

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Presidente: prof. Mario Sorrentino

Componente: dott.ssa. Genoveffa Tadonio

Componente: avv. Francesco Stabile

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Aggiornamento 2023

Documento approvato col verbale n. 11 della seduta dell'O.I.V. del 19 dicembre 2023

INDICE

1. PREMESSA	3
2. LA BASE NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3. LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE	5
4. LA RILEVAZIONE DELL’O.I.V.....	6
4.1. Comitato Unico di Garanzia.....	6
4.2. Direzione Generale Risorse Umane	6
4.3. Direzione Generale per le Risorse Finanziarie.....	7
4.4. Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale.....	7
4.5. Datore di lavoro	7
5. PROSPETTIVE DI SVILUPPO	8

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Aggiornamento 2023

1. PREMESSA

Con il D.L. del 9 giugno 2021, n. 80, all'art. 6, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ovverosia il documento unico di programmazione e *governance*, che dal 30 giugno ha assorbito molti dei piani che le amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente.

In adempimento a detta disposizione normativa, la Regione Campania ha adottato, nel rispetto dei termini previsti dalla legge, il PIAO, approvato con DGRC n. 41 del 31/01/2023. Esso, tra l'altro, contiene anche il **Piano delle Azioni Positive** per il triennio 2022-2024, adottato con DGR del 18/01/2022 n. 22, che costituisce parte integrante dello stesso.

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) 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 e/o identità sessuale od orientamento politico. La piena realizzazione del principio di pari opportunità, pertanto, richiede l'implementazione di politiche mirate, ispirate - tra le altre - al concetto di "*gender mainstreaming*". Con tale espressione, si fa riferimento a un approccio strategico alle politiche che si pongono 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.

2. LA BASE NORMATIVA DI RIFERIMENTO

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;
- Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, che ridefinisce le linee di

indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità 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;

- 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 no, 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;
- L. 162/2021, con la quale sono state apportate modifiche al già menzionato Codice delle Pari Opportunità e con cui è stato altresì introdotto un inedito sistema di certificazione e di premialità per le aziende virtuose nonché un inasprimento dell'apparato sanzionatorio in caso di violazioni. In particolare, quanto alle modifiche apportate al Codice delle Pari Opportunità, la legge di cui si discorre, da un lato, ha esteso la tutela contro le discriminazioni anche nella fase di selezione del personale, e, dall'altro, ha ampliato la nozione di discriminazione includendo, non solo, qualunque trattamento meno favorevole che sia motivato da stati afferenti alla maternità/paternità e all'esercizio dei relativi diritti, ma anche qualunque modifica organizzativa delle condizioni e dei tempi di lavoro che si basi sul sesso, sull'età anagrafica, sulla condizione di genitorialità o sull'esigenza di cure personali e/o familiari che possano porre il lavoratore in posizioni di svantaggio o che siano causa di limitazioni nella sua vita professionale. La legge *de qua*, inoltre, prevede un obbligo in capo alle aziende, sia pubbliche che private che occupino più di cinquanta dipendenti, di redigere a cadenza biennale un rapporto, da redigersi esclusivamente in modalità telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria, o di qualifica, di mobilità o licenziamenti e di retribuzione. Con l'introduzione dell'art. 46 *bis* al Codice delle Pari Opportunità, la Legge in esame istituisce la cd. “Certificazione della parità di genere” che ha il compito di attestare le politiche e le misure concretamente adottate dalle aziende al fine di ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita professionale, *tout court* intese, alla parità salariale a parità di mansione, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità;
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, in attuazione della prefata Direttiva UE 2019/1158, relativo all'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata per genitori e prestatori d'assistenza. 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*.

L'attuazione della più volte richiamata Direttiva è stata portata a conoscenza delle Strutture della Regione Campania, per il tramite della Direzione Generale delle Risorse Umane, con nota n. 516566 del 20 ottobre 2022.

Per quanto attiene, invece, alla più volte richiamata promozione della conciliazione della vita lavorativa e personale, con l'Allegato 16 alla DGR n. 41 del 31 gennaio 2023, 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.

3. LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE

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 negli SMiVaP relativi agli anni precedenti, 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 - 2022”* 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:

- 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;
- Datore di lavoro;
- Consigliera di Parità.

4. LA RILEVAZIONE DELL'O.I.V.

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.

Di seguito si espongono i risultati della rilevazione effettuata per ciascuna delle Strutture regionali che hanno riscontrato la richiesta inviata della Struttura di Supporto (nota n. 395090 del 04/08/2023).

4.1. Comitato Unico di Garanzia

Con nota prot. 491500 del 13/10/2023 il CUG ha comunicato che, nell'ambito delle proprie competenze, sta svolgendo attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle azioni positive mediante la collezione dei risultati dell'attività svolte.

4.2. Direzione Generale Risorse Umane

Con la nota di riscontro n. 0488402 del 12/10/2023, la Direzione Generale Risorse Umane ha riferito che il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 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 1.2, *“Promozione analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere”* per la quale si è proseguito con l'attività di rilevazione delle azioni realizzate per la promozione della cultura di genere e del lavoro agile. È proseguita, altresì, l'attività di monitoraggio al fine di garantire la concreta attuazione della Circolare avente a oggetto la *“Diffusione ed utilizzo di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro anche per sensibilizzare la cultura di genere”*.
- In relazione all'Obiettivo 2, *“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, sono stati realizzati corsi in materia di linguaggio di genere, inclusivo e delle diversità, nell'alveo del

progetto Pa.Ri., nonché percorsi formativi in materia di “*Accessibilità dei siti web*”, di “*Contenuti digitali: gli errori di accessibilità più frequenti nei siti e app della PA*” e, infine, un seminario dal titolo “*Azione informativa e auto-formativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA*”.

- Per quanto attiene all’Obiettivo 3, “*Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*”, la Direzione delle Risorse Umane ha contribuito alla definizione delle linee guida regionali in materia di lavoro agile, approvate con DGR n. 41/2023, e all’aggiornamento degli schemi di accordo individuale per il personale dirigenziale e di comparto.

Infine, la Direzione evidenzia la traduzione di azioni previste nel Piano delle Azioni Positive in n. 3 obiettivi di Performance, così come caldeggiato dal già menzionato art. 7, c.1 dello SMiVaP.

4.3. Direzione Generale per le Risorse Finanziarie

La Direzione in questione, con prot. n. 0524740 del 31/10/2023, 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 specifici questionari e un’attività di analisi, di benchmarking e di elaborazione dei documenti per la redazione del Bilancio di genere anno 2021, nonché la relazione sul monitoraggio delle azioni intraprese nel 2023 relativamente al Bilancio di genere. In particolare, la Direzione in questione specifica, inoltre, che l’azione prevista nel Piano delle Azioni Positive denominata “*Promozione analisi di bilancio mirate all’allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere*” è stata tradotta in un Obiettivo Strategico Annuale di valore pubblico (ambito c), ai sensi del più volte richiamato art. 7, c. 1 dello SMiVaP.

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

L’interessata Direzione Generale riscontrava alla richiesta sull’aggiornamento delle attività svolte con mail del 01/12/2023, specificando che proseguono, anche per quest’anno, le attività relative al Programma regionale “*Luoghi di lavoro che promuovono la salute*” il cui obiettivo è quello di incentivare mutamenti organizzativi-ambientali e il contestuale *empowerment* di stili di vita salutari dei lavoratori

4.5. Datore di lavoro

L’ufficio del Datore di Lavoro, con nota prot. n. 600700 del 12/12/2023, ha rappresentato che, tra le attività di propria competenza, quella relativa allo sportello Spazio Ascolto Benessere Lavorativo (in acronimo SABEL) ha fatto registrare 35 incontri individuali richiesti dai dipendenti della Giunta regionale, in maniera indipendente rispetto alle strutture di appartenenza. La relazione sulle attività di detto sportello, come previsto dal Piano delle Azioni Positive di cui all’all.4 del PIAO approvato con DGR 41/2023, sarà pubblicata nella sezione “*news*” del sito dell’Ufficio del Datore di Lavoro <https://dl.regione.campania.it>.

Il Datore di lavoro ha specificato che rimane in costante presidio l’attività da parte del personale della UOD Sorveglianza Sanitaria, benché per la stessa non vi sia una specifica previsione nel Piano della Performance, sia come obiettivi di struttura, sia come obiettivi individuali.

5. PROSPETTIVE DI SVILUPPO

L'emergenza epidemiologica del biennio 2020/2021 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, a 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, pertanto, 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. 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. 41 del 31/01/2023,

ha un orizzonte temporale per il triennio 2023-2025 i cui successivi aggiornamenti 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 nonché le eventuali misure antidiscriminazione.

La riduzione delle disuguaglianze, attraverso l'eliminazione di ogni forma di discriminazione e l'adozione di misure tali da garantire l'effettiva parità e uguaglianza in ogni aspetto della vita lavorativa dei dipendenti appare, infatti, un intervento necessario al fine di valorizzare il capitale umano che, in ogni organizzazione aziendale, rappresenta un caposaldo imprescindibile.

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 al 31 agosto 2023 (cfr. **All. 1**).

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'allocazione 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 disuguaglianze di genere. Ai fini di una sistematica analisi delle dimensioni lungo le quali si manifestano i divari di genere, si riporta, nella Tabella 1 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:

Tabella 1: Distribuzione di genere per il personale dirigenziale e di comparto

GENERE	DIRIGENTE		POSIZIONE ECONOMICA D		POSIZIONE ECONOMICA C		POSIZIONE ECONOMICA B		POSIZIONE ECONOMICA A		TOT. GEN.	
	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%
Uomini	131	59%	1007	57%	1115	61%	359	57%	208	65%	2820	60%
Donne	91	41%	774	43%	729	39%	266	43%	111	35%	1971	40%
Totale	222	100%	1781	100%	1844	100%	625	100%	3194	100%	4791	100%

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

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 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 2023 - e come si evince anche dal Piano della Performance 2023, emerge che diverse SPL hanno declinato obiettivi di pari opportunità e benessere organizzativo (DG Politiche Sociali e sociosanitarie, Politiche culturali e turismo, Risorse Finanziarie, Istruzione la formazione, il lavoro e le politiche giovanili).

Quale ulteriore campo di indagine, si riportano nella Tabella 2 che segue, 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.

Tabella 1: Analisi permessi per assistenza alle persone e per la formazione

PERCENTUALE FRUITORI PERMESSI SU TOTALE DIPENDENTI		
Tipologia permessi	Dipendenti uomini	Dipendenti donne
Congedo parentale	1,49%	3,91%
Permessi per assistenza (ex art. 42, c. 5)	0,64%	0,91%
Congedi retribuiti per assistenza persona con handicap grave (L. 104/92)	11,35%	15,78%
Formazione	0,29%	0,46%

Fonte: Piano delle Azioni Positive – statistiche anno 2023

Alla luce dei dati appena riportati, si evince come sia ancora consistente il *gender gap* esistente nella fruizione delle tipologie di permessi riportati in tabella, rilevando, in tal guisa, una concezione ruolista dei generi con una ripartizione delle attività socioassistenziali ancora prevalentemente riconosciuta in capo alle donne. 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 con il fine di 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.

firmato

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

Analisi statistica dati assenze - anno 2023 (dati al 31/08/2023)

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

Mesi	N. PERSONALE IN LAG		GIORNATE LAG		% PERSONALE IN LAG	
	U	D	U	D	U	D
Gennaio	1119	1193	6810	7653	46%	67%
Febbraio	1110	1133	5876	6132	46%	63%
Marzo	1095	1115	6810	7047	45%	63%
Aprile	1108	1140	5279	5709	45%	63%
Maggio	1121	1135	6462	6855	46%	63%
Giugno	1091	1113	5825	6133	44%	62%
Luglio	1086	1120	5444	5844	44%	63%
Agosto	956	969	4080	4309	39%	54%

Tabella 11 - Personale che fruisce del LAVORO AGILE per classi di eta' e per genere - dati al 31/08/2023

FASCE DI ETA'	PERSONALE IN LAG			
	U	D	% U	% D
Dipendenti tra 18 e 40 anni	288	283	77%	79%
Dipendenti tra 41 e 50 anni	278	303	73%	81%
Dipendenti tra 51 e 60 anni	414	408	47%	69%
Dipendenti oltre 60 anni	380	333	40%	63%