

Piano delle Azioni Positive della Regione Campania per il Triennio 2021-2023.

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022 con D.G.R. n. 48 del 28/01/2020.

In osservanza della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” il Piano delle Azioni Positive, in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

In continuità con il Precedente Piano di Azioni Positive del 2020-2022 ed alla luce delle attività svolte, dei risultati raggiunti e della Relazione OIV 2020 sulle Pari Opportunità e il benessere organizzativo, l'Amministrazione si propone di individuare le misure da attuare volte a prevenire e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il benessere lavorativo delle persone, tenendo presente tutti i vincoli finanziari, normativi e organizzativi dell'attuale assetto dell'amministrazione. Pertanto nel corso del triennio 2021-2023 il Piano delle azioni positive intende introdurre azioni in grado di produrre benefici tangibili al personale dell' Amministrazione.

A tal fine sono individuate le seguenti macro aree:

- 1. Promozione sensibilizzazione della cultura di genere**
- 2. Formazione e riqualificazione professionale**
- 3. Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni**
- 4. Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG**
- 5. Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing**
- 6. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

All'interno di queste si articolano gli obiettivi declinati di seguito.

1 - Promozione sensibilizzazione della cultura di genere

Le azioni di questa macroarea sono mirate alla realizzazione di azioni per migliorare la conoscenza della struttura regionale nell'ottica di genere al fine di individuare gli eventuali ostacoli che impediscono le pari opportunità nella prestazione lavorativa e i percorsi da attivare.

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
1.1	Report statistici per evidenziare i fenomeni e prevedere eventuali azioni di sensibilizzazione	Tutto il personale	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane – CUG	Raccolta e analisi dei dati riferiti al personale disaggregati per genere relativi a: inquadramento professionale, formazione e livelli di istruzione, incarichi e permanenze nelle diverse posizioni professionali, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro, mobilità e applicazione del Lavoro Agile
1.2	Promozione analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere		Intera durata del piano	D.G. per le Risorse Finanziarie	Monitoraggio delle iniziative avviate nel corso del 2020
1.3	Promuovere la diffusione e l'utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro	Tutto il personale	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane – CUG	Monitoraggio sull'applicazione della Circolare e della sua diffusione

2 - Formazione e riqualificazione professionale

In questa area si collocano le azioni per favorire la diffusione trasversale della cultura e dell'informazione inerenti le tematiche delle pari opportunità all'interno dell'organizzazione amministrativa in particolare per le persone svantaggiate.

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
2.1	Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Seminari (anche on line) per la promozione della cultura delle Pari opportunità e cultura di genere

3 - Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni

L'obiettivo è di tendere alla costruzione di una rete che connessa tra i vari soggetti divenga strumento di scambio di esperienze, buone prassi e informazioni, favorisca una strutturazione vera e propria da cui attingere esperienze al fine di rafforzare i processi di inculturazione e sensibilizzazione delle politiche di genere e delle politiche di pari opportunità.

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
3.1	Attivazione rete di collaborazione tra diverse strutture dell'Ente	CUG – O.I.V. e Giunta Consiglio	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Incontri con la Consigliera di parità e con gli O.I.V. della Giunta e del Consiglio Regionale

4 - Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG

Le azioni ritenute necessarie in questo piano tendono a garantire la formazione e l'aggiornamento sia dei componenti del comitato che del personale dell'amministrazione con il proposito di migliorare e rendere più efficace l'attività lavorativa.

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
4.1	Revisione del funzionamento del CUG al fine di migliorare l'incisività e la tempestività	CUG	Intera durata del Piano	CUG	Proposta organizzativa di lavoro per i componenti CUG

5 - Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
5.1	Diffusione Informativa sullo sportello di Ascolto	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del Piano	Datore Lavoro	Diffusione informativa al personale
5.2	Analisi risultati Relazione sulla Rilevazione del rischio da stress lavoro correlato	Tutto il personale e la Dirigenza	2020	Datore Lavoro	Analisi e diffusione dei dati
5.3	Connessione delle azioni con il piano della performance	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane	Promozione di incontri di coordinamento con l'OIV e con il dirigente dello Staff "Coordinamento ciclo della Performance"

5.4	Promozione della tutela della Salute	Tutto il personale	Intera durata del piano	DG Datore Lavoro	Salute di	Attività prodromiche alla attivazione di collaborazione con le ASL per la promozione della Salute
-----	--------------------------------------	--------------------	-------------------------	------------------	-----------	---

6 - Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le azioni previste tendono ad individuare e sperimentare forme di lavoro che favoriscano la conciliazione e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici diffondendo informazioni e praticando buone prassi per rendere maggiormente conciliabili i tempi di vita e di lavoro.

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
6.1	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	La Dirigenza e il Comparto che ravvede la necessità per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – DG Ricerca Scientifica	Mappatura delle attività smartabili Ricognizione risorse tecnologiche e informatiche Revisione accordo individuale
6.2	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del Piano	DG Risorse Umane	Prevedere una forma di flessibilità di orario come ad esempio la BANCA ORE da applicarsi al lavoro svolto in presenza
6.3	Promozione del welfare dell'amministrazione	Tutto il personale e la Dirigenza		CUG – OIV – DG Politiche Sociali	Raccolta di proposte e criticità sul benessere organizzativo con particolare riferimento al Lavoro Agile svolto durante l'emergenza