

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Silvana Riccio

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Aggiornamento 2019

Documento approvato col verbale n. 14 della seduta dell'O.I.V. del 26/11/2019

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. GLI ESITI DELLA RILEVAZIONE.....	4
2.1. Datore di lavoro.....	4
2.2. Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie.....	4
2.3. Direzione Generale per le Risorse Strumentali.....	5
2.4. Direzione Generale Risorse Umane	6
3. CONSIDERAZIONI SULLA VERIFICA SVOLTA	7
4. PROSPETTIVE DI SVILUPPO	10

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Aggiornamento 2019

1. PREMESSA

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha il compito, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera h) del D.lgs. 150/2009, di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle *"Pari Opportunità"*.

Si tratta di una tematica di grande rilevanza sociale, riconosciuta nei fondamenti della Costituzione (artt. 3, 37 e 51 Cost.). Il principio giuridico di base è inteso come l'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.

Il conseguimento di detto principio ha bisogno di adeguati strumenti, tra i quali vi è quello basato sul concetto di *"gender mainstreaming"*. Si tratta di 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 le Amministrazioni in un processo di rinnovamento anche normativo e strategico nel tentativo di sradicare le disuguaglianze sistematiche tra uomini e donne, lavorando sugli stereotipi per favorire comportamenti che non discriminino in base al sesso, età, etnia, religione etc. ma anche per particolari condizioni di invalidità e/o debolezza temporanea o definitiva, che niente hanno a che vedere con il genere.

Con tali presupposti è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (d'ora innanzi PAP) del triennio 2018/2020 da parte della Giunta e del Consiglio Regionale, di cui alla DGR n. 234/2018. Esso, ai sensi e per gli effetti della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità - azione 3.2 *"Piano Triennale delle Azioni Positive"*, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano delle Performance.

Nell'ottica del perseguimento del suddetto approccio strategico, nello SMiVaP 2019, approvato con D.G.R n. 23 del 22/01/2019, all'art. 7 c.1 lett. h) *"Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa"* è auspicata la previsione di obiettivi inerenti al *"raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in coerenza con la previsione di cui all'art. 5 dello Statuto regionale"*.

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 2018, è il risultato di una attenta riflessione e valutazione da parte degli Uffici e Strutture dedicate dell'Amministrazione regionale ad implementare ed 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.

Ciò premesso l'OIV per poter espletare le proprie verifiche, ha richiesto alle Direzioni Generali Risorse Umane, Risorse Strumentali e Politiche Sociali nonché al Datore di Lavoro e al CUG, per il tramite della Struttura Tecnica di Supporto, un aggiornamento sulle attività svolte al 31/08/2019 in attuazione del precitato Piano, al fine di valutare i risultati conseguiti in merito all'assolvimento delle pari opportunità (Rif. Verbale OIV n. 11 del 30 agosto 2019 e nota prot. n. 530954 del 05/09/2019 e successiva mail di sollecito del 27/09/2019).

In particolare, le attività oggetto di osservazione/aggiornamento hanno riguardato, prioritariamente:

- Istituto delle ferie solidali: dati ed eventuali iniziative anche di tipo contrattuale intraprese;
- Esiti della rilevazione sul benessere organizzativo;
- Avvio delle attività in materia di Lavoro agile;
- Eventuali proposte di adeguamento/aggiornamento dei regolamenti in merito alle azioni previste dal Piano triennale delle azioni positive e comunque ogni attività intrapresa in merito.

2. GLI ESITI DELLA RILEVAZIONE

Si riportano, di seguito, i risultati della rilevazione effettuata per ciascuna delle strutture regionali che hanno riscontrato la citata nota della struttura di supporto del 5/9 u.s..

2.1. Datore di lavoro

(rif. nota prot. n. 2019/0585329 dell'01/10/2019)

Il Datore di lavoro ha attivato due azioni di competenza nell'ambito di quelle individuate tra gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive adottato con DGR n. 234/2019:

- Obiettivo 1 *“Realizzazione delle azioni del Piano in un’ottica culturale di “MainStreaming di genere” – azione “Interventi di sostegno nei confronti di lavoratori vulnerabili per condizioni di salute - fisiche, psicologiche” (all’uopo nella Struttura continua ad operare lo “Sportello Ascolto Benessere Lavorativo” –SABEL).*

La rilevazione effettuata nel corso del 2019 ha riguardato solo n. 15 dipendenti. L'esiguo numero di soggetti che hanno usufruito nell'anno in corso del SABEL, evidenzia una scarsa propensione a manifestare le difficoltà sia in ambito psico/fisico che vessatorio/mobbing. Si auspica, pertanto, una maggiore condivisione ed una costante attività informativa verso i dipendenti, sull'esistenza e sul funzionamento (con tutela della privacy) dello Sportello appositamente dedicato alla rilevazione ed al monitoraggio di situazioni di malessere da parte del dipendente.

- Obiettivo 3 *“Organizzazione amministrativa, Sicurezza sul lavoro, Benessere lavorativo, prevenzione e contrasto al mobbing”, azione “Incremento della percezione dei lavoratori dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro”.* L'ufficio rappresenta che in ambito formativo nei corsi obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro è stato inserito il modulo dedicato al *“rischio da stress lavoro correlato”*. A tal proposito, il Datore di lavoro sta predisponendo un **progetto** per la rilevazione dello stress lavoro correlato 2019/2020 presso gli Uffici della Giunta regionale secondo la proposta metodologica sostenibile elaborata dall'Inail - *Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale* - per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato (SLC) basata su approcci e procedure scientificamente fondati (c.d. *“metodologia INAIL '17”*). A tal fine è in corso di costituzione un apposito gruppo di lavoro con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

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

(rif. Nota prot. n. 2019.0590392 del 03/10/2019)

La Direzione Generale, riscontrando la richiesta di aggiornamento sulle attività messe in campo per l'attuazione del PAP, ha confermato il prosieguo di quanto già attuato per l'Obiettivo 2 *“Conciliazione Vita Lavoro”* Azioni 1 *“rafforzamento dei servizi a supporto della famiglia anche attraverso*

l'attivazione di convenzioni con Enti pubblici e/o privati, per servizi educativi e assistenza e cure all'infanzia, ai genitori anziani non autonomi e/o non autosufficienti" e Azione 3 "Ferie e riposi solidali".

Ha altresì rappresentato che per l'Azione 2 *"Promozione e sperimentazione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione vita lavoro"* nell'ambito del **Progetto** "Lavoro Agile per il futuro della PA" promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità, la Regione Campania ha aderito alla sperimentazione di tale progetto (previsto fino al mese di giugno 2020). Esso ha come obiettivo lo sviluppo di metodologie e strumenti per la sperimentazione di percorsi di **Lavoro Agile** in n. 15 PA Pilota, con azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione, nonché di creazione di reti tra Stakeholder.

Il Progetto tendente a fornire alle Amministrazioni gli strumenti idonei che consentano di aumentare la flessibilità sul lavoro e agire sul doppio fronte dell'orario e della sede, si sviluppa in 4 Linee di Servizio:

- supporto all'elaborazione di strumentazione operativa per la definizione di percorsi di Lavoro Agile (Telelavoro, Smart-working, co-working);
- supporto alla realizzazione di progetti pilota per la sperimentazione di percorsi di Lavoro agile;
- supporto alle attività di comunicazione (Campagna di comunicazione, Ufficio stampa, piattaforma web);
- supporto alle iniziative di informazione e sensibilizzazione sul tema Lavoro Agile.

La Regione Campania è giunta ad elaborare bozze di atti e provvedimenti amministrativi presupposti e necessari per avviare la sperimentazione, grazie a diversi incontri con i referenti del RTI (costituito dalle società Deloitte, Consedin spa, Variazioni e Studio Come) che supporta la Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità, per l'attuazione del **Progetto** in parola.

Detti atti (proposta di deliberazione di Giunta, bozza di disciplinare, schema di accordo individuale e di responsabilità) sono stati trasmessi al Dipartimento per le Pari Opportunità per il tramite dell'RTI che svolge attività di affiancamento alle n.15 Pubbliche Amministrazioni che hanno aderito alla sperimentazione, al fine di verificare il rispetto degli standard nazionali.

In esito alla giornata informativa/formativa indetta dalle DD.GG. Risorse Umane e Politiche Sociali e rivolta alle diverse Direzioni Generali interessate per diverso titolo alla materia, il gruppo di lavoro all'uopo costituito presso la Direzione Politiche sociali ha ottenuto dal Dipartimento per le Pari Opportunità credenziali personali per l'accesso all'area riservata del **Progetto** al fine di partecipare a tre giornate di webinar informativi nei giorni 28 giugno, 24 luglio e 12 settembre.

La Direzione ha, altresì, rappresentato che nella scheda obiettivi del Responsabile dello Staff 500592 è stato inserito uno specifico Obiettivo Individuale "Rilevazione del gradimento delle risorse umane della D.G. all'attivazione della modalità di *"lavoro agile"* nell'ambito del processo di sperimentazione attivato dal Ministero delle Pari Opportunità".

A tal fine è stato predisposto e somministrato un apposito questionario ai dipendenti della Direzione Politiche Sociali la cui analisi sarà trasfusa in un report riepilogativo del gradimento dell'iniziativa *"Lavoro Agile"*.

2.3. Direzione Generale per le Risorse Strumentali

(rif. Nota prot. n. 2019.0568978 del 25/09/2019)

La Direzione Generale ha comunicato che in esito all'Obiettivo 3 *"Organizzazione amministrativa, Sicurezza sul lavoro, Benessere lavorativo, Prevenzione e contrasto al mobbing"* la struttura ha tra le

competenze istituzionali la fornitura, agli uffici della Giunta, di arredi, suppellettili e postazioni di lavoro che risultino pienamente conformi alle vigenti normative in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e di ergonomia, nonché, su richiesta specifica del Datore di Lavoro, procede all'acquisto di idonei dispositivi per dipendenti con specifiche patologie certificate.

Inoltre, nell'ambito del miglioramento delle condizioni lavorative e del benessere organizzativo, predispone verifiche agli ambienti di lavoro per accertarne la conformità alle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008 ed alle prescrizioni contenute nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi).

2.4. Direzione Generale Risorse Umane

(rif. Nota prot. n. 594595 del 04/10/2019)

La Direzione Generale Risorse Umane ha fornito aggiornamenti relativi all'Obiettivo 2 *"Conciliazione Vita Lavoro"* Azione 3 *"Ferie solidali"* di cui all'art. 30, commi 1, lett. a) e b) del CCNL Funzioni Locali.

Al fine di gestire le disponibilità di ferie offerte dai dipendenti della Giunta regionale è stata realizzata una banca dati delle ferie solidali, cedute a seguito della richiesta dei dipendenti bisognosi.

Nel corso del 2018 sono state offerte n. 170 ferie dai dipendenti in esito ad un'unica richiesta esperita nel mese di ottobre 2018.

Nel corso dell'anno 2019, sono state offerte n. 280 ferie dai dipendenti in seguito a ben 5 richieste pervenute nel corso del corrente anno.

Dall'analisi effettuata dalla UOD competente le ferie cedute sono risultate superiori a quelle richieste pertanto la Direzione ha proceduto a determinare i seguenti criteri di assegnazione:

- a) Utilizzo prioritario delle ferie cedute da dipendenti che sono cessati nel corso dell'anno, a qualsiasi titolo, dal rapporto di lavoro con l'Amministrazione.
- b) Utilizzo di un giorno di ferie per ciascun offerente, procedendo in ordine temporale di acquisizione dell'offerta al protocollo dell'Ente nel caso in cui la ripartizione proporzionale di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL del 21/05/2018, abbia comportato l'utilizzo di una frazione di un giorno di ferie per ciascun offerente.

Questa procedura è stata adottata anche per i giorni successivi al 1° giorno attuando il riproporzionamento preventivo di cui all'art. 30 citato per ogni dipendente offerente.

Inoltre, per accrescere la partecipazione del personale ai corsi destinati al conseguimento di titoli di studio, al fine di assicurare la possibilità di usufruire dei permessi contrattuali previsti per il diritto allo studio dall'art. 45 del CCNL 2016/2018 comparto Funzioni Locali (che fissa un limite pari al 3% del personale in servizio a tempo indeterminato), con Circolare prot. n. 577754 del 14/09/2018 e successiva nota prot. n. 292064 del 09/05/2019 sono state invitate tutte le Strutture regionali a rendere note le ore residue non utilizzate dai dipendenti beneficiari del diritto allo studio, in modo da poterle attribuire a quanti ne avessero fatto richiesta, senza ottenerne l'autorizzazione, successivamente al raggiungimento del previsto tetto del 3%

L'iniziativa è sicuramente volta a favorire lo sviluppo culturale e la crescita professionale dei dipendenti e rientra nell'ambito delle azioni orientate al rafforzamento delle capacità amministrativa del dipendente, che renda possibile il passaggio dall'idea di "studente-lavoratore" all'idea di "lavoratore-studente", ai fini dell'accrescimento delle conoscenze del dipendente, con benefici sull'intera organizzazione.

3. CONSIDERAZIONI SULLA VERIFICA SVOLTA

La Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità (GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019) – definisce, rivedendole, 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.

Partendo proprio dalle statuizioni previste dalla nuova Direttiva sulle “Pari Opportunità”, nell’analizzare i risultati delle azioni previste dal PAP per il triennio 2018/2020 (di cui alla DGR n. 234/2018), si evidenzia che alcuni dei suggerimenti proposti dall’OIV nella relazione 2018 sono stati recepiti dall’Amministrazione regionale, sebbene solo alcuni dei 5 Obiettivi e relative Azioni del citato PAP 2018/2020 sono stati realizzati, anche se non ancora in maniera soddisfacente (per divenire buone prassi). Tra queste si possono sicuramente annoverare le attività poste in essere per il perseguimento dei seguenti Obiettivi/Azioni:

- a) **Obiettivo 1 Pari Opportunità – Azione “Interventi a sostegno nei confronti di lavoratori vulnerabili per condizione di salute-fisica/psichica”** con la creazione e l’operatività dello Spazio Ascolto Benessere Lavorativo (SABEL) da parte del Datore di Lavoro.
Andrebbe, probabilmente, realizzata una campagna informativa rivolta a tutto il personale regionale, che solleciti negli stessi la volontà di dare voce agli eventuali disagi in ambito lavorativo e di rapporto con i colleghi, sradicando le paure che nascono dalla sfiducia nella capacità dell’Ente, di azionare in esito alle risultanze raccolte, azioni correttive. Potrebbero essere utili, a tal fine, seminari sul malessere da stress lavoro-correlato e incontri di gruppo dedicati in ogni Struttura, tali da innescare la condivisione della vulnerabilità e/o del malessere esistente.
- b) **Obiettivo 2 Conciliazione Vita lavoro – Azione “Promozione, sperimentazione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione vita lavoro”** per il tramite delle DD.GG. competenti *ratione materiae*, la Regione Campania è giunta ad elaborare bozze di atti e provvedimenti amministrativi presupposti e necessari per avviare la sperimentazione per l’attuazione del Progetto Pilota “Lavoro Agile, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità a cui l’Amministrazione regionale ha aderito. L’azione intrapresa dalla DG. 14 sul tema (cfr Relazione sulla Performance 2018), va completata passando dallo studio effettuato delle esperienze di altre amministrazioni alla progettazione di un percorso attuabile in Regione Campania.
- c) **Obiettivo 2 Conciliazione Vita lavoro – Azione “Ferie Solidali”** nel corso dell’anno 2019 sono state cedute n. 280 ferie offerte dai dipendenti in seguito a ben 5 richieste pervenute di ferie solidali. Essendo le ferie cedute risultate superiori alla domanda, l’Amministrazione regionale ha proceduto correttamente a determinare criteri di assegnazione tali da assicurare la ripartizione proporzionale prevista dall’art. 30, comma 5 del CCNL del 21/05/2018, in linea con una imparziale distribuzione delle ferie offerte dai dipendenti.
- d) **Obiettivo 3 “Organizzazione amministrativa, Sicurezza sul lavoro, Benessere lavorativo, Prevenzione e contrasto al mobbing”** – Azione “Verifica e miglioramento: della Funzionalità e accessibilità alla postazione di lavoro; della strumentazione per i lavoratori diversamente abili;

dell'incremento della percezione dei lavoratori dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro" con la predisposizione di verifiche agli ambienti di lavoro per accertarne la conformità alle disposizioni del D.lgs n. 81/2008 ed alle prescrizioni contenute nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi).

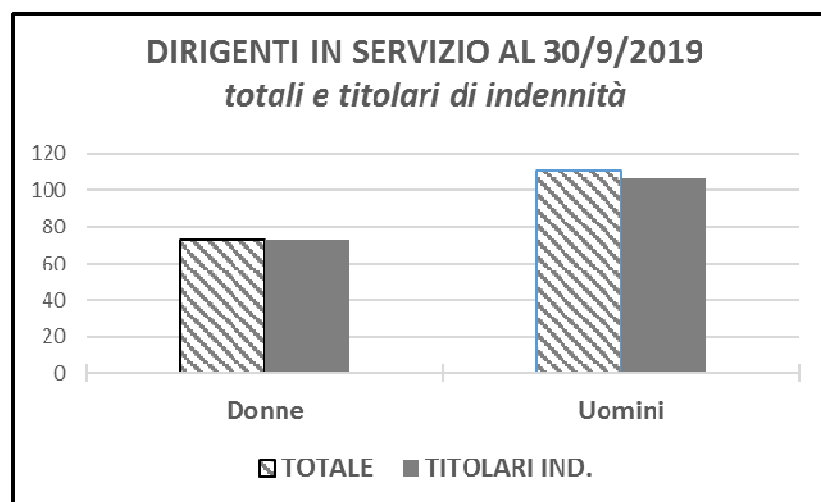
Si segnala, altresì, che la Direzione Generale Risorse Umane con la citata Circolare prot. n. 577754 del 14/09/2018 e successiva nota prot. n. 292064 del 09/05/2019, ha effettuato un monitoraggio sull'effettivo utilizzo dei permessi in materia di diritto allo studio, di cui all'art. 45 del CCNL 2018, in modo da poterle attribuire a quanti ne avessero fatto richiesta successivamente al raggiungimento del tetto del 3% previsto. Tale azione, sebbene non prevista tra quelle specificate dal Piano delle Azioni Positive, è il risultato di una maggiore attenzione dell'Ente ai bisogni e all'arricchimento culturale dei propri dipendenti, sicuramente coerente con le azioni volte a migliorare il loro benessere organizzativo in uno agli innegabili risvolti sulla competenza, produttività ed efficienza dell'azione amministrativa.

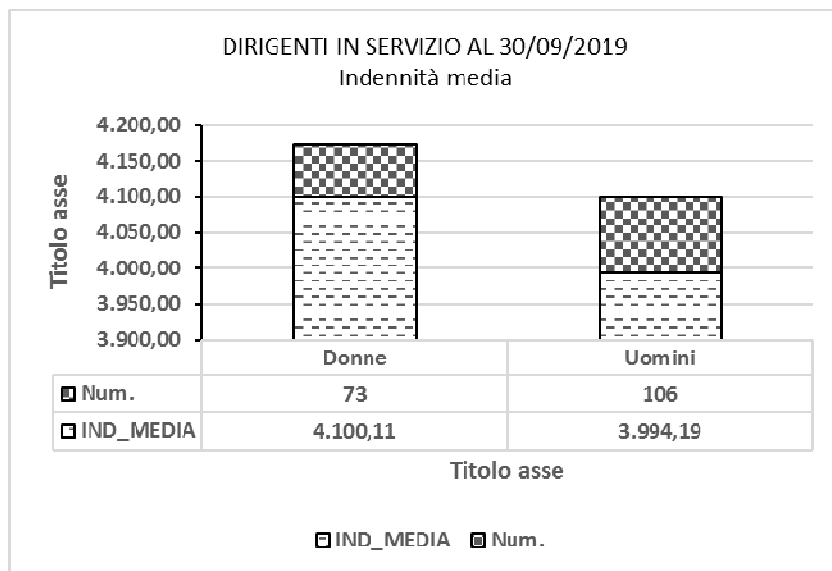
Nell'ambito della presente relazione in materia di benessere organizzativo e pari opportunità, si è ritenuto utile fornire alcune informazioni, sia per il personale dirigenziale che per quello del comparto. Dai dati raccolti dalla Struttura di Supporto all'OIV per il tramite della DG Risorse Umane, riferibili al 30 settembre 2019, è emerso un sostanziale rispetto della parità di genere, in ordine alle indennità dirigenziali e quelle relative alle posizioni organizzative del personale del comparto. Le tabelle che seguono mostrano tali evidenze (dati al 30/9/2019 estratti dalla banca dati del Trattamento Economico).

DIRIGENTI SETTEMBRE 2019

GENERE	DIRIGENTI		TITOLARI di incarico		INDENNITA' di posizione MEDIA SET_2019
	Num.	% sul totale	Num.	%	
Donne	73	40%	73	100%	4.100,11
Uomini	111	60%	106	95%	3.994,19

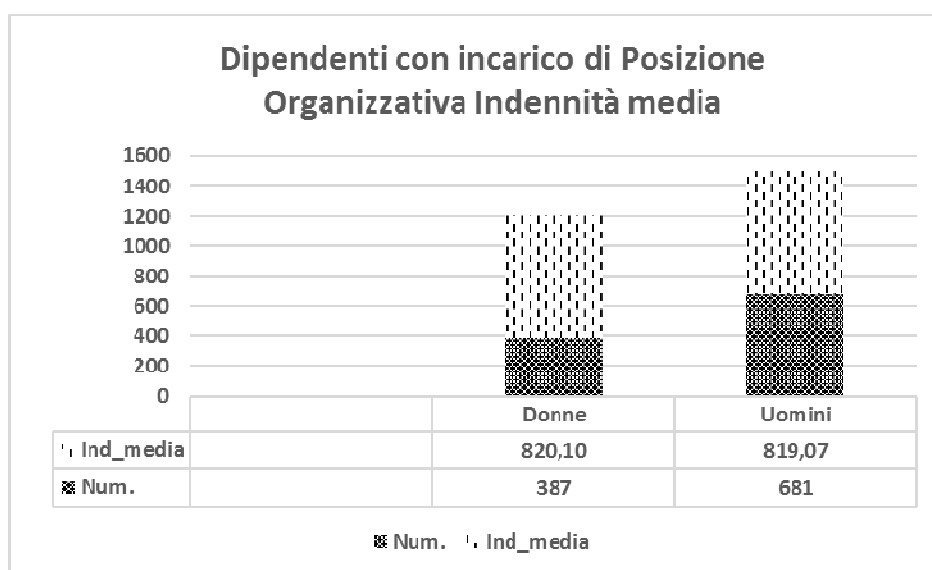
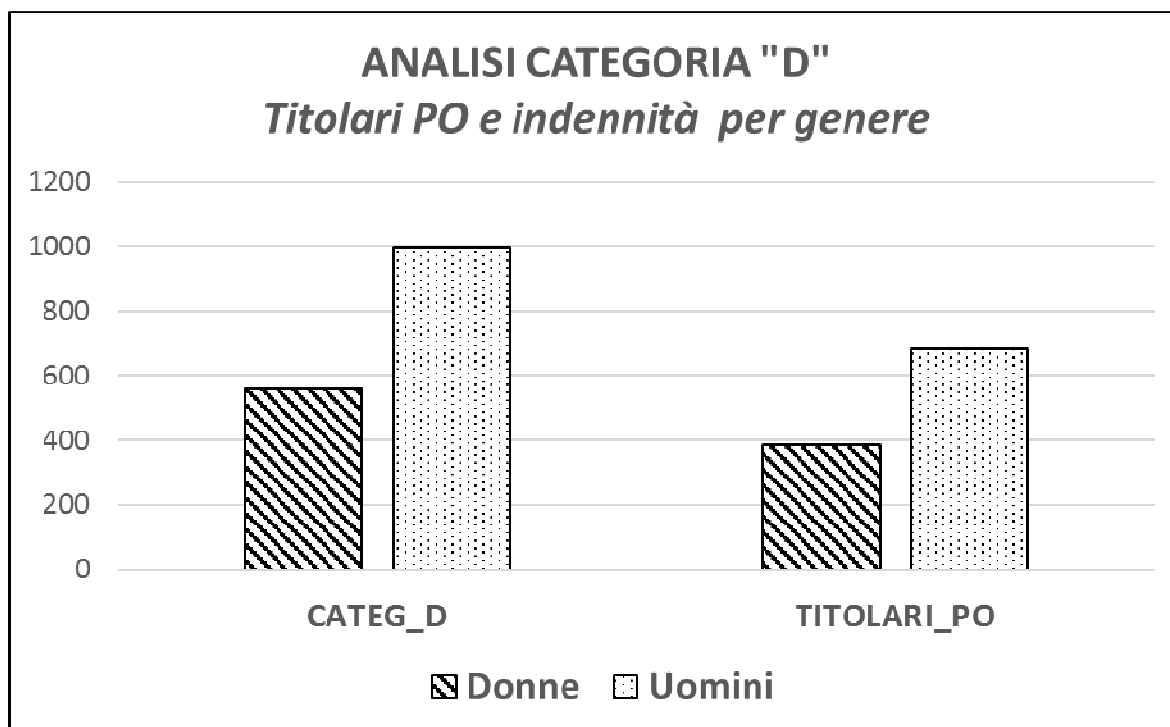
8





Allo stesso modo dalla comparazione dei dati relativi ai dipendenti di Categoria D con incarico di posizione organizzativa risulta:

GENERE	CAT_D	TITOLARE_PO		INDENNITA' MEDIA SET_2019
		Num.	%	
Donne	558	387	69%	820,10
Uomini	995	681	68%	819,07



4. PROSPETTIVE DI SVILUPPO

I Sistemi di misurazione e valutazione della performance inseriscono tra gli ambiti di misurazione della performance organizzativa, anche il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità (art. 8. c. 1 lett. h, D.Lgs. 150/2009).

Dal monitoraggio effettuato dalla Struttura di Supporto all'OIV sugli obiettivi individuali dei Dirigenti di SPL – anno 2019 - e come si evince anche dal Piano delle Performance 2019, emerge sicuramente che non solo le Direzioni Generali Risorse Umane, Politiche Sociali e socio-sanitarie, Datore di Lavoro,

Risorse Strumentali e CUG hanno coniugato obiettivi di pari opportunità e benessere organizzativo ma anche DD.GG. quali Sviluppo Economico e Attività produttive, Politiche Culturali e Turismo e Ciclo integrato delle Acque e dei Rifiuti, Valutazioni e autorizzazioni ambientali 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 le seguenti:

- adozione di misure organizzative concernenti le risorse umane impegnate al fine di garantire un più efficace ed efficiente perseguimento degli obiettivi dell’Amministrazione (D.G. 500200 – Sviluppo Economico e Attività produttive);
- Piano Azioni positive – Gruppo di lavoro interno alla DG costituito nel 2018- Monitoraggio benessere lavorativo (DG. 501200 – Politiche Culturali e Turismo);
- Azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo e Pari Opportunità: conciliazione tra impiego professionale e vita personale (DG. 501700 – Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, Valutazioni e Autorizzazioni ambientali).

È chiaro che lo sforzo non è ancora in grado di promuovere un’azione univoca che porti al reale rafforzamento delle attività intraprese dall’Ente per il raggiungimento del concetto di “*gender mainstreaming*” e benessere organizzativo, ma ci si sta muovendo nella direzione giusta.

Correlata a tale tematica è anche quella del Bilancio di Genere che, tra l’altro, è richiamata anche dall’art. 10 c.1 lett b) del d.lgs. 150/2009, in tema di Relazione annuale sulla Performance. Esso rappresenta la traduzione di un processo che in inglese viene definito “*Gender Budget Analysis*”. E’, in altre parole, un modo diverso di presentare il documento contabile che tiene conto dell’impatto che le entrate e le spese hanno su uomini e donne. Lo scopo è quello di individuare una serie di obiettivi egualitari capaci di orientare l’intervento pubblico attraverso un’adeguata costruzione di indicatori che permettano la valutazione dell’impatto di genere dell’azione pubblica.

Il Bilancio di Genere, in quanto rielaborazione del bilancio tradizionale, serve a verificare i risultati e gli impatti che produce su donne e uomini; può, pertanto, essere un’opportunità per gestire al meglio la “*res pubblica*” nel rispetto della trasparenza, equità, efficienza ed efficacia, producendo una migliore distribuzione delle risorse. Non occorre aumentare la spesa, ma riallocare la stessa secondo una prospettiva di genere, per provare ad eliminare le disuguaglianze e le discriminazioni favorendo il coinvolgimento e la partecipazione attiva delle donne a tutti i livelli.

Allo stato sul Bilancio di Genere si registra la proposta di legge ad iniziativa del Consigliere Rosa D’Amelio del 2017, Reg. Gen. N. 425 che, sebbene orientata a identificare gli ambiti su cui intervenire per favorire le pari opportunità, non ha trovato la naturale conclusione in una disposizione di legge regionale.

Alla luce di quanto esposto si auspica che l’Amministrazione, viste anche le indicazioni formulate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità – si attivi affinché:

- in ragione del collegamento con il Ciclo della *Performance*, il Piano triennale di azioni positive possa essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, eventualmente anche come allegato al Piano della *performance*” (vedi Direttiva n. 2/2019- Sezione 1- azione 3.2 “*Piani triennali di azioni positive*” della Presidenza Consiglio dei Ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità). Nonché si attui uno stretto collegamento tra le azioni positive previste nell’aggiornamento del “*Piano delle Azioni Positive*” e quelle inserite nella pianificazione strategica per il 2020;

- al fine di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuova percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti anche apicali. Un maggior coinvolgimento degli attori e la traduzione dei principi normativi in obiettivi gestionali possono favorire l'auspicato cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuova e adotti analisi di bilancio che permettano di allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, in modo che il "bilancio di Genere" di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009, **diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale della Amministrazione;**
- predisponga un Bilancio Sociale, che partendo dai dati contabili renda conto delle azioni realizzate dall'organizzazione in funzione del loro impatto sociale.

Con riferimento al punto 4.4, inoltre, è apprezzabile l'azione intrapresa dall'Amministrazione. Nell'ambito del rapporto di collaborazione con Ifel Campania è stata, infatti, prevista una specifica azione riguardante i *"Servizi relativi al Programma Integrato di interventi di rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa della Pubblica Amministrazione"* affinché il *Bilancio Sociale* venga predisposto in Regione Campania. La conseguenziale analisi dei processi di mutamento in atto potrebbe evidenziare le diseguaglianze eventualmente ancora presenti, come queste si siano costruite nel tempo e, soprattutto, individuare le politiche da attuare nella direzione di una maggiore eguaglianza di opportunità tra uomini e donne e, più in generale, di lotta ad ogni forma di discriminazione.

Un'ultima considerazione va espressa con riferimento alla delicata tematica della Banca delle ore, prevista dall'art. 38-bis del C.C.N.L. integrativo del 14/09/2000. In un'ottica di migliorare il Benessere organizzativo dei dipendenti, l'attivazione di un istituto contrattuale che consenta al dipendente di capitalizzare le ore straordinarie effettuate per decidere in un momento successivo se porle in pagamento o spenderle sotto forma di permessi compensativi, andrebbe nella giusta direzione, incidendo sensibilmente a creare una forte soddisfazione in termini di "Conciliazione Vita Lavoro" da inserire nel Piano delle Azioni Positive Obiettivo 2.

Del resto con circolare prot. n.395193 del 09/06/2016 della Direzione Generale Risorse Umane relativa al *"Accordo sull'orario di servizio e altri istituti contrattuali riguardanti la gestione del personale regionale"*, il tema è stato affrontato, anche in virtù della previsione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale della Giunta Regionale del 2001.

Napoli 02/12/2019

FIRMATO

Coordinatore dell'O.I.V.: Prof. Riccardo Realfonzo
Componente O.I.V.: Prof. Alessandro Natalini
Componente O.I.V.: Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio