AVEPA
AGENZIA·VENETA PER·I·PAGAMENTI IN·AGRICOLTURA

REGIONE DEL VENETO

Repertorio: **Decreti del Direttore** classif.: I/10

rep. / data: *vedi segnatura.xml* allegati: 1

Oggetto: Approvazione del Piano azioni positive dell'AVEPA per il triennio 2020-2022

Note per la trasparenza

Struttura competente:	Area amministrazione e contabilità - PO Gestione risorse umane
Contenuto del provvedimento:	Il provvedimento dispone l'approvazione del Piano azioni positive per il triennio 2020-2022, come disposto dall'art. 48 del d.lgs. 198/2006 il quale prevede che le pubbliche amministrazioni devono redigere un piano triennale per la realizzazione delle pari opportunità

Secondo quanto disposto dall'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per “la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La recente Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato per la pari opportunità, avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, ha sostituito la Direttiva 23 maggio 2007, intitolata “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, e ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

La Direttiva n. 2/2019 di cui al punto precedente sottolinea la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni, in quanto l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi non può prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei princìpi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori.

Il Piano azioni positive per il triennio 2020-2022, che con il presente provvedimento si intende approvare, tiene conto delle proposte formulate e approvate dal Comitato unico di garanzia (CUG) il 18 novembre 2019 e trasmesse all'Amministrazione in data 24 novembre 2019 e delle proposte formulate dalla Consigliera di fiducia.

Tutto ciò premesso e considerato,

IL DIRETTORE

RICHIAMATA la legge regionale 9 novembre 2001, n. 31 “Istituzione dell'Agenzia veneta per i pagamenti in agricoltura” (AVEPA) e successive modifiche;

DATO ATTO che con deliberazione n. 1261 del 27 agosto 2019 la Giunta regionale del Veneto ha rinnovato a Fabrizio Stella l'incarico di Direttore dell'AVEPA già conferito con precedente deliberazione n. 2030 del 6 dicembre 2016;

VISTO l'art. 48 del decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 che prevede che le pubbliche amministrazioni devono redigere un piano triennale per la realizzazione delle pari opportunità;

VISTO il decreto del Presidente della Giunta regionale del Veneto n. 29 del 22 marzo 2017 con cui è stata nominata Consigliera di fiducia della Regione del Veneto la dott.ssa Francesca Torelli che, con la sottoscrizione del contratto di collaborazione professionale con la Regione, si è impegnata a svolgere il proprio incarico professionale anche a favore di altri enti e agenzie regionali, previa apposita convenzione, nonché la convenzione tra l'AVEPA e la Regione del Veneto, sottoscritta in data 09.11.2017, e la successiva attribuzione alla dott.ssa Francesca Torelli dell'incarico di collaborazione professionale quale consigliera di fiducia dell'AVEPA (prot. 169193 del 21.11.2017).

VISTA la dichiarazione con cui il Dirigente dell'Area amministrazione e contabilità accerta il regolare svolgimento dell'istruttoria relativa alla formazione del presente decreto e ne attesta la conformità alla normativa vigente;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa;

DECRETA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il Piano azioni positive per il triennio 2020-2022 dell'AVEPA (**allegato A**);

2. di procedere alla comunicazione alle organizzazioni sindacali, ai sensi del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018 (comparto) e del CCNL 23.12.1999 (dirigenza);

3. di trasmettere il presente provvedimento al Comitato unico di garanzia e alla Consigliera di fiducia dell'AVEPA.

Il Direttore
Fabrizio Stella
(sottoscritto con firma digitale)

Allegato A

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022

TIPO	CATEGORIA	TITOLO ATTIVITÀ	DESCRIZIONE	ANNUALITÀ	STRUTTURA REFERENTE
FORMAZIONE SEMINARI	INFORMAZIONE	DISCRIMINAZIONE VS TRATTAMENTO DIFFERENZIATO	Laboratori di formazione con il supporto della Consigliera di fiducia rivolti a figure apicali (Dirigenti e dipendenti con attribuzione di Posizione organizzativa), relativi alla conoscenza del fenomeno della discriminazione e della molestia esplicita ed indiretta	2020-2022	CUG
	MIGLIORAMENTO PERSONALE	MINDFULNESS	Il corso, attraverso il “Mindfulness”, vuole fornire uno strumento per raggiungere uno stato di consapevolezza, riducendo ansia e stress, concentrandosi sul presente e liberando la mente da preoccupazioni inconsapevoli e automatiche, per migliorare l'attenzione e le relazioni con gli altri	2020-2022	FORMAZIONE
AZIONI PER IL BENESSERE	COMPETENZE	CONOSCI TE STESSO! (TEST DI KOLB ON LINE)	Disponibilità di uno strumento di conoscenza dei propri canali preferenziali di apprendimento per il potenziamento delle proprie abilità	2020-2022	FORMAZIONE
	AZIONI DI SISTEMA	IL LAVORO AGILE	Seminari informativi rivolti ai dipendenti per la conoscenza degli strumenti che l'Agenzia mette a disposizione per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	2020-2022	SETTORE RISORSE UMANE
	AZIONI DI SISTEMA	IL LAVORO AGILE	Strumenti di monitoraggio e verifica del grado di implementazione del lavoro agile nella fase sperimentale	2020-2022	SETTORE RISORSE UMANE

Allegato A

TIPO	CATEGORIA	TITOLO ATTIVITÀ	DESCRIZIONE	ANNUALITÀ	STRUTTURA REFERENTE
	INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	AGGIORNAMENTO INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Si intende riproporre, al termine del triennio l'indagine sul clima interno anche alla luce dell'uscita di personale per quiescenza e dell'ingresso di nuovo personale a seguito dei concorsi	2022	SETTORE RISORSE UMANE + CUG
COMUNICAZIONE E ALTRE INIZIATIVE	INFORMAZIONE	BIBLIOTECA POSITIVA	Aggiornamento continuo della cartella intranet con raccolta materiali, articoli e materiali corsi	2020-2022	CUG
	COMUNICAZIONE INTERNA	PIANO COMUNICAZIONE AZIONI POSITIVE	Si intende replicare gli incontri di informazione dei compiti e delle funzioni del Comitato unico di garanzia e della figura della Consigliera di fiducia rivolti in via principale al nuovo personale entrante a seguito dei concorsi	2020-2022	CUG
	PROGETTO	WORK LIFE BALANCE	Strutturazione di un percorso/processo (mediante azioni formative e di tutoraggio anche con l'utilizzo degli strumenti del lavoro agile) volte a supportare e agevolare l'inserimento di nuovo personale e/o il reinserimento lavorativo dei dipendenti dopo lunghe assenze dovute a motivi personali (maternità, lunghe malattie ecc.)	2020-2022	SETTORE RISORSE UMANE + FORMAZIONE + CUG
	PROGETTO	INIZIATIVE E STRUMENTI DI AGGREGAZIONE	Definizione di iniziative volte a sviluppare l'integrazione e l'aggregazione tra dipendenti	2020-2022	CUG + RISORSE UMANE
	PROGETTO	COMMUNITY POSITIVA	Prosecuzione della comunità professionale con altri CUG per scambio migliori pratiche	2020-2022	CUG
	IDEE PAZZE	PRENDIAMO UNA BUONA PIEGA	Analisi convenzioni disponibili e proposte di convenzioni utili al personale per il miglioramento del benessere dei lavoratori/trici	2020-2022	CUG