



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026

Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 27 del 24 aprile 2024

FONTI NORMATIVE

- D. Lgs. n. 198 del 1 aprile 2006, “Codice delle Pari opportunità, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva 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 (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019, in sostituzione delle Direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011, che contiene concrete linee di azioni a cui si devono attenere le



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi definiti nelle norme primarie e indirizzi operativi per l'applicazione del principio di pari opportunità.

- La Legge 5 novembre 2021, n. 162 - Contenente modifiche al Codice delle Pari Opportunità di cui al d. lgs 198/2006.

- Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del D.L. 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 79

- Il D. Lgs 30 giugno 2022, n. 105 "Le nuove regole in materia di congedo parentale in attuazione della direttiva UE (in vigore dal 17 agosto 2022)."

PREMESSA

L'adozione del piano delle azioni positive, secondo quanto previsto dal "Codice delle Pari opportunità, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11/2005, n. 246" ha come scopo "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." Oltre alle differenze di genere, le azioni positive si rivolgono a tutti i soggetti potenzialmente vittime di discriminazioni in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono, quindi, uno strumento operativo con lo scopo di: - eliminare le disparità nei confronti dei dipendenti nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi mobilità; - eliminare le condizioni organizzative di lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, quali il pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo; - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; - favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Libro 3 – Titolo 1 - Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 e ss., riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Inoltre, le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne:

- misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta; misure temporanee in quanto necessarie finché si rileva disparità di trattamento tra uomini e donne. Accanto ai predetti obiettivi, coerentemente a quanto indicato con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 (in materia di lavoro agile) si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a fornire una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile e a realizzare nuove politiche dei cicli e dei tempi della vita. Pertanto le azioni positive possono essere non solo un mezzo di risoluzione di disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro al fine di favorire l'inclusione lavorativa e sociale accrescendo l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e contribuendo al miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

Nel documento ci si propone di:

- verificare le azioni messe in campo dall'Ente per il raggiungimento degli obiettivi in materia di pari opportunità pianificati nel triennio 2024/2026
- monitorare quali obiettivi sono stati raggiunti, o sono ancora da raggiungere.

Con il presente Piano ci si propone di:



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

- dare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere la propria attività in un contesto lavorativo sicuro ed attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;
- dare risalto all'individuazione di percorsi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro previsti nell'ambito della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017.

DATI SUL PERSONALE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera. Di seguito si illustrano, pertanto, la situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere dell'Ente, qui di seguito la rappresentazione aggiornata al 31.12.2023.

| CATEGORIA | NUMERO DIPENDENTI | DONNE | UOMINI |
|-------------------------------|------------------------------|--------------|---------------|
| DIRETTORE GENERALE | 1 | | 1 |
| CATEGORIA D7 | 3 | 2 | 1 |
| CATEGORIA D6 | 1 | | 1 |
| CATEGORIA D1 | 2 | 1 | 1 |
| CATEGORIA C6 | 2 | 1 | 1 |
| CATEGORIA C1 | 2 | | 2 |
| CATEGORIA B6 | 1 | | 1 |

MONITORAGGIO DEL PIANO, ANNUALITÀ 2024_2026

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Iniziativa n. 3

Obiettivo: In sede di richiesta di designazioni inoltrate da Enti esterni, ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne all'Ente, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità, o da assenza prolungata, attraverso una forma di tutoraggio, ovvero affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente o di altra figura, per un idoneo passaggio di consegne, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Iniziativa n. 6

Obiettivo: Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative applicate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (es. turni, conciliazione degli orari vita/lavoro, telelavoro etc.)

Iniziativa n. 7

Obiettivo: Continuare a garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati per consentire un'adeguata crescita professionale.

Iniziativa n. 8

Obiettivo: In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. L'Ente, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della banca delle ore ai sensi dell'Art. 8 del Disciplinare sull'orario di lavoro e sugli istituti inerenti al rapporto di lavoro del personale dipendente della Fondazione Campania Welfare.



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA - ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO

Iniziativa n. 9

Obiettivo: Istituire ed aggiornare costantemente l'apposita pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) sul sito web dell'Ente. Aggiornamento della sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Attori Coinvolti:

Consiglio di amministrazione, Direzione Generale, Servizio risorse umane, Servizio contabilità;

Misurazione:

deliberazioni, determinazioni e pubblicazioni sul sito

Beneficiari:

tutto il personale

Durata e diffusione:

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione:

il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Nel periodo di vigenza, presso il servizio risorse umane, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.