

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 2025

Documento approvato col verbale n. 12 della seduta dell'O.I.V. del 17 dicembre 2025

INDICE

1. PREMESSA	3
2. LA BASE NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3. LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE	5
4. LA RILEVAZIONE DELL'O.I.V.	6
<i>4.1. Comitato Unico di Garanzia</i>	<i>7</i>
<i>4.2. Direzione Generale Risorse Umane</i>	<i>7</i>
<i>4.3. Direzione Generale per le Risorse Finanziarie</i>	<i>7</i>
<i>4.4. Datore di lavoro</i>	<i>8</i>
5. PROSPETTIVE DI SVILUPPO	8

RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO Aggiornamento 2025

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, a decorrere dal 30 giugno del medesimo anno, 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. 25 del 30/01/2025. Esso, tra l'altro, contiene anche il **Piano delle Azioni Positive** per il triennio 2025-2027, che costituisce parte integrante dello stesso.

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è stato predisposto in attuazione di quanto prescritto 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 ad 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.

3

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 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, dovrebbe permettere il superamento di una concezione ruolista 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 o. alla DGR n. 25 del 30 gennaio 2025, 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.

- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023, ad oggetto "Lavoro agile" ed il chiarimento fornito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio Legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione con nota ULM_FP-0000083-P-17/01/2024 che a fronte della mancata proroga dello smart working emergenziale per i lavoratori fragili del pubblico impiego, ha posto l'accento sul lavoro agile quale strumento organizzativo regolare, inserito in maniera strutturata all'interno delle dinamiche lavorative delle pubbliche amministrazioni. La direttiva rappresenta la necessità di garantire ai lavoratori che documentano "*gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari*" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "*anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza*".

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 nell'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 conformità alle indicazioni fornite dall'OIV, con la “*Relazione sulle pari opportunità ed il benessere organizzativo - 2024*” 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 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 di misure contro le discriminazioni e prevenzione del mobbing – L'obiettivo è quello di costruire una rete tra i vari soggetti, che divenga strumento di condivisione di esperienze, buone prassi e informazioni nonché di prevedere strumenti efficaci per una prevenzione e soluzione dei conflitti in ambito organizzativo.
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 - le azioni previste in questa macroarea sono volte a diffondere una maggiore consapevolezza tra il personale dipendente dell'esistenza di uno spazio d'ascolto sul benessere lavorativo.
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.

6

All'interno di ciascuna macroarea si articolano gli obiettivi assegnati ai soggetti coinvolti:

- CUG;
- Direzione Generale Risorse Umane;
- Direzione Generale per le Risorse Finanziarie;
- Datore di lavoro.

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 30/09/2025 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. 445447 del 10/09/2025).

4.1. Comitato Unico di Garanzia

Con nota prot. 549010 del 21/10/2025 il CUG ha comunicato che, nell'ambito delle proprie competenze, sta svolgendo attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle azioni positive mediante la collazione dei risultati delle attività svolte.

4.2. Direzione Generale Risorse Umane

Con la nota di riscontro n. 634828 del 18/11/2025, la Direzione Generale Risorse Umane ha riferito che il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 prevede in capo alla stessa Direzione alcuni obiettivi connessi all'attuazione delle politiche di promozione delle pari opportunità. Nello specifico:

- Nell'ambito della macroarea 1, *“Promozione sensibilizzazione della cultura di genere”*:
Azione 1.1, *“Analisi 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.
- 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”*, sono stati realizzati corsi in materia di promozione della cultura del rispetto e valorizzazione delle differenze di genere, il modulo formativo *“RIFORMA Mentis Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro”* e il corso dal titolo *“Accessibilità degli strumenti informatici”*.
- Per quanto attiene all'Obiettivo 3, *“Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*, la Direzione delle Risorse Umane ha contribuito all'aggiornamento delle linee guida regionali in materia di lavoro agile e dei relativi schemi di accordo individuale per il personale dirigenziale e di comparto.
- Per quanto riguarda la macroarea 3 *“Attivazione di misure contro le discriminazioni e prevenzione del mobbing”*, Azione 3.1, *“Azioni di formazione/informazione”*, la Direzione delle Risorse Umane ha provveduto ad aggiornare l'apposita sezione della piattaforma regionale di e-learning, specificamente dedicata alle attività di formazione e informazione sulle Azioni Positive, con contestuale attività di selezione e sistematizzazione dei contenuti informativi e formativi dedicati alla prevenzione e al contrasto del mobbing, allo scopo di fornire strumenti operativi e riferimenti normativi utili a riconoscere e contrastare tempestivamente il fenomeno, favorendo la diffusione di una cultura organizzativa orientata al benessere e alla parità.

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 mail del 13/11/2025, ha evidenziato che, nell'ambito dell'Obiettivo 1 *“Promozione sensibilizzazione della cultura di genere”*, in relazione alla specifica azione 1.2, *“Promozione delle pari opportunità attraverso la divulgazione delle analisi di bilancio secondo una prospettiva di genere”*, si è provveduto a pubblicare in apposita sezione del sito istituzionale, i dati

relativi al bilancio elaborato in riferimento alla riclassificazione del Rendiconto 2019 -2021 - 2023 secondo la prospettiva di genere. Il Bilancio di genere così predisposto propone un lavoro di riclassificazione delle spese del Rendiconto regionale secondo una metodologia che classifica l'utilizzo delle risorse in termini di impatto sulle disuguaglianze di genere a seconda che siano dirette alla loro riduzione, sensibili al genere o neutrali alle tematiche di genere. Il Bilancio così riclassificato fornisce informazioni utili alla verifica del grado di raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere, a calibrare meglio le priorità di intervento rispetto ai bisogni delle cittadine e dei cittadini, a prestare maggiore attenzione a queste tematiche nelle politiche regionali e a tradurle in azioni/interventi e in spese dei prossimi bilanci regionali.

4.4. Datore di lavoro

Il Datore di lavoro, che ha riscontrato la richiesta dell'OIV con la nota prot. n. 557727 del 24/10/2025, ha attivato tre azioni di competenza nell'ambito di quelle individuate per l'Obiettivo 5, "Benessere organizzativo", del Piano delle Azioni Positive adottato con DGRC n. 25 del 30/01/2025:

- Azione 5.1 "Contrasto alle criticità nelle dinamiche interpersonali sul luogo di lavoro".

Nel corso dell'anno si è concluso proficuamente il percorso formativo di cui al progetto NO(D)I UMANI – *Networking e Knotworking* "Facilitatori del benessere e moltiplicatori di azioni positive per un'ecologia delle relazioni". L'obiettivo strategico dell'iniziativa è stato quello di diffondere all'interno dell'Amministrazione figure in grado di facilitare i rapporti interpersonali nei luoghi di lavoro, contribuendo così a generare un clima di maggiore benessere relazionale e, di conseguenza, a migliorare l'efficacia e l'efficienza delle strutture amministrative.

- Azione 5.2 "Promozione del benessere lavorativo attraverso la gestione dei conflitti".

Nel mese di marzo 2025, inoltre, l'Ufficio del Datore di lavoro, in continuità con gli anni pregressi, ha programmato nuove edizioni del corso "Microrelazioni, gestione del confronto e del conflitto (Saper giocare al meglio il proprio ruolo in chiave relazionale)", approvato con DD n. 8 del 27/3/2025. Le nuove edizioni sono rivolte al personale del comparto dell'Amministrazione regionale, impegnato quotidianamente in dinamiche di stress e pressione sui risultati, che opera in contesti altamente variabili e/o conflittuali. Dai questionari di gradimento somministrati sono emersi giudizi positivi da parte del 97% dei rispondenti.

- Azione 5.3 "Impulso e sviluppo dello Sportello di Ascolto per il benessere lavorativo (SABeL)".

Nel mese di settembre 2025 è stata rinnovata a mezzo mail l'informativa a tutto il personale dipendente, circa il servizio di *counseling*, anche da remoto, offerto dallo Spazio Ascolto Benessere Organizzativo. Si è ribadito che il servizio è rivolto ai dipendenti che avvertano un disagio nel proprio rapporto col contesto lavorativo, qualunque ne sia la causa percepita.

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 nella premessa 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. 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 2025 (cfr. **Allegato 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 e in continuità con la trascorsa programmazione, il PAP 2025-2027 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 Risorse Finanziarie, 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.

10

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

GENERE	DIRIGENTI		FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		ISTRUTTORI		OPERATORI ESPERTI		OPERATORI		TOT. GEN.	
	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%
Uomini	96	59%	987	51%	815	59%	238	57%	158	65%	2.294	56%
Donne	68	41%	932	49%	565	41%	181	43%	86	35%	1.832	44%
Totale	164	100%	1.919	100%	1380	100%	419	100%	244	100%	4.126	100%

Elaborazione su dati Regione Campania 2024 (Fonte: <http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/dotazione-organica-axau>)

Il dato complessivo esposto in Tabella 1 evidenzia un lieve squilibrio nella distribuzione di genere tra i ruoli del personale dipendente a tempo indeterminato. Il differenziale più rilevante si registra nell’ambito della Categoria “Operatori”, laddove il genere femminile è rappresentato per il solo 35%. Ovviamente, tali risultati sono poco modificabili con specifiche politiche di genere, dal momento che essi scaturiscono dall’esito di procedure concorsuali che, per loro natura, sono prive di azioni discriminatorie.

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	4,48%	12,10%
Permessi per assistenza (ex art. 42, c. 5)	0,46%	0,53%
Congedi retribuiti per assistenza persona con handicap grave (L. 104/92)	15,24%	19,17%
Formazione	6,27%	10,01%

Fonte: Piano delle Azioni Positive – statistiche anno 2025

I dati esposti in Tabella 2 evidenziano la presenza di un gender gap nella fruizione delle tipologie di permessi analizzati. In particolare, il congedo parentale e, soprattutto, quello per la formazione, presentano una maggiore fruizione da parte delle donne, mentre per le altre tipologie di permessi la situazione appare piuttosto equilibrata. 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 e consultivi 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.

11

FIRMATO

Presidente dell’O.I.V.: Prof. Mario Sorrentino

Componente O.I.V.: Dott.ssa Genoveffa Tadonio

Componente O.I.V.: Avv. Francesco Stabile

Analisi statistica dati assenze - anno 2025 (Dati del 31/08/2025)

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
GEN 2025	1.176	1.260	6.311	7.298	51,35%	67,74%
FEB 2025	1.099	1.203	5.750	6.755	48,22%	64,85%
MAR 2025	1.218	1.307	6.584	7.446	53,54%	70,80%
APR 2025	1.222	1.319	6.359	7.194	53,55%	71,76%
MAG 2025	1.269	1.329	7.033	8.046	55,73%	72,46%
GIU 2025	1.327	1.348	6.574	7.467	58,54%	73,78%
LUG 2025	1.330	1.331	6.773	7.735	58,90%	73,13%
AGO 2025	1.088	1.130	4.348	4.496	48,46%	62,29%

Analisi statistica dati assenze - anno 2025 (Dati del 31/08/2025)

Tabella 11 - Personale che fruisce del LAVORO AGILE per classi di eta' e per genere - dati al 31/08/2025

FASCE DI ETA'	N. PERSONALE IN LAG			
	U	D	%U	%D
Dipendenti tra 18 e 40 anni	293	342	84,44%	87,47%
Dipendenti tra 41 e 50 anni	326	349	81,50%	89,26%
Dipendenti tra 51 e 60 anni	439	435	63,81%	78,38%
Dipendenti oltre 60	422	360	48,23%	68,44%