

Piano delle Azioni Positive della Regione Campania per il Triennio 2020-2022.

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Regione Campania per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", prescrizione da ultimo rafforzata dalla 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".

La strategia delle azioni positive tende ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. L'amministrazione quindi adotta misure volte ad eliminare ogni discriminazione diretta o indiretta, nell'ambito lavorativo, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, o alla lingua.

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018 – 2020 con D.G.R. n. 234 del 24/02/2018.

Tuttavia, la citata Direttiva n.2/2019 pone particolare attenzione alla attività di aggiornamento del Piano delle Azioni positive che, 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 2018-2020 ed alla luce delle attività svolte, dei risultati raggiunti e della Relazione OIV 2019 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 2020-2022 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.
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	Avvio analisi della circolare della Ragioneria dello Stato n. 9 del 29/3/2019
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	Circolare informativa al personale

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 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, che 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	Proposte di sottoscrizione di protocolli di intesa con le varie amministrazioni	Amministrazioni pubbliche	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Incontri con la Consigliera di parità e con le varie amministrazioni

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	Percorsi informativi del ruolo e dell'attività del CUG	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Programmazione e progettazione di seminari informativi

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
5.3	Rilevazione del rischio da stress lavoro correlato	Tutto il personale e la Dirigenza	2020	Datore Lavoro	Progetto per la rilevazione dello stress lavoro correlato 2019/2020 secondo la proposta metodologica sostenibile elaborata dall'Inail - <i>Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale</i> -
5.2	Connessione delle azioni con il piano della performance	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane	Inserimento <u>nel piano della performance</u> di azioni volte alla prevenzione e rimozione di fenomeni di mobbing o a favorire il benessere

					organizzativo
5.3	Promozione della tutela della Salute	Tutto il personale	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane DG Salute	Attività 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	Direzione Politiche sociali e sociosanitarie - D.G. Risorse Umane	LAVORO AGILE attuazione della sperimentazione già prevista
6.2	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del Piano	DG Risorse Umane – OO.SS.	Prevedere una forma di flessibilità orario come ad esempio la BANCA ORE
6.3	Promozione del welfare dell'amministrazione	Tutto il personale e la Dirigenza		Direzione Politiche sociali e sociosanitarie	Rinnovo convenzione Asilo nido