

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Presidente: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: dott.ssa. Genoveffa Tadonio

Componente: avv. Francesco Stabile

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Aggiornamento 2021

Documento approvato col verbale n. 21 della seduta dell'O.I.V. del 20 dicembre 2021

INDICE

1. PREMESSA	3
2. GLI ESITI DELLA RILEVAZIONE	7
2.1. Datore di lavoro	7
2.2. Direzione Generale per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione	8
2.3. Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie	8
2.4. Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale	8
2.5. Direzione Generale Risorse Umane	9
2.6. Direzione Generale per le Risorse Finanziarie	10
3. PROSPETTIVE DI SVILUPPO	11

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Aggiornamento 2021

1. PREMESSA

Il Piano Azioni Positive (PAP) è predisposto in attuazione delle disposizioni prescritte dal D. Lgs. 198/2006, rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che impone alle Amministrazioni di assicurare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, eliminando qualunque forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul genere. La verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità, a norma dell'art. 14 c. 4 lettera h) del D. Lgs. 150/2009, rientra nelle competenze dell'OIV che, in ottemperanza alla disposizione normativa, redige la presente relazione.

Nonostante la legislazione indichi prioritariamente l'obiettivo di eliminare le potenziali disparità che, di fatto, le donne potrebbero subire nella vita lavorativa e professionale, in un'accezione più ampia, le pari opportunità rappresentano un principio giuridico che si esplica nell'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. La piena realizzazione del principio di pari opportunità, pertanto, richiede l'implementazione di politiche mirate, ispirate - tra gli altri - al concetto di "*gender mainstreaming*". Con tale espressione, si fa riferimento ad 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 anche le Amministrazioni pubbliche in un processo di rinnovamento normativo, strategico e organizzativo. L'obiettivo è quello di provare a sradicare le disuguaglianze sistematiche tra uomini e donne, lavorando sugli stereotipi per favorire comportamenti (e correlate azioni amministrative) che non discriminino in base al sesso, età, etnia, religione etc. e che tengano conto anche di particolari condizioni di invalidità e/o debolezza temporanea o definitiva, che niente hanno a che vedere con il genere.

Negli ultimi anni numerosi sono i provvedimenti adottati, anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'Unione Europea, in materia di pari opportunità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di benessere organizzativo:

- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. In risposta ai bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la Direttiva prevede l'introduzione di più innovative modalità di organizzazione del lavoro, basate sull'utilizzo della flessibilità, sulla valutazione per obiettivi, sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente e sulla promozione di un rapporto fiduciario tra la dirigenza e il personale. In tal senso, quindi, le pubbliche amministrazioni sono chiamate a:
 - valorizzare le risorse umane e razionalizzare le risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;

- adottare misure specifiche volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso un'organizzazione non più incentrata necessariamente sulla presenza fisica, ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance;
- individuare obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che consentano: da un lato, di responsabilizzare il personale dirigente e non, e, dall'altro, di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti.
- Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ridefinisce 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.

Al fine di dare attuazione al principio di pari opportunità, di implementare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle pubbliche amministrazioni e di promuovere e diffondere il rispetto delle disposizioni vigenti in materia, la Direttiva prevede l'adozione di una serie di misure da parte delle pubbliche amministrazioni:

- in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, il Piano triennale delle azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della performance;
- i comitati unici di garanzia presentano entro il 30 marzo agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente. Tale relazione è trasmessa all'OIV e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile;
- le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, nonché evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi;
- l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- le pubbliche amministrazioni, al fine di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Direttiva UE 2019/1158 che introduce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza, nonché alle modalità di lavoro flessibile per i lavoratori genitori o prestatori di assistenza. Il

rafforzamento di diritti esistenti e l'introduzione di nuovi diritti per le categorie di lavoratori appena indicate mira a ridurre considerevolmente lo squilibrio esistente, nell'odierna concezione normativa, tra la vita familiare e l'attività professionale. Una maggiore conciliazione tra i due momenti diventa possibile mediante un quadro giuridico che incentivi gli uomini a condividere equamente le responsabilità di assistenza, anche al fine di scardinare gli atavici stereotipi relativi ai ruoli, professionali e non, degli uomini e delle donne. Uno dei principali fattori che contribuiscono a una sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro è, infatti, la difficoltà di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni familiari. Il riconoscimento del congedo e dello strumento del lavoro flessibile anche a favore dei padri, pertanto, se, da un lato, dedica una maggiore attenzione alla figura paterna sulla conciliazione tra il lavoro retribuito e le attività di cura, dall'altro, incide positivamente sulla percentuale della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. In altri termini, promuovere una diversa ripartizione delle attività socio-assistenziali tra uomini e donne, non solo, promuove il superamento di una concezione ruolista dei generi, ma consente, altresì, di affrontare le sfide economiche legate al cambiamento della struttura demografica della popolazione. Per ridurre la fuoriuscita o la marginalizzazione dal mercato del lavoro delle donne, la Direttiva interviene lungo quattro direttrici:

1. Il congedo di paternità – viene riconosciuto un congedo di paternità pari a quattro giorni lavorativi, retribuiti o indennizzati, in occasione della nascita dei figli;
2. Il congedo parentale – a ciascun lavoratore è attribuito il diritto a quattro mesi di congedo parentale nei primi otto anni di vita del bambino. Nello specifico, la direttiva estende da uno a due mesi il periodo minimo di congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro al fine di incoraggiare i padri a fruire di tale diritto, promuovendo e agevolando contestualmente il reinserimento nel mondo del lavoro delle madri;
3. Permessi per assistere familiari in condizioni di bisogno – il diritto a fruire di un congedo di cinque giorni lavorativi l'anno consente ai lavoratori di prestare assistenza a un familiare bisognoso di sostegno che versi in gravi condizioni di salute;
4. Lavoro flessibile – viene definito come possibilità dei lavoratori di adattare l'organizzazione della vita professionale ai bisogni privati, ricorrendo al lavoro a distanza o a richiedere orari di lavoro flessibili.

A questi provvedimenti generali, si aggiungono – in questa delicata fase - gli atti adottati per l'organizzazione del lavoro pubblico e privato nel periodo di emergenza epidemiologica, che hanno confermato la particolare attenzione che il legislatore pone alla tematica oggetto della presente analisi. Nel corso dell'emergenza sanitaria, infatti, il legislatore ha individuato, fino al mese di ottobre 2021, nello *smart working* la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nel pubblico impiego, nonché misure volte ad assecondare una tutela rafforzata a specifiche categorie di lavoratori, quali, ad esempio:

- bonus e congedi per genitori;
- la possibilità di assentarsi riconosciuta a lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;

- il diritto riconosciuto ai lavoratori dipendenti con disabilità grave o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

Su tali premesse si fonda il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) approvato dalla Giunta Regionale con la Deliberazione n. 39/2021, per il triennio 2021/2023 che individua le misure da attuare nell'Ente volte a prevenire e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

La citata Direttiva n. 2/2019 ribadisce il necessario collegamento tra pari opportunità, benessere organizzativo e ciclo della *performance*, prevedendo che il PAP venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, in concomitanza, cioè, con l'aggiornamento del Piano della Performance. In questa prospettiva si colloca l'art. 7, c.1, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), laddove individua *"la promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo"* quale ambito a cui vanno preferibilmente riferiti *gli "ulteriori obiettivi individuali eventualmente da assegnare"* ai dirigenti dell'Ente. 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 2021, è il risultato di un'attenta riflessione e valutazione da parte degli Uffici e delle Strutture dedicate dell'Amministrazione regionale a implementare e 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.

In continuità con i Piani degli anni precedenti, in riscontro alle indicazioni fornite dall'OIV con la *"Relazione sulle pari opportunità ed il benessere organizzativo - 2020"* e nel rispetto delle previsioni contenute nella Direttiva 2/2019 e delle altre disposizioni normative in materia, l'Amministrazione regionale ha individuato le misure da attuare riconducibili alle seguenti macroaree di intervento:

1. Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere – Azioni mirate a migliorare la conoscenza della struttura regionale nell'ottica di genere al fine di individuare gli eventuali ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità e le possibili soluzioni da attivare.
2. Formazione e riqualificazione professionale – Misure atte a favorire la diffusione trasversale della cultura e dell'informazione inerenti alle tematiche delle pari opportunità, in particolare per le persone svantaggiate.
3. Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni – L'obiettivo è quello di costruire una rete tra i vari soggetti, che divenga strumento di condivisione di esperienze, buone prassi e informazioni.
4. Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG – Le azioni sono volte a garantire la formazione e l'aggiornamento, sia dei componenti del CUG che del personale dell'amministrazione, al fine di migliorare e rendere più efficace l'azione amministrativa.
5. Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing.
6. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – Si tratta di 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.

All'interno di ciascuna macroarea si articolano gli obiettivi assegnati alle Direzioni Generali coinvolte:

- Datore di Lavoro;
- Direzione Generale per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione;
- Direzione Generale Politiche Sociali e socio-sanitarie;
- Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale;
- Direzione Generale Risorse Umane;
- Direzione Generale per le Risorse Finanziarie;
- CUG.

Ciò premesso, al fine di condurre la propria attività di verifica, l'OIV ha richiesto alle suddette Direzioni, per il tramite della Struttura Tecnica di Supporto, un aggiornamento sulle attività svolte al 30/09/2021 in attuazione del precitato Piano, al fine di valutare i risultati conseguiti in merito all'attuazione degli obiettivi assegnati.

2. GLI ESITI DELLA RILEVAZIONE

Si riportano, di seguito, i risultati della rilevazione effettuata per ciascuna delle strutture regionali che hanno riscontrato la richiesta inviata della Struttura di Supporto (nota n. 0404574 del 03/08/2021).

2.1. Datore di lavoro

Il Datore di lavoro, che ha riscontrato la richiesta dell'OIV con la nota prot. n. 2021/503318 del 12/10/2021, ha attivato tre azioni di competenza nell'ambito di quelle individuate per l'Obiettivo 5, "*Benessere organizzativo e prevenzione del Mobbing*", del Piano delle Azioni Positive adottato con DGR n. 39/2021:

- Azione 5.1 "*Diffusione Informativa sullo sportello di Ascolto*".
In data 22/9/2021 è stata inviata via mail informativa a tutto il personale circa la possibilità di usufruire da remoto del servizio dello sportello ascolto. Si è ribadito che il servizio, rivolto principalmente ad affrontare problematiche riferite al disagio lavorativo, è aperto anche ad accogliere richieste di supporto relative a tematiche più ampie, in particolare legate al disagio dovuto alla diffusione della pandemia da Covid – 19. Al momento della rilevazione, sono stati dieci i dipendenti della Giunta che nel corso del 2021 hanno usufruito del servizio.
- Azione 5.2 "*Analisi risultati Relazione sulla Rilevazione del rischio da stress lavoro correlato*".
Il Datore di lavoro rappresenta che in data 21/06/2021 il Gruppo di gestione per la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato negli ambienti della Giunta (ex DD n. 35 del 25/10/2019) ha approvato, in modalità telematica, la relazione sulla fase di rilevazione del rischio da stress lavoro correlato – indagine della percezione del rischio da stress lavoro correlato da parte dei dipendenti della Giunta per il periodo compreso da novembre 2020 a giugno 2021.
- Azione 5.4 "*Promozione della tutela della salute*".
L'Ufficio, a seguito delle interlocuzioni con la DG Salute, rende noto che sono state approvate le linee di indirizzo alle AA.SS.LL. per l'attivazione del Programma "*Luoghi*

di lavoro che promuovono la salute'. Per la piena operatività del citato programma, è prevista, altresì, la costituzione di un gruppo di coordinamento regionale, realizzato il quale le AA.SS.LL. assicureranno un percorso di orientamento con il coinvolgimento del Datore di Lavoro nelle attività di promozione della salute, nel triennio '22 – '25.

2.2. Direzione Generale per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione

Mediante posta elettronica certificata del 27/09/2021 la Direzione Generale per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione ha comunicato che, in relazione all'Obiettivo 6, "*Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro*", con specifico riferimento all'Indicatore di processo "*Mappatura delle attività smartabili*", le opportune risultanze sono state trasmesse, entro la scadenza del 30/06/2021, alla Direzione Generale Risorse Umane. Quanto all'Indicatore "*Ricognizione di risorse tecnologiche e informatiche*", la Direzione specifica che le attività sono confluite, per competenza, nel nuovo Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale (US 60.11.00), il quale, con nota prot. 2021/508311 del 14.10.2021, ha rappresentato di aver provveduto a implementare la struttura hardware e software per assicurare l'affidabilità dei servizi erogati, al fine di abilitare e rendere fruibile la modalità lavorativa di smart working.

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

La Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie ha riscontrato la richiesta dell'OIV con la nota prot. n. 0505309 del 13/10/2021, con la quale ha specificato di aver dato attuazione all'azione 6.3. "*Promozione del welfare dell'amministrazione*", sottoponendo al personale della struttura apposita scheda di raccolta/rilevazione (scheda SWOT - *Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats*) per un'analisi puntuale delle opportunità e criticità emerse nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile a domicilio. Le risultanze emerse, insieme al report di sintesi ed alla scheda di rilevazione, saranno successivamente trasmesse alla DG Risorse Umane e al CUG per le attività di rispettiva competenza.

2.4. Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale

Con nota prot. n. 0486157 del 01/10/2021, la Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale, relativamente all'azione 5.4 "*Promozione della tutela della Salute*", ha specificato che sono state approvate le Linee di indirizzo alle AA.SS.LL. per l'attivazione del Programma rubricato "*Luoghi di lavoro che promuovono salute*", elaborate dal Tavolo Tecnico Regionale Multidisciplinare per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro, istituito con D.D. 286 del 04/09/2020, con il precipuo fine di attivare interventi di promozione alla salute nei luoghi di lavoro sui principali fattori di rischio delle malattie croniche non trasmissibili, quali, a mero titolo esemplificativo, alimentazione, attività fisica, alcol e fumo, in coerenza con l'attuazione del Piano Nazionale di Prevenzione (PNP) 2020/2025, adottato nella conferenza Stato-Regioni del 06/08/2020. Per quanto attiene al citato PNP, la Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale ha evidenziato che ciascuna ASL nell'attività

di accompagnamento di ciascuna Azienda Pubblica/Privata aderente al programma di cui sopra, si impegni ad attivare i seguenti interventi:

- Educazione alla salute dei lavoratori indirizzata a una maggiore consapevolezza sulle attività di prevenzione;
- Miglioramento degli asset organizzativi/gestionali in grado di realizzare un ambiente più salubre e il benessere del personale;
- Diffusione di pratiche sostenibili, riproducibili, interdisciplinari, intersettoriali e multifattoriali;
- Promozione di una salute equa, con particolare attenzione alle condizioni di genere, ai lavoratori in condizioni socio-culturali-economiche svantaggiate e ai lavoratori più vulnerabili.

2.5. Direzione Generale Risorse Umane

Con la nota di riscontro n. 0503736 del 12/10/2021, la Direzione Generale Risorse Umane ha riferito che il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 prevede in capo alla stessa Direzione alcune misure volte a prevenire e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il benessere lavorativo delle persone. Nello specifico:

- Nell'ambito della macroarea 1, *"Promozione sensibilizzazione della cultura di genere"*.
- Azione 1.1, *"Report statistici per evidenziare i fenomeni e prevedere eventuali azioni di sensibilizzazione"*. La Direzione ha provveduto alla pubblicazione delle statistiche quadrimestrali con annesse elaborazioni di appositi grafici, inerenti inquadramento professionale, formazione, fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e lavoro, mobilità, elaborate d'intesa dagli Staff 91e 92 e dalle UU.OO.DD 01e 04. Con riferimento all'obiettivo 2, *"Promuovere la diffusione e l'utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro"*, la Direzione Generale Risorse Umane rappresenta che è stata svolta un'attività di monitoraggio sull'applicazione della Circolare e sulla sua diffusione, provvedendo, altresì, ad adeguare alcuni documenti alla luce delle indicazioni della Circolare stessa.
- In relazione all'Obiettivo 3, *"Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere"*, la UOD 04 ha trasmesso il report relativo ai corsi di formazione svolti nel corrente anno, in materia di valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere.
- In merito all'Obiettivo 5, *"Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro"*, la UOD 50.14.03 ha comunicato che la previsione della banca ore quale strumento incentivante della flessibilità del lavoro, contenuta nella bozza di CCDI del comparto, è stata approvata nella delegazione trattante del 13/07/2021.
- In relazione all'Obiettivo 6, *"Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro"*, con specifico riferimento all'Indicatore di processo *"Mappatura delle attività smartabili"*, lo Staff 50.14.93 con le note prot. nn. 174296 e 174333 del 31/03/2021 ha dato avvio alle attività di ricognizione presso tutte le Strutture regionali. Specificatamente, ogni SPL ha svolto un'attività di analisi finalizzata a selezionare, tra gli eterogenei processi di propria competenza, quelli che, per la natura delle modalità di svolgimento, meglio si prestano ad essere svolti in modalità agile. L'attività in esame è

stata realizzata mediante uno strumento di rilevazione che ha consentito, sulla base di una lista di domande, di produrre per ciascun processo analizzato, un indice di "smartabilità" (IS) i cui valori sono compresi tra 0 e 100. In merito, la Direzione ha rilevato che tutte le strutture hanno dato riscontro alla richiesta, fornendo gli opportuni dati mediante le predette schede. È rappresentato, inoltre, che, a seguito delle evidenze raccolte, è in corso un'attività di analisi e classificazione dei dati da parte dell'Ufficio al fine di realizzare un apposito *report* di mappatura.

2.6. Direzione Generale per le Risorse Finanziarie

La Direzione in questione ha evidenziato che, nell'ambito dell'Obiettivo 1 "*Promozione sensibilizzazione della cultura di genere*", in relazione alla specifica azione 1.2, "*Promozione analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere*", è stata avviata l'analisi richiesta che ha comportato il necessario coinvolgimento di tutte le strutture della Giunta regionale. Nello specifico, già nel corso del 2020 sono state fornite precise indicazioni sulle modalità da seguire per un riesame e una "riclassificazione" del bilancio regionale, secondo una prospettiva di genere. Con la redazione di un bilancio regionale in un'ottica di genere, infatti, si mira:

- ad analizzare e valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito;
- a diffondere una maggiore consapevolezza sul tema, attraverso la promozione della cultura di genere.

In continuità con le azioni iniziate nell'anno scorso, la competente Direzione 13 ha provveduto a effettuare un monitoraggio puntuale sulle attività condotte nel 2020, partendo dai riscontri pervenuti dalle strutture regionali, che hanno esaminato le proposte di bilancio e le hanno riclassificate secondo le indicazioni fornite con la prefata circolare e tenendo presente le Linee Guida allegate alla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 9 del 29/03/2019.

In merito alla prima attività sono stati elaborati due documenti.

- Con il primo è stata effettuata una riclassificazione contabile delle spese del bilancio mediante la previsione di tre categorie:
 1. *Spese neutrali rispetto al genere*, (classificate mediante il codice 0), ossia misure che, non essendo connesse al genere, non hanno impatti né diretti né indiretti sul genere;
 2. *Spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere*, (codice di riclassificazione 1), si tratta di spese che sono erogate o a individui attraverso trasferimenti, sia in conto capitale che in parte corrente, e che hanno una caratteristica di genere in base all'individuo a cui sono destinante o che, pur non essendo erogate direttamente a favore di individui, possono incidere, anche in maniera indiretta, sulle diseguaglianze di genere poiché si tratta di spese destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel sul complesso.
 3. *Spese sensibili*, (codice di riclassificazione 2), che fanno riferimento a misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne e destinate, altresì, a ridurre le diseguaglianze di genere o, ancora, a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azioni positive, senza che da ciò conseguano necessariamente oneri aggiuntivi a carico del bilancio pubblico;
- Con il secondo documento, il bilancio regionale è stato rielaborato nella versione di bilancio di genere che comprende solo le risposte "sensibili" e quelle "dirette a ridurre

le diseguaglianze di genere”. Realizzati i documenti comprensivi di tutti i dati pervenuti, la stessa direzione ha condotto un’analisi in un’ottica prospettica volta a individuare se il capitolo, in base ai parametri precedentemente indicati, potesse o meno finanziare interventi di promozione delle parità di genere per ridurre le disparità a oggi presenti sul territorio regionale. Dai lavori effettuati, la Direzione ha riscontrato due criticità:

- Gli uffici regionali hanno formulato motivazioni diverse anche se di fatto ponevano in campo interventi simili;
- Alcuni capitoli avrebbero potuto accogliere un’iniziativa di genere, anche se di fatto non presentavano stanziamenti.

Quanto al primo rilievo, la Direzione ha provveduto a standardizzare le motivazioni in modo da poterle raggruppare più facilmente e a esplicitare chiaramente le effettive e/o potenziali azioni inerenti al capitolo. In riferimento alla seconda criticità, invece, è stato inserito il nuovo codice individuato a seguito dell’analisi, opportunamente motivando la nuova classificazione. Al termine di questa attività sono stati elaborati due file “Analisi bilancio di genere codice 1” e “Analisi bilancio di genere codice 2”, che raccolgono i risultati del monitoraggio svolto e nei quali, per singolo codice, sono stati raggruppati tutti i capitoli riferiti a specifici interventi finanziabili/realizzati dagli uffici regionali. Infine, sono stati individuati dei modelli di indicatore da poter utilizzare anche per gli interventi regionali, mediante una benchmark analysis.

Si specifica, infine, che l’azione 1.2, “*Promozione analisi di bilancio mirate all’allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere*”, ha comportato l’attribuzione di specifici obiettivi – di struttura ed individuali – nell’ambito del Ciclo della Performance 2021.

3. PROSPETTIVE DI SVILUPPO

L’emergenza epidemiologica, tuttora in atto, ha imposto notevoli cambiamenti sociali e lavorativi, spingendo la pubblica amministrazione a rivedere la sua organizzazione, al fine di tutelare la salute dei lavoratori e al tempo stesso garantire la prosecuzione efficiente delle attività. Questi cambiamenti, unitamente alle difficoltà di affrontare una situazione nuova ed estremamente complessa, hanno inevitabilmente inciso sullo stato di salute psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici, mettendo ancor più in evidenza l’importanza di misure mirate a garantire le pari opportunità ed il benessere organizzativo. Tra queste, vanno ricordate:

- **lo sportello di ascolto**, col quale viene fornito un fondamentale contributo configurandosi come un vero e proprio strumento di contrasto allo stress lavoro-correlato nonché come un’azione organizzativa di prevenzione;
- il ricorso a **forme di lavoro diverse da quelle in presenza**, benché già previsto dalla L. delega 7 agosto 2015, n. 124, sulla riorganizzazione della Pubblica Amministrazione, si è reso ancor più necessario nella fase emergenziale, venendo a rappresentare un’opportunità per osservare da vicino questa nuova modalità di organizzazione del lavoro e le dinamiche a essa connesse, identificandone gli aspetti da rivedere e migliorare, al fine di adattarlo al contesto emergente. Ciò, peraltro, coerentemente alle indicazioni della Direttiva 1/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione che recita: “*La progressiva digitalizzazione della società*”

contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, da situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici”.

Il c.d. *Smart working*, attraverso un'opportuna regolamentazione, deve rappresentare – per il prossimo futuro – un'opzione in grado di implementare produttività ed efficienza dei lavoratori, migliorandone al tempo stesso le condizioni di lavoro.

Le diverse modalità di lavoro agile, infatti, consentirebbero di realizzare quell'auspicato bilanciamento vita privata – vita lavorativa cui le politiche sociali attualmente tendono. La contingenza epidemiologica potrebbe rappresentare, pertanto, una spinta al cambiamento che consenta di transitare dal controllo delle azioni al controllo dei risultati, con un significativo miglioramento della prestazione lavorativa e della qualità di vita dei dipendenti. Peraltro, benché l'adozione dello *Smart Working* all'interno delle Pubbliche Amministrazioni sia stato il risultato di un mero adempimento normativo a causa delle esigenze congiunturali, non va trascurato che, nell'ottica di una riduzione del divario di genere, il ricorso a forme flessibili di lavoro stimolerebbe, insieme ai cambiamenti di ruolo nella famiglia, una più ampia rappresentanza delle donne nel mercato del lavoro nonché un maggiore bilanciamento tra le esigenze lavorative e quelle di vita privata. È a partire da tali premesse che l'applicazione di modalità di lavoro agile, al di là delle esigenze legate all'attuale emergenza sanitaria, dovrebbe essere incentivata per migliorare l'equilibrio di vita professionale e privata, senza, tuttavia, trascurare le necessarie esigenze di efficientamento della prestazione lavorativa. Il diritto alla conciliazione, nel contesto di una progressiva affermazione dell'importanza dei tempi sociali è, infatti, potenzialmente in grado di produrre un impatto, non solo, come si diceva, in merito al *gender gap*, ma anche per il necessario processo di digitalizzazione che vada oltre l'attuale utilizzo delle tecnologie e che acceleri un approccio realmente *digital first*, permettendo, in questo modo, una completa rivisitazione e miglioramento dei modelli organizzativi e dei processi interni in chiave digitale. Proprio al fine di promuovere l'attuazione del lavoro agile, l'art. 263 del D.L. 34/2020, prescrive che le amministrazioni pubbliche- entro in 31 gennaio di ciascun anno- debbano redigere il Piano Organizzato del Lavoro Agile (POLA), quale parte integrante del Piano della performance. Con il POLA le PP.AA. individuano le modalità attuative per quei processi lavorativi che possono effettivamente essere disposti da remoto. Il legislatore ha previsto che con il Piano *de quo* almeno il 60% dei dipendenti che lo richiedano possa avvalersi delle forme di lavoro agile, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e di avanzamento di carriera. Il POLA, individuato quale obiettivo specifico della performance organizzativa complessiva e, quindi, da inserire in una sezione della Performance, diventa, pertanto, uno strumento di pianificazione indispensabile per definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e verifica dei risultati conseguiti, nell'ottica di un progressivo efficientamento dell'agire amministrativo. L'attuazione del POLA, invero, si fonda sull'utilizzo

delle tecnologie digitali e su di un nuovo paradigma di organizzazione che, da un lato, consente di apportare migliorie in termini di efficacia ed efficienza delle attività svolte, rispetto a target assegnati e precisi indicatori di risultato, e, dall'altro, assicura un maggiore benessere personale dei dipendenti grazie alle formule di organizzazione autonoma del proprio lavoro e di un più semplice equilibrio con le esigenze di vita privata. Alla luce di tale obiettivo, la Regione Campania ha predisposto negli obiettivi del Piano delle Azioni Positive la "*Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro*" al fine di mappare quei procedimenti amministrativi suscettibili di un espletamento da remoto. La classificazione dei procedimenti *smartabili*, a seguito della raccolta dei dati necessari, è attualmente in corso di analisi e valutazione per una più proficua redazione del POLA.

In tale ottica il Piano della Performance 2021 ha previsto un obiettivo obbligatorio per tutte le SPL, finalizzato ad analizzare i procedimenti di ciascuna struttura nell'ottica della loro smartabilità, sulla base di uno schema tipo predisposto dalla DG per le Risorse Umane. Detta struttura, in aggiunta, provvederà a censire tutti i processi, riportandoli in un data base. Nel corso del 2021, pertanto, l'Ente avrà predisposto quanto necessario per dare avvio al Pola. All'uopo si specifica, tuttavia, che a seguito del D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021, le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. 165/2001 - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative - con più di 50 dipendenti, dovranno adottare il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) per giungere alla piena trasparenza dei risultati e dell'attività dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e di procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso. Nel PIAO confluiranno, tra gli altri, i Piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere e dell'anticorruzione, con una conseguente semplificazione e visione integrata delle attività di progettazione e programmazione dell'amministrazione. Il presente Piano avrà durata triennale e sarà annualmente aggiornato. Con esso saranno definiti:

1. Gli obiettivi programmatici e strategici della Performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009;
2. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dal D.L. 190/2012 e in conformità degli indirizzi ANAC con il PNA;
3. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle competenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale. Mediante il Piano, come anticipato, confluirà il POLA volto a stabilire le misure organizzative, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa e della digitalizzazione dei processi;

4. gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, mediante la previsione di una percentuale di posizioni disponibili riservata alla progressione di carriera, oltre alle forme di reclutamento ordinario;
5. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche nell'ottica di una progressiva digitalizzazione;
6. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
7. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO dovrà includere, inoltre, un sistema di monitoraggi dei risultati, attraverso controlli con cadenza periodica che tengano opportunamente conto anche degli impatti sugli utenti da esprimersi pure con rilevazioni del grado di soddisfazione dell'utenza. Il sistema di monitoraggio dovrà, altresì, comprendere un'analisi sulle eventuali azioni attivate dai cittadini e dalle imprese contro le inefficienze delle Amministrazioni Pubbliche.

I Piani e i relativi aggiornamenti annuali andranno pubblicati entro il 31 dicembre di ciascun anno nel proprio sito internet (tale termine è posticipato per l'anno 2022). Sono previste, altresì, le sanzioni di cui all'art. 19, comma 5, lettera b), del DL. 24 giugno 2014, n. 90, una disposizione che riconosce all'ANAC di applicare una sanzione amministrativa nel caso di mancata adozione dei PTPCT e dei Codici di comportamento, tra cui:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che abbiano concorso alla mancata approvazione del Piano;
- divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- irrogazione di una sanzione amministrativa da 1.000,00 € a 10.000,00 € prevista dalla menzionata disposizione del D.L. n. 90/2014, riferito alla mancata adozione del programma anticorruzione.

Indipendentemente dall'adozione dei nuovi processi amministrativi mediante l'adozione dei Piani fin qui citati, l'emergenza epidemiologica ha posto una serie di difficoltà sanitarie, economiche, sociali, etc., mettendo in risalto tutte le fragilità del sistema, ma ha anche offerto l'opportunità di riscoprire l'immenso valore del capitale umano. La valorizzazione del capitale umano rappresenta il punto da cui ripartire, anche e soprattutto per la pubblica amministrazione. All'uopo, appare utile rimandare all'allegato alla presente relazione, per un puntuale riscontro in merito alla consistenza numerica del personale in modalità agile per gli anni 2020/2021 (cfr. **AII. 1**).

Tuttavia, per valorizzare al meglio il capitale umano, bisogna ridurre le disuguaglianze eliminando ogni forma di discriminazione e adottando misure tali da garantire concretamente la parità e l'uguaglianza in ogni aspetto della vita lavorativa (accesso al lavoro, carriera, benessere, conciliazione vita lavorativa con le necessità private, etc.).

Tale obiettivo richiede un'approfondita conoscenza da parte della struttura regionale dei dati rilevanti in materia di pari opportunità, allo scopo di individuare tempestivamente eventuali fenomeni discriminatori e le possibili soluzioni da adottare.

In tal senso, l'adozione di una **contabilità di genere** o, più in generale, di un **Bilancio Sociale** potrebbe rappresentare per l'organizzazione regionale, oltre che un importante strumento di trasparenza e *accountability*, anche un essenziale momento di autovalutazione, in cui acquisire consapevolezza di quanto è stato fatto, ma soprattutto degli obiettivi futuri.

La promozione di un **bilancio di genere**, ovvero di un'analisi di bilancio mirata all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere, ben si concilia con il quadro normativo attuale, in particolare con:

- la legge 196 del 2009, art. 38-septies, che prevede, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione di un bilancio di genere;
- il d.lgs. 116 del 2018, art. 8, che ha previsto di rafforzare la funzione del bilancio di genere, ponendo l'accento sull'opportunità che lo stesso sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere tramite politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF).

Sulla scorta di tali premesse, il PAP 2021-2023 ha previsto la realizzazione di un *gender budgeting* al fine di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni effettuate, soprattutto nel tentativo di realizzare la promozione di un'effettiva e reale parità di genere. Ai fini di una sistematica analisi delle dimensioni lungo le quali si manifestano i divari di genere, si riporta, nella tabella che segue, l'analisi di contesto in merito alla distribuzione di uomini e donne del personale a tempo indeterminato, con le relative qualifiche e posizioni economiche:

	Direttore Generale	Dirigente	Posizione economica D	Posizione economica C	Posizione economica B	Posizione economica A	Tot
Uomini	13	70	774	790	399	293	2339
Donne	9	60	451	566	264	111	1461

Per dare conto degli effetti delle politiche pubbliche sul *gender gap*, con il PAP 2021-2023, tra le azioni individuate all'interno della macroarea di intervento "*Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere*", è stata prevista la promozione dell'analisi di bilancio mirata all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere. La costruzione di un bilancio secondo una prospettiva di genere comporta, a consuntivo, una valutazione del diverso impatto delle spese del bilancio su uomini e donne e richiede, dunque, di partire da un riesame o da una riclassificazione degli stessi capitoli di bilancio. L'obiettivo è stato specificatamente realizzato dalla DG 50.13.00 che ha provveduto a riclassificare le spese contabili secondo una prospettiva di genere al fine di individuare le misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne e, di conseguenza, evidenziare quelle spese in grado di incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere.

È necessario, poi, continuare a promuovere **percorsi formativi e informativi**, che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione. Un maggior coinvolgimento di tutti gli attori potrebbe, infatti, rappresentare terreno fertile per l'auspicato cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In ragione del necessario **collegamento con il Piano della performance**, ribadito dalla Direttiva 2/2019, all'interno del PAP è stata individuata una specifica azione avente ad oggetto: "*Connessione delle azioni con il Piano della performance - Inserimento nel piano della performance di azioni volte alla prevenzione e rimozione di fenomeni di mobbing o a favorire il benessere organizzativo*".

A tal fine, il Piano della performance ha previsto obiettivi in capo alle Strutture coinvolte nell'attuazione di specifiche azioni presenti nel PAP.

Dal monitoraggio condotto dalla Struttura di Supporto all'OIV sugli obiettivi individuali dei Dirigenti di SPL - anno 2021 - e come si evince anche dal Piano della Performance 2021, emerge che non solo le Direzioni Generali Risorse Umane, Politiche Sociali e socio-sanitarie, Datore di Lavoro, Direzione Generale per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione, Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale e Direzione Generale per le Risorse Finanziarie hanno coniugato obiettivi di pari opportunità e benessere organizzativo, ma anche la D.G. per l'istruzione la formazione, il lavoro e le politiche giovanili ha declinato tra gli "ulteriori" obiettivi strategici e/o individuali azioni volte al raggiungimento delle pari opportunità e/o benessere organizzativo. Nello specifico, si segnalano i seguenti obiettivi:

- Favorire l'attuazione delle azioni positive di cui alla DGR 39/2021;
- Pari opportunità di genere e contrasto alla violenza sulle donne.

Gli obiettivi assegnati in tema di pari opportunità e/o benessere organizzativo, tuttavia, risultano essere ancora numericamente limitati, così come appare limitata la capacità di ridurre sensibilmente il *gap gender*.

All'uopo si riportano le analisi statistiche in merito alla fruizione dei permessi, con particolare riferimento, per quel che qui rileva, alle assenze per formazione, congedo parentale e assenze per assistenza ai sensi della L. 104/92 ed ex art. 42, c. 5, D. Lgs. 151/01, così come pubblicate su amministrazione trasparente.

PERCENTUALE FRUITORI SU TOTALE DIPENDENTI		
TIPOLOGIA	UOMINI	DONNE
Maternità	0,82%	1,57%
Permessi per assistenza	11,10%	20,04%
Congedi retribuiti per assistenza persone con handicap grave	0,49%	0,65%
Formazione	34,48%	42,37%

È, dunque, necessario compiere un ulteriore sforzo al fine di intraprendere un'azione univoca che porti al reale rafforzamento delle attività intraprese dall'Ente per il perseguimento dei principi di pari opportunità e benessere organizzativo.

Infine, in attuazione della Direttiva 2/2019, che tra le altre misure prevede anche il rafforzamento del ruolo del CUG, la Giunta regionale con Delibera 118/2020, ha modificato le Linee Guida per il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con l'obiettivo di promuovere i principi di parità e le pari opportunità, prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e sviluppare una cultura organizzativa tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno della Regione Campania. Al CUG sono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, nonché ad ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta. Nell'ambito della funzione propositiva, il CUG è chiamato a predisporre e aggiornare annualmente il Piano triennale delle Azioni positive, volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere organizzativo, nonché a prevenire e rimuovere ogni forma di

discriminazione, violenza morale e psicologica, disagio o mobbing. L'attività posta in essere dal CUG nell'elaborazione del Piano delle Azioni Positive, dovrebbe trovare un'adeguata valorizzazione nel Piano della Performance, il quale rappresenta lo strumento concreto attraverso cui le politiche di pari opportunità vengono tradotte in obiettivi di performance organizzativa ed individuale.

Presidente dell'O.I.V. Prof. Riccardo Realfonzo Firmato

Componente Dott.ssa Genoveffa Tadonio Firmato

Componente Avv. Francesco Stabile Firmato

Personale in LAVORO AGILE, per genere		
Mese	Uomini	Donne
marzo	2781	2087
aprile	1888	1369
maggio	1868	1380
giugno	1789	1354
luglio	1632	1306
agosto	1403	1107
settembre	1588	1244
ottobre	1668	1307
novembre	1710	1322
dicembre	1618	1291
MEDIA	1794,5	1376,7

Pers. in Lavoro Agile per genere (valore %)		
Mese	Uomini	Donne
marzo	69%	81%
aprile	75%	87%
maggio	75%	88%
giugno	73%	87%
luglio	67%	84%
agosto	58%	72%
settembre	68%	83%
ottobre	72%	88%
novembre	73%	89%
dicembre	70%	88%
MEDIA	70%	85%

Giornate di LAVORO AGILE fruite, per genere		
Mese	Uomini	Donne
marzo	16.977	13.011
aprile	31.643	23.975
maggio	28.659	22.628
giugno	23.915	18.964
luglio	19.738	16.667
agosto	9.919	8.140
settembre	15.915	13.846
ottobre	17.155	14.986
novembre	20.712	18.032
dicembre	15.934	14.212
totale	200.567	164.461

Incidenza LAVORO AGILE, PRESENZE e ASSENZE rispetto a giornate lavorative, DIPENDENTI											
DIPENDENTI	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre	MEDIA
Lavoro Agile	38,31%	72,14%	69,53%	55,96%	44,08%	26,53%	42,88%	45,74%	57,59%	45,99%	49,88%
Altre Assenze	24,36%	16,12%	12,06%	17,99%	19,31%	47,73%	15,32%	14,01%	12,75%	24,94%	20,46%
Presenze	37,33%	11,74%	18,41%	26,05%	36,61%	25,74%	41,80%	40,25%	29,66%	29,07%	29,67%

Incidenza LAVORO AGILE, PRESENZE e ASSENZE rispetto a giornate lavorative, DIRIGENTI											
DIRIGENTI	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre	MEDIA
Lavoro Agile	39,18%	73,80%	65,94%	50,52%	32,75%	20,66%	30,18%	34,52%	45,80%	38,97%	43,23%
Altre Assenze	12,03%	2,54%	3,37%	5,59%	12,30%	46,15%	8,29%	6,78%	5,94%	11,20%	11,42%
Presenze	48,79%	23,66%	30,69%	43,89%	54,96%	33,19%	61,53%	58,70%	48,27%	49,84%	45,35%

Personale in LAVORO AGILE, per genere		
Mese	Uomini	Donne
gennaio	1572	1251
febbraio	1518	1221
marzo	1572	1234
aprile	1552	1215
maggio	1468	1196
giugno	1350	1159
luglio	1276	1112
agosto	1131	972
MEDIA	1429,875	1170

Pers. in Lavoro Agile per genere (valore %)		
Mese	Uomini	Donne
gennaio	69%	87%
febbraio	67%	85%
marzo	70%	87%
aprile	68%	85%
maggio	65%	84%
giugno	59%	82%
luglio	57%	81%
agosto	49%	68%
MEDIA	63%	82%

Giornate di LAVORO AGILE fruite, per genere		
Mese	Uomini	Donne
gennaio	16.150	14.566
febbraio	16.054	14.239
marzo	20.357	18.068
aprile	16.884	14.961
maggio	14.394	13.095
giugno	11.127	10.346
luglio	10.697	9.966
agosto	7.258	6.391
totale	112.921	101.632

Incidenza LAVORO AGILE, PRESENZE e ASSENZE rispetto a giornate lavorative, DIPENDENTI									
DIPENDENTI	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	MEDIA
Lavoro Agile	52,47%	49,38%	52,36%	50,66%	43,57%	36,98%	34,29%	22,56%	42,78%
Altre Assenze	11,58%	11,48%	12,23%	14,52%	14,91%	19,97%	24,21%	48,02%	19,62%
Presenze	35,96%	39,14%	35,41%	34,82%	41,52%	43,06%	41,50%	29,42%	37,60%

Incidenza LAVORO AGILE, PRESENZE e ASSENZE rispetto a giornate lavorative, DIRIGENTI									
DIRIGENTI	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	MEDIA
Lavoro Agile	41,44%	38,04%	43,72%	36,37%	28,31%	25,88%	24,40%	16,21%	31,80%
Altre Assenze	5,36%	5,26%	3,85%	6,71%	5,41%	9,32%	17,13%	46,92%	12,50%
Presenze	53,20%	56,70%	52,44%	56,92%	66,28%	64,80%	58,47%	36,87%	55,71%