.



OBIETTIVO 2 FORMAZIONE

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art. 1 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 26 del D.Lgs. 150/09 che indirizzano verso l'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane anche attraverso l'aggiornamento professionale riconoscendo i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti.

In generale, la Regione, intende investire nella formazione permanente quale strumento di qualificazione del personale e di miglioramento della *performance* organizzativa dell'Ente anche come accompagnamento nei processi di riconversione delle competenze attivati all'atto della riorganizzazione degli uffici.

Una particolare attenzione sarà rivolta alla "formazione personalizzata" che avrà carattere di occasionalità e specificità prevedendo l'utilizzo di adeguati strumenti premiali fondati sulla cultura del merito intesa come valorizzazione delle specifiche conoscenze, l'adozione di misure volte a favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo quale forma di inclusione e accompagnamento al momento del rientro.

Azioni proposte

- 1.** Analisi del fabbisogno formativo e indagine conoscitiva della platea dei beneficiari e della relativa distribuzione delle risorse necessarie in vista della predisposizione del *Piano Pluriennale di Programmazione Permanente Strategica e Operativa*;
- 2.** Organizzazione di seminari di approfondimento su tematiche legate alla cultura di genere e al benessere lavorativo favorendo il confronto tra dirigenti, dipendenti e organismi preposti a fornire elementi utili sulla corretta gestione del personale in termini di parità e contrasto alle discriminazioni;
- 3.** Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo attraverso l'affiancamento del dipendente da parte del responsabile del settore di appartenenza o di chi ha sostituito la persona assente per mantenere le competenze a un livello costante e rendere operativo il dipendente nel minor tempo possibile (progetto del buon rientro);



REGIONE BASILICATA

4. Partecipazione ad apposite iniziative formative tenute anche da personale interno in previsione di un percorso teso a favorire il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze dei lavoratori più “anziani” (progetto avvicendamento).

OBIETTIVO 3 BENESSERE LAVORATIVO

Nell'anno 2015 è stata realizzata per la prima volta un'indagine mirata a rilevare il grado di benessere organizzativo percepito dai dipendenti. I risultati dell'indagine conoscitiva, appena conclusa, sul benessere organizzativo, sono stati restituiti in apposita relazione pubblicata sul sito istituzionale nella sezione: *Amministrazione Trasparente > Performance > Benessere organizzativo*. L'iniziativa ha avuto lo scopo di fornire dati relativi allo stato di benessere organizzativo presente nell'Ente, a livello di condivisione del sistema di valutazione della *performance* percepito dai dipendenti e di dare una misura circa la valutazione del proprio superiore gerarchico. Nell'ambito dell'applicazione delle norme sul miglioramento dell'efficienza e della qualità delle amministrazioni pubbliche (D.Lgs. n.150/2009), l'Ente intende dare continuità alla rilevazione sul clima e sul benessere organizzativo e preveda di adottare azioni che aumentino l'efficacia dell'indagine e che migliorino le condizioni lavorative.

L'Ente si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente o a discriminarlo con atti vessatori correlati alla sfera privata o con trattamenti non paritari che ledono il principio di uguaglianza sostanziale. A tal fine l'Amministrazione si avvale dell'Ufficio della Consigliera regionale di parità e del CUG quali organismi a cui ogni lavoratore può rivolgersi in virtù delle funzioni ad essi attribuite di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini sul lavoro e di valorizzazione del benessere di chi lavora.



Azioni proposte

1. Somministrazione annuale del questionario di indagine sul benessere organizzativo a tutti i dipendenti e analisi delle risultanze con l'individuazione delle criticità;
2. Adozione di un Piano di miglioramento per il superamento delle criticità emerse;
3. Razionalizzazione dell'organizzazione logistica degli uffici attraverso un più efficiente utilizzo degli spazi a partire dalle necessità lavorative dei dipendenti di ruolo;
4. Realizzazione di un codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing;
5. Individuazione, in concorso con il CUG e con l'ufficio della Consigliera di parità, delle modalità operative per giungere all'istituzione di un punto di ascolto, con l'individuazione della figura del Consigliere di fiducia, cui rivolgere istanze e/o segnalazioni in ordine a situazioni di discriminazione diretta o indiretta, o persecuzione psicologica e violenza morale che si verificano nell'ambiente di lavoro da parte del datore di lavoro e/o di altri dipendenti nei confronti di un collega, valutando anche l'opportunità di utilizzare procedure telematiche per il ricevimento delle segnalazioni al fine di dare maggiori garanzie in termini di anonimato, per coloro che intendano mantenerlo.



DATI DEL PERSONALE

PERSONALE REGIONALE IN SERVIZIO PRESSO LA GIUNTA**TAB. 1 PERSONALE PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Personale a tempo pieno	394	39,84%	595	60,16%	989	100,00%
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%	10	16,67%	50	83,33%	60	100,00%
Personale con part-time superiore al 50%	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Personale in telelavoro	4	80,00%	1	20,00%	5	100,00%
TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	406	38,59%	646	61,41%	1052	100,00%

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Personale a tempo pieno	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%	8	22,22%	28	77,78%	36	100,00%
Personale con part-time superiore al 50%						
Direttori Generali e Dirigenti	6	26,09%	17	73,91%	23	100,00%
TOTALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	14	23,33%	46	76,67%	60	100,00%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	420	37,77%	692	62,23%	1112	100,00%
-------------------------------------	------------	---------------	------------	---------------	-------------	----------------



REGIONE BASILICATA

PERSONALE REGIONALE IN SERVIZIO PRESSO IL CONSIGLIO**TAB. 1 PERSONALE PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Personale a tempo pieno	38	48,72%	40	51,28%	78	100,00%
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%						
Personale con part-time superiore al 50%						
Personale in telelavoro	1	100,00%	0		1	100,00%
TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	38	48,72%	40	51,28%	78	100,00%

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
Personale a tempo pieno						
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%						
Personale con part-time superiore al 50%						
Direttori Generali e Dirigenti			2	100%	2	100%
TOTALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO			2	100%	2	100%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	38	47,50%	42	52,50%	80	100%
-------------------------------------	-----------	---------------	-----------	---------------	-----------	-------------



REGIONE BASILICATA

PERSONALE REGIONALE IN SERVIZIO PRESSO LA GIUNTA**TAB. 2 PERSONALE PER GENERE E FASCIA D'ETA'**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
DIRETTORI	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni	0					
30-39 anni	0					
40-49 anni	0					
50-59 anni	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
60 anni e oltre	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
TOTALE DIRETTORI	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
% DIRETTORI SUL TOTALE COMPLESSIVO	0,10%		0,19%		0,29%	
DIRIGENTI	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
50-59 anni	9	47,37%	10	52,63%	19	100,00%
60 anni e oltre	4	23,53%	13	76,47%	17	100,00%
TOTALE DIRIGENTI	15	38,46%	24	61,54%	39	100,00%
% DIRIGENTI SUL TOTALE COMPLESSIVO	1,43%		2,28%		3,71%	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
40-49 anni	12	52,17%	11	47,83%	23	100,00%
50-59 anni	53	41,73%	74	58,27%	127	100,00%
60 anni e oltre	20	24,10%	63	75,90%	83	100,00%
TOTALE P.O.	86	36,75%	148	63,25%	234	100,00%
% P.O. SUL TOTALE COMPLESSIVO	8,17%		14,07%		22,24%	
DIPENDENTI CAT. D	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	5	62,50%	3	37,50%	8	100,00%
40-49 anni	32	47,76%	35	52,24%	67	100,00%
50-59 anni	112	39,44%	172	60,56%	284	100,00%
60 anni e oltre	58	31,02%	129	68,98%	187	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. D	207	37,91%	339	62,09%	546	100,00%
% DIPENDENTI CAT. D SUL TOTALE COMPLESSIVO	19,68%		32,22%		51,90%	

**REGIONE BASILICATA**

DIPENDENTI CAT. C	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	5	29,41%	12	70,59%	17	100,00%
40-49 anni	17	33,33%	34	66,67%	51	100,00%
50-59 anni	77	50,99%	74	49,01%	151	100,00%
60 anni e oltre	35	33,65%	69	66,35%	104	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. C	134	41,49%	189	58,51%	323	100,00%
% DIPENDENTI CAT. C SUL TOTALE COMPLESSIVO		12,74%		17,97%		30,70%

DIPENDENTI CAT. B	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	3	37,50%	5	62,50%	8	100,00%
40-49 anni	8	34,78%	15	65,22%	23	100,00%
50-59 anni	17	29,82%	40	70,18%	57	100,00%
60 anni e oltre	15	35,71%	27	64,29%	42	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. B	43	33,08%	87	66,92%	130	100,00%
% DIPENDENTI CAT. B SUL TOTALE COMPLESSIVO		4,09%		8,27%		12,36%

DIPENDENTI CAT. A	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni						
50-59 anni	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
60 anni e oltre	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. A	3	27,27%	8	72,73%	11	100,00%
% DIPENDENTI CAT. A SUL TOTALE COMPLESSIVO		0,29%		0,76%		1,05%

TOTALI DIPENDENTI A TEMPO IND.	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	13	39,39%	20	60,61%	33	100,00%
40-49 anni	59	40,97%	85	59,03%	144	100,00%
50-59 anni	218	41,76%	304	58,24%	522	100,00%
60 anni e oltre	113	32,01%	240	67,99%	353	100,00%
TOTALE DIPENDENTI	403	38,31%	649	61,69%	1052	100,00%
% DIPENDENTI SUL TOTALE COMPLESSIVO		38,31%		61,69%		100,00%



REGIONE BASILICATA

PERSONALE REGIONALE IN SERVIZIO PRESSO IL CONSIGLIO**TAB. 2 PERSONALE PER GENERE E FASCIA D'ETA'**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
DIRETTORI	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni			1	100%	1	100%
50-59 anni						
60 anni e oltre						
TOTALE DIRETTORI			1	100%	1	100%
% DIRETTORI SUL TOTALE COMPLESSIVO				1,25%		1,25%
DIRIGENTI	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni						
50-59 anni						
60 anni e oltre	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
TOTALE DIRIGENTI	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% DIRIGENTI SUL TOTALE COMPLESSIVO		1,25%		1,25%		2,50%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
40-49 anni			1	100,00%	1	100,00%
50-59 anni	8	53,33%	7	46,67%	15	100,00%
60 anni e oltre	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
TOTALE P.O.	12	42,86%	16	57,14%	28	100,00%
% P.O. SUL TOTALE COMPLESSIVO		15,00%		20,00%		35,00%
DIPENDENTI CAT. D	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
40-49 anni		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
50-59 anni	5	50,00%	5	50,00%	10	100,00%
60 anni e oltre	2	100,00%		0,00%	2	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. D	8	53,33%	7	46,67%	15	100,00%
% DIPENDENTI CAT. D SUL TOTALE COMPLESSIVO		10,00%		8,75%		18,75%

**REGIONE BASILICATA**

DIPENDENTI CAT. C	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
50-59 anni	7	77,78%	2	22,22%	9	100,00%
60 anni e oltre	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. C	10	58,82%	7	41,18%	17	100,00%
% DIPENDENTI CAT. C SUL TOTALE COMPLESSIVO		12,50%		8,75%		21,25%

DIPENDENTI CAT. B	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
50-59 anni	2	28,57%	5	71,43%	7	100,00%
60 anni e oltre	3	50,00%	3	50,00%	6	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. B	7	41,18%	10	58,82%	17	100,00%
% DIPENDENTI CAT. B SUL TOTALE COMPLESSIVO		8,75%		12,50%		21,25%

DIPENDENTI CAT. A	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni						
50-59 anni						
60 anni e oltre						
TOTALE DIPENDENTI CAT. A						
% DIPENDENTI CAT. A SUL TOTALE COMPLESSIVO						

TOTALI DIPENDENTI A TEMPO IND.	N.	%	N.	%	N.	%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	3	60,0%	2	40,00%	5	100,00%
40-49 anni	4	36,4%	7	63,64%	11	100,00%
50-59 anni	22	53,7%	19	46,34%	41	100,00%
60 anni e oltre	9	39,1%	14	60,87%	23	100,00%
TOTALE DIPENDENTI	38	47,5%	42	52,50%	80	100,00%
% DIPENDENTI SUL TOTALE COMPLESSIVO		47,50%		52,50%		100,00%



REGIONE BASILICATA

PERSONALE REGIONALE IN SERVIZIO PRESSO LA GIUNTA**TAB. 3 PERSONALE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
DIRETTORI	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Diploma di scuola superiore						
Scuola dell'obbligo						
TOTALE DIRETTORI	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
% DIRETTORI SUL TOTALE COMPLESSIVO	0,10%		0,19%		0,29%	
DIRIGENTI	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	15	38,46%	24	61,54%	39	100,00%
Diploma di scuola superiore						
Scuola dell'obbligo						
TOTALE DIRIGENTI	15	38,46%	24	61,54%	39	100,00%
% DIRIGENTI SUL TOTALE COMPLESSIVO	1,43%		2,28%		3,71%	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	55	35,03%	102	64,97%	157	100,00%
Diploma di scuola superiore	23	38,98%	36	61,02%	59	100,00%
Scuola dell'obbligo	8	44,44%	10	55,56%	18	100,00%
TOTALE P.O.	86	36,75%	148	63,25%	234	100,00%
% P.O. SUL TOTALE COMPLESSIVO	8,17%		14,07%		22,24%	
DIPENDENTI CAT. D	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	109	36,95%	186	63,05%	295	100,00%
Diploma di scuola superiore	66	37,29%	111	62,71%	177	100,00%
Scuola dell'obbligo	32	43,24%	42	56,76%	74	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. D	207	37,91%	339	62,09%	546	100,00%
% DIPENDENTI CAT. D SUL TOTALE COMPLESSIVO	19,68%		32,22%		51,90%	
DIPENDENTI CAT. C	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	9	42,86%	12	57,14%	21	100,00%
Diploma di scuola superiore	81	39,71%	123	60,29%	204	100,00%
Scuola dell'obbligo	44	44,90%	54	55,10%	98	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. C	134	41,49%	189	58,51%	323	100,00%
% DIPENDENTI CAT. C SUL TOTALE COMPLESSIVO	12,74%		17,97%		30,70%	
DIPENDENTI CAT. B	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	2	40,00%	3	60,00%	5	100,00%
Diploma di scuola superiore	20	40,00%	30	60,00%	50	100,00%
Scuola dell'obbligo	21	28,00%	54	72,00%	75	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. B	43	33,08%	87	66,92%	130	100,00%
% DIPENDENTI CAT. B SUL TOTALE COMPLESSIVO	4,09%		8,27%		12,36%	

**REGIONE BASILICATA**

DIPENDENTI CAT. A	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea						
Diploma di scuola superiore						
Scuola dell'obbligo	3	27,27%	8	72,73%	11	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. A	3	27,27%	8	72,73%	11	100,00%
% DIPENDENTI CAT. A SUL TOTALE COMPLESSIVO		0,29%		0,76%		1,05%

TOTALI DIPENDENTI A TEMPO IND.	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	136	37,47%	227	62,53%	363	100,00%
Diploma di scuola superiore	167	38,75%	264	61,25%	431	100,00%
Scuola dell'obbligo	100	38,76%	158	61,24%	258	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. A	403	38,31%	649	61,69%	1052	100,00%
% DIPENDENTI CAT. A SUL TOTALE COMPLESSIVO		38,31%		61,69%		100,00%



REGIONE BASILICATA

PERSONALE REGIONALE IN SERVIZIO PRESSO IL CONSIGLIO**TAB. 3 PERSONALE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
DIRETTORI	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea			1	100,00%	1	100,00%
Diploma di scuola superiore						
Scuola dell'obbligo						
TOTALE DIRETTORI			1	100,00%	1	100,00%
% DIRETTORI SUL TOTALE COMPLESSIVO				1,25%		1,25%
DIRIGENTI	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
Diploma di scuola superiore						
Scuola dell'obbligo						
TOTALE DIRIGENTI	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% DIRIGENTI SUL TOTALE COMPLESSIVO		1,25%		1,25%		2,50%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	8	44,44%	10	55,56%	18	100,00%
Diploma di scuola superiore	4	40,00%	6	60,00%	10	100,00%
Scuola dell'obbligo						
TOTALE P.O.	12	42,86%	16	57,14%	28	100,00%
% P.O. SUL TOTALE COMPLESSIVO		15,00%		20,00%		35,00%
DIPENDENTI CAT. D	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	2	33,33%	4	66,67%	6	100,0%
Diploma di scuola superiore	6	66,67%	3	33,33%	9	100,0%
Scuola dell'obbligo						
TOTALE DIPENDENTI CAT. D	8	53,33%	7	46,67%	15	100,0%
% DIPENDENTI CAT. D SUL TOTALE COMPLESSIVO		10,00%		8,75%		18,75%
DIPENDENTI CAT. C	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Diploma di scuola superiore	5	50,00%	5	50,00%	10	100,00%
Scuola dell'obbligo	3	75,00%	1	25,00%	4	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. C	10	58,82%	7	41,18%	17	100,00%
% DIPENDENTI CAT. C SUL TOTALE COMPLESSIVO		12,50%		8,75%		21,25%
DIPENDENTI CAT. B	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea						
Diploma di scuola superiore	5	62,50%	3	37,50%	8	100,00%
Scuola dell'obbligo	2	22,22%	7	77,78%	9	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. B	7	41,18%	10	58,82%	17	100,00%
% DIPENDENTI CAT. B SUL TOTALE COMPLESSIVO		8,75%		12,50%		21,25%

**REGIONE BASILICATA**

DIPENDENTI CAT. A	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea						
Diploma di scuola superiore						
Scuola dell'obbligo						
TOTALE DIPENDENTI CAT. A						
% DIPENDENTI CAT. A SUL TOTALE COMPLESSIVO						
TOTALI DIPENDENTI A TEMPO IND.	N.	%	N.	%	N.	%
Laurea	13	43,33%	17	56,67%	30	100,00%
Diploma di scuola superiore	20	54,05%	17	45,95%	37	100,00%
Scuola dell'obbligo	5	38,46%	8	61,54%	13	100,00%
TOTALE DIPENDENTI CAT. A	38	47,50%	42	52,50%	80	100,00%
% DIPENDENTI CAT. A SUL TOTALE COMPLESSIVO		47,50%		52,50%		100,00%



REGIONE BASILICATA

AZIONI DI COMUNICAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale.

L'Ente si impegna a dare preventiva informazione ai CUG e alla Consigliera di Parità in merito ad ogni iniziativa che intenda attuare e che abbia riflessi sull'organizzazione del lavoro, sull'attività lavorativa e sui lavoratori.

I CUG si impegnano a divulgare periodicamente le informative in merito alle proprie attività e/o alle problematiche per le quali si dovesse prefigurare un intervento da parte dell'Amministrazione anche sulla base delle segnalazioni e richieste ad essi pervenute.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2016-2018. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, della Consigliera di Pari Opportunità, del CUG sia della Giunta che del Consiglio regionale e delle organizzazioni sindacali.

L'andamento delle azioni previste in questo piano sarà periodicamente monitorato al fine di verificare la coerenza con quanto indicato. Sarà necessario coinvolgere il Comitato di direzione, i Dirigenti, la Consigliera di Pari Opportunità nonché i diversi settori dell'Ente per l'attuazione del Piano.

L'Ente si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento dei CUG, a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano e a rendicontare le attività realizzate e i risultati raggiunti nell'ambito del triennio.