

Piano delle Azioni Positive della Regione Campania Aggiornamento per il Triennio 2023-2025.

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022 – 2024 con D.G.R. n. 22 del 18/01/2022.

Ai sensi del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 l'adempimento relativo all'adozione del Piano delle Azioni Positive, previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, è assorbito dal PIAO, pertanto le Azioni positive divengono parte integrante della programmazione regionale.

Il presente allegato al PIAO descrive l'aggiornamento alle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, considerato che con D.D. n. 21/2021 è stato rinnovato il CUG della Regione Campania e che 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, tale aggiornamento è stato approvato dal CUG nella seduta del 17/01/2023, e ha ricevuto parere favorevole dalla Consigliera di Parità con nota prot. CP/2023 del 20/01/2023.

Azioni Positive – Monitoraggio stato di avanzamento al 31/12/2022.

Si espone di seguito una sintesi dello stato di avanzamento del Piano delle Azioni Positive nel corso del 2022.

1 - Promozione sensibilizzazione della cultura di genere

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

I dati sono stati pubblicati su Amministrazione trasparente / personale / tassi di assenza / Piano delle azioni positive statistiche anni: 2022 – La task force appositamente costituita ha provveduto ad una analisi dei dati riferiti al personale disaggregati per genere allo scopo di evidenziare fenomeni di discriminazione e prevedere eventuali azioni di sensibilizzazione.

1.2 Promozione 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 2022-2024. Tale attività è stata rendicontata attraverso la relazione di monitoraggio sulle azioni intraprese e appositi report con gli indicatori relativi all'analisi effettuata sul bilancio di genere.

1.3 Promuovere la diffusione e l'utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro.

Nel Piano di Formazione non sono previste attività in tema di Proposta di seminari di approfondimento e confronto sul tema "linguaggio di genere", tuttavia, attraverso interlocuzioni con l'ufficio competente si è avviato un percorso di proposta di attività di formazione sul tema. Inoltre la D.G. Risorse Umane ha proseguito l'attività di monitoraggio sull'effettiva attuazione delle previsioni della Circolare avente a oggetto "Diffusione ed utilizzo di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro anche per sensibilizzare sulla cultura di genere".

Coerentemente all'obiettivo di tale azione, ha, altresì, assunto iniziative tese alla verifica della conformità sulla modulistica adottata nello svolgimento delle attività d'ufficio

2 - Formazione e riqualificazione professionale

2.1 Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere.
La D.G. Risorse Umane ha reso disponibile il percorso formativo in materia di “pari opportunità e contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere”, anche a favore dei dipendenti che non avessero potuto usufruirne nella prima fase di erogazione.

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 – con particolare riferimento alle diverse problematiche emergenti. Informativa su normativa e documentazione sul tema “discriminazioni di genere nel mondo del lavoro”.

Il gruppo di lavoro ha svolto interlocuzioni con la Consigliera di Parità al fine di raccogliere la documentazione e i contributi utili alla redazione di una informativa. Si rimanda al 2023 la redazione della informativa da redigersi sulla base del lavoro svolto.

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.

Il gruppo di lavoro ha svolto interlocuzioni con il dirigente della Struttura di supporto all'OIV e condiviso la programmazione di incontri di confronto, da svolgersi nel corso del 2023, con l'OIV, che vedrà una nuova costituzione per scadenza del mandato.

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 ha svolto una attività di approfondimento e predisposto una bozza di lavoro che sarà oggetto di analisi da parte del CUG nel 2023.

5 - Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing

5.1 Analisi attività sportello di Ascolto - Costituzione di una task force per il monitoraggio dell'attività svolta dallo Sportello di Ascolto per il benessere organizzativo.

La task force ha provveduto a redigere una relazione sulle attività svolte dallo sportello nel 2022.

5.2 Promozione della tutela della Salute - Costituzione di una task force per l'analisi della documentazione prodotta in relazione all'Azione “Attività prodromiche alla attivazione di collaborazione con le ASL per la promozione della Salute” realizzata nel 2021.

È stata costituita Task force in collaborazione con la Direzione Generale per la Salute, è attualmente in corso la raccolta della documentazione che sarà oggetto di analisi da parte della stessa task force.

5.3 Connessione con il Piano della Performance - Incontri con il dirigente dello Staff “Coordinamento attività piano della performance”.

Nel corso dell’anno si è svolto un incontro con il dirigente dello Staff 501493 nel corso del quale si sono prospettati e analizzati i punti di contatto e di possibile sviluppo tra il Sistema di Valutazione, il Piano della Performance e il Piano delle Azioni Positive.

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

6.1 Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro.

È stata costituita la task force che si prevede possa proseguire il lavoro nel corso del 2023.

Sul tema della flessibilità la D.G. Risorse Umane con la circolare prot. n. PG/2022/0101462 ha reso nota l’introduzione di una nuova fascia di flessibilità; inoltre, sul tema del Lavoro Agile è stata creata una apposita task force per l’analisi e lo studio della relativa normativa, attività che ha permesso di redigere una prima bozza del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e della sotto sezione “Organizzazione e capitale umano” del PIAO. Le attività svolte hanno consentito, altresì, la predisposizione e il successivo aggiornamento degli schemi di accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (cd. smart working). A seguito dell’applicazione dell’organizzazione più agile del lavoro, è stato predisposto un questionario di customer satisfaction i cui esiti sono confluiti nella bozza del POLA per una rappresentazione sugli effetti della nuova disciplina.

Infine la D.G. Risorse Umane con una nota circolare (Nota prot. 516566 del 20/10/2022) ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2019/1158 D.lgs. 105/2022 “Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”.

6.2 Previsione di strumenti di contrasto alle violenze, alle molestie sui luoghi di lavoro - Definizione di iniziative, di natura informativa e formativa, da mettere in atto al fine di prevenire il fenomeno delle molestie nei luoghi di lavoro.

È stata avviata l’attività di collaborazione con la Consigliera di Parità.

Piano delle Azioni Positive 2023-2025 – Obiettivi

In continuità con il Precedente Piano di Azioni Positive del 2022-2024, alla luce della Relazione OIV 2022 del 21/12/2022 sulle *Pari Opportunità e il benessere organizzativo*, 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. In particolare, considerando le novità introdotte dalla recente normativa:

- Linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni del 6/10/2022, adottate in ottemperanza al decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità
- il recente decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio “*Work life balance*”, che si muove nella direzione della valorizzazione degli strumenti a tutela della genitorialità paritaria, dove entrambi i genitori sono partecipi in egual misura delle responsabilità correlate allo sviluppo dei figli, in particolare nei primi anni di età.

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 fenomeni di discriminazione e prevedere eventuali azioni di sensibilizzazione e sui dati statistici emersi
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
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 - CUG	1. Partecipazione al progetto sperimentale Pa.Ri. Pubblica Amministrazione Risorse per l’Inclusione della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2. Rafforzare le competenze professionali del personale della G.R. attraverso l’attuazione delle linee d’intervento finalizzate a garantire le priorità connesse alla realizzazione del PNRR e la lotta ad ogni forma di discriminazione, attraverso la realizzazione di percorsi formativi
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	CUG – Consigliera di Parità	Informativa su normativa e documentazione sul tema “discriminazioni di genere nel mondo del lavoro”
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	D.G. Risorse Umane – CUG	Promozione 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	Proposta organizzativa di lavoro per il CUG – revisione del regolamento
5	Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing		
	AZIONI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
5.1	Analisi attività sportello di Ascolto per il benessere lavorativo (SABeL)	CUG – Datore di Lavoro	Relazione sulla attività dello sportello
5.2	Promozione della tutela della Salute	CUG – D.G. per la 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
6	Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro		
	AZIONI	STRUTTURE	

		COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
6.1	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	CUG – Consigliera di Parità	Relazione del gruppo di lavoro costituito per l'Analisi delle Linee Guida della F.P sul Lavoro Agile
6.2	Previsione di strumenti di contrasto alle violenze, alle molestie sui luoghi di lavoro	CUG – D.G. Risorse Umane - Consigliera di Parità	Proposta di attuazione della programmazione di eventi formativi a favore dei dirigenti e del comparto