

Piano delle Azioni Positive della Regione Campania Aggiornamento per il Triennio 2022-2024.

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023 con D.G.R. n. 39 del 9/02/2021.

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.

Azioni Positive – Monitoraggio stato di avanzamento al 31/12/2021.

Si espone di seguito una sintesi dello stato di avanzamento del Piano delle Azioni Positive nel corso del 2021.

1 - Promozione sensibilizzazione della cultura di genere

	AZIONI 2021	INDICATORI DI PROCESSO	Monitoraggio avanzamento
1.1	Report statistici per evidenziare i fenomeni e prevedere eventuali azioni di sensibilizzazione	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	La Direzione Generale per le Risorse Umane ha provveduto alla pubblicazione delle statistiche trimestrali con annesse elaborazioni di appositi grafici, inerenti inquadramento professionale, formazione, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro, mobilità, elaborate d'intesa con gli uffici competenti
1.2	Promozione analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere	Monitoraggio delle iniziative avviate nel corso del 2020	La Direzione Generale per le Risorse Finanziarie ha evidenziato che è stata avviata l'analisi richiesta che ha comportato il necessario coinvolgimento di tutte le strutture della Giunta regionale. Nello specifico, già nel corso del 2020 sono state fornite precise indicazioni sulle modalità da seguire per un riesame e una “riclassificazione” del bilancio regionale, secondo una prospettiva di genere. Con la redazione di un bilancio regionale in un'ottica di genere, infatti, si mira: ad analizzare e valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito;

	AZIONI 2021	INDICATORI DI PROCESSO	Monitoraggio avanzamento
			a diffondere una maggiore consapevolezza sul tema, attraverso la promozione della cultura di genere. In continuità con le azioni iniziate nell'anno scorso, la competente Direzione 13 ha provveduto a effettuare un monitoraggio puntuale sulle attività condotte nel 2020, partendo dai riscontri pervenuti dalle strutture regionali, che hanno esaminato le proposte di bilancio e le hanno riclassificate secondo le indicazioni fornite con la prefata circolare e tenendo presente le Linee Guida allegate alla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 9 del 29/03/2019. In merito alla prima attività sono stati elaborati due documenti. Con il primo è stata effettuata una riclassificazione contabile delle spese del bilancio mediante la previsione di tre categorie: 1. Spese neutrali rispetto al genere, (classificate mediante il codice 0), ossia misure che, non essendo connesse al genere, non hanno impatti né diretti né indiretti sul genere; 2. Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, (codice di riclassificazione 1), si tratta di spese che sono erogate o a individui attraverso trasferimenti, sia in conto capitale che in parte corrente, e che hanno una caratteristica di genere in base all'individuo a cui sono destinante o che, pur non essendo erogate direttamente a favore di individui, possono incidere, anche in maniera indiretta, sulle disuguaglianze di genere poiché si tratta di spese destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso. 3. Spese sensibili, (codice di riclassificazione 2), che fanno riferimento a misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne e destinate, altresì, a ridurre le disuguaglianze di genere o, ancora, a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive, senza che da ciò conseguano necessariamente oneri aggiuntivi a carico del bilancio pubblico; Con il secondo documento, il bilancio regionale è stato rielaborato nella versione di bilancio di genere che comprende solo le risposte "sensibili" e quelle "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere". Realizzati i documenti comprensivi di tutti i dati pervenuti, la stessa direzione ha condotto un'analisi in un'ottica prospettica volta a individuare se il capitolo, in base ai parametri precedentemente indicati, potesse o meno finanziare interventi di promozione delle parità di genere per ridurre le disparità a oggi presenti sul territorio regionale. Dai lavori effettuati, la Direzione ha riscontrato due criticità: - Gli uffici regionali hanno formulato motivazioni diverse anche se di fatto ponevano in campo interventi

	AZIONI 2021	INDICATORI DI PROCESSO	Monitoraggio avanzamento
			similari; - Alcuni capitoli avrebbero potuto accogliere un'iniziativa di genere, anche se di fatto non presentavano stanziamenti. Quanto al primo rilievo, la Direzione ha provveduto a standardizzare le motivazioni in modo da poterle raggruppare più facilmente e a esplicitare chiaramente le effettive e/o potenziali azioni inerenti al capitolo. In riferimento alla seconda criticità, invece, è stato inserito il nuovo codice individuato a seguito dell'analisi, opportunamente motivando la nuova classificazione. Al termine di questa attività sono stati elaborati due file "Analisi bilancio di genere codice 1" e "Analisi bilancio di genere codice 2", che raccolgono i risultati del monitoraggio svolto e nei quali, per singolo codice, sono stati raggruppati tutti i capitoli riferiti a specifici interventi finanziabili/realizzati dagli uffici regionali. Infine, sono stati individuati dei modelli di indicatore da poter utilizzare anche per gli interventi regionali, mediante una benchmark analysis.
1.3	Promuovere la diffusione e l'utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro	Monitoraggio sull'applicazione della Circolare e della sua diffusione	Processo già attivato con Circolare della Direzione Generale Risorse Umane del 08/06/2020, PG/2020/0266039, la Direzione rappresenta che è stata svolta un'attività di monitoraggio sull'applicazione della Circolare e sulla sua diffusione, provvedendo, altresì, ad adeguare alcuni documenti alla luce delle indicazioni della Circolare stessa.

2 - Formazione e riqualificazione professionale

	AZIONI 2021	INDICATORI DI PROCESSO	Monitoraggio avanzamento
2.1	Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere	Seminari (anche on line) per la promozione della cultura delle Pari opportunità e cultura di genere	Il competente ufficio della Direzione Generale per le Risorse Umane ha provveduto ad erogare la formazione in materia di pari opportunità e cultura di genere

3 - Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni

	AZIONI 2021	INDICATORI DI PROCESSO	Monitoraggio avanzamento
3.1	Attivazione rete di collaborazione tra diverse strutture	Incontri con la Consiglieria di parità e con gli O.I.V. della Giunta e del Consiglio	Nel corso del 2021 si sono tenuti incontri, svolti in modalità on-line, con i componenti OIV della Giunta e del

	AZIONI 2021	INDICATORI DI PROCESSO	Monitoraggio avanzamento
	dell'Ente	Regionale	Consiglio Regionale (Verbali del 26/02/2021 e 04/03/2021)

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

	AZIONI 2021	INDICATORI DI PROCESSO	Monitoraggio avanzamento
4.1	Revisione del funzionamento del CUG al fine di migliorare l'incisività e la tempestività	Proposta organizzativa di lavoro per i componenti CUG	L'Azione non è stata realizzata, si ripropone per l'aggiornamento del Piano

5 - Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing

	AZIONI 2021	INDICATORI DI PROCESSO	Monitoraggio avanzamento
5.1	Diffusione Informativa sullo sportello di Ascolto	Diffusione informativa al personale	È stata svolta una costante attività di invio mail informative a tutto il personale. Il Datore di Lavoro, con nota prot. 503318 del 12/10/2021 ha riscontrato quanto segue. In data 22/9/2021 è stata inviata via mail informativa a tutto il personale circa la possibilità di usufruire da remoto del servizio dello sportello ascolto. Si è ribadito che il servizio, rivolto principalmente ad affrontare problematiche riferite al disagio lavorativo, è aperto anche ad accogliere richieste di supporto relative a tematiche più ampie, in particolare legate al disagio dovuto alla diffusione della pandemia da Covid-19. Al momento della rilevazione, sono stati dieci i dipendenti della Giunta che nel corso del 2021 hanno usufruito del servizio.
5.2	Analisi risultati Relazione sulla Rilevazione del rischio da stress lavoro correlato	Analisi e diffusione dei dati	Il Datore di lavoro, con nota prot. 503318 del 12/10/2021, rappresenta che in data 21/06/2021 il Gruppo di gestione per la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato negli ambienti della Giunta (ex DD n. 35 del 25/10/2019) ha approvato, in modalità telematica, la relazione sulla fase di rilevazione del rischio da stress lavoro correlato – indagine della percezione del rischio da stress lavoro correlato da parte dei

	AZIONI 2021	INDICATORI PROCESSO	DI	Monitoraggio avanzamento
				dipendenti della Giunta per il periodo compreso da novembre 2020 a giugno 2021.
5.3	Connessione delle azioni con il piano della performance	Promozione di incontri di coordinamento con l'OIV e con il dirigente dello Staff "Coordinamento ciclo della Performance"		Con nota prot. 521423 del 21.10.2021 è stata attivata la richiesta di incontro. Azione da riproporsi nel 2022
5.4	Promozione della tutela della Salute	Attività prodromiche alla attivazione di collaborazione con le ASL per la promozione della Salute		Nota prot. 486157 del 01/10/2021 della DG 50.04 riscontro al monitoraggio OIV A seguito delle interlocuzioni con la Direzione Generale per la Salute, il Datore di Lavoro rende noto che sono state approvate le linee di indirizzo alle AA.SS.LL. per l'attivazione del Programma "Luoghi di lavoro che promuovono la salute". Per la piena operatività del citato programma, è prevista, altresì, la costituzione di un gruppo di coordinamento regionale, attraverso il quale le AA.SS.LL. assicureranno un percorso di orientamento con il coinvolgimento del Datore di Lavoro nelle attività di promozione della salute, nel triennio '22 - '25. La Direzione Generale per la Salute, con la medesima nota ha, inoltre, specificato che sono state approvate le Linee di indirizzo alle AA.SS.LL. per l'attivazione del Programma rubricato "Luoghi di lavoro che promuovono salute", elaborate dal Tavolo Tecnico Regionale Multidisciplinare per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro, istituito con D.D. 286 del 04/09/2020, con il precipuo fine di attivare interventi di promozione per la salute nei luoghi di lavoro sui principali fattori di rischio delle malattie croniche non trasmissibili, quali, a mero titolo esemplificativo, alimentazione, attività fisica, alcol e fumo, in coerenza con l'attuazione del Piano Nazionale di Prevenzione (PNP) 2020/2025, adottato nella conferenza Stato-Regioni del 06/08/2020. Per quanto attiene al citato PNP, la Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema

	AZIONI 2021	INDICATORI PROCESSO	DI	Monitoraggio avanzamento
				Sanitario Regionale ha evidenziato che ciascuna ASL nell'attività di accompagnamento di ogni Azienda Pubblica/Privata aderente al programma di cui sopra, si impegnerà ad attivare i seguenti interventi: - Educazione alla salute dei lavoratori indirizzata a una maggiore consapevolezza sulle attività di prevenzione; - Miglioramento degli asset organizzativi/gestionali in grado di realizzare un ambiente più salubre e il benessere del personale; - Diffusione di pratiche sostenibili, riproducibili, interdisciplinari, intersettoriali e multifattoriali; - Promozione di una salute equa, con particolare attenzione alle condizioni di genere, ai lavoratori in condizioni socioculturali-economiche svantaggiate e ai lavoratori più vulnerabili.

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

	AZIONI 2021	INDICATORI PROCESSO	DI	Monitoraggio avanzamento
6.1	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	Mappatura delle attività smartabili Ricognizione risorse tecnologiche e informatiche Revisione accordo individuale		Il competente Ufficio della Direzione Generale per le Risorse Umane, con note prot. nn. 174296 e 174333 del 31/03/2021 ha dato avvio alla ricognizione delle attività smartabili presso tutte le Strutture regionali. Specificatamente, ogni SPL ha svolto un'attività di analisi finalizzata a selezionare, tra gli eterogenei processi di propria competenza, quelli che, per la natura delle modalità di svolgimento, meglio si prestano ad essere svolti in modalità agile. L'attività in esame è stata realizzata mediante uno strumento di rilevazione che ha consentito, sulla base di una lista di domande, di produrre per ciascun processo analizzato, un indice di "smartabilità" (IS) i cui valori sono compresi tra 0 e 100. In merito, la Direzione ha rilevato che tutte le strutture hanno dato riscontro alla richiesta, fornendo gli opportuni dati mediante le predette schede. Inoltre, a seguito delle evidenze, è stata svolta un'attività di analisi e classificazione dei dati da parte dell'Ufficio e realizzato un apposito report di mappatura.

	AZIONI 2021	INDICATORI PROCESSO	DI	Monitoraggio avanzamento
				In data 30/12/2021, con nota prot. N. 065340, è stato trasmesso alle OO.SS. l'elenco delle attività smartabili. Sul punto, l'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale, ha rappresentato, con nota prot. 2021/508311 del 14/10/2021, ha rappresentato di aver provveduto a implementare la struttura hardware e software per assicurare l'affidabilità dei servizi erogati, al fine di abilitare e rendere fruibile la modalità lavorativa di smart working. Per quanto riguarda la revisione dell'accordo individuale per lo smart working la Direzione Generale per le Risorse Umane, nelle more della definitiva emanazione e pubblicazione delle Linee Guida del governo e della sottoscrizione del CCNL, ha provveduto all'aggiornamento dello stesso in conformità agli indirizzi forniti dal Governo Nazionale.
6.2	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	Prevedere una forma di flessibilità di orario come, ad esempio, la BANCA ORE da applicarsi al lavoro svolto in presenza		Il competente Ufficio della Direzione Generale per le risorse Umane ha comunicato che la previsione della banca ore quale strumento incentivante della flessibilità del lavoro, è contenuta nel vigente Contratto Decentrato Integrativo.
6.3	Promozione del welfare dell'amministrazione e	Raccolta di proposte e criticità sul benessere organizzativo con particolare riferimento al Lavoro Agile svolto durante l'emergenza		La Direzione Generale per le politiche sociali ha comunicato, con nota prot. 513671/2021, di aver dato attuazione all'azione sottoponendo al personale della struttura apposita scheda di raccolta/rilevazione (scheda SWOT - Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) per un'analisi puntuale delle opportunità e criticità emerse nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile a domicilio. Le risultanze emerse, insieme al report di sintesi ed alla scheda di rilevazione, sono state trasmesse alla DG Risorse Umane e al CUG per le attività di rispettiva competenza.

Piano delle Azioni Positive 2022-2024 – Obiettivi

In continuità con il Precedente Piano di Azioni Positive del 2021-2023, alla luce della Relazione OIV 2021 del 30/12/2021 sulle Pari Opportunità e il benessere organizzativo, delle attività svolte e dei risultati raggiunti, 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 2022-2024 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 macroaree:

- 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

	AZIONI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
1.1	Analisi dati statistici riferiti al personale – come pubblicati dalla D.G. Risorse Umane	Intera durata del piano	CUG	Analisi dei dati riferiti al personale disaggregati per genere allo scopo di evidenziare fenomeni di discriminazione e prevedere eventuali azioni di sensibilizzazione
1.2	Promozione analisi di bilancio mirate all’allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere	Intera durata del piano	CUG e D.G. per le Risorse Finanziarie	Incontro di approfondimento con la DG Risorse Finanziarie
1.3	Promuovere la diffusione e l’utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane – CUG	Proposta di seminari di approfondimento e confronto sul tema “linguaggio di genere”

2 - Formazione e riqualificazione professionale

	AZIONI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
2.1	Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consiglieria di Parità	Proposta di seminari per la promozione della cultura delle Pari opportunità e cultura di genere (promozione di iniziative con possibilità di confronto e partecipazione attiva dei discenti)
2.2	Fornire informazioni e aggiornamenti volti ad arricchire il bagaglio di conoscenze dei soggetti chiamati a prevenire le discriminazioni di genere nel mondo del lavoro – in particolare riferimento alle diverse problematiche emergenti	Intera durata del Piano	CUG – Consiglieria di Parità	Informativa su normativa e documentazione sul tema “discriminazioni di genere nel mondo del lavoro” e trasmissione ai soggetti responsabili della prevenzione (dirigenti)

3 - Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
3.1	Attivazione rete di collaborazione tra diverse strutture dell'Ente	CUG – O.I.V.	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Promozione di tavoli di confronto con la Struttura di supporto all'OIV

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

	AZIONI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
4.1	Revisione del funzionamento del CUG al fine di migliorare l'incisività e la tempestività	Intera durata del Piano	CUG	Proposta organizzativa di lavoro per il CUG – revisione del regolamento

5 - Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing

	AZIONI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
5.1	Analisi attività sportello di Ascolto	Intera durata del Piano	CUG	Costituzione di una task force per il monitoraggio dell'attività svolta dallo Sportello di Ascolto per il benessere organizzativo
5.2	Promozione della tutela della Salute	Intera durata del piano	CUG – D.G. per la Salute	Costituzione di una task force per l'analisi della documentazione prodotta in relazione all'Azione "Attività prodromiche alla attivazione di collaborazione con le ASL per la promozione della Salute" realizzata nel 2021
5.3	Connessione con il Piano della Performance	Intera durata del piano	CUG – Dirigente Staff "Coordinamento attività piano della performance"	Incontri con il dirigente dello Staff "Coordinamento attività piano della performance"

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

	AZIONI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
6.1	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	Intera durata del Piano	CUG – Consigliera di Parità	Costituzione di una task force per l'Analisi Linee Guida della F.P sul Lavoro Agile
6.2	Previsione di strumenti di contrasto alle violenze, alle molestie sui luoghi di lavoro	Intera durata del Piano	CUG – Dirigenti di Strutture – Consigliera di Parità	Definizione di iniziative, <u>di natura informativa e formativa</u> , da mettere in atto al fine di prevenire il fenomeno delle molestie nei luoghi di lavoro.