



*Consiglio Regionale della Campania*

**X LEGISLATURA**  
**UFFICIO DI PRESIDENZA**  
**SEDUTA DEL 6 MAGGIO 2020**

**Delibera n. 229**

L'anno duemilaventi, il giorno 6 (sei) del mese di maggio alle ore 11:30, nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F13, si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, così costituito:

Rosa	D'AMELIO	Presidente
Tommaso	CASILLO	Vice Presidente
Ermanno	RUSSO	Vice Presidente
Antonio	MARCIANO	Consigliere Questore
Massimo	GRIMALDI	Consigliere Questore
Vincenzo	MARAIO	Consigliere Segretario
Flora	BENEDUCE	Consigliere Segretario

Oggetto : Aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020- 2022 della Regione Campania

Sono assenti: ////////////////

Presiede: Rosa D'Amelio

Assistono i dirigenti: da remoto il Segretario generale, in presenza il dott. Lucio Varriale.

Relatore: Questore al Personale Massimo Grimaldi

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali 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 Dirigente a mezzo di sottoscrizione della presente

## **PREMESSO CHE**

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 tra uomini e donne, 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 D.D. n.1 del 13 Gennaio 2016, il Direttore Generale per le Risorse Umane ne ha approvato la costituzione;

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. con D.G.R. n. 234 del 24/4/2018 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020;

## **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. 23 del 22/1/2019, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, ha valorizzato la promozione della Pari Opportunità tra gli ambiti di misurazione e valutazione della Performance organizzativa;

b. L'O.I.V. in data 26/11/2019 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 2020-2022, nella seduta del 10.12.2019;

d. la Direzione Generale delle Risorse Umane ha trasmesso, con nota prot. 9382 del 8/01/2020, tramite la segreteria CUG, la proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022 alla Consigliera di Parità;

e. in data 13/01/2020 la Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole alla proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022;

f. con nota prot. 26359 del 15/01/2020 la proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022 è stata inviata alla Direzione Generale per le Risorse Umane e Strumentali del Consiglio Regionale;

g. la Giunta Regionale con delibera n. 48 del 28.01.2020 ha già approvato l'aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni Positive;

## **EVIDENZIATO che**

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 anche sulla base dei rilievi e delle proposte formalizzate dall'OIV del Consiglio Regionale in sede di realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano allegato;

le azioni positive da realizzare previste nel piano per il triennio 2020-2022 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";

L'Ufficio di Presidenza a voti unanimi;

### **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 2020-2022 che, in allegato, forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di dare atto 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 anche sulla base dei rilievi e delle proposte formalizzate dall'OIV del Consiglio Regionale in sede di realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano allegato;
- di dare atto che la Direzione Generale per le Risorse Umane, con l'Ufficio del Datore di Lavoro, promuoverà e/o coordinerà la realizzazione delle attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con Il CUG;
- di trasmettere il presente atto al Direttore Generale per le Risorse Umane, al Dirigente della U.D. Staff Pianificazione, qualità controllo interno ed assistenza ad organismi di controllo, al Responsabile della pubblicazione per gli adempimenti di rispettiva competenza.

Il Direttore Generale Risorse Umane  
Finanziarie e Strumentali  
f.to Lucio Varriale

Il Segretario Generale  
f.to Santa Brancati

Il Consigliere Segretario  
f.to Vincenzo Maraio

Il Presidente  
f.to Rosa D'Amelio

## **Piano delle Azioni Positive della Regione Campania per il Triennio 2020-2022.**

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Regione Campania per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", prescrizione da ultimo rafforzata dalla 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".

La strategia delle azioni positive tende ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. L'amministrazione quindi adotta misure volte ad eliminare ogni discriminazione diretta o indiretta, nell'ambito lavorativo, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, o alla lingua.

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018 – 2020 con D.G.R. n. 234 del 24/02/2018.

Tuttavia, la citata Direttiva n.2/2019 pone particolare attenzione alla attività di aggiornamento del Piano delle Azioni positive che, 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 2018-2020 ed alla luce delle attività svolte, dei risultati raggiunti e della Relazione OIV 2019 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 2020-2022 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.
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	Avvio analisi della circolare della Ragioneria dello Stato n. 9 del 29/3/2019
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	Circolare informativa al personale

### 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 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, che 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	Proposte di sottoscrizione di protocolli di intesa con le varie amministrazioni	Amministrazioni pubbliche	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Incontri con la Consigliera di parità e con le varie amministrazioni

#### 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	Percorsi informativi del ruolo e dell'attività del CUG	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Programmazione e progettazione di seminari informativi

#### 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 di Lavoro	Diffusione informativa al personale
5.3	Rilevazione del rischio da stress lavoro correlato	Tutto il personale e la Dirigenza	2020	Datore di Lavoro	<b>Progetto</b> per la rilevazione dello stress lavoro correlato 2019/2020 secondo la proposta metodologica sostenibile elaborata dall'Inail - <i>Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale</i> -
5.2	Connessione delle azioni con il piano della performance	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane	Inserimento <u>nel piano della performance</u> di azioni volte alla prevenzione e rimozione di fenomeni di mobbing o a favorire il benessere

					organizzativo
5.3	Promozione della tutela della Salute	Tutto il personale	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane DG Salute	Attività 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	Direzione Politiche sociali e socio-sanitarie - D.G. Risorse Umane	LAVORO AGILE attuazione della sperimentazione già prevista
6.2	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del Piano	DG Risorse Umane - OO.SS.	Prevedere una forma di flessibilità orario come ad esempio la BANCA ORE
6.3	Promozione del welfare dell'amministrazione	Tutto il personale e la Dirigenza		Direzione Politiche sociali e socio-sanitarie	Rinnovo convenzione Asilo nido