



| DIR.GEN./ DIR. STAFF (*) | | U.O.D. / Staff |
|-----------------------------|----|----------------|
| DG | 14 | 93 |

Regione Campania

GIUNTA REGIONALE

SEDUTA DEL **09/02/2021**

PROCESSO VERBALE

Oggetto :

Aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 della Regione Campania.

| | | | | |
|-----|-----------------|----------|--------------|-------------------|
| 1) | Presidente | Vincenzo | DE LUCA | PRESIDENTE |
| 2) | Vice Presidente | Fulvio | BONAVITACOLA | |
| 3) | Assessore | Nicola | CAPUTO | |
| 4) | ” | Felice | CASUCCI | |
| 5) | ” | Ettore | CINQUE | |
| 6) | ” | Bruno | DISCEPOLO | |
| 7) | ” | Valeria | FASCIONE | |
| 8) | ” | Armida | FILIPPELLI | |
| 9) | ” | Lucia | FORTINI | |
| 10) | ” | Antonio | MARCHIELLO | |
| 11) | ” | Mario | MORCONE | |
| | Segretario | Mauro | FERRARA | |

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente

PREMESSO che

- a. il D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede, all’art. 48, che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate;
- b. in applicazione dell’art. 57 del D.Lgs.165/2001, come modificato all’art. 21 della L.183/2010, e della Direttiva del 4 marzo 2011, contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, la Giunta Regionale della Campania, con deliberazione n. 4671 del 31 luglio 2013, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia della Giunta e del Consiglio regionale della Campania e, con successivo decreto della Direzione Generale per le Risorse, quest’ultimo è stato costituito;
- c. al CUG sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta;
- d. tra i compiti 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;
- e. la Direttiva n. 2 del 26.06.2019 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” al punto 3.2 stabilisce che in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance;
- f. con D.G.R. n. 48 del 28/1/2020 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022;

CONSIDERATO che:

- a. il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Personale e dei Dirigenti della giunta Regionale della Campania, approvato con D.G.R. n. 28 del 26/1/2021, in attuazione di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009, prevede al punto h) comma 1, art. 6, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della Performance organizzativa; “il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”;
- b. l’O.I.V. in data 30/12/2020 ha approvato la Relazione sulle Pari Opportunità e il benessere organizzativo;
- c. il CUG ha approvato la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023 nella seduta del 22/01/2021;
- d. la Direzione Generale delle Risorse Umane ha trasmesso, con nota prot. 41855 del 26/01/2021, tramite la segreteria del CUG, la proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023 alla Consigliera di Parità;
- e. in data 28/01/2021, con nota prot. CP 10/2021, la Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole alla proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023;
- f. con nota prot. 49871 del 29/01/2021 la proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023 è stata inviata anche alla Direzione Generale per le Risorse Umane e Strumentali del Consiglio Regionale;

EVIDENZIATO che

- a. il Piano triennale nell’ambito delle azioni ivi previste, potrà essere successivamente modificato e integrato nell’arco del triennio a seguito di mutamenti del quadro normativo e di nuove situazioni emergenti nelle materie di competenza del CUG;

b. le azioni positive da realizzare previste nel piano per il triennio 2021-2023 ineriscono a:

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

RITENUTO che il Piano Triennale delle Azioni Positive rappresenti un utile strumento per incrementare i livelli di Benessere Organizzativo dei lavoratori, Performance organizzativa dell'Ente e consapevolezza del benessere lavorativo e sicurezza sul lavoro dei lavoratori.

DATO ATTO che:

- a. non sono pervenuti successivi rilievi sulla proposta di Piano triennale;
- b. per l'attuazione del Piano non sono previste risorse economiche specifiche e che per la realizzazione delle relative azioni positive si farà fronte con le risorse economiche già stanziare per le attività a favore delle Risorse Umane;

VISTI

- a. la legge n.125 del 10.04.1991;
- b. l'art. 1, comma 1, lett. c) del D.L.gs 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- c. gli art. 7, e 57 comma 1, del D.L.gs 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- d. il D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246 e successive modifiche e integrazioni";
- e. la direttiva emanata il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nella P.A. "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- f. la direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- g. la direttiva n. 2 del 26.06.2019 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";

PROPONE e la Giunta in conformità a voto unanime;

DELIBERA

per le motivazioni e considerazioni espresse in premessa che si intendono riportate integralmente:

1. di approvare l'aggiornamento al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 che, in allegato forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di precisare che detto Piano, nell'ambito delle azioni ivi previste, potrà essere successivamente integrato durante il triennio, qualora se ne ravvisi la necessità, ovvero per novazione normativa o contrattuale sopravvenuta;
3. di trasmettere il presente provvedimento ai componenti della Giunta Regionale, al Capo di Gabinetto del Presidente, ai Direttori Generali, ai Responsabili degli Uffici Speciali, ai Responsabili delle Strutture di Missione, ai Responsabili degli Uffici di Staff : "Raccordo con le Autorità di Gestione dei fondi europei e responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo", "Datore di Lavoro", "Struttura tecnica di Supporto all'OIV" e "Struttura di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza", all'O.I.V., alla Direzione Generale per le Risorse Umane per gli adempimenti di competenza nonché per la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sotto-sezione dedicata della sezione "Amministrazione trasparente" e al competente ufficio per la pubblicazione sul B.U.R.C.



GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

| | | | | | |
|------------------|----|-----|------------|-------------------------|--------------------|
| DELIBERAZIONE n° | 39 | del | 09/02/2021 | DIR.GEN./DIR. STAFF (*) | UOD/STAFF DIR.GEN. |
| | | | | DG 14 | 93 |

OGGETTO :

Aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 della Regione Campania.

| QUADRO A | CODICE | COGNOME | MATRICOLA | FIRMA |
|--|--------|------------------------------------|-----------|-------------------|
| PRESIDENTE - <input type="checkbox"/> ASSESSORE - <input type="checkbox"/> | | <i>Presidente De Luca Vincenzo</i> | | <i>09/02/2021</i> |
| DIRETTORE GENERALE / DIRIGENTE STAFF | | <i>Dott.ssa Messina Maria</i> | | <i>08/02/2021</i> |

| | | | |
|---|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| VISTO DIRETTORE GENERALE ATTIVITA' ASSISTENZA GIUNTA | COGNOME | FIRMA | |
| | | | |
| DATA ADOZIONE | <i>09/02/2021</i> | INVIATO PER L'ESECUZIONE IN DATA | <i>09/02/2021</i> |

AI SEGUENTI UFFICI:

- 40 . 1 : Gabinetto del Presidente
- 50 . 1 : DG di gestione fondo sociale europeo e fondo per lo sviluppo e la coesione
- 50 . 2 : Direzione Generale per lo sviluppo economico e le attività produttive
- 50 . 3 : STAFF - Racc. con Autorità di Gest. dei fondi Eur. e resp. piano raff. amm.
- 50 . 3 : Direzione Generale autorità di gestione fondo europeo di sviluppo regionale
- 50 . 4 : DG per la tutela della salute e il coordin. del sist. sanitario regionale
- 50 . 5 : Direzione Generale per le politiche sociali e socio-sanitarie
- 50 . 6 : Direzione Generale per la difesa del suolo e l'ecosistema
- 50 . 7 : DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI
- 50 . 8 : DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'
- 50 . 9 : DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO
- 50 . 10 : DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE
- 50 . 11 : DG PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI
- 50 . 12 : Direzione Generale per le politiche culturali e turismo
- 50 . 13 : Direzione generale per le risorse finanziarie
- 50 . 14 : UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO
- 50 . 14 : Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.
- 50 . 14 : STAFF - Supp. al Resp. della Prevenz. della corruzione e della trasparenza
- 50 . 14 : Direzione generale per le risorse umane
- 50 . 15 : Direzione Generale per le risorse strumentali
- 50 . 16 : Direzione Generale per le Entrate e le Politiche Tributarie
- 50 . 17 : DIREZ. GENER. CICLO INTEG. DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZ E AUTORIZZ AMB

- 50 . 18 : DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE
- 60 . 1 : AVVOCATURA REGIONALE
- 60 . 3 : Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici
- 60 . 6 : Grandi Opere
- 60 . 8 : Ufficio Comunitario Regionale
- 60 . 9 : Uff. del federalismo e dei sistemi territoriali e della sicurezza integrata
- 60 . 10 : Uff. speciale per il controllo e la vigilanza su enti e società partecipate
- 60 . 11 : UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSAZIONE DIGITALE
- 70 . 3 : Ufficio Elettorale Regionale
- 70 . 5 : Struttura di missione per lo smaltimento dei RSB
- 70 . 6 : Struttura di Missione per i Controlli - Chiusura POR FESR 2007/2013

Dichiarazione di conformità della copia cartacea:

Il presente documento, ai sensi del T.U. dpr 445/2000 e successive modificazioni è copia conforme cartacea dei dati custoditi in banca dati della Regione Campania.

Firma

(*)

DG= Direzione Generale

US= Ufficio Speciale

SM= Struttura di Missione

UDCP= Uffici di Diretta Collaborazione con il Presidente

Piano delle Azioni Positive della Regione Campania per il Triennio 2021-2023.

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022 con D.G.R. n. 48 del 28/01/2020.

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.

In continuità con il Precedente Piano di Azioni Positive del 2020-2022 ed alla luce delle attività svolte, dei risultati raggiunti e della Relazione OIV 2020 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 2021-2023 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 e applicazione del Lavoro Agile |
| 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 | Monitoraggio delle iniziative avviate nel corso del 2020 |
| 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 | Monitoraggio sull'applicazione della Circolare e della sua diffusione |

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 (anche on line) 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, 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 | Attivazione rete di collaborazione tra diverse strutture dell'Ente | CUG – O.I.V. Giunta e Consiglio | Intera durata del Piano | D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità | Incontri con la Consigliera di parità e con gli O.I.V. della Giunta e del Consiglio Regionale |

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 | Revisione del funzionamento del CUG al fine di migliorare l'incisività e la tempestività | CUG | Intera durata del Piano | CUG | Proposta organizzativa di lavoro per i componenti CUG |

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 |
| 5.2 | Analisi risultati Relazione sulla Rilevazione del rischio da stress lavoro correlato | Tutto il personale e la Dirigenza | 2020 | Datore Lavoro | Analisi e diffusione dei dati |
| 5.3 | Connessione delle azioni con il piano della performance | Tutto il personale e la Dirigenza | Intera durata del piano | D.G. Risorse Umane | Promozione di incontri di coordinamento con l'OIV e con il dirigente dello Staff "Coordinamento ciclo della Performance" |

| | | | | | |
|-----|--------------------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------------|---|
| 5.4 | Promozione della tutela della Salute | Tutto il personale | Intera durata del piano | DG Salute Datore di Lavoro | Attività prodromiche alla attivazione 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 | D.G. Risorse Umane – DG Ricerca Scientifica | Mappatura delle attività smartabili Ricognizione risorse tecnologiche e informatiche Revisione accordo individuale |
| 6.2 | Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro | Tutto il personale e la Dirigenza | Intera durata del Piano | DG Risorse Umane | Prevedere una forma di flessibilità di orario come ad esempio la BANCA ORE da applicarsi al lavoro svolto in presenza |
| 6.3 | Promozione del welfare dell'amministrazione | Tutto il personale e la Dirigenza | | CUG – OIV – DG Politiche Sociali | Raccolta di proposte e criticità sul benessere organizzativo con particolare riferimento al Lavoro Agile svolto durante l'emergenza |