

# Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

---

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Silvana Riccio

## RELAZIONE OIV SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

### 1. PREMESSA

La tematica delle pari opportunità, così come presentata nella delibera CiVIT n. 22/2011 «Indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della Performance», è da riferirsi a quattro dimensioni ovvero genere, disabilità, razza-etnia e gruppo sociale (anche se gli approfondimenti riguardano, per lo più il fattore «genere»).

Analogamente, anche la *Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro per le pubbliche amministrazioni*, con la quale la singola p.a. s'impegna a «contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale» e a «valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione», riguarda «le pari opportunità tra uomo e donna». Quest'ultima iniziativa è stata lanciata in Italia il 5 ottobre 2009, sulla scia di analoghe esperienze europee, al fine di fornire un quadro di riferimento valoriale per guidare i soggetti, privati e pubblici, aderenti nella sua applicazione. Anche la Regione Campania ha sottoscritto la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.

Le pari opportunità rispetto al fattore genere sono, pertanto, un aspetto particolarmente sentito dalla vigente normativa in materia che ha, nel corso degli anni, sempre di più rimarcato la necessità che anche la PA garantisca le pari opportunità tra uomini e donne al suo interno.

Con il decreto legislativo 150/2009 la questione *de qua* entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale, laddove si prevede che *“nelle sue attività di pianificazione e programmazione le Amministrazioni pubbliche si dotano di specifici obiettivi in materia, adeguando a tali principi la propria organizzazione”*.

Con le modifiche introdotte dall'art. 21 della legge n. 183/2010 la questione della parità esce dalla *“Parità di genere”* e diventa un concetto più ampio. L'art. 7 comma 1 del 165/2001, così come riformulato per effetto delle citate modifiche, prevede, infatti, che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*. Il comma 3 dello stesso art. 7 precisa, inoltre, che *“Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266”*.

In tale ambito operano anche le previsioni di cui all'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 in materia di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), come strumento di garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere, con compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'intento di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, rispettando i citati canoni. Sul punto

risulta indicativa anche la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/03/2011 recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* tra i cui compiti consultivi, a titolo esemplificativo, rientra anche quello di esprimere pareri sui criteri di valutazione del personale.

Le attività del CUG appaiono, pertanto, fondamentali nell’ambito dei processi di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e per la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo (sul punto si rinvia al Paragrafo *“Iniziative regionali”*).

La Regione Campania, ai sensi dell’art. 57 del 165/2001, con DGR n. 379 del 7/8/2015, ha approvato le linee guida per la costituzione e il funzionamento del CUG e con successivo D.D. n. 1 del 13/1/2016 ha provveduto alla nomina dei relativi componenti (sul punto si rinvia anche al paragrafo *“Iniziative poste in essere dal CUG Regione Campania per il benessere organizzativo”*, punto b))

Ulteriore strumento previsto dalla normativa nazionale, contenente misure specifiche per eliminare nel contesto lavorativo ogni forma di discriminazione, è il Piano delle Azioni positive. L’ art. 48 del d.lgs. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomini e donne”*, infatti, stabilisce che le PP.AA. predispongono *“... piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi...”*. L’adozione del Piano è atto fondamentale di ogni P.A., tanto da essere una condizione per l’avvio dei processi assunzionali. In Regione Campania è in corso di approvazione il nuovo Piano annuale e triennale delle azioni positive, attualmente già esaminata dal GUG. A titolo esemplificativo, si richiamano analoghe iniziative intraprese dalla Regione Campania negli anni precedenti ed in particolare il *“Piano triennale di Azioni Positive 2001-2003 per le lavoratrici ed i lavoratori della Giunta”*, approvato con delibera della Giunta Regionale n. 3782 del 31.07.2001 nonché il *“II° Programma Triennale di Azioni Positive”* denominato *“Alba”*, approvato con delibera di Giunta Regionale n. 2200 del 3 dicembre 2004.

Ulteriori riferimenti legislativi inerenti la tematica in esame sono contenuti nell’art. 35 comma 3 lettera c), in materia di procedure di reclutamento e nell’art. 19, commi 4 bis e 5 ter, relativamente al conferimento degli incarichi. In entrambi i casi viene ribadito che la P.A. ha il dovere, nell’ambito delle procedure indicate, di osservare il principio di pari opportunità.

Sul punto si rappresenta che il Disciplinare per il conferimento degli incarichi dirigenziali approvato con DGR 479/2012 e successivamente modificato con DGR n. 682/2016, prevede espressamente che *“nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza dell’azione amministrativa, nonché della finalità di valorizzazione della pluralità di esperienze professionali, al conferimento degli incarichi dirigenziali va applicato il principio di rotazione di cui all’art. 14 della L.R.11/1991, tenendo, altresì, conto delle condizioni di pari opportunità valorizzazione della pluralità di esperienze professionali, al conferimento degli incarichi dirigenziali va applicato il principio di rotazione di cui all’art. 14 della L.R.11/1991, tenendo, altresì, conto delle condizioni di pari opportunità”*.

## **2. RUOLO DELL’ OIV**

L’OIV, ai sensi dell’art 14 comma 4 lettera h) del d.lgs. 150/2009 (come riportato anche nelle singole convenzioni dei componenti della Giunta Regionale della Regione Campania) verifica i risultati e le

buone pratiche di promozione delle pari opportunità (*L'Organismo indipendente di valutazione della performance: h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità*).

Inoltre, l'art. 10 comma 1 lettera b) del d.lgs. 150/2009 dispone che *“al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:*

*... b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e) che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”*.

Quest'ultimo documento - richiamato nel D.lgs. 150/2009 come uno degli atti che le Amministrazioni devono produrre contestualmente alla Relazione sulla performance entro il 30 giugno di ogni anno (art. 10 comma 1 lett. b e art. 8) - consente di rilevare/valutare il fattore pari opportunità come una delle dimensioni della performance.

La Regione Campania non si è, però, ancora dotata del bilancio di genere: la valutazione di questo fattore, nell'ambito della performance, rappresenta, pertanto, ancora un obiettivo da realizzare.

A tal proposito è significativo richiamare (a riprova dello stretto collegamento tra gli aspetti delle pari opportunità e quelli del benessere organizzativo) l'art. 14, comma 5 del D.Lgs. 150/2009 (abrogato dall'art. 8., comma 1 lett. D del DPR 9 maggio 2016, n. 105) che prevedeva che *“L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione”*.

L'abrogazione dell'art.14, comma 5, del D.Lgs.150 del 2009, non ha però diminuito la rilevanza delle indagini sul benessere organizzativo. Il Dipartimento della Funzione Pubblica (in risposta ad un quesito cfr FAQ n. 39) ha, infatti, ribadito che le indagini sul benessere mantengono la loro rilevanza, con l'obiettivo di sviluppare una cultura organizzativa volta a migliorare la qualità della vita nei luoghi di lavoro. Esse, però, rientrano tra i compiti più appropriatamente attribuibili alla funzione dirigenziale, come richiamato anche nei codici di comportamento (Art. 13, comma 5, del DPR 62/2013, richiamato anche dalla DGRC 544/2017 “Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Campania”) in relazione alla struttura cui il Dirigente è preposto, al fine di promuovere, nei limiti delle risorse disponibili, anche iniziative finalizzate alla valorizzazione delle differenze. Tale compito risulta coerente anche con la scelta fatta a monte dal legislatore che, con la “Riforma Brunetta”, ha configurato il dirigente come vero e proprio datore di lavoro, responsabile della gestione delle risorse umane e della qualità e quantità delle prestazioni poste in essere dal personale assegnato, nonché della relativa valutazione, funzionale alla progressione di carriera e all'incentivazione economica.

Il richiamo contenuto nel Codice di Comportamento, tra le “disposizioni particolari per i dirigenti”, in virtù del quale il Dirigente cura il benessere organizzativo della struttura cui è preposto, favorendo la creazione di un ambiente di lavoro reciprocamente rispettoso ed assumendo iniziative rivolte alla integrazione ed alla valorizzazione delle differenze, rafforza il dato che la produttività del lavoro pubblico può crescere in un ambiente di lavoro caratterizzato da parità e benessere, per cui la dimensione pari opportunità appare una variabile rilevante della performance organizzativa. I Sistemi

di misurazione e valutazione della performance infatti, inseriscono, infatti, tra gli ambiti di misurazione della performance organizzativa, anche il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità (at. 8. c. 1 lett. h, D.Lgs. 150/2009).

### **3. INIZIATIVE REGIONALI SVILUPPATE NEL CORSO DEGLI ANNI**

La Struttura di Supporto ha acquisito dalla DG per le pari opportunità e dal Cug le informazioni relative alle iniziative in materia di buone pratiche di promozione delle pari opportunità in Regione e le analisi svolte in materia. Si riportano di seguito brevi informazioni relative a ciascuna iniziativa.

#### **a) Iniziative della DG Pari Opportunità**

- **Sperimentazione del Telelavoro - Marzo /Ottobre 2010**

Il progetto “Azioni Positive”, affidato con DD n° 932 del 24.12.07, è stata finalizzato ad accrescere la motivazione e la prospettiva di crescita professionale attraverso forme di lavoro flessibile, tra cui il telelavoro.

- **Campagna prevenzione tumori al seno -Aprile /Ottobre 2012**

La Campagna di informazione e prevenzione per tutte le dipendenti della Regione Campania promossa dall’Assessorato competente, si realizzata con la messa a disposizione di un camper, dotato di personale medico e di adeguata apparecchiatura tecnica, per effettuare gratuitamente, visite mediche con valutazione del rischio per una corretta prevenzione.

- **Programma attuativo “Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012”**

Il programma, approvato con D.D. n. 25 del 23/01/2013, in attuazione dell’Intesa Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012, nel prevedere le risorse per le relative attività, ha indicato le linee prioritarie, le tipologie di intervento, i risultati attesi, le metodologie di monitoraggio degli avanzamenti di spesa, azioni intraprese etc. per i seguenti progetti: “SMART WORKING”, Progetto “Estate dei piccoli”, “Micro Nido Aziendale” e “Formazione e rafforzamento delle competenze dei dipendenti e dei dirigenti sulle tematiche di pari opportunità”. In dettaglio gli indirizzi operativi sono stati finalizzati a: 1) migliorare i servizi a favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per i dipendenti regionali; 2) introdurre modalità contrattuali e forme flessibili di organizzazione del lavoro, rispondenti alle esigenze di conciliazione; 3) formare e rafforzare le competenze dei dipendenti e dei dirigenti sulle tematiche di pari opportunità.

- **Estate 2017 campo estivo aziendale**

Campo estivo per i figli e nipoti dei dipendenti della Giunta Regionale della Campania, per le sedi di Napoli, Salerno, Avellino e Benevento.

- **2017-2018 micronido aziendale**

Servizio didattico-educativo per il micro-nido aziendale a favore dei figli e nipoti dei dipendenti della Giunta affidato con DD n. 152 del 17/07/2017 per l’importo di € 265.000,00 IVA esclusa.

#### **b) Iniziative poste in essere dal CUG Regione Campania per il benessere organizzativo**

a.i) Indagine sulla “Rilevazione del Benessere Organizzativo negli uffici delle Giunta Regionale della Campania 2014 – 2015”;

a.ii) Relazione conclusiva dell’indagine “Rilevazione del Benessere Organizzativo negli uffici delle Giunta Regionale della Campania 2014 – 2015”.

L’indagine “Rilevazione del Benessere Organizzativo negli uffici delle Giunta Regionale della Campania 2014 – 2015” si è svolta da ottobre 2014 a maggio 2015 con l’utilizzo del

questionario della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il questionario, inviato a tutti gli Uffici della Giunta della Regione Campania, è stato compilato da oltre il 57% dei dipendenti.

Le aree oggetto dell'indagine hanno riguardato:

1. il benessere organizzativo percepito;
2. la condivisione del sistema di valutazione della performance;
3. la valutazione del proprio superiore gerarchico.

Le criticità emerse all'esito dell'indagine condotta sono da ricondurre all'insicurezza dei dipendenti sulla progressione in carriera, alla mancata percezione (o sfiducia) che l'amministrazione si dimostri equa nel riconoscimento dei meriti. Forte è la mancata percezione di come il lavoro del singolo possa contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici.

a.iii) Verbale seduta del 30 settembre 2016 del Gruppo di Lavoro "Organizzazione e Istituti contrattuali" dal quale emergono specifici obiettivi di analisi e di azione: comprendere le ragioni del fallimento dello sportello antimobbing, regolamentare con criteri oggettivi e trasparenti gli incentivi al personale e l'affidamento delle P.O. e la loro valutazione.

a.iv) "Contributo all'ODG per costruire un documento strategico migliore", ovvero una sintesi delle proposte nate in seno al Comitato e che investono diversi ambiti dell'amministrazione: inserire l'obbligatorietà della valutazione del Benessere Organizzativo e il piano delle azioni positive, proposto dal CUG, quale premessa per la valutazione della performance organizzativa e individuale; nella valutazione della performance tenere in maggior conto le differenze di genere per quanto attiene alle difficoltà nel tema della conciliazione tra vita e lavoro; condividere, e non semplicemente comunicare, i criteri di valutazione e gli indicatori di performance con i lavoratori; immaginare nuovi strumenti per realizzare le progressioni in carriera; nelle valutazioni del personale, ridurre ai minimi termini l'impatto dell'elemento soggettivo al fine di garantire l'equità dei trattamenti; per le questioni di contenzioso immaginare camere di raffreddamento (anche il CUG potrebbe assolvere al compito).

a.v) Relazione attività del CUG anno 2016, all'esito della Rilevazione del Benessere Organizzativo, nella quale il CUG si impegna a dare priorità al tema della conciliazione vita-lavoro (possibilità dello smartworking/telelavoro) e all'acquisizione di dati sulle risorse umane regionali per individuare le azioni positive da adottare. Il CUG auspica che le attività verranno svolte in coerenza con gli altri strumenti di programmazione, tra cui il Piano della Performance, e in collegamento stabile con l'OIV.

#### **4. PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il sistema di misurazione e valutazione della Performance è lo strumento di cui le amministrazioni pubbliche si dotano, per la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, ovvero per una rappresentazione, integrata ed esaustiva (con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli articoli 8 e 9 del D.lgs. 150/2009), del livello di performance atteso e realizzato, con evidenziazione degli eventuali scostamenti. Esso è adottato ed aggiornato annualmente, previo parere preventivo e vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione (nuova versione dell'art. 7 del D.lgs 150/2009 dopo le modifiche apportate dal d.lgs. 74/2017). La ratio dell'intervento preventivo dell'OIV, è quella

di evitare che il mancato adeguamento ai principi avvenga in una fase troppo avanzata del processo valutativo, in prossimità o in coincidenza, cioè, con il momento di erogazione degli istituti incentivanti, successivo e consequenziale al processo di valutazione delle prestazioni.

Nell'ambito del ciclo di gestione della Performance la regione Campania, nel corso del 2017, ha adottato con DGR n° 145 del 14/03/2017 il "Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" recependo tra le finalità del sistema nel suo complesso anche gli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 1 SMiVaP), e prevedendo che, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, "potranno" essere considerati anche "il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, in coerenza con la previsione di cui all'art. 5 dello statuto Regionale" (art. 6, comma 1 lett h) SMiVaP e art. 8 comma 1 lettera h) del d.lgs. 150/2009).

Con successiva DGR n. 286 del 23/05/2017 l'Ente ha, poi, adottato il Piano della Performance 2017/2019<sup>1</sup>, sulla base degli indirizzi strategici emanati dal Presidente della Giunta. Nello specifico, il Presidente, con nota prot. n° 2017 – 0008691/UDCP/GAB/GAB del 27.3.2017 U, ha emanato apposite direttive in ordine alla configurazione degli obiettivi strategici e ai fattori valutativi per il ciclo della performance per il triennio 2017-2019, con lo scopo di assicurare la coerenza tra l'intera attività amministrativa ed il quadro programmatico generale, economico e finanziario dell'Ente.

Il Piano della Performance 2017/2019 ha declinato il fattore pari opportunità e non discriminazione solo negli obiettivi strategici della Direzione Generale per Politiche sociali e socio-sanitarie e del Datore di Lavoro:

- Campania solidale (inclusione sociale, tutela della salute, sicurezza e cultura della legalità) - promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione con l'obiettivo di "potenziare e qualificare il sistema delle infrastrutture sociali, attraverso i piani di zona, al fine di contribuire ad elevare l'accessibilità e l'integrazione dei servizi territoriali per i cittadini";
- Campania innovativa (sviluppo economico e produttivo, scuola, università e lavoro) - sostenere il praticantato, l'apprendistato, combattere il precariato ed incrementare l'occupabilità femminile con l'obiettivo di "garantire un incremento dell'occupabilità femminile mediante il rafforzamento e la diffusione delle azioni di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, anche in raccordo con la programmazione europea";
- Capacità Istituzionale ed Amministrativa - Servizi istituzionali, generali e di gestione – Risorse Umane, con l'obiettivo di "migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Amministrazione regionale, al fine di contribuire a elevare il grado di benessere organizzativo".

Nei primi due casi, il fattore parità/non discriminazione è, però, inteso come parità di trattamento da parte dei cittadini nell'accesso ai servizi e al mercato del lavoro, evitando ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, mentre nella terza come benessere organizzativo collegato ad un ambiente di lavoro sicuro.

La suddetta impostazione traspare anche nel DEFR 2018-2020 che, pur avendo un paragrafo dedicato alle politiche per le pari opportunità, non affronta in maniera specifica l'applicazione della tematica al personale regionale, limitandosi alle azioni/obiettivi previsti per contrastare la discriminazione in senso generale. In particolare, ci sono riferimenti a:

- Accordi territoriali di genere per la conciliazione tempi vita/lavoro;
- Obj di ridurre il gap di competenze tecnologiche uomini donne;

<sup>1</sup> Oggetto di monitoraggio con DGR 844 del 28/12/2017.

- Rete Ready, contro le discriminazioni;
- Utilizzo fondi FSE contro le discriminazioni.

Per quanto esposto, alla luce del valore che le politiche per le pari opportunità hanno nei processi di efficientamento e di ottimizzazione del lavoro pubblico, ovvero di miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, sarebbe, pertanto, auspicabile che:

- \* gli obiettivi di pari opportunità siano assunti nelle fasi del ciclo di gestione della performance, ovvero le *pari opportunità* siano integrate nel sistema dal Piano di azioni positive e siano poi valutate, a termine del ciclo della performance, nel bilancio di genere, richiamato nel D.lgs. 150/2009 come uno dei documenti che le amministrazioni devono produrre contestualmente alla Relazione sulla performance entro il 30 giugno di ogni anno (art. 10 comma 1 lett. b e art. 8).
- \* a regime, siano valutati gli impatti prodotti dalle politiche poste in essere rispetto alla gestione delle RU;
- \* siano ipotizzati percorsi e strumenti per l'implementazione del processo per le pari opportunità e possibili criteri da utilizzare per la conseguente valutazione da compiere;
- \* siano, altresì, introdotte metodologie di condivisione degli obiettivi e dei relativi sistemi di misurazione, al fine di evitare la separazione percepita dai lavoratori con l'amministrazione, anche alla luce delle disposizioni contenute nel novellato art. 19 *bis* del d.lgs. 150/2009, in tema di partecipazione degli utenti sia interni che esterni;
- \* sia meglio valorizzata la dimensione pari opportunità, sia a monte, nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, sia a valle, in sede di predisposizione del Piano della Performance, attraverso la definizione di obiettivi strategici, operativi e trasversali da applicare ad una platea più vasta dei dirigenti;
- \* si integri, attesa la coerenza tra gli strumenti di programmazione, il Piano delle azioni positive con il Piano della performance, ai sensi dell'art. 8 comma 1 lettera h) del d.lgs. 150/2009, che prevede che "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne: h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità";
- \* si utilizzino i risultati delle indagini sul benessere organizzativo, per individuare gli ambiti sui cui agire per migliorare la performance, atteso lo stretto rapporto di proporzionalità tra benessere organizzativo e performance<sup>2</sup>.

Le suddette iniziative darebbero contenuto alle stesse previsioni dello Statuto Regionale e dello SMiVaP. Lo Statuto, infatti, prevede espressamente che la Regione riconosce e valorizza la differenza di genere nel rispetto della libertà e della dignità umana, nonché dei principi di parità, di pari opportunità e di non discriminazione assicurando la presenza equilibrata dei due generi in tutti gli uffici e le cariche pubbliche (art 5) e tutela i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, attua i principi della dignità e della sicurezza nel lavoro, promuove l'elevazione sociale dei soggetti e delle categorie svantaggiate, favorisce ed incentiva l'inserimento dei disabili nel lavoro, tutela la dignità delle

---

<sup>(2)</sup> Sono a tal proposito significativi gli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo, dalla quale è emerso che i dipendenti non conoscono le strategie dell'amministrazione, non ne condividono gli obiettivi strategici, anche per assenza di chiarezza e non percepiscono il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi. Inoltre, i sistemi di valutazione appaiono "calati dall'alto" e non condivisi dai lavoratori. Una maggiore condivisione "a cascata", dalla Dirigenza, ai funzionari al comparto, pertanto, contribuendo al benessere organizzativo percepito, potrebbe anche incidere una migliore performance lavorativa.

lavoratrici e dei lavoratori soprattutto contro le molestie sessuali e la violenza psicologica sul luogo del lavoro (art. 6). Lo SMiVaP, inoltre, contiene indicazioni specifiche, richiamate nei principi generali del Sistema vigente (art. 1) e negli ambiti di misurazione della performance organizzativa (art. 6), atteso che il miglioramento della qualità dei servizi offerti si realizza anche attraverso la valorizzazione del merito in un ambiente caratterizzato dalla pari opportunità. Rafforzativa, in tal senso, è la previsione, contenuta nell'aggiornamento allo SMiVaP (ancora in corso di approvazione da parte dell'organo politico), nel quale sono, per prima volta, formalizzati obiettivi di promozione delle pari opportunità: sia nella scheda di assegnazione degli obiettivi strategici annuali, sotto forma di "eventuali correlazione" (v. allegato modalità operative), sia nell'individuazione degli "ulteriori" obiettivi individuali dei dirigenti ( v. art. 7), da individuare preferibilmente anche nell'ambito delle iniziative per la promozione delle pari opportunità.

Da segnalare inoltre la recente L.R. 9 ottobre 2017, n. 29 (*Norme per la tutela della salute psicologica nei luoghi di lavoro e per la prevenzione dei fenomeni del mobbing e del disagio lavorativo*), che proprio in attuazione dei principi costituzionali, della normativa statale vigente, dell'ordinamento comunitario, nonché del citato art. 6 dello Statuto regionale, stabilisce che la Regione promuove azioni per prevenire il disagio lavorativo e tutelare il benessere organizzativo negli ambienti di lavoro, individuando nella difesa della salute, nella riduzione dei fattori di rischio per le psicopatologie e lo stress lavoro - correlato, gli elementi per lo sviluppo economico, considerando in tal senso essenziale la disincentivazione dei comportamenti vessatori e discriminatori.

Fondamentale, per il raggiungimento di tale finalità, è l'adozione di buone prassi negli ambienti lavoro e la realizzazione di iniziative finalizzate a valorizzare il benessere organizzativo, a prevenire lo stress lavoro- correlato ed il disagio psichico, anche contrastando i fenomeni di mobbing.

Quanto sopra anche avvalendosi, tra l'altro, delle attività del CUG e dell'Osservatorio regionale sul mobbing ed il disagio lavorativo, istituito con la suddetta L.R.

Un contributo decisivo potrebbe essere dato dalla proposta del Piano delle Azioni Positive del triennio 2018-2020 (allo stato approvato dal CUG ed in attesa della relativa DGR), in cui la regione, sintetizzando le iniziative dell'ultimo decennio (v. par. 3), adottate in materia sicurezza dei luoghi di lavoro, di benessere organizzativo, di pari opportunità, di valorizzazione delle competenze, di sportello antimobbing, ambisce alla definizione di un sistema, anche culturale, in cui le innovazioni singolarmente sperimentate siano tradotte in innovazioni di sistema, diventando pertanto leggi, regolamenti, disposizioni organizzative, prassi. Ciò sarà possibile soprattutto nella fase attuativa del ciclo della performance e della relativa valutazione, atteso che gli obiettivi annuali della performance organizzativa (che si andranno a breve a definire nel nuovo Piano 2018/2020 – anche in conformità agli indirizzi strategici emanati per il triennio dal Presidente della Giunta con nota prot. n. 2018 – 000793/UDCP/GAB/GAB del 11.01.2018 U) dovranno essere pianificati in stretto collegamento con gli obiettivi dell'approvando Piano delle azioni positive. Queste ultime, pertanto, una volta acquisite nel Piano della Performance, integreranno la pianificazione strategica ed operativa dell'Ente e delle Strutture regionali.

Napoli, 23 gennaio 2018

*FIRMATO*

Prof. R. Realfonzo Coordinatore dell'O.I.V.

Prof. A. Natalini Componente

Prefetto Dott.ssa S. Riccio Componente