

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 2022

Documento approvato col verbale n. 17 della seduta dell'O.I.V. del 21 dicembre 2022

INDICE

1. PREMESSA	3
2. GLI ESITI DELLA RILEVAZIONE.....	6
2.1. Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie.....	6
2.2. Comitato Unico di Garanzia.....	7
2.3. Direzione Generale Risorse Umane	7
2.4. Direzione Generale per le Risorse Finanziarie.....	8
2.5. Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale.....	8
3. PROSPETTIVE DI SVILUPPO	8

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO *Aggiornamento 2022*

1. PREMESSA

Il Piano Azioni Positive (PAP) anno 2022, approvato con DGR n. 344 è stato 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 a 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) non discriminanti.

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; la Direttiva prevede, invero, 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 di comparto, 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 a 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 favorire 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:

- 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 socioassistenziali tra uomini e donne, non solo, permette il superamento di una concezione ruolistica dei generi, ma consente 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.

In ottemperanza alla promozione della conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata per genitori e prestatori d'assistenza, incentivata dalle prescrizioni europee, è stato approvato il D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 con cui si è attuata la direttiva UE di cui si discorre. Per quanto qui di pertinenza, il provvedimento disciplina il congedo obbligatorio di paternità che consente di fruire di dieci giorni di assenza, da utilizzare anche in via continuativa, dai due mesi precedenti alla data del presunto parto sino a cinque mesi successivi. Il decreto, inoltre, prevede un'apposita previsione che vieta atti discriminatori nei confronti dei lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici previsti dalla L. n. 104/1992 e dal D. Lgs. n. 151/2001, così come modificato dal provvedimento *de quo*.

La Regione Campania, per il tramite della Direzione Generale delle Risorse Umane, con nota n. 516566 del 20 ottobre 2022 ha informato le strutture regionali sull'attuazione della Direttiva in esame. Per quanto attiene, invece, alla più volte richiamata promozione della conciliazione della vita lavorativa e personale, con l'Allegato A alla DGR n. 22 del 18 gennaio 2022, con cui è stato approvato il PIAO, l'Amministrazione regionale ha adottato il Disciplinare in materia di lavoro agile nell'Ente Regione Campania con cui è regolamentato il cd. *smart working* per i dipendenti regionali.

Su tali premesse si fonda anche il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) approvato dalla Giunta Regionale con la Deliberazione n. 22/2022, per il triennio 2022/2024 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.

Il citato PIAO accorpa i vari strumenti di programmazione fino a oggi in uso, ivi inclusi quelli relativi alle pari opportunità, benessere organizzativo e ciclo della *performance*.¹

Nella prospettiva di un'integrazione sempre maggiore tra gli strumenti di programmazione, 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.

¹ Con DPR n. 81 del 24 giugno del 2022 è stata disposta l'abrogazione del Piano delle Azioni Positive che, pertanto, confluirà nel PIAO

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 - 2021" e nel rispetto delle previsioni contenute nel D. Lgs. n. 105/2022 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 ai soggetti coinvolti:

- Direzione Generale Politiche Sociali e socio-sanitarie;
- CUG;
- Direzione Generale Risorse Umane;
- Direzione Generale per le Risorse Finanziarie;
- Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale;
- Consiglieria di Parità.

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 15/10/2022 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. 0419943 del 24/08/2022).

2.1. 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. 0485665 del 05/10/2022, con la quale ha specificato di aver dato attuazione all'azione 6.2. "Previsione di Strumenti di contrasto alle violenze, alle molestie sui luoghi di lavoro", in virtù della quale sono state avviate attività di ricerca e studio, con gli opportuni rinvii normativi, della tematica in oggetto e, in un secondo momento, si è proceduto a informare e formare, con il necessario coinvolgimento delle Strutture di riferimento, il personale dirigente e di comparto su tale delicata tematica.

2.2 Comitato Unico di Garanzia

Con nota prot. 500238 del 12/10/2022 il CUG ha comunicato che, nell'ambito delle proprie competenze, sta svolgendo attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle azioni positive mediante la costituzione di gruppi di lavoro il cui compito consentirà di raccogliere i risultati dell'attività svolte.

2.3 Direzione Generale Risorse Umane

Con la nota di riscontro n. 0505435 del 14/10/2022, la Direzione Generale Risorse Umane ha riferito che il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 prevede in capo alla stessa Direzione alcuni obiettivi connessi all'attuazione delle politiche di promozione della pari opportunità. Nello specifico:

- Nell'ambito della macroarea 1, *“Promozione sensibilizzazione della cultura di genere”*:
Azione 1.1, *“Analisi dei dati statistici riferiti al personale – come pubblicati dalla DG per le Risorse Umane”*. La Direzione ha provveduto alla raccolta dei dati del personale, disaggregati per genere, alla relativa analisi statistica e alla susseguente elaborazione dei report, tempestivamente pubblicati nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*. Sono state condotte, altresì, ulteriori elaborazioni, analisi e pubblicazioni statistiche in merito ai dati di genere relativi alle nuove assunzioni, alla mobilità interna, ai tassi di assenza/presenza, alle diverse tipologie di assenza, al rapporto tra lavoro agile/lavoro in presenza, distinti per genere e fasce d'età.
Azione 1.3, *“Promuovere la diffusione e l'utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro”* per la quale si è proseguito con l'attività di monitoraggio sull'effettiva attuazione delle previsioni della Circolare PG/2020/ avente a oggetto *“Diffusione ed utilizzo di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro anche per sensibilizzare sulla cultura di genere”*. Coerentemente all'obiettivo di tale azione, sono state, altresì, assunte iniziative tese alla verifica della conformità sulla modulistica adottata nello svolgimento delle attività d'ufficio.
- In relazione all'Obiettivo 2 3, *“Formazione e riqualificazione professionale”*:
Azione 2.1, *“Percorsi informativi e formativi per la valorizzazione delle pari opportunità e cultura di genere”*, così come collegata alla precedente Azione 1.3 appena richiamata, è stato reso disponibile il percorso formativo in materia di *“pari opportunità e contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere”*, anche a favore dei dipendenti che non avessero potuto usufruirne nella prima fase di erogazione.
- In merito all'Obiettivo 5, *“Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing”*:
Azione 5.3 *“Connessione con il Piano della Performance”* lo Staff 50.14.93, Coordinamento attività Piano della Performance, ha comunicato che sono state avviate le interlocuzioni volte a definire un incontro formale con il Comitato.

Per quanto attiene all'Obiettivo 6, *“Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*, con specifico riferimento all'Indicatore di processo *“Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro”*, la Direzione delle Risorse Umane con la circolare prot. n. PG/2022/0101462 ha reso noto l'introduzione di una nuova fascia di flessibilità. Inoltre, è stata creata una apposita *task force* per l'analisi e lo studio della relativa normativa, attività che ha permesso di redigere una prima bozza del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e della terza sezione *“Organizzazione e capitale umano”* del PIAO. Le attività svolte hanno consentito, altresì, la predisposizione e il successivo aggiornamento degli schemi di accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (cd. *smart working*). A seguito dell'applicazione dell'organizzazione più agile del lavoro, è stato predisposto un questionario di *customer satisfaction* i cui esiti sono confluiti nella bozza del POLA per una rappresentazione sugli effetti della nuova disciplina.

2.4 Direzione Generale per le Risorse Finanziarie

La Direzione in questione, con prot. n. 0505372 del 14/10/2022, ha evidenziato che, nell'ambito dell'Obiettivo 1 “*Promozione e 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*”, sono stati redatti i report con gli indicatori relativi all’analisi effettuata sul bilancio di genere nonché la relazione di monitoraggio sulle azioni intraprese nel corso del presente anno relativamente al medesimo *task*. I report e le relazioni *de quibus* sono state, in seguito, inviate al CUG e alla Struttura tecnica di supporto all’OIV per gli approfondimenti di competenza.

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

Con nota prot. n. 0540023 del 03/11/2022, la Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale, relativamente all’azione 5.2 “*Promozione della tutela della Salute*”, con riferimento all’indicatore “*attività prodromiche all’attivazione di collaborazione con le ASL per la promozione della Salute*” ha rappresentato che sono stati individuati i componenti della *task force* composti da personale sia appartenente alla D.G. tutela della salute sia al personale del C.U.G. La Direzione ha, altresì, specificato che è attualmente in corso la raccolta della documentazione che sarà oggetto di analisi da parte della stessa *task force*.

3. PROSPETTIVE DI SVILUPPO

L'emergenza epidemiologica dello scorso biennio 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 hanno impresso una particolare accelerazione alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, già previste dalla Legge Delega del 07 agosto 2015, n. 124 sulla riorganizzazione della Pubblica Amministrazione

La modalità di lavoro agile, infatti, consente, come precedentemente evidenziato nelle premesse della presente relazione, di realizzare quell’auspicato bilanciamento vita privata – vita lavorativa cui le politiche sociali, anche europee, attualmente tendono. La contingenza epidemiologica ha rappresentato una spinta al cambiamento con una progressiva transizione dal controllo delle azioni al controllo dei risultati, un cambiamento della prestazione lavorativa e un miglioramento della qualità di vita dei dipendenti. Peraltro, 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 in Regione Campania dev’essere accolta con favore in quanto tesa a 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. 1, c. 1 lett. e) del DPR 24 giugno 2022, n. 81, ai sensi di quanto previsto dall’art. 6, c. 1, del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha disposto la soppressione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) in quanto assorbito nell’apposita sezione del PIAO. Con tale disposizione normativa, le

PP.AA. individuano le modalità attuative per quei processi lavorativi che possono effettivamente essere disposti da remoto. L'attuazione del lavoro agile, 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*” costituendo una *task force* per l'Analisi delle Linee Guida della Funzione Pubblica sul Lavoro Agile. La classificazione dei procedimenti *smartabili*, a seguito della raccolta dei dati necessari nonché la raccolta e analisi dei dati in merito all'applicazione del Lavoro Agile consentirà una più proficua promozione e attuazione delle politiche tese alla conciliazione della vita lavorativa e privata dei dipendenti.

In tale ottica il Piano della Performance 2022, al fine di monitorare e misurare l'impatto del lavoro agile in termini di efficienza ed efficacia, ha invitato tutte le Strutture a prevedere, tra gli obiettivi strategici, operativi e individuali dei dirigenti, l'analisi degli effetti che lo *smart working* ha impresso all'organizzazione amministrativa.

Va ricordato 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, devono 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, per migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e per procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso. Nel PIAO confluiscono, 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 Piano, adottato dalla Regione Campania con DGRC n. 344/2022, ha un orizzonte temporale per il triennio 2022-2024; con esso sono 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. Con il Piao è stato, altresì, approvato il “Disciplinare in materia di Lavoro Agile (Smart Working)”, volto a disciplinare l'istituto del lavoro agile quale forma di organizzazione della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa volta a promuovere la produttività e l'orientamento ai risultati, conciliando le esigenze dei dipendenti con le esigenze organizzative dell'Ente;
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.

I successivi aggiornamenti al PIAO, inoltre, dovranno includere un sistema di monitoraggio dei risultati, attraverso controlli con cadenza periodica che tengano opportunamente conto anche degli impatti sugli utenti. Il sistema di monitoraggio dovrà, altresì, comprendere un'analisi sulle eventuali azioni attivate dai cittadini e dalle imprese contro le inefficienze delle Amministrazioni Pubbliche.

A eccezione del termine previsto per il 2022 che è stato posticipato, i Piani e i relativi aggiornamenti annuali andranno pubblicati entro il 31 dicembre di ciascun anno sul sito internet dell'Ente. 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 del precedente biennio 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 l'anno 2021/2022 (cfr. All. 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 2022-2024 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. Per dare conto degli effetti delle politiche pubbliche sul *gender gap*, con il citato Piano, 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'allocatione di risorse secondo le diverse esigenze di genere. 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 diseguaglianze 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:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2021							
(art. 16 comma 1 D.lgs. 33/2013 - Conto annuale dotazione 2021)							
GENERE	DIRETTORE GENERALE	DIRIGENTE	POSIZIONE ECONOMICA D	POSIZIONE ECONOMICA C	POSIZIONE ECONOMICA B	POSIZIONE ECONOMICA A	TOT. GEN.
Uomini	13	47	918	895	363	225	2461
Donne	9	51	668	626	226	159	1739
Totale	22	98	1586	1521	589	384	4200

(Fonte: <http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/dotazione-organica-axau>)

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".

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 2022 - e come si evince anche dal Piano della Performance 2022, emerge che diverse SPL hanno declinato obiettivi di pari opportunità e benessere organizzativo (DG Risorse Umane, Politiche Sociali e socio-sanitarie, Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale, Risorse Finanziarie, Istruzione la formazione, il lavoro e le politiche giovanili).

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 *gender gap*.

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 PERMESSI SU TOTALE DIPENDENTI		
TIPOLOGIA	UOMINI	DONNE
Maternità	2,11%	6,24%
Permessi per assistenza (art. 42 c. 5)	0,51%	0,77%
Congedi retribuiti per assistenza persone con handicap grave (L 104/92)	11,89%	16,21%
Formazione	3,45%	1,53%

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 che, a decorrere dal prossimo anno, confluirà nella sezione del PIAO volta a promuovere l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra donne e uomini, 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 nella sezione del PIAO “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, che rappresenta lo strumento concreto attraverso cui le politiche di pari opportunità vengono tradotte in obiettivi di performance organizzativa ed individuale.

firmato

Presidente dell'O.I.V.:	Prof. Riccardo Realfonzo
Componente:	Dott.ssa Genoveffa Tadonio
Componente:	Avv. Francesco Stabile

PERSONALE IN LAG PER L'ANNO 2021

(fonte: <http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/tassi-di-assenza-5wns>)

Tabella 8 - Personale in LAVORO AGILE, per genere

PERSONALE IN LAG		
MESI	U	D
gennaio	1572	1251
febbraio	1518	1221
marzo	1572	1234
aprile	1552	1215
maggio	1468	1196
giugno	1350	1159
luglio	1276	1112
agosto	1131	972
settembre	1241	1085
ottobre	1182	1057
novembre	740	639
dicembre	973	829

Tabella 10 - LAVORO AGILE, per genere (valore %)

PERSONALE IN LAG		
MESI	U	D
gennaio	69%	87%
febbraio	67%	85%
marzo	70%	87%
aprile	68%	85%
maggio	65%	84%
giugno	59%	82%
luglio	57%	81%
agosto	49%	68%
settembre	55%	76%
ottobre	53%	75%
novembre	29%	38%
dicembre	38%	50%

PERSONALE IN LAG PER L'ANNO 2022 (periodo gennaio – febbraio)

(Fonte: <http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/tassi-di-assenza-5wns>)

Tassi di assenza

Sezione relativa ai tassi di assenza, come indicato all'art. 16, c. 3 del d.lgs. 33/2013

Incidenza delle assenze sulle giornate lavorative distinte per Aree Generali di Coordinamento / Direzioni Generali:

- Incidenza assenza anni: [2022](#)

**Tab. 3 - Unità di personale coinvolto nel
LAVORO AGILE, distinto per mese e genere -
anno 2022**

MESE	U	% U	D	% D
Gennaio	1334	53%	1268	81%
Febbraio	1269	51%	1191	76%

PERSONALE IN LAG PER L'ANNO 2022 (periodo marzo – agosto)

(fonte: <http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/tassi-di-assenza-5wns>)

Tassi di assenza

Sezione relativa ai tassi di assenza, come indicato all'art. 16, c. 3 del d.lgs. 33/2013

Incidenza delle assenze sulle giornate lavorative distinte per Aree Generali di Coordinamento / Direzioni Generali:

Piano delle azioni positive statistiche anni: [2022](#)

Analisi statistica dati assenze - anno 2022 (dati al 31/08/2022)

Tabella 8/9/10 - Personale, Giornate lavoro Agile fruito, percentuali per genere

Mesi	N. PERSONALE IN LAG		GIORNATE LAG		% PERSONALE IN LAG	
	U	D	U	D	U	D
Marzo	1304	1280	10672	10880	51%	69%
Aprile	1122	1149	6744	7161	44%	62%
Maggio	1215	1217	8502	9024	48%	66%
Giugno	1075	1132	6877	7521	42%	61%
Gennaio	1376	1238	9582	9399	54%	67%
Febbraio	1278	1206	9369	9523	50%	65%
Luglio	1076	1105	6105	6291	42%	60%
Agosto	909	968	4112	4082	36%	52%

Tabella 11 - Personale che fruisce del LAVORO AGILE per classi di età e per genere - dati al 31/08/2022

FASCE DI ETA'	PERSONALE IN LAG			
	U	D	% U	% D
Dipendenti tra 18 e 40 anni	289	311	83%	85%
Dipendenti tra 41 e 50 anni	280	334	82%	86%
Dipendenti tra 51 e 60 anni	620	501	61%	78%
Dipendenti oltre 60 anni	547	398	52%	71%