



Consiglio Regionale della Campania

**XI LEGISLATURA
UFFICIO DI PRESIDENZA
SEDUTA 15 SETTEMBRE 2022**

Deliberazione n. 109

L'anno duemilaventidue il giorno 15 (quindici) del mese di settembre, alle ore 11:00 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:

Gennaro	OLIVIERO	Presidente
Loredana	RAIA	Vicepresidente
Valeria	CIARAMBINO	Vicepresidente
Andrea	VOLPE	Consigliere Questore
Massimo	GRIMALDI	Consigliere Questore
Fulvio	FREZZA	Consigliere Segretario
Alfonso	PISCITELLI	Consigliere Segretario

OGGETTO: Aggiornamento Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 - Approvazione

Risulta assente: Piscitelli e Volpe

Collegati da remoto Raia, Ciarambino e Grimaldi

Presiede: il Presidente Gennaro Oliviero

Assiste: il Segretario generale Mario Vasco

Relatore: Questore al Personale Massimo Grimaldi

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Dirigente della UD Gestione del Personale del Consiglio regionale della Campania 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 amministrativa della proposta, resa dal Direttore Generale risorse umane, finanziarie e strumentali a mezzo di sottoscrizione della stessa;

PREMESSO che

- a. il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede, all'art. 48, che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- b. con l'articolo 20 della Legge Regionale 27 gennaio 2012, n. 1, presso la Giunta regionale della Campania, d'intesa con l'Ufficio di Gabinetto di Presidenza del Consiglio Regionale, è stato istituito il Comitato Unico Garanzia per le pari opportunità (CUG), la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che unifica in un solo organismo le competenze del comitato per le pari opportunità e del comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del mobbing, ove costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni, e si è stabilito che le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate da linee guida della Giunta Regionale, di concerto con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio, nei limiti dei principi fissati dalla Direttiva emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 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. 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;
- f. la Direttiva n. 2 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche" al punto 3.2 stabilisce che il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance;
- g. con D.G.R. n. 118 del 4 marzo 2020, ad oggetto "Presenza d'atto della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 - Variazione delle linee guida del CUG "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di cui l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale Campania ha preso atto nella seduta del 18 febbraio 2020, si sono ridefiniti i criteri di composizione del CUG e con Decreto Dirigenziale n. 21 del 18 novembre 2021 si è provveduto alla costituzione del CUG con un numero di 32 componenti complessivi (titolari e supplenti), di cui n. 16 di parte pubblica (n. 14 nominati dalla Giunta Regionale e n. 2 dal Consiglio Regionale) e n. 16 di parte sindacale, indicati dalle OO.SS.;
- h. con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 18 del 8 aprile 2021 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023;

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. 42 del 01/02/2022, in attuazione di quanto stabilito dal D.lgs. 150/2009, prevede al punto h. comma 1 art. 6 tra gli ambiti di misurazione e



- valutazione della Performance organizzativa; “il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in coerenza con la previsione di cui all’art. 5 dello Statuto regionale, e di benessere organizzativo”;
- b. il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Personale e dei Dirigenti del Consiglio Regionale della Campania, approvato con Deliberazione dell’Ufficio di Presidenza n. 9 del 28 dicembre 2020, ha previsto che l’osservanza del Piano delle Azioni Positive della Regione Campania fosse oggetto di verifica dei risultati da parte dell’OIV;
 - c. il CUG ha approvato la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024, nella seduta del 17/12/2021;
 - d. l’O.I.V. della Giunta Regionale in data 30/12/2021 ha approvato la Relazione sulle Pari Opportunità e il benessere organizzativo;
 - e. la Direzione Generale delle Risorse Umane della Giunta Regionale ha trasmesso, con nota prot. 640047 del 21/12/2021, la proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024 alla Consigliera di Parità;
 - f. in data 29/12/2021, con nota prot. CP 359/2021, la Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole alla proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024;
 - g. con nota prot. 005510 del 05/01/2022 la proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2022- 2024 è stata inviata alla Direzione Generale per le Risorse Umane e Strumentali del Consiglio Regionale;

EVIDENZIATO che

- a. il Piano triennale 2022-2024, oggetto del presente provvedimento, nell’ambito delle azioni 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 o 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, che si conforma per le parti sostanziali alla proposta di aggiornamento del Piano triennale di cui alla nota prot. 005510 del 05/01/2022 che viene adeguata alla diversa struttura organizzativa del Consiglio Regionale;
- b. le azioni positive da realizzare previste nel piano per il triennio 2022-2024 ineriscono a:
 - b.1. Promozione sensibilizzazione della cultura di genere
 - b.2. Formazione e riqualificazione professionale
 - b.3. Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni
 - b.4. Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG
 - b.5. Benessere organizzativo
 - b.6. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

DATO ATTO che

- a. la Giunta regionale ha trasmesso il Piano contenente una sintesi dello stato di avanzamento del Piano delle Azioni Positive del 2021 tanto al proprio OIV quanto alla Consigliera di Parità, che non hanno fatto pervenire rilievi sulla proposta formulata di aggiornamento del 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;

RITENUTO di

- a. dover approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive quale utile strumento per incrementare i livelli di Benessere Organizzativo dei lavoratori, Performance organizzativa dell’Ente e sicurezza sul lavoro dei lavoratori;



VISTI

- a. la legge n. 125 del 10 aprile 1991 e smi;
- 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 ss.mm.ii.;
- 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 giugno 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";
- h. la Delibera di Giunta Regionale n. 22 del 18 gennaio 2022;

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 2022-2024 che, in allegato (Allegato A), forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. 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 modifiche normative o contrattuali eventualmente sopravvenute o 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;
3. di dare atto che la Direzione Generale per le Risorse Umane del Consiglio regionale, promuoverà e/o coordinerà la realizzazione delle attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG, pe gli aspetti di propria competenza;
4. di trasmettere il presente atto al Direttore Generale per le Risorse Umane, al Dirigente della UD Staff Pianificazione, qualità, controllo interno e assistenza agli organismi di controllo, al Responsabile della Pubblicazione e al Responsabile della UD Trasparenza ed anticorruzione per gli adempimenti di rispettiva competenza.

Il Dirigente della UD Gestione del Personale
Lucia Sorrentino

Il Direttore Generale Risorse umane,
finanziarie e strumentali
Maria Salerno

Il Segretario Generale
Mario Vasco

Il Consigliere Segretario
Fulvio Frezza

Il Presidente
Gennaro Oliviero

**Piano delle Azioni Positive della Regione Campania Aggiornamento per il
Triennio 2022-2024.**

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023 con D.G.R. n. 39 del 9 febbraio 2021 e con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale n. 18 del 8 aprile 2021.

In osservanza della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri recante: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” il Piano delle Azioni Positive, in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, deve essere aggiornato ogni anno.

Piano delle Azioni Positive 2022-2024 – Obiettivi

In continuità con il Precedente Piano di Azioni Positive del 2021-2023, alla luce della Relazione OIV 2021 del 30/12/2021 sulle Pari Opportunità e il benessere organizzativo, delle attività svolte e dei risultati raggiunti, l'Amministrazione si propone di individuare le misure da attuare per 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 2022-2024 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 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**
- 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	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
1.1	Analisi dati statistici riferiti al personale – come pubblicati dalla D.G. Risorse Umane	Intera durata del piano	CUG	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	Intera durata del piano	CUG e D.G. per le Risorse Finanziarie	Incontro di approfondimento con la UD Bilancio
1.3	Promuovere la diffusione e l'utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane – CUG	Proposta di seminari di approfondimento e confronto sul tema “linguaggio di genere”

2 - Formazione e riqualificazione professionale

	AZIONI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
2.1	Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere	Intera durata del Piano	G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Proposta di seminari per la promozione della cultura delle Pari opportunità e cultura di genere (promozione di iniziative con possibilità di confronto e partecipazione attiva dei discenti)
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 – in particolare riferimento alle diverse problematiche emergenti	Intera durata del Piano	CUG – Consigliera di Parità	Informativa su normativa e documentazione sul tema “discriminazioni di genere nel mondo del lavoro” e trasmissione ai soggetti responsabili della prevenzione (dirigenti)

3 - Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni

	AZIONI	OGGETTI COINVOLTI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
3.1	Attivazione rete di collaborazione tra diverse strutture dell'Ente	CUG – O.I.V.	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Promozione di tavoli di confronto con la Struttura di supporto all'OIV

4 - Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG

	AZIONI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
4.1	Revisione del funzionamento del CUG al fine di migliorare l'incisività e la tempestività	Intera durata del Piano	CUG	Proposta organizzativa di lavoro per il CUG – revisione del regolamento

5 - Benessere organizzativo

	AZIONI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
5.1	Connessione con il Piano della Performance	Intera durata piano	CUG – Dirigente UD Staff Pianificazione, qualità, controllo interno e assistenza agli organismi di controllo	Incontri con il dirigente della UD Staff Pianificazione, qualità, controllo interno e assistenza agli organismi di controllo

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

	AZIONI	TEMPI	STRUTTURE COINVOLTE	INDICATORI DI PROCESSO
6.1	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	Intera durata del Piano	CUG – Consigliera di Parità	Costituzione di una task force per l'Analisi Linee Guida della F.P sul Lavoro Agile
6.2	Previsione di strumenti di contrasto alle violenze, alle molestie sui luoghi di lavoro	Intera durata del Piano	CUG – Dirigenti di Strutture – Consigliera di Parità	Definizione di iniziative, di natura informativa e formativa, da mettere in atto al fine di prevenire il fenomeno delle molestie nei luoghi di lavoro.