

Piano delle Azioni Positive della Regione Campania Aggiornamento per il Triennio 2024-2026.

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023 – 2025, quale allegato (n.4) al P.I.A.O. 2023-2025 approvato con DGR n. 41 del 31/01/2023. Le azioni positive divengono, pertanto diventano 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 2024-2026 nella seduta del 17/01/2024 tale aggiornamento ha ricevuto parere favorevole dalla Consigliera di Parità con nota prot. 46/2024CP del 26/01/2024.

Il presente allegato al PIAO 2024-2026 descrive una sintesi dello stato di avanzamento del Piano delle Azioni Positive nel corso del 2023 e l'aggiornamento alle Azioni Positive per il triennio 2024-2026.

Azioni Positive – Monitoraggio stato di avanzamento al 31/12/2023.

1 - Promozione sensibilizzazione della cultura di genere

1.1 Analisi dati statistici riferiti al personale – come pubblicati dalla D.G. Risorse Umane

La Direzione Risorse Umane ha provveduto alla raccolta dei dati del personale, disaggregati per genere, 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.

1.2 Promozione analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere - Analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere.

La Direzione per le Risorse Finanziarie, competente per materia, ha svolto l'attività di analisi del Bilancio Gestionale, anche definendo uno specifico obiettivo operativo nel Piano della Performance 2023-2025. Tale attività è stata rendicontata attraverso la relazione di monitoraggio sulle azioni intraprese e con appositi report di indicatori relativi all'analisi effettuata sul bilancio di genere.

2 - Formazione e riqualificazione professionale

2.1 Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere.

Sono stati realizzati corsi in materia di linguaggio di genere, inclusivo e delle diversità, nell'alveo del progetto Pa.Ri., nonché percorsi formativi in materia di *Accessibilità dei siti web*, di *Contenuti*

digitali: gli errori di accessibilità più frequenti nei siti e app della PA e, infine, un seminario dal titolo Azione informativa e auto-formativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA.

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.

A cura della Consigliera di Parità è stato pubblicato, il 25/5/2023, sulle pagine istituzionali, un documento di appunti sulle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità del 06/10/22. Si tratta di un'elaborazione delle Linee Guida adottate in attuazione dell'art.5 del D.L. n. 36/2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità e rivolte alle PPAA, sollecitandole a promuovere modalità organizzative che favoriscono la partecipazione femminile nello sviluppo professionale, con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali, ambito in cui si concentra il maggiore squilibrio di genere. Contengono, inoltre, suggerimenti per favorire l'ingresso delle donne nel lavoro delle PP.AA.

3 - Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni

3.1 Attivazione rete di collaborazione tra diverse strutture dell'Ente -Promozione di tavoli di confronto con la Struttura di supporto all'OIV.

Si sono svolte interlocuzioni con le Strutture di supporto all'OIV, sia del Consiglio che della Giunta, al fine di avviare tavoli di confronto. Si prevede di proseguire con l'attività nel corso della annualità successiva.

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

4.1 Revisione del funzionamento del CUG al fine di migliorare l'incisività e la tempestività
Proposta organizzativa di lavoro per il CUG – revisione del regolamento.

Il gruppo di lavoro, appositamente costituito tra i componenti del CUG, ha elaborato una proposta di nuovo regolamento, in particolare recependo le novità normative e organizzative.

5 - Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing

5.1 Analisi attività sportello di Ascolto per il benessere lavorativo (SABeL) – Relazione sulla attività dello sportello.

Nel 2023 ha continuato ad operare lo Spazio Ascolto Benessere Lavorativo, afferente all'Ufficio del Datore di lavoro. Lo sportello ha offerto un servizio rivolto principalmente ad affrontare il disagio lavorativo e le sue inevitabili ripercussioni sull'equilibrio emotivo dei dipendenti. Come sempre, nell'ambito di un percorso di massimo cinque incontri, i dipendenti che ne hanno usufruito hanno trovato uno spazio aperto all'ascolto anche di problematiche che non fossero strettamente lavorative. Coerentemente con l'obiettivo di promuovere il benessere lavorativo è infatti necessario tener conto anche di motivi di disagio che, pur non originandosi nel contesto lavorativo, esprimono anche qui, quando non vedono addirittura acuiti, i loro effetti.

Sono stati ventuno i dipendenti della Giunta che nel corso del 2023 hanno svolto almeno un incontro presso il servizio, sia nella modalità del colloquio da remoto (numericamente più

rivalente), sia in quella del colloquio in presenza. La modalità da remoto è stata scelta soprattutto se vi era la possibilità per l'utente di conciliare data e orario dell'appuntamento con un giorno in cui si fruiva del lavoro agile. È risultato poco frequente che chi ha usufruito del servizio in tale modalità avesse in ufficio uno spazio riservato dal quale svolgere il colloquio

5.2 Promozione della tutela della Salute –Relazione del gruppo di lavoro costituito dalla D.G. per la Salute sulle attività prodromiche alla attivazione di collaborazione con le ASL per la promozione della Salute.

Il gruppo di lavoro, appositamente costituito tra i componenti del CUG, ha prodotto una relazione sulle attività svolte nell'ambito del Programma Regionale "Luoghi di Lavoro che promuovono Salute (LLPS) " approvato con la D.G.R.C. n° 27 del 26.01.2021.

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

6.1 Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro. Relazione del gruppo di lavoro costituito per l'Analisi delle Linee Guida della F.P sul Lavoro Agile.

Il lavoro agile in Giunta Regionale è stato applicato sin dal tempo della emergenza sanitaria, periodo in cui si è rivelato un prezioso strumento per contemperare le esigenze di sicurezza con quelle organizzative. In seguito, a livello nazionale, il lavoro agile è stato oggetto di disposizioni di legge e, in ultimo, è stato regolato nel CCNL. L'amministrazione, in applicazione della normativa nazionale e del contratto collettivo ha disciplinato la fruizione del lavoro agile e adottato il disciplinare in materia di lavoro agile, attraverso l'apposita sotto sezione *Organizzazione del lavoro agile* del PIAO, DGR 41/2023 - allegato m.

6.2 Previsione di strumenti di contrasto alle violenze, alle molestie sui luoghi di lavoro - Proposta di attuazione della programmazione di eventi formativi a favore dei dirigenti e del comparto.

In data 26 aprile 2023 si è svolta una giornata formativa-informativa rivolta ai componenti CUG, dirigenti, funzionari, dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni sottoscrittrici del Protocollo d'Intesa con la Consiglieria di Parità della Regione Campania. L' iniziativa rientrava nell'opera di "fertilizzazione culturale" volta ad innalzare il livello di consapevolezza, all'interno dei contesti organizzativi pubblici, sulla necessità di prevenire le molestie di genere e le discriminazioni attraverso il superamento degli stereotipi di genere e per porre l'accento sulla necessità di valorizzare il carattere integrato delle politiche di genere al fine di definire una governance multilivello nella quale tutti gli attori, istituzionali e non, sono chiamati a prestare il proprio contributo.

Piano delle Azioni Positive 2024-2026 – Obiettivi

In continuità con il Precedente Piano di Azioni Positive del 2023-2025, alla luce della “Relazione 2023 OIV sulle *Pari Opportunità e il benessere organizzativo*”, approvata nella seduta del 19/12/2023, 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 dell'amministrazione.

Pertanto, nel corso del triennio 2024-2025 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 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	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 eventuali fenomeni di discriminazione e, in tal caso, prevedere eventuali azioni di sensibilizzazione
1.2	Promozione analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere	D.G. per le Risorse Finanziarie	Analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere Relazione finale di monitoraggio sui dati contabili correlati al bilancio 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) antidiscriminazione e promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA. b) Il linguaggio inclusivo c) Riforma Mentis (piattaforma Ministeriale Syllabus)
2.2	Fornire informazioni e aggiornamenti sui temi del	CUG	Aggiornamento della pagina istituzionale del CUG e inserimento delle novità normative,

	CUG		<p>circolari, Linee Guida.</p> <p>«Home / Amministrazione Trasparente / Amministrazione trasparente / CUG / Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</p> <p>-</p> <p>Home / Tematiche / Pari Opportunità / Informazioni di servizio / Comitato Unico di Garanzia / Comitato Unico di Garanzia»</p>
3	Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
3.1	Attivazione rete di collaborazione tra diverse strutture dell'Ente	Struttura di supporto all'OIV – CUG – Consigliera di Parità	Realizzazione di tavoli di confronto con la Struttura di supporto all'OIV
4	Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
4.1	Revisione del funzionamento del CUG al fine di migliorare l'incisività e la tempestività	CUG	Approvazione nuovo regolamento
5	Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
5.1	Impulso e sviluppo dello Sportello di Ascolto per il benessere lavorativo (SABeL)	Datore di Lavoro	Diffusione Informativa sullo Spazio Ascolto Benessere Lavorativo (SaBeL)
5.2	Promozione del benessere lavorativo attraverso la gestione dei conflitti	Datore di Lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Costituzione di una task force per la prevenzione e facilitazione della risoluzione dei conflitti in ambito organizzativo. Formazione del personale coinvolto 2. Corso di formazione per funzionari "Microrelazioni, gestione del confronto e del conflitto" – Relazione conclusiva
5.3	Indagini sul rischio da stress lavoro correlato	Datore di Lavoro	Rilevazione rischio da stress lavoro correlato presso i Centri per l'Impiego
6	Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO

6.1	Analisi di strumenti per il monitoraggio sull'impatto del Lavoro Agile sulla economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa	CUG – Consigliera di Parità	Relazione sull'analisi svolta
6.2	Indagine sul ruolo e i compiti della “Consigliera di Fiducia e Nucleo di Ascolto” benchmarking presso altre amministrazioni	CUG – Consigliera di Parità	Relazione sull'analisi svolta

1. Azioni Positive 2024