

Piano delle Azioni Positive della Regione Campania Aggiornamento per il Triennio 2026-2028.

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 eventuali situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione. Il CUG della Regione Campania ha provveduto ad aggiornare le Azioni Positive per il triennio 2026-2028 nella seduta del 14/01/2026, tale aggiornamento ha ricevuto il parere favorevole dalla Consigliera di Parità con nota prot. CP/44305/2026

Il presente allegato al PIAO descrive una sintesi delle azioni svolte nel corso del 2025 e l'aggiornamento alle Azioni Positive per il triennio 2026-2028.

Azioni Positive – Monitoraggio stato di avanzamento al 31/12/2025.

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 e sensibilizzazione della cultura di genere* e in particolare relativamente alla *Promozione delle pari opportunità attraverso la divulgazione delle analisi di bilancio secondo una prospettiva di genere* la Direzione per le Risorse Finanziarie ha svolto l'attività di promozione delle pari opportunità attraverso la divulgazione delle analisi di bilancio secondo una prospettiva di genere anche definendo uno specifico obiettivo strategico nella sottosezione Performance del PIAO 2025-2027, già approvato con DGR n. 25 del 31/01/2025. Sono stati pubblicati, nella apposita sezione del sito istituzionale, i dati relativi al bilancio elaborato in riferimento alla riclassificazione del rendiconto 2019 -2021 – 2023 secondo la prospettiva di genere. Il Bilancio così riclassificato fornisce informazioni utili alla verifica del grado di raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere, a calibrare meglio le priorità di intervento rispetto ai bisogni delle cittadine e dei cittadini, a prestare maggiore attenzione a queste tematiche nelle politiche regionali e a tradurle in azioni/interventi e in spese dei prossimi bilanci regionali.

Per le Azioni mirate alla *Formazione e riqualificazione professionale* la Direzione Generale per le Risorse Umane, attraverso la UOS Formazione, ha realizzato e messo a disposizione del personale, dirigente e di comparto, *Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere*.

In materia di *prevenzione della discriminazione e prevenzione del mobbing* il CUG ha provveduto alla costituzione di un gruppo di lavoro per approfondimenti sul tema della prevenzione del mobbing e sul Codice di Condotta. Il gruppo ha elaborato una dettagliata relazione.

Sempre in tema di *Prevenzione del Mobbing* il competente Ufficio della Direzione Risorse Umane ha provveduto ad aggiornare sulla piattaforma di e-learning regionale la sezione dedicata “Azioni Positive”, implementando la sotto- sezione “Accessibilità 2025” e alla selezione e organizzazione dei contenuti informativi e formativi inerenti alla prevenzione/contrasto del mobbing da inserire nella sotto-sezione CUG e Parità di Genere 2025.

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. Di seguito il link alla pagina del portale.

[Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG - Regione Campania](#)

Particolare attenzione è stata rivolta, nel corso del 2025 alle azioni relative al *Benessere organizzativo* attraverso la realizzazione delle seguenti iniziative a cura dell’Ufficio del Datore di Lavoro:

- Contrasto alle criticità nelle dinamiche interpersonali sul luogo di lavoro

Nel corso dell’anno si è concluso proficuamente il percorso formativo di cui al progetto NO(D)I UMANI – *Networking e Knotworking “Facilitatori del benessere e moltiplicatori di azioni positive per un’ecologia delle relazioni”*. L’obiettivo strategico dell’iniziativa è stato quello di diffondere all’interno dell’Amministrazione figure in grado di facilitare i rapporti interpersonali nei luoghi di lavoro, contribuendo così a generare un clima di maggiore benessere relazionale e, di conseguenza, a migliorare l’efficacia e l’efficienza delle strutture amministrative.

- *Promozione del benessere lavorativo attraverso la gestione dei conflitti.*

Nel mese di marzo 2025, inoltre, l’Ufficio del Datore di lavoro, in continuità con gli anni pregressi, ha programmato nuove edizioni del corso “Microrelazioni, gestione del confronto e del conflitto (Saper giocare al meglio il proprio ruolo in chiave relazionale)”, approvato con DD n. 8 del 27/3/2025. Le nuove edizioni sono rivolte al personale del comparto dell’Amministrazione regionale, impegnato quotidianamente in dinamiche di stress e pressione sui risultati, che opera in contesti altamente variabili e/o conflittuali. Dai questionari di gradimento somministrati sono emersi giudizi positivi da parte del 97% dei rispondenti.

- Impulso e sviluppo dello Sportello di Ascolto per il benessere lavorativo (SABeL)

Nel mese di settembre 2025 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.

Per quanto riguarda, infine, la *conciliazione dei tempi di vita lavoro*, la Direzione Risorse Umane ha contribuito all’aggiornamento delle linee guida regionali in materia di lavoro agile e dei relativi schemi di accordo individuale per il personale dirigenziale e di comparto.

Piano delle Azioni Positive 2026-2028 – Obiettivi

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive del 2025-2027, alla luce della “Relazione OIV sulle *Pari Opportunità e il benessere organizzativo. Aggiornamento 2025*”, approvata nella seduta del 17/12/2025, in considerazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti, 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 2026-2028 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	Analisi dei dati per l'elaborazione del bilancio di genere in riferimento alla riclassificazione del Rendiconto 2024 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	Attivazione di percorsi su piattaforma Syllabus, sul tema: “In prima linea contro ogni discriminazione”.
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	Promozione della 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> ”
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	Attivazione della rete di colleghi ‘facilitatori’ formati attraverso il Progetto “NO(D)I UMANI”: progettazione di azioni di studio del clima organizzativo e formazione sulla gestione della relazione presso le singole strutture dell’Amministrazione.
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 2026