

Piano delle Azioni Positive della Regione Campania Aggiornamento per il Triennio 2025-2027.

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024 – 2026, quale allegato (n.4) al P.I.A.O. 2024-2026 approvato con DGR n. 41 del 31/01/2024. Le azioni positive divengono, pertanto parte integrante della programmazione regionale.

Tra i compiti istituzionali del CUG rientra la predisposizione di una proposta di piano di azioni positive, volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere organizzativo, nonché a prevenire o rimuovere le situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione. Il CUG della Regione Campania, rinnovato con D.D. n. 21/2021, ha provveduto ad aggiornare le Azioni Positive per il triennio 2025-2027 nella seduta del 09/01/2025, tale aggiornamento ha ricevuto parere favorevole dalla Consiglieria di Parità con nota prot. CP38/2025-PG/2025/0032935 del 27/01/2025.

Il presente allegato al PIAO 2025-2027 descrive una sintesi delle azioni svolte nel corso del 2024 e l'aggiornamento alle Azioni Positive per il triennio 2025-2027.

Azioni Positive – Monitoraggio stato di avanzamento al 31/12/2024.

Tra le principali Azioni in tema di *Promozione sensibilizzazione della cultura di genere* la Direzione Generale per le Risorse Umane ha provveduto alla raccolta dei dati del personale, disaggregati per genere, alla relativa analisi statistica e alla susseguente elaborazione dei report, tempestivamente pubblicati nella sezione "*Amministrazione Trasparente*". Sono state condotte, altresì, ulteriori elaborazioni, analisi e pubblicazioni statistiche in merito ai dati di genere relativi alle nuove assunzioni, alla mobilità interna, ai tassi di assenza/presenza, alle diverse tipologie di assenza, al rapporto tra lavoro agile/lavoro in presenza, distinti per genere e fasce d'età. L'elaborazione statistica dei dati, a cura del CUG, è in corso di svolgimento e gli esiti saranno inseriti nella Relazione sulle attività del CUG.

Ancora in tema di *Promozione sensibilizzazione della cultura di genere* e in particolare relativamente alla *Promozione analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere* la Direzione per le Risorse Finanziarie ha svolto l'attività di analisi del Bilancio Gestionale, anche definendo uno specifico obiettivo strategico (Analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere) nella sottosezione Performance del PIAO 2024-2026. È stata effettuata l'attività di riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere, confluita nei rendiconti della Regione Campania 2021 e 2023; tanto al fine di monitorare l'andamento della spesa diretta a ridurre le disuguaglianze di genere o sensibile al genere e consentire le successive analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere.

Per le Azioni mirate alla *Formazione e riqualificazione professionale* la Direzione Generale per le Risorse Umane, attraverso la UOD Formazione, ha realizzato *Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere*. In particolare, nel corso del 2024 sono stati realizzati corsi in materia di linguaggio inclusivo, il modulo formativo "RIFORMA Mentis Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" e il corso dal titolo "*Azione informativa e auto-formativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle*

*pari opportunità nelle PP.AA” con l’intento di approfondire il quadro normativo in materia di divieto di discriminazioni e di promozione del *gender equality*.*

In materia di prevenzione della discriminazione e alla luce delle recenti disposizioni del D.lgs. n. 222 del 13/12/2023 la Direzione Risorse Umane ha provveduto a richiedere l’installazione di marcatempo per dipendenti con disabilità, al fine di garantire la “piena accessibilità delle persone con disabilità alla Pubblica Amministrazione”. Ancora in tema di prevenzione della discriminazione, nell’ambito della proposta di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per il 2025, che ha ricevuto il parere positivo dell’OIV, è stato inserito l’intervento sulle disposizioni del Sistema che recepiscono gli articoli del D.Lgs. n. 150/2009 adeguandoli alle modifiche introdotte dal D.Lgs. 222/2023. Di seguito le disposizioni aggiornate:

Art. 1 - Principi generali

(...)

2-bis Nel valutare la performance individuale ed organizzativa si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità di cui all'articolo 4, comma 1-bis, anche ai fini dell'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo.

(...)

Art. 4 - Obiettivi e indicatori

(...)

1-bis Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.

(...)

Art. 7 - Performance individuale dei dirigenti

(...)

1- bis La misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti è altresì collegata agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.

(...)

Inoltre, al fine di fornire *informazioni e aggiornamenti sui temi del CUG* il comitato ha proposto l’aggiornamento della pagina istituzionale del CUG con l’inserimento delle novità normative, circolari, Linee Guida. Specificamente nel maggio 2024, dopo un’analisi delle informazioni già pubblicate sul tema del Comitato Unico di Garanzia, sono stati richiesti alcuni aggiornamenti prontamente eseguiti dalla redazione del Portale. Di seguito i link alle pagine del portale.

<https://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/cug/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni-muyv?page=1>

[Home / Tematiche / Pari Opportunità / Informazioni di servizio / Comitato Unico di Garanzia / Comitato Unico di Garanzia](#)

Nell'ambito delle attività per il *Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG*, dopo approfondimento e ampio confronto, nella riunione del 12 giugno 2024, è stato approvato dai componenti il nuovo regolamento del CUG.

Particolare attenzione è stata rivolta, nel corso del 2024 alle azioni relative al *Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing* attraverso la realizzazione delle seguenti iniziative a cura dell'Ufficio del Datore di Lavoro.

- *Impulso e sviluppo dello Sportello di Ascolto per il benessere lavorativo (SABeL)* diffusione Informativa. Nel mese di settembre 2024 è stata rinnovata a mezzo mail l'informativa a tutto il personale dipendente, circa il servizio di counseling, anche da remoto, offerto dallo Spazio Ascolto Benessere Organizzativo. Si è ribadito che il servizio è rivolto ai dipendenti che avvertono un disagio nel proprio rapporto col contesto lavorativo, qualunque ne sia la causa percepita.
- *Promozione del benessere lavorativo attraverso la gestione dei conflitti*. Nel corso del 2024 l'Ufficio del Datore di lavoro ha svolto due rilevazioni del rischio da stress lavoro correlato, come previsto da Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008 e s.m.i.) che individua specificamente lo stress lavoro correlato (SLC) come uno dei rischi oggetto di valutazione e conseguente adeguata gestione. La prima rilevazione, rivolta al personale dei Centri per l'Impiego della Campania, si è svolta nel mese di febbraio 2024. La seconda, rivolta a tutto il personale della Giunta eccetto quello dei CPI già coinvolto nella precedente rilevazione, si è svolta nel periodo aprile – maggio 2024. Le attività sono state svolte secondo la proposta metodologica elaborata dall'Inail – Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale – Manuale 2017. La relazione che sintetizza i risultati di entrambe le rilevazioni, in cui si evidenziano le strutture che presentano un maggior rischio, è disponibile al link: <https://datoredilavoro.regione.campania.it/ext/d/> Con l'obiettivo di curare la qualità dei rapporti interpersonali sul luogo di lavoro e al fine di prevenire motivi di disagio legati a dinamiche interpersonali disfunzionali, già da tempo l'Ufficio del Datore di lavoro ha organizzato attività formative specificamente finalizzate a migliorare le competenze comunicative e relazionali del personale. Nel corso del 2024 sono state svolte 10 edizioni del corso 'Microrelazioni', per un totale di 300 posti disponibili. Le richieste di partecipazione erano state ben 905.

Infine, si evidenzia che il CUG ha provveduto a costituire appositi gruppi di lavoro che hanno prodotto relazioni di approfondimento sulla tematica: *Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*. In particolare, gli approfondimenti hanno riguardato:

- Analisi di strumenti per il monitoraggio sull'impatto del Lavoro Agile sulla economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- Indagine sul ruolo e i compiti della "Consigliera di Fiducia e Nucleo di Ascolto" benchmarking presso altre amministrazioni.

Piano delle Azioni Positive 2025-2027 – Obiettivi

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive del 2024-2026, alla luce della “Relazione OIV sulle *Pari Opportunità e il benessere organizzativo. Aggiornamento 2024*”, approvata nella seduta del 23/12/2024, in considerazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti, l'Amministrazione si propone di individuare le misure da attuare volte a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, tenendo presente tutti i vincoli finanziari, normativi e organizzativi dell'attuale assetto organizzativo.

Pertanto, nel corso del triennio 2025-2027 il Piano delle azioni positive aggiorna le 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 di misure contro le discriminazioni e prevenzione del mobbing**
- 4. Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG**
- 5. Benessere organizzativo**
- 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	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
1.1	Analisi dati statistici riferiti al personale – come pubblicati dalla D.G. Risorse Umane	CUG	Relazione sulla indagine condotta sui dati riferiti al personale allo scopo di evidenziare potenziali fenomeni di discriminazione e, in tal caso, prevedere eventuali azioni di sensibilizzazione
1.2	Promozione delle pari opportunità attraverso la divulgazione delle analisi di bilancio secondo una prospettiva di genere	D.G. Risorse Finanziarie	Sensibilizzazione sulle tematiche di genere: pubblicazione dei dati relativi al Bilancio elaborato in riferimento alla riclassificazione del Rendiconto 2019-2021-2023 secondo la prospettiva di genere
2	Formazione e riqualificazione professionale		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
2.1	Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere	D.G. Risorse Umane	Attività informative/formative sui seguenti temi: a) Riforma Mentis (piattaforma Ministeriale Syllabus) – Molestie sul luogo di lavoro b) Accessibilità degli strumenti informatici (livello base e specialistico) c) La Cultura del rispetto
3	Attivazione di misure contro le discriminazioni e prevenzione del mobbing		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO

3.1	Azioni di formazione/informazione	CUG e D.G. Risorse Umane	Predisposizione e promozione di una sezione apposita della piattaforma <i>e-learning</i> regionale, specificamente dedicata alle attività di formazione e informazione sulle Azioni Positive, in particolare sul tema della prevenzione del “ <i>mobbing</i> ”
3.2	Costituzione gruppo di lavoro per approfondimenti sul tema della prevenzione “ <i>mobbing</i> ” e del Codice di condotta	CUG Datore di Lavoro D.G. Risorse Umane	Relazione del gruppo di lavoro
4	Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
4.1	Fornire informazioni e aggiornamenti sui temi del CUG	CUG	Aggiornamento della pagina istituzionale del CUG e inserimento delle novità normative, circolari, Linee Guida
5	Benessere organizzativo		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
5.1	Contrasto alle criticità nelle dinamiche interpersonali sul luogo di lavoro	Datore di Lavoro	Formazione di 30 ‘facilitatori’ attraverso il Progetto “NO(D)I UMANI”
5.2	Promozione del benessere lavorativo attraverso la gestione dei conflitti	Datore di Lavoro	Svolgimento del corso di formazione per funzionari "Microrelazioni, gestione del confronto e del conflitto"
5.3	Impulso e sviluppo dello Sportello di Ascolto per il benessere lavorativo (SABeL)	Datore di Lavoro	Diffusione Informativa sullo Spazio Ascolto Benessere Lavorativo (SaBeL)
6	Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
6.1	Assicurare il benessere lavorativo attraverso l'adozione del lavoro agile	D.G. Risorse Umane	Aggiornamento delle Linee Guida regionali in materia di Lavoro Agile e dei relativi schemi di accordo individuale per il personale dirigenziale e di comparto

1. Azioni Positive 2025