

## **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**

#### **Aggiornamento 2018**

#### **1. PREMESSA**

Nell'ambito dei compiti che il d.lgs. 150/2009 attribuisce all'OIV, l'art 14 comma 4 lettera h), prevede esplicitamente che *"...l'Organismo indipendente di valutazione della performance: ... h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità..."*.

La suddetta norma rappresenta la nuova configurazione delle competenze dell'Organismo, a seguito dell'abrogazione dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs. 150/2009 - per effetto dell'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"*. Quanto sopra atteso che le indagini sul benessere organizzativo rientrano, più appropriatamente, tra i compiti 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"). Il Dirigente infatti – in qualità di datore di lavoro, responsabile della gestione delle risorse umane e della qualità e quantità delle prestazioni poste in essere dal personale assegnato in relazione alla struttura cui è preposto – è tenuto a promuovere, nei limiti delle risorse disponibili, anche iniziative finalizzate alla valorizzazione delle differenze.

Si richiamano, in questa, sede tutte le considerazioni già svolte dall'Organismo nella prima "Relazione OIV sulle Pari opportunità ed il benessere organizzativo", sottoscritta in data 23 gennaio 2018, nella quale, al fine di ben identificare la problematica, si è provveduto alla ricostruzione, anche normativa, della dimensione organizzativa in questione, chiarendo come la questione della parità non è solo "Parità di genere" ma è diventata un concetto più ampio, ovvero assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta, (art. 7, comma 1 del d.lgs. 165/2001) al fine di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato da parità e benessere organizzativo, come strumenti finalizzati al miglioramento della Performance organizzativa e quindi della produttività e dell'efficienza del lavoro pubblico.

Il presente documento ha, pertanto, l'obiettivo di integrare la suddetta relazione, partendo dagli input dati dall'Organismo in tale sede, nonché anche alla luce delle modifiche introdotte dallo SMiVaP approvato con DGR n. 73 del 13 febbraio 2018, contenente sul punto previsioni rafforzative, ovvero la possibile formalizzazione di obiettivi di promozione delle pari opportunità. La declinazione del fattore pari opportunità è prevista 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, da individuare, come prevede l'art. 7 dello SMiVaP, preferibilmente anche nell'ambito delle iniziative per la promozione delle pari opportunità.

Per quanto sopra, il fattore pari opportunità, sarà analizzato:

- a) Nel Piano delle Azioni Positive (PAP), ovvero nello strumento previsto dalla normativa nazionale, per eliminare, nel contesto lavorativo, ogni forma di discriminazione. 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.
- b) Nel Piano della Performance, ovvero nello strumento attraverso cui gli obiettivi di pari opportunità sono assunti nelle fasi del ciclo di gestione della performance: 1) a monte, in sede di predisposizione del Piano, attraverso la definizione di obiettivi sia di performance organizzativa – strategici ed operativi – che individuali; 2) a valle, a termine del ciclo performance anche attraverso il 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).

## **2. METODOLOGIA UTILIZZATA**

La presente indagine parte da un dato oggettivo: l'anno 2018 ha visto, già nella fase di programmazione, una maggiore attenzione al fattore pari opportunità da parte dell'Amministrazione. Sul punto, infatti, oltre a quanto già segnalato per il nuovo SMiVaP, di cui alla DGR 73/2018, si rileva quanto segue:

- La DGR n. 234/2018, ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018 2020 (dopo diversi anni in cui il PAP non era stato approvato), con il quale la Regione, sintetizzando le iniziative dell'ultimo decennio 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;
- La DGR n. 235/2018, ha approvato il Piano della Performance 2018, dove in linea con il nuovo SMiVaP, di cui alla DGR 73/2018, viene dato rilievo agli obiettivi di promozione delle pari opportunità: sia nella scheda di assegnazione degli obiettivi strategici annuali, sotto forma di “eventuali correlazioni”, sia nell'individuazione degli “ulteriori” obiettivi individuali dei dirigenti, da individuare preferibilmente anche nell'ambito delle iniziative per la promozione delle pari opportunità. Il suddetto Piano, anche in attuazione, degli indirizzi strategici formulati dal Presidente con nota prot. n. 2018 – 000793/UDCP/GAB/GAB, costituisce pertanto, nella fase attuativa del ciclo della performance, lo strumento concreto attraverso cui le politiche di pari opportunità vengono tradotte in obiettivi di performance organizzativa ed individuale.

In via preliminare si è provveduto ad una lettura del Piano della Performance, dalla quale è emerso che solo la Direzione Generale per le Politiche Sociali, ha evidenziato la correlazione con il fattore *“promozione delle pari opportunità”*. Nessuna modifica in tal senso risulta nella proposta di monitoraggio, trasmessa all’OIV, ai sensi dell’art. 12 bis dello SMiVaP, ed allo stato in corso di approvazione.

Per quanto sopra, al fine di effettuare le verifiche di competenza, è stato assunto, quale punto di partenza per il 2018, proprio il Piano delle Azioni Positive, attraverso il monitoraggio delle azioni ivi declinate e l’individuazione dei *“soggetti coinvolti”* nell’attuazione degli obiettivi del Piano. Tali soggetti sono stati individuati (così come previsto nello stesso PAP) nella DG per le Risorse Umane, nella DG per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie, nella DG per le Risorse Strumentali, nel Datore di Lavoro e nel Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Tali attori, con note della Struttura di Supporto prot. 487367/2018 e prot. 580936/2018, sono stati invitati, ciascuno per la parte di competenza, a specificare lo stato di attuazione delle singole azioni programmate nel corso del corrente anno, evidenziando altresì in che modo esse siano state tradotte in obiettivi individuali assegnati alle SPL.

La suddetta metodologia, mediante interlocuzione diretta con i *“soggetti coinvolti”*, ha preso spunto anche dall’invito rivolto alle SPL, dalla DG Risorse Umane e dal CUG (v. Relazione attività 2017), a valorizzare – nell’assegnazione degli obiettivi – l’attività profusa dai componenti del CUG nell’elaborazione del Piano delle Azioni Positive, proprio nella convinzione che il documento sulla Performance rappresenta la previsione di un impegno che coinvolge tutti gli uffici per la realizzazione dell’obiettivo, mentre il PAP costituisce la declinazione delle modalità di realizzazione dell’obiettivo stesso.

Si rileva, in proposito, infatti, che il PAP 2018/2020 è stato elaborato anche sulla base delle attività e delle indicazioni formulate dal CUG, in qualità di soggetto che contribuisce a garantire 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.

La Relazione CUG 2017, trasmessa anche allo scrivente Organismo in data 28 marzo 2018, ha evidenziato come l’attività 2017, svolta tecnicamente attraverso due sotto-gruppi di lavoro, denominati rispettivamente *“Bilancio di genere”* e *“Organizzazione e Istituti Contrattuali”*, è stata infatti propedeutica all’adozione del Piano, anche sulla base del rapporto di collaborazione instaurato con l’Organismo Indipendente di Valutazione, per il tramite della Struttura di Supporto.

### **3. GLI ESITI DELLA RILEVAZIONE**

Si riportano di seguito, per completezza di analisi, i riscontri formulati, dai *“soggetti coinvolti”* nell’attuazione del PAP.

**Direzione Generale per le Risorse Umane** (rif. nota prot. 579820/2018) – In via preliminare si evidenzia che tra gli obiettivi individuali del DG rientra quello di *“promuovere il benessere organizzativo e le pari opportunità”*, il cui indicatore è l’adozione di almeno due iniziative del PAP. La DG ha, infatti, declinato la sua partecipazione:

- all’Obiettivo 1 *“Realizzazione delle azioni del piano in un’ottica culturale di mainstreaming di genere”*, Azione 1 *“Rilevazione dei differenziali retributivi a parità di qualifica e anzianità di servizio tra i generi”*, mediante l’elaborazione dei relativi report;

- all'Obiettivo 4 "Promozione e ruolo del CUG", Azione 1 "Flusso informativo e comunicativo costante con gli interlocutori istituzionali", mediante la previsione di un obiettivo assegnato alla UOD 50.14.03 finalizzato alla standardizzazione dei flussi informativi tra CUG ed interlocutori istituzionali.

È stata, altresì, segnalata la predisposizione di un ulteriore obiettivo, che sebbene non contenuto nel PAP, denota sensibilità sul tema in questione: "Costituzione del Comitato dei Garanti ai sensi dell'art. 5 del Regolamento regionale n. 12/2011 e s.m.i. garantendo il rispetto del principio di parità di genere".

Si segnala infine che, nell'ambito dell'Obiettivo 2 "Conciliazione vita lavoro" - Azione 3 "Ferie solidali" la DG ha provveduto alla regolamentazione dell'Istituto; con nota prot. 380864/2018 sono state recepite le principali novità del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016/2018 ed in particolare art. 30 rubricato "Ferie e riposi solidali".

**Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie** (rif. nota prot. 592399/2018) – La DG, nel confermare la già segnalata correlazione tra obiettivi della SPL e gli obiettivi del PAP, ha specificato la sua partecipazione all'attuazione dell'Obiettivo 2 "Conciliazione vita lavoro", attraverso la realizzazione delle seguenti azioni:

- Azione 1 "Rafforzamento dei servizi a supporto della famiglia anche attraverso l'attivazione di convenzioni con Enti pubblici e/o privati, per servizi educativi e assistenza e cure all'infanzia, ai genitori anziani non autonomi e/o non autosufficienti" mediante l'attivazione anche l'anno 2018/2019 del servizio di nido aziendale regionale;
- Azione 2 "Promozione e sperimentazione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione vita lavoro" mediante inserimento, come P.A. pilota, nel progetto "Lavoro agile per il futuro della PA", in collaborazione con la Presidenza C.d.M. per la stesura di un Piano di lavoro finalizzato ad aumentare l'efficienza interna ed il Benessere organizzativo del Personale della DG.
- Azione 3 "Ferie solidali" mediante una indagine conoscitiva finalizzata a rilevare il livello di gradimento e l'eventuale partecipazione/adesione del personale della DG all'Istituto e la trasmissione dei relativi esiti alla DG Risorse Umane, per le valutazioni di competenza.

**Datore di Lavoro** (rif. nota prot. 587859/2018) – L'Ufficio del Datore di Lavoro ha evidenziato l'attività in corso di svolgimento con particolare riguardo all'Obiettivo 1 "Realizzazione delle azioni del piano in un'ottica culturale di mainstreaming di genere", Azione 3 "Interventi di sostegno nei confronti di lavoratori vulnerabili per condizioni di salute - fisiche, psicologiche", svolta attraverso l'attività di costante monitoraggio dello Sportello Ascolto Benessere Lavorativo (SABEL). L'attività di ascolto ha rilevato alcune problematiche ricorrenti, relative - come già segnalato nella precedente relazione - ad una carenza dei flussi informativi tra lavoratori e dirigenza, nonché, in casi specifici, notevoli difficoltà collegate al reinserimento dopo il rientro da lunghi periodi di malattia.

Particolare attenzione è stata posta alla realizzazione dell'Obiettivo 3 "Organizzazione amministrativa, Sicurezza sul lavoro, Benessere lavorativo, prevenzione e contrasto al mobbing", contribuendo:

- all'Azione 1 "Verifica e miglioramento: dell'incremento della percezione dei lavoratori dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro; ergonomia", attraverso l'adozione della Procedura di gestione Infortuni, al fine di tenere costantemente sotto controllo il fenomeno infortunistico, migliorare il sistema della prevenzione, al fine di configurare un sistema di *incident reporting*.

- all'Azione 5 "Indagine sul Benessere Organizzativo", già svolta negli anni precedenti, al fine di evidenziare il livello complessivo di benessere psicologico percepito. È da evidenziare che, per l'anno 2018, la metodologia di rilevazione utilizzata è volta ad affinare la fase di valutazione.

Si segnala infine che alcun riscontro, sebbene sollecitato, è stato fornito dalla DG per le Risorse Strumentali, coinvolta nell'attuazione dell'Obiettivo 3 – Azione 1, relativamente alla verifica e miglioramento della funzionalità ed accessibilità alla postazione di lavoro e della strumentazione per i lavoratori diversamente abili.

#### **4. PROSPETTIVE DI SVILUPPO**

Per quanto sopra, emerge che, nel corso dell'anno 2018, l'Amministrazione ha avviato un processo concreto di valorizzazione delle politiche relative alle pari opportunità, anche attraverso scelte organizzative che concorrono alla misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, quali la previsione di specifici obiettivi di pari opportunità, in coerenza con le previsioni dell'art. 5 dello Statuto. Tale circostanza - sebbene sia trascorso meno di un anno dalla precedente Relazione - ha, di fatto, creato l'occasione per l'elaborazione del presente documento, come momento di verifica di risultati e buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Al fine di contribuire, pertanto, alla precisa determinazione di quest'ultima dimensione, l'OIV, auspica che, in linea con le previsioni di cui all'art. 10 comma 1 lettera b) del d.lgs. 150/2009 in base al quale *"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 ... e il bilancio di genere realizzato"*, la Regione adotti al più presto quest'ultimo documento, che consente di rilevare/valutare al meglio il fattore pari opportunità come una delle dimensioni della performance.

Già in sede di validazione della Relazione Performance 2017, questo OIV, nell'analisi dello schema utilizzato per la predisposizione della Relazione, aveva rilevato che esso, pur non essendo formalmente conforme a quello previsto dalla Delibera CIVIT 5/2012 – schema comunque non obbligatorio per le Regioni – e richiamandone, in linea di massima, i contenuti, era carente di qualsiasi riferimento al Bilancio di Genere.

Quanto sopra anche in linea con le osservazioni formulate dal CUG, in sede di Relazione 2017, sulla valenza del Bilancio di Genere in termini di valutazione dell'impatto del principio di parità sulle politiche, sugli interventi strategici e sulle scelte gestionali.

Alla luce di quanto esposto e tenendo anche dei suggerimenti formulati dall'OIV nella Relazione precedente, in riferimento al valore che le politiche per le pari opportunità hanno nei processi di efficientamento e di ottimizzazione del lavoro pubblico, sarebbe, pertanto, auspicabile che l'Amministrazione, partendo dalle iniziative concretamente assunte, per la prima volta nel 2018, implementi il percorso avviato:

- monitorando e valutando gli impatti prodotti dalle politiche di pari opportunità poste in essere rispetto alla gestione delle RU;
- valorizzando il fattore pari opportunità, complessivamente inteso, come strumento per dare concreta attuazione alle disposizioni contenute nel novellato art. 19 bis del d.lgs. 150/2009, in tema di partecipazione degli utenti sia interni che esterni al processo di misurazione della

performance organizzativa. Sul tema si segnala infatti che il D.lgs. 74/2017, novellando il D.lgs 150/2009, da un lato ha inserito tra gli ambiti della Performance organizzativa l'attuazione di politiche ed il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni ed alle esigenze della collettività (art. 8), dall'altro ha previsto la partecipazione di cittadini ed utenti finali al processo di misurazione della performance organizzativa (art. 19 bis). Migliorativo in tal senso appare pertanto la disposizione di cui all' art. 7, c. 1 del nuovo SMiVaP, che prevede obiettivi individuali dei dirigenti, da individuare, preferibilmente anche nell'ambito delle iniziative/progetti per la rilevazione della *customer satisfaction* sulle attività e sui servizi erogati, recependo pertanto le raccomandazioni formulate anche dall'OIV sulla necessità di obiettivi "dedicati" in materia di servizi offerti e relativi standard di qualità, al fine di esplicitare il contributo che l'Amministrazione dà per soddisfare i bisogni per i quali è stata costituita.

- Adottando il Bilancio di Genere, quale documento per la rappresentazione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità.

Attesa, infine, la valenza triennale del PAP, si auspica la progressiva e completa attuazione di tutte le azioni, in cui gli obiettivi del Piano sono stati declinati, traducendoli in specifici obiettivi del Piano della Performance. Quanto sopra nella convinzione che l'adozione di buone prassi negli ambienti lavoro e la realizzazione di iniziative finalizzate a valorizzare il benessere organizzativo e le pari opportunità, a prevenire lo stress lavoro- correlato ed il disagio psichico - anche contrastando i fenomeni di mobbing - sono strumento fondamentale per migliorare la performance, atteso lo stretto rapporto esistente tra benessere organizzativo e performance.

Napoli, 11/01/2019

*FIRMATO*

Coordinatore dell'O.I.V.: Prof. Riccardo Realfonzo

Componente O.I.V.: Prof. Alessandro Natalini

Componente O.I.V.: Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio