

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Presidente: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: dott.ssa. Genoveffa Tadonio

Componente: avv. Francesco Stabile

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Aggiornamento 2020

Documento approvato col verbale n. 22 della seduta dell'O.I.V. del 29 dicembre 2020

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. GLI ESITI DELLA RILEVAZIONE.....	6
<i>2.1. Datore di lavoro.....</i>	<i>6</i>
<i>2.2. Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie.....</i>	<i>7</i>
<i>2.3. Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale.....</i>	<i>7</i>
<i>2.4. Direzione Generale Risorse Umane.....</i>	<i>7</i>
<i>2.5. Direzione Generale per le Risorse Finanziarie</i>	<i>9</i>
3. PROSPETTIVE DI SVILUPPO	9

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Aggiornamento 2020

1. PREMESSA

Nell'ambito dei compiti che il d.lgs. 150/2009 attribuisce all'OIV, l'art 14 comma 4 lettera h), prevede che *"...l'Organismo indipendente di valutazione della performance: ... verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità..."*.

Le pari opportunità rappresentano un principio giuridico che si esplica nell'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico. La piena realizzazione del principio di pari opportunità richiede l'implementazione di politiche mirate, ispirate - tra gli altri - al concetto di *"gender mainstreaming"*. Con tale espressione si fa riferimento ad un approccio strategico alle politiche, che si pone come fine ultimo l'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società, coinvolgendo anche le Amministrazioni pubbliche in un processo di rinnovamento normativo, strategico ed organizzativo. L'obiettivo è quello di provare a sradicare le disuguaglianze sistematiche tra uomini e donne, lavorando sugli stereotipi per favorire comportamenti (e correlate azioni amministrative) che non discriminino in base al sesso, età, etnia, religione etc. e che tengano conto anche di particolari condizioni di invalidità e/o debolezza temporanea o definitiva, che niente hanno a che vedere con il genere.

Negli ultimi anni numerosi sono i provvedimenti adottati, anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'Unione Europea, in materia di pari opportunità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo:

- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti". In risposta ai bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la Direttiva prevede l'introduzione di più innovative modalità di organizzazione del lavoro, basate sull'utilizzo della flessibilità, sulla valutazione per obiettivi, sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente. In tal senso, quindi, le pubbliche amministrazioni sono chiamate a:
 - valorizzare le risorse umane e razionalizzare le risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
 - adottare misure specifiche volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso un'organizzazione non più incentrata necessariamente sulla presenza fisica, ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance;
 - individuare obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che consentano: da un lato, di responsabilizzare il personale dirigente e non; dall'altro, di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti.
- Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ridefinisce le

linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. Essa sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna le modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) disposte dalla precedente Direttiva 4 marzo 2011.

Al fine di dare attuazione al principio di pari opportunità, di implementare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle pubbliche amministrazioni e di promuovere e diffondere il rispetto delle disposizioni vigenti in materia, la Direttiva prevede l'adozione di una serie di misure da parte delle pubbliche amministrazioni:

- in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, il Piano triennale delle azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della performance;
- i comitati unici di garanzia presentano entro il 30 marzo agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente. Tale relazione è trasmessa all'OIV e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile;
- le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, nonché evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi;
- l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- le pubbliche amministrazioni, al fine di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

A questi provvedimenti generali, si aggiungono – in questa delicata fase - gli atti adottati per l'organizzazione del lavoro pubblico e privato nel periodo di emergenza epidemiologica, che hanno confermato la particolare attenzione che il legislatore pone alla tematica oggetto della presente analisi. Oltre ad individuare nello smart working la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, il legislatore ha previsto, infatti, misure volte ad assecondare una tutela rafforzata a specifiche categorie di lavoratori, quali, ad esempio:

- bonus e congedi per genitori;
- la possibilità di assentarsi riconosciuta a lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori

in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;

- il diritto riconosciuto ai lavoratori dipendenti con disabilità grave o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

Su tali premesse si fonda il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) approvato dalla Giunta Regionale con la Deliberazione n. 48/2020, per il triennio 2020/2022.

Il suddetto Piano, che ai sensi e per gli effetti della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri rappresenta un aggiornamento necessario, individua le misure da attuare nell'Ente volte a prevenire e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

La citata Direttiva ribadisce il necessario collegamento tra pari opportunità, benessere organizzativo e ciclo della *performance*, prevedendo che il PAP venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, in concomitanza, cioè, con l'aggiornamento del Piano della Performance. In questa prospettiva si colloca l'art. 7, c.1, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), laddove individua *"la promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo"* quale ambito a cui vanno preferibilmente riferiti gli *"ulteriori obiettivi individuali eventualmente da assegnare"* ai dirigenti dell'Ente. L'introduzione nella scheda di assegnazione degli obiettivi strategici annuali, sotto forma di "correlazioni" e nell'identificazione di "ulteriori" obiettivi individuali dei dirigenti da declinare anche nell'ambito delle attività di promozione delle pari opportunità, così come già presente nello SMiVaP 2020, è il risultato di un'attenta riflessione e valutazione da parte degli Uffici e delle Strutture dedicate dell'Amministrazione regionale ad implementare e innovare le iniziative che tendono ad annullare le discriminazioni di "genere", fornendo gli strumenti operativi opportuni al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne.

In continuità con il PAP 2018-2020, in riscontro alle indicazioni fornite dall'OIV con la *"Relazione sulle pari opportunità ed il benessere organizzativo - 2019"* e nel rispetto delle previsioni contenute nella Direttiva 2/2019 e delle altre disposizioni normative in materia, l'Amministrazione regionale ha individuato le misure da attuare riconducibili alle seguenti macroaree di intervento:

1. Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere – Azioni mirate a migliorare la conoscenza della struttura regionale nell'ottica di genere al fine di individuare gli eventuali ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità e le possibili soluzioni da attivare.
2. Formazione e riqualificazione professionale – Misure atte a favorire la diffusione trasversale della cultura e dell'informazione inerenti alle tematiche delle pari opportunità.
3. Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni – L'obiettivo è quello di costruire una rete tra i vari soggetti, che divenga strumento di condivisione di esperienze, buone prassi e informazioni.
4. Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG – Le azioni sono volte a garantire la formazione e l'aggiornamento, sia dei componenti del CUG che del personale, al fine di migliorare e rendere più efficace l'azione amministrativa.

5. Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing.
6. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – Si tratta di 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.

All'interno di ciascuna macroarea si articolano gli obiettivi assegnati alle Direzioni Generali coinvolte:

- Datore di Lavoro
- Direzione Generale Politiche Sociali e socio-sanitarie;
- Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale;
- Direzione Generale Risorse Umane;
- Direzione Generale per le Risorse Finanziarie;
- CUG.

Ciò premesso, al fine di condurre la propria attività di verifica, l'OIV ha richiesto alle suddette Direzioni, per il tramite della Struttura Tecnica di Supporto, un aggiornamento sulle attività svolte al 30/09/2020 in attuazione del precitato Piano, al fine di valutare i risultati conseguiti in merito all'attuazione degli obiettivi assegnati.

2. GLI ESITI DELLA RILEVAZIONE

Si riportano, di seguito, i risultati della rilevazione effettuata per ciascuna delle strutture regionali che hanno riscontrato la richiesta inviata della Struttura di Supporto (nota n. 362903 del 31/07/2020).

2.1. Datore di lavoro

Il Datore di lavoro, che ha riscontrato la richiesta dell'OIV con la nota prot. n. 2020/0472954 del 09/10/2020, ha attivato due azioni di competenza nell'ambito di quelle individuate per l'Obiettivo 5, *"Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing"*, del Piano delle Azioni Positive adottato con DGR n. 48/2020:

- Azione 5.1 *"Diffusione Informativa sullo sportello di Ascolto"*.
Proseguono le attività realizzate a supporto dei lavoratori per il tramite dello sportello d'ascolto (Spazio Ascolto Benessere Lavorativo ex D.D. n.17 del 25/03/2011 dell'A.G.C. 07).
Nel primo trimestre del 2020 lo sportello d'ascolto ha operato come di consueto. A partire dall'11 marzo, a seguito dell'emergenza sanitaria, il servizio è stato offerto da remoto, garantendo, anche in questa nuova modalità, la riservatezza dei colloqui.
- Azione 5.3 *"Rilevazione del rischio da stress lavoro correlato"*.
L'ufficio rappresenta che al 30/09/2020 sono state completate diverse attività per quanto concerne la somministrazione al personale della GRC del questionario online per la rilevazione del rischio da stress lavoro correlato, prodromiche all'analisi dei dati raccolti ed all'elaborazione del report finale, ancora in fase di completamento. L'azione 5.3, relativamente alla somministrazione del questionario, è stata tradotta

in Obiettivo operativo; mentre l'elaborazione del database costituisce Obiettivo individuale del Dirigente della Struttura.

2.2. Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie

La Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie ha riscontrato la richiesta dell'OIV con la nota prot. n. 0480452 del 14/10/2020, con la quale ha specificato che nell'ambito dell'Obiettivo 6, *"Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*, ha provveduto a dare attuazione alle azioni 6.1 e 6.3. Esse sono state tradotte in Obiettivi del Piano della Performance e in Obiettivi individuali dei Dirigenti delle Strutture.

- Azione 6.1, *"Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro"*. La Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie ha proseguito nell'anno 2020 le attività già avviate nel biennio 2018/2019, preordinate all'elaborazione ed alla stesura di atti e provvedimenti necessari all'avvio della sperimentazione del Lavoro Agile "Smart working".

In particolare, in collaborazione con le Strutture Amministrative Regionali interessate per i diversi profili della materia (Datore di Lavoro, Direzione Generale Risorse Umane, Direzione Generale della Ricerca Scientifica), ha provveduto alla stesura definitiva e condivisa della Bozza di DGR e di approvazione delle Linee Guida, recanti la disciplina dell'avvio della sperimentazione di tale modalità di lavoro flessibile e dello schema di accordo individuale.

- Azione 6.3, *"Promozione del welfare dell'amministrazione"*. La Direzione Generale (UOD 50.05.02) ha provveduto, a seguito di procedura di gara per la selezione del nuovo contrante e della intervenuta definitività dell'aggiudicazione, a disporre agli inizi di ottobre l'avvio del servizio "Asilo nido", nelle more della stipula del relativo contratto.

2.3. Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale

La Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale, con la nota di riscontro n. 0480646 del 14/10/2020, ha specificato che essa è impegnata in prima linea nella gestione dell'emergenza Covid – 19. Pertanto, superato tale periodo, procederà, in collaborazione con la Direzione Generale Risorse Umane e le Aziende Sanitarie Locali della regione Campania, ad individuare attività di promozione della tutela della salute rivolte a tutto il Personale della Giunta Regionale.

2.4. Direzione Generale Risorse Umane

Con la nota di riscontro n. 0484239 del 15/10/2020, la Direzione Generale Risorse Umane ha riferito che il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 prevede in capo alla stessa Direzione alcune misure volte a prevenire e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il benessere lavorativo delle persone. Nello specifico:

- Nell'ambito dell'Obiettivo 1, *"Promozione sensibilizzazione della cultura di genere"*:
 - Azione 1.1, *"Report statistici per evidenziare i fenomeni e prevedere eventuali azioni di sensibilizzazione"*. La Direzione ha provveduto alla pubblicazione delle statistiche trimestrali inerenti inquadramento professionale, formazione, fruizione di

istituiti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro, mobilità, elaborate d'intesa dagli Staff 91e 92 e dalle UU.OO.DD 01e 04. Detti dati sono stati oggetto di aggiornamento, con contestuale integrazione anche con le statistiche concernenti i "livelli di istruzione, incarichi e permanenze nelle diverse posizioni professionali".

- Azione 1.3, *"Promuovere la diffusione e l'utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro"*. È stata predisposta la bozza della circolare informativa relativa alla *"Diffusione e utilizzo di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro anche per sensibilizzare sulla cultura di genere"*, trasmessa al CUG per la condivisione e successivamente, a tutti gli Uffici. Detta circolare ha ricevuto anche l'apprezzamento della Consigliera di Parità della Regione Campania.
- Con riferimento all'Obiettivo 2, *"Formazione e riqualificazione professionale"*, e all'Obiettivo 4, *"Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG"*, la Direzione Generale Risorse Umane ha dato attuazione rispettivamente alle azioni 2.1, *"Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere"* e 4.1 *"Percorsi informativi del ruolo e dell'attività del CUG"*, attraverso la pianificazione per l'anno 2020 di percorsi formativi dedicati.
- In relazione all'Obiettivo 5, *"Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing"*, in particolare all'Azione 5.2, *"Connessione delle azioni con il piano della performance"*, lo Staff 93 ha rappresentato che, al fine di monitorare l'effettiva attuazione di detta misura, ha proceduto ad un'analisi degli obiettivi strategici ed operativi di performance. L'analisi ha messo in evidenza l'Obiettivo Strategico definito dalla Direzione allo scopo di assicurare la completa attuazione e il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, il cui indicatore è stato determinato appunto nell'adozione del Piano delle azioni Positive. A tale obiettivo strategico risultano, poi, collegati diversi obiettivi operativi delle Strutture di Secondo Livello:
 - 501401.04.01: Promuovere la sensibilizzazione della cultura di genere - Raccolta e pubblicazione annuale dei report relativi al part-time e ai congedi straordinari;
 - 501403.04.01: Contribuire all'attuazione degli obiettivi previsti dal piano delle azioni positive - Predisposizione delle linee guida CUG in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n°2/2019;
 - 501491.04.01: Promuovere la sensibilizzazione della cultura di genere Monitoraggio sull'attuazione delle misure previste dal Piano delle azioni positive - Raccolta dati e pubblicazione dei report afferenti ai tassi di assenza: relazione finale;
 - 501493.04.01 Garantire il collegamento degli obiettivi di performance con altri documenti di programmazione dell'Ente -Monitoraggio della connessione tra azioni del "Piano delle azioni positive" e obiettivi del Piano della performance.
- Nell'ambito dell'Obiettivo 6, *"Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*, con specifico riferimento all'Azione 6.2, *"Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro"*, la UOD 50.14.03, con nota prot. n° PG/2020/0254697 del 29/05/2020, ha trasmesso la relazione concernente lo stato d'attuazione sulla sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro. In particolare, dalla stessa emerge che in fase di predisposizione del CCDI per il comparto dei dipendenti della G.R., sono state approfondite le più recenti innovazioni/modifiche introdotte dall'ultimo CCNL anno 2018 in ordine ai vari istituti

vigenti in Regione, volti a disciplinare aspetti organizzativi, economici e giuridici del rapporto di lavoro devoluti al livello della contrattazione integrativa. Tale approfondimento, inoltre, nell'ottica di provvedere all'implementazione e all'attuazione del Piano delle azioni Positive Regionale, ha avuto ad oggetto anche l'istituto della banca delle ore.

2.5. Direzione Generale per le Risorse Finanziarie

La Direzione in questione ha riscontrato con la nota n. 0484412 del 15/10/2020, evidenziando che nell'ambito dell'Obiettivo 1, *"Promozione sensibilizzazione della cultura di genere"*, in relazione alla specifica Azione 1.2, *"Promozione analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere"*, la Direzione conferma l'avvio dell'analisi richiesta, che ha comportato il necessario coinvolgimento di tutte le strutture della Giunta regionale. A detta fase di avvio è seguita anche l'adozione della circolare prot. 299753 del 25 giugno 2020 con la stessa Direzione ha di fatto coinvolto tutte le strutture interessate, alcune delle quali non hanno ancora provveduto a rispondere.

La Direzione Generale per le Risorse Finanziarie rappresenta, inoltre, che, relativamente all'Azione 6.1 *"Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile di lavoro"*, la cui responsabilità è specificamente assegnata dal Piano alla Direzione Generale per le Risorse Umane e della Direzione Generale per le politiche sociali e socio-sanitarie, ha provveduto ad adottare misure volte a dare attuazione alla suddetta sperimentazione e ciò in considerazione della sopraggiunta emergenza sanitaria epidemiologica da Covid-19.

3. PROSPETTIVE DI SVILUPPO

L'emergenza epidemiologica ha imposto notevoli cambiamenti sociali e lavorativi, spingendo la pubblica amministrazione a rivedere la sua organizzazione, al fine di tutelare la salute dei lavoratori e al tempo stesso garantire la prosecuzione efficiente delle attività. Questi cambiamenti, unitamente alle difficoltà di affrontare una situazione nuova ed estremamente complessa, hanno inevitabilmente inciso sullo stato di salute psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici, mettendo ancor più in evidenza l'importanza di misure mirate a garantire le pari opportunità ed il benessere organizzativo. Tra queste, vanno ricordate:

- **lo sportello di ascolto**, col quale viene fornito un fondamentale contributo configurandosi come un vero e proprio strumento di contrasto allo stress lavoro-correlato nonché come un'azione organizzativa di prevenzione;
- il ricorso a **forme di lavoro diverse da quelle in presenza**, resosi necessario nella fase emergenziale, rappresenta un'opportunità per osservare da vicino questa nuova modalità di organizzazione del lavoro e le dinamiche ad essa connesse, identificandone gli aspetti da rivedere e migliorare, al fine di adattarlo al contesto emergente. Ciò, peraltro, coerentemente alle indicazioni della Direttiva 1/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione che recita: *"La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, da situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne*

l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici".

Il c.d. Smart working, attraverso un'opportuna regolamentazione, deve rappresentare – per il prossimo futuro – un'opzione in grado di implementare produttività ed efficienza dei lavoratori, migliorandone al tempo stesso le condizioni di lavoro.

L'emergenza epidemiologica ha posto una serie di difficoltà sanitarie, economiche, sociali, etc., mettendo in risalto tutte le fragilità del sistema, ma ha anche offerto l'opportunità di riscoprire l'immenso valore del capitale umano. La valorizzazione del capitale umano rappresenta il punto da cui ripartire, anche e soprattutto per la pubblica amministrazione. Tuttavia, per valorizzare al meglio il capitale umano, bisogna ridurre le disuguaglianze eliminando ogni forma di discriminazione e adottando misure tali da garantire concretamente la parità e l'uguaglianza in ogni aspetto della vita lavorativa (accesso al lavoro, carriera, benessere, conciliazione vita lavorativa con le necessità private, etc.).

Tale obiettivo richiede un'approfondita conoscenza da parte della struttura regionale dei dati rilevanti in materia di pari opportunità, allo scopo di individuare tempestivamente eventuali fenomeni discriminatori e le possibili soluzioni da adottare.

In tal senso, l'adozione di una **contabilità di genere** o, più in generale, di un **Bilancio Sociale** potrebbe rappresentare per l'organizzazione regionale, oltre che un importante strumento di trasparenza e accountability, anche un essenziale momento di autovalutazione, in cui acquisire consapevolezza di quanto è stato fatto, ma soprattutto degli obiettivi futuri.

La promozione di un **bilancio di genere**, ovvero di un'analisi di bilancio mirata all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere, ben si concilia con il quadro normativo attuale, in particolare con:

- la legge 196 del 2009, art. 38-septies, che prevede, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione di un bilancio di genere;
- il d.lgs. 116 del 2018, art. 8, che ha previsto di rafforzare la funzione del bilancio di genere, ponendo l'accento sull'opportunità che lo stesso sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere tramite politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF).

Pertanto, con il PAP 2020-2022, tra le azioni individuate all'interno della macroarea di intervento "*Promozione sensibilizzazione della cultura di genere*", è stata prevista la promozione dell'analisi di bilancio mirata all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere. La costruzione di un bilancio secondo una prospettiva di genere comporta, a consuntivo, una valutazione del diverso impatto delle spese del bilancio su uomini e donne e richiede dunque di partire da un riesame o da una riclassificazione degli stessi capitoli di bilancio.

A tal fine, la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie ha chiesto a tutte le strutture regionali, coinvolte nell'attività di rilevazione per titolarità dei capitoli di spesa, di condurre un'analisi secondo una prospettiva di genere delle spese relative all'esercizio 2019. Nello

specifico, le spese del bilancio regionale sono state riclassificate secondo una prospettiva di genere in:

- “neutrali” rispetto al genere, spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere;
- “destinate a ridurre le diseguaglianze di genere”, spese che sono direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive.
- “sensibili” al genere, ossia che hanno un diverso impatto su donne e uomini.

Tuttavia, non tutte le strutture interessate hanno provveduto nel termine stabilito a trasmettere i risultati dell’analisi richiesta. Si auspica, dunque, che per il futuro ci sia una maggior partecipazione di tutte le strutture della Giunta regionale nella predisposizione del bilancio di genere, quale documento per la rappresentazione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità.

È necessario, poi, continuare a promuovere **percorsi formativi e informativi**, che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione. Un maggior coinvolgimento di tutti gli attori potrebbe, infatti, rappresentare terreno fertile per l’auspicato cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In ragione del necessario **collegamento con il Piano della performance**, ribadito dalla Direttiva 2/2019, all’interno del PAP è stata individuata una specifica azione avente ad oggetto: *“Connessione delle azioni con il Piano della performance - Inserimento nel piano della performance di azioni volte alla prevenzione e rimozione di fenomeni di mobbing o a favorire il benessere organizzativo”*.

A tal fine, il Piano della performance ha previsto obiettivi in capo alle Strutture coinvolte nell’attuazione di specifiche azioni presenti nel PAP.

Dal monitoraggio condotto dalla Struttura di Supporto all’OIV sugli obiettivi individuali dei Dirigenti di SPL - anno 2020 - e come si evince anche dal Piano delle Performance 2020, emerge che non solo le Direzioni Generali Risorse Umane, Politiche Sociali e socio-sanitarie, Risorse Finanziarie e Datore di Lavoro hanno coniugato obiettivi di pari opportunità e benessere organizzativo, ma anche DD.GG. quali Politiche Culturali e Turismo, Ciclo integrato delle Acque e dei Rifiuti - Valutazioni e autorizzazioni ambientali, Autorità di gestione Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e Avvocatura Regionale hanno declinato tra gli “ulteriori” obiettivi strategici e/o individuali azioni volte al raggiungimento delle pari opportunità e/o benessere organizzativo. Tra questi ultimi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si segnalano:

- Adozione di misure organizzative volte ad implementare e mettere a regime lo svolgimento della prestazione in modalità agile (DD.GG. Politiche Culturali e Turismo e Autorità di gestione Fondo Europeo di Sviluppo Regionale).
- Azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo e Pari Opportunità (D.G. Ciclo integrato delle Acque e dei Rifiuti - Valutazioni e autorizzazioni ambientali).
- Rafforzamento delle conoscenze in materia di contrasto al mobbing e sviluppo del benessere organizzativo (Avvocatura Regionale).

Gli obiettivi assegnati in tema di pari opportunità e/o benessere organizzativo, tuttavia, risultano essere ancora numericamente limitati. È, dunque, necessario compiere un

ulteriore sforzo al fine di intraprendere un'azione univoca che porti al reale rafforzamento delle attività intraprese dall'Ente per il perseguimento dei principi di pari opportunità e benessere organizzativo.

Infine, in attuazione della Direttiva 2/2019, che tra le altre misure prevede anche il rafforzamento del ruolo del CUG, la Giunta regionale con Delibera 118/2020, ha modificato le Linee Guida per il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con l'obiettivo di promuovere i principi di parità e le pari opportunità, prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e sviluppare una cultura organizzativa tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno della Regione Campania. Al CUG sono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, nonché ad ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta. Nell'ambito della funzione propositiva, il CUG è chiamato a predisporre e aggiornare annualmente il Piano triennale delle Azioni positive, volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere organizzativo, nonché a prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, violenza morale e psicologica, disagio o mobbing. L'attività posta in essere dal CUG nell'elaborazione del Piano delle Azioni Positive, dovrebbe trovare un'adeguata valorizzazione nel Piano della Performance, il quale rappresenta lo strumento concreto attraverso cui le politiche di pari opportunità vengono tradotte in obiettivi di performance organizzativa ed individuale.

Napoli 30/12/2020

Presidente dell'O.I.V. Prof. Riccardo Realfonzo Firmato

Componente Dott.ssa Genoveffa Tadonio Firmato

Componente Avv. Francesco Stabile Firmato