



Consiglio Regionale della Campania

**XI LEGISLATURA
UFFICIO DI PRESIDENZA
SEDUTA 8 APRILE 2021**

Deliberazione n. 18

L'anno duemilaventuno, il giorno 8 (otto) del mese di aprile alle ore 13:00, nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F 13, 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 del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021- 2023 della Regione Campania.

Sono assenti: /////

Presiede: Gennaro Oliviero

Assiste il Direttore Generale Attività legislativa avv. Magda Fabbrocini in assenza del Segretario generale ai sensi dell'articolo 6 comma 3 del vigente ordinamento amministrativo.

Relatore: Presidente Oliviero

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

- 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, 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;
- c. 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. del 13 Gennaio 2016, n.1 il Direttore Generale per le Risorse Umane ne ha approvato la costituzione prevedendo, in esecuzione della deliberazione di Giunta Regionale del 7 agosto 2015, n. 379, che dello stesso facessero parte anche due rappresentanti del Consiglio regionale;
- d. 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;
- e. 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;
- f. la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la Direttiva del 26 giugno 2019, n. 2 del recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*” al punto 3.2 ha stabilito, che in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale delle Azioni Positive deve essere aggiornato ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance;

CONSIDERATO che

- a. il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Personale e dei Dirigenti della Giunta Regionale della Campania, approvato con Deliberazione del 26 gennaio 2021, n. 28, 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. il Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Consiglio regionale, ex deliberazione del Consiglio di Presidenza del 28 dicembre 2020, n. 9 ha previsto che l'osservanza del Piano delle Azioni Positive della regione Campania fosse oggetto di verifica dei risultati da parte dell'O.I.V.;
- c. l'O.I.V. della Giunta Regionale, in data 30 dicembre 2020, ha approvato la Relazione sulle Pari Opportunità e il benessere organizzativo;
- d. il CUG ha approvato la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023, nella seduta del 22 gennaio 2021;
- e. la Direzione Generale delle Risorse Umane ha trasmesso, con nota prot. 41855 del 26/01/2021, tramite la segreteria del CUG, la proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023 alla Consigliera di Parità;
- f. in data 28 gennaio 2021, con nota prot. CP 10/2021, la Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole alla proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023;
- g. con nota prot. 49871 del 29/01/2021 la proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023 è stata inviata anche alla Direzione Generale per le Risorse Umane e Strumentali del Consiglio Regionale;
- h. la Giunta Regionale con delibera del 9 febbraio 2021, n. 39 ha approvato l'aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni Positive;

EVIDENZIATO che

- a. il Piano triennale 2021 – 2023 oggetto del presente provvedimento, 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 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;
- b. le azioni positive da realizzare previste nel piano per il triennio 2021-2023 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. la Giunta regionale ha trasmesso il Piano tanto al proprio OIV quanto alla Consigliera di parità della Regione Campania che non hanno fatto pervenire rilievi sulla proposta formulata;
- 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 e ss.mm.ii;



- b. l'art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.; e i successivi art. 7, e 57 comma 1, come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
- c. 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 ss.mm.ii.;
- d. 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";
- e. 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";
- 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";
- g. la delibera di Giunta Regionale del 9 febbraio 202, n. 39;

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 2021-2023 che costituisce specificazione di quello approvato dalla Giunta Regionale e che, in allegato, 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 novazione normativa o contrattuale sopravvenuta 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, 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;
4. 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.

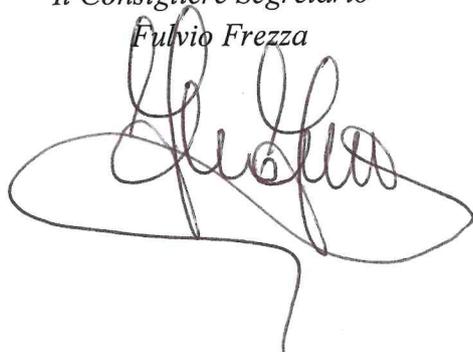
*Il Direttore Generale Risorse Umane
Finanziarie e Strumentali
Maria Salerno*



*Per il Segretario Generale
Magda Fabbrocini*



*Il Consigliere Segretario
Fulvio Frezza*



*Il Presidente
Gennaro Oliviero*



Piano delle Azioni Positive della Regione Campania per il Triennio 2021-2023.

La Regione Campania ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022 con D.G.R. n. 48 del 28/01/2020.

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 entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

In continuità con il Precedente Piano di Azioni Positive del 2020-2022 ed alla luce delle attività svolte, dei risultati raggiunti e della Relazione OIV 2020 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 2021-2023 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 e applicazione del Lavoro Agile
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	Monitoraggio delle iniziative avviate nel corso del 2020
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	Monitoraggio sull'applicazione della Circolare e della sua diffusione

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 (anche on line) 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, 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	Attivazione rete di collaborazione tra diverse strutture dell'Ente	CUG – O.I.V. e Giunta Consiglio	Intera durata del Piano	D.G. Risorse Umane – CUG – Consigliera di Parità	Incontri con la Consigliera di parità e con gli O.I.V. della Giunta e del Consiglio Regionale

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	Revisione del funzionamento del CUG al fine di migliorare l'incisività e la tempestività	CUG	Intera durata del Piano	CUG	Proposta organizzativa di lavoro per i componenti CUG

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 Lavoro	Diffusione informativa al personale
5.2	Analisi risultati Relazione sulla Rilevazione del rischio da stress lavoro correlato	Tutto il personale e la Dirigenza	2020	Datore Lavoro	Analisi e diffusione dei dati
5.3	Connessione delle azioni con il piano della performance	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del piano	D.G. Risorse Umane	Promozione di incontri di coordinamento con l'OIV e con il dirigente dello Staff "Coordinamento ciclo della Performance"

5.4	Promozione della tutela della Salute	Tutto il personale	Intera durata del piano	DG Salute Datore di Lavoro	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

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	D.G. Risorse Umane – DG Ricerca Scientifica	Mappatura delle attività smartabili Ricognizione risorse tecnologiche e informatiche Revisione accordo individuale
6.2	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro	Tutto il personale e la Dirigenza	Intera durata del Piano	DG Risorse Umane	Prevedere una forma di flessibilità di orario come ad esempio la BANCA ORE da applicarsi al lavoro svolto in presenza
6.3	Promozione del welfare dell'amministrazione	Tutto il personale e la Dirigenza		CUG – OIV – DG Politiche Sociali	Raccolta di proposte e criticità sul benessere organizzativo con particolare riferimento al Lavoro Agile svolto durante l'emergenza