

Contributo ex Piano Azioni Positive per il triennio 2025/2027 (a cura del CUG AgID)

1 PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è rivolto a promuovere all'interno dell'Agenzia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità e finalità di conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso è proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni in linea con i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), come strumento di attuazione delle politiche di genere a tutela dei lavoratori e a garanzia dell'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Le azioni positive sono 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, e “temporanee” in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Il presente Piano delle Azioni Positive, in coerenza con quanto previsto dal D.M. 24 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, si caratterizza per un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate per il periodo di applicazione del PIAO e per una rafforzata attenzione al monitoraggio di quanto realizzato nel 2024 e di quello che si prevede per il prossimo triennio, attraverso la fissazione di indicatori e target annuali per le diverse azioni; inoltre, seppur ponendosi in continuità con i precedenti PAP, propone un nuovo obiettivo finalizzato a migliorare la conoscenza presso il personale del ruolo, dei compiti e della sfera d'azione del CUG.

2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con la legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro” sono state introdotte nel nostro ordinamento le “azioni positive” ai fini della realizzazione di una parità sostanziale tra i generi, in coerenza con il principio costituzionale di uguaglianza tra i cittadini.

Con il d.lgs. n. 29/1993 e il d.lgs. n. 165/2001 si è estesa anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e con il d.lgs. n. 196/2000 “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” si è prevista

anche la predisposizione di piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Il novellato art. 7 del citato d.lgs. n. 165/2001 allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, quali ad esempio gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, la disabilità, non limitandosi all'aspetto dell'accesso al lavoro ma abbracciando campi relativi alla qualità dello stesso quali le condizioni di lavoro, la sicurezza, la formazione e le progressioni.; inoltre prevede che "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".

A seguire, con integrazioni all'art. 57 dello stesso d.lgs. n. 165/2001 è stata prevista l'istituzione di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nelle Pubbliche Amministrazioni, con compiti propositivi, consultivi e di verifica, che operi in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità e che contribuisca all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'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 e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il d.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" ha ripreso e coordinato in un testo unico la normativa di riferimento e prevede l'obbligo che ciascuna PA predisponga un Piano di azioni positive, di durata triennale, volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, prevedendo azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Con la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione sono stati integrati i compiti del CUG ed è stata prevista una sanzione legata alla mancata redazione e adozione dei Piani triennali di azioni positive, ovvero "il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

L'articolo 6 del Decreto legge n.80/2021, infine, ha previsto l'adozione, da parte delle amministrazioni con più di 50 dipendenti, di un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di durata triennale e da aggiornare annualmente, che definisce, tra le altre cose, le modalità e le azioni rivolte a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, ad uso dei cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Indicazioni specifiche sul PIAO sono state fornite con il D.M. 24 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica

Amministrazione, prevedendo tra le dimensioni oggetto di programmazione della sezione di programmazione “Performance”, gli obiettivi e gli strumenti finalizzati alla piena accessibilità dell’amministrazione e per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

3 LINEE GENERALI D’INTERVENTO, OBIETTIVI E AZIONI

In coerenza con le finalità promosse dalla normativa, dagli obiettivi previsti per il PIAO e dai precedenti Piani delle Azioni Positive dell’Agenzia, si intende continuare ad intervenire sulle seguenti linee generali:

- a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l’accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l’efficienza e l’efficacia dell’attività amministrativa, le pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- c) garantire la trasparenza dell’azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell’Agenzia e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Nel triennio 2025/27 si prevede di proseguire nelle attività per il conseguimento degli obiettivi già individuati nei periodi precedenti:

- Obiettivo 1 - promozione del benessere organizzativo e individuale,
- Obiettivo 2 - favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare,

e si introduce un terzo obiettivo aggiuntivo per potenziare l’efficacia e l’efficienza delle azioni poste in essere e favorire una maggiore consapevolezza sul benessere organizzativo e sugli strumenti a disposizione:

- Obiettivo 3 - migliorare la conoscenza sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d’azione del CUG e sulle azioni positive.

Come dettagliato nell’apposita scheda, di seguito riportata, per le tre annualità del triennio di riferimento 2025/27 non sono solo state riproposte le azioni già presenti nel precedente PAP (a cui si rimanda per maggiori approfondimenti) nell’ambito dei primi due obiettivi, ma sono state modificate e in alcuni casi arricchite in ottica di maggiore specificazione e misurabilità di quanto previsto e sono state individuate nuove azioni da porre in essere nell’ambito del terzo obiettivo.

Di seguito una sintesi delle azioni per i tre obiettivi, con evidenza delle novità:

- Obiettivo 1 - promozione del benessere organizzativo e individuale:
 - Azione 1.1 - Indagine presso il personale volta a rilevare il benessere organizzativo, con realizzazione e somministrazione ogni anno da parte del CUG di un apposito questionario on line;
 - Azione 1.2 - Iniziative di formazione/sensibilizzazione sulle buone prassi lavorative, con realizzazione di un almeno un incontro in presenza/on line all'anno, con condivisione di documentazione relativa; l'azione, presente in forma più generica nel PAP 2024, è stata dettagliata nelle azioni 1.2. e 1.3, con relativi indicatori;
 - Azione 1.3 - Iniziative di formazione/sensibilizzazione sulle tematiche della parità di genere con realizzazione di un almeno un incontro in presenza/on line all'anno, con condivisione di documentazione relativa; l'azione, presente in forma più generica nel PAP 2024, è stata dettagliata nelle azioni 1.2 e 1.3, con relativi indicatori;
 - Azione 1.4 - Formazione sui temi dell'accessibilità digitale, tramite corsi resi disponibili sul sito <https://accessibilita.agid.gov.it>;
 - Azione 1.5 - Piani di formazione e crescita professionale, con predisposizione di un piano di formazione individuale per ciascun dipendente (nuova proposta);
 - Azione 1.6 - Organizzazione e carichi di lavoro, attraverso la definizione di una scheda sui carichi di lavoro individuali (nuova proposta);
 - Azione 1.7 - Attivazione di uno sportello per il counseling psicologico, in base alle risultanze di una preventiva analisi di fattibilità da parte dell'Agenzia (nuova proposta);
 - Azione 1.8 - Iniziative per promuovere il team building ed il team working, attraverso l'organizzazione di specifiche attività da realizzarsi ogni anno (nuova proposta);
 - Azione 1.9 - Accordo con altre amministrazioni per CRAL, a seguito di una propedeutica individuazione di CRAL di altre amministrazioni con cui stipulare potenziali convenzioni da parte dell'Agenzia (nuova proposta);
 - Azione 1.10 - Assicurazione sanitaria per il personale, con individuazione di soluzioni per garantire copertura sanitaria a tutto il personale;
 - Azione 1.11 - Interventi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, secondo necessità, con predisposizione di piano di ammodernamento dei servizi igienici con particolare attenzione alla sostenibilità e all'accessibilità degli stessi (nuova proposta) e con avvio di un tavolo di confronto con ITA-ICE per l'attuazione del PREPAC (nuova proposta);

- Azione 1.12 - Postazione di lavoro per dipendenti con disabilità, con acquisto di tecnologie assistive, software e arredi secondo necessità.
- Obiettivo 2 - favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare:
 - Azione 2.1 - Attivazione banca delle ore, con proposta di applicazione dell'art. 27 del CCNL Funzioni Centrali 2016-18 nel 2025;
 - Azione 2.2 - Focus su lavoro agile, con predisposizione di un approfondimento sul lavoro agile in termini di qualità percepita e soddisfazione dei dipendenti da parte del CUG ogni anno da inserire nel PIAO.
- Obiettivo 3 - migliorare la conoscenza sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG e sulle azioni positive (nuova proposta):
 - Azione 3.1 - Iniziative di sensibilizzazione sul CUG e sulle tematiche di competenza, attraverso invio di comunicazioni sulle azioni positive previste nel PIAO e organizzazione di un incontro on line su ruolo e compiti del CUG da parte di tale Comitato (nuova proposta);
 - Azione 3.2 - Monitoraggio dell'attuazione delle azioni positive, attraverso la predisposizione e compilazione da parte del CUG di un'apposita scheda sintetica che dia conto della realizzazione anno per anno (nuova proposta).

A differenza di quanto fatto in passato, nello schema che segue per ciascuna azione sono identificati e proposti uno o più indicatori di realizzazione con relativo valore target, data di rilevazione, annualità di attuazione nel triennio 25/27 e soggetto realizzatore, nonché i relativi risultati attesi.

Inoltre, si è proceduto ad una ricognizione della realizzazione nell'annualità 2024 delle azioni già previste nel precedente Piano Azioni Positive allegato al PIAO AgID 2024, avviando l'attività di monitoraggio che si intende rendere strutturale come previsto dall'Azione 3.2 introdotta ex novo in questo Piano.

Nello schema seguente è stata quindi inserita una colonna denominata "Monitoraggio 2024" per dar conto delle azioni realizzate nel corso del 2024.

4 SCHEMA DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027 E MONITORAGGIO 2024

Obiettivo	Azione	Indicatore di realizzazione	Monitoraggio 2024	Da attuare in			Valore target	Data di rilevazione	Soggetto attuatore	Risultati attesi
				2025	2026	2027				
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.1 Indagine presso il personale volta a rilevare il benessere organizzativo	1.1.a Somministrazione di un questionario a tutto il personale	Realizzato	X	X	X	1	31 dicembre dell'anno di riferimento	CUG	Monitorare l'andamento del benessere organizzativo e evidenziare le variazioni che emergeranno
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.2 Iniziative di formazione/sensibilizzazione sulle buone prassi lavorative	1.2.a Realizzazione di un incontro in presenza/on line (nuova proposta)	Realizzato	X	X	X	almeno 1	30 novembre dell'anno di riferimento	AgID	Accrescimento della consapevolezza sulle tematiche trattate. Miglioramento delle modalità operative di lavoro
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.2 Iniziative di formazione/sensibilizzazione sulle buone prassi lavorative	1.2.b Messa a disposizione di materiale sul tema dell'incontro (nuova proposta)	Realizzato	X	X	X	almeno 1	30 novembre dell'anno di riferimento	AgID	Accrescimento della consapevolezza sulle tematiche trattate. Miglioramento delle modalità operative di lavoro

Obiettivo	Azione	Indicatore di realizzazione	Monitoraggio 2024	Da attuare in			Valore target	Data di rilevazione	Soggetto attuatore	Risultati attesi
				2025	2026	2027				
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.3 Iniziative di formazione/ sensibilizzazione sulle tematiche della parità di genere	1.3.a Realizzazione di un incontro in presenza/online (nuova proposta)	Realizzato	X	X	X	almeno 1	30 novembre dell'anno di riferimento	AgID	Accrescimento della consapevolezza sulle tematiche trattate. Miglioramento delle relazioni interpersonali
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.3 Iniziative di formazione/ sensibilizzazione sulle tematiche della parità di genere	1.3.b Messa a disposizione di materiale sul tema dell'incontro (nuova proposta)	Realizzato	X	X	X	almeno 1	30 novembre dell'anno di riferimento	AgID	Accrescimento della consapevolezza sulle tematiche trattate. Miglioramento delle relazioni interpersonali
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.4 Formazione-sui temi dell'accessibilità digitale	1.4.a Disponibilità di corsi online sul sito https://accessibilita.agid.gov.it	Realizzato	X	X	X	almeno 1	31 dicembre dell'anno di riferimento	AgID	Accrescimento delle competenze sulle tematiche specifiche

Obiettivo	Azione	Indicatore di realizzazione	Monitoraggio 2024	Da attuare in			Valore target	Data di rilevazione	Soggetto attuatore	Risultati attesi
				2025	2026	2027				
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.5 Piani di formazione e crescita professionale	1.5.a Predisposizione di un piano di formazione individuale (nuova proposta)	Non previsto	X	X	X	1 per dipendente	31 dicembre dell'anno precedente alla formazione da svolgere	AgID	Accrescimento delle competenze sulle tematiche specifiche
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.6 Organizzazione e carichi di lavoro (nuova proposta)	1.6.a Definizione di una scheda su carichi di lavoro individuali (nuova proposta)	Non previsto	X	X	X	1 per dipendente	Entro il 28 febbraio dell'anno di riferimento	AgID	Miglioramento delle modalità operative di lavoro e del benessere individuale
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.7 Attivazione di uno sportello per il counseling psicologico	1.7.a Analisi della fattibilità (nuova proposta)	Non previsto	X			1	31 dicembre 2025	AgID	Miglioramento del benessere individuale

Obiettivo	Azione	Indicatore di realizzazione	Monitoraggio 2024	Da attuare in			Valore target	Data di rilevazione	Soggetto attuatore	Risultati attesi
				2025	2026	2027				
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.8 Iniziative per promuovere il team building ed il team working	1.8.a Organizzazione di attività di team building/team working (nuova proposta)	Non previsto	X	X	X	1	31 dicembre dell'anno di riferimento	AgID	Favorire tra colleghi maggiore conoscenza, relazioni, collaborazione livello di fiducia; motivare il gruppo di lavoro; creare coesione ed integrazione; facilitare la comunicazione, stimolare la creatività, educare alla delega ed al lavoro per obiettivi; sviluppare l'empatia e l'ascolto, valutare il potenziale e le attitudini
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.9 Accordo con altre amministrazioni per CRAL	1.9.a Individuazione di CRAL di altre amministrazioni con cui stipulare potenziali convenzioni (nuova proposta)	Non realizzato	X			1	31 dicembre 2025	AgID	Miglioramento del benessere individuale

Obiettivo	Azione	Indicatore di realizzazione	Monitoraggio 2024	Da attuare in			Valore target	Data di rilevazione	Soggetto attuatore	Risultati attesi
				2025	2026	2027				
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.10 Assicurazione sanitaria per il personale	1.10.a Individuazione di soluzioni per garantire copertura sanitaria a tutto il personale	Realizzato	X	X	X	1	31 dicembre dell'anno di riferimento	AgID	Miglioramento del benessere individuale
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.11 Interventi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro	1.11.a Realizzazione di interventi per garantire salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Realizzato	X	X	X	secondo necessità	31 dicembre dell'anno di riferimento	AgID	Miglioramento dell'ambiente lavorativo
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.11 Interventi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro	1.11.b Predisposizione di piano di ammodernamento dei servizi igienici con particolare attenzione a sostenibilità e accessibilità degli stessi (nuova proposta)	Non previsto	X			1	31 dicembre 2025	AgID	Miglioramento dell'ambiente lavorativo

Obiettivo	Azione	Indicatore di realizzazione	Monitoraggio 2024	Da attuare in			Valore target	Data di rilevazione	Soggetto attuatore	Risultati attesi
				2025	2026	2027				
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.11 Interventi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro	1.11.c Proposta di avvio di un tavolo di confronto con ITA-ICE per l'attuazione del PREPAC con incontri trimestrali (nuova proposta)	Non previsto	X			1	31 dicembre 2025	AgID	Miglioramento dell'ambiente lavorativo
1. Promozione benessere organizzativo e individuale	1.12 Postazione di lavoro per dipendenti con disabilità	1.12.a Acquisto di tecnologie assistive, software e arredi	Realizzato	X	X	X	secondo necessità	31 dicembre dell'anno di riferimento	AgID	Miglioramento dell'ambiente lavorativo e del benessere individuale
2. Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare	2.1 Attivazione banca delle ore	2.1.a Applicazione dell'art. 27 del CCNL Funzioni Centrali 2016-18	Non realizzato	X			1	31 dicembre 2025	AgID	Adozione dell'istituto della Banca delle Ore

Obiettivo	Azione	Indicatore di realizzazione	Monitoraggio 2024	Da attuare in			Valore target	Data di rilevazione	Soggetto attuatore	Risultati attesi
				2025	2026	2027				
2. Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare	2.2 Focus su lavoro agile	2.2.a Predisposizione approfondimento sul Lavoro agile	Realizzato	X	X	X	1	10 gennaio dell'anno successivo alla rilevazione sul benessere organizzativo	CUG	Contributo alla redazione del PIAO in termini di rilevazione della qualità percepita del lavoro agile
3. Migliorare la conoscenza sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG e sulle azioni positive (nuova proposta)	3.1 Iniziative di sensibilizzazione sul CUG e sulle tematiche di competenza (nuova proposta)	3.1.a Invio di informativa sul contributo su azioni positive nel PIAO (nuova proposta)	Non previsto	X	X	X	1	Entro il 28 febbraio dell'anno di riferimento	CUG	Accrescimento della consapevolezza dei dipendenti sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del Comitato Unico di Garanzia

Obiettivo	Azione	Indicatore di realizzazione	Monitoraggio 2024	Da attuare in			Valore target	Data di rilevazione	Soggetto attuatore	Risultati attesi
				2025	2026	2027				
3. Migliorare la conoscenza sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG e sulle azioni positive (nuova proposta)	3.1 Iniziative di sensibilizzazione sul CUG e sulle tematiche di competenza (nuova proposta)	3.1.b Realizzazione di un incontro on line su ruolo e compiti del CUG (nuova proposta)	Non previsto	X			1	Entro il 31 ottobre 2025	CUG	Accrescimento della consapevolezza dei dipendenti sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del Comitato Unico di Garanzia
3. Migliorare la conoscenza sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG e sulle azioni positive (nuova proposta)	3.2 Monitoraggio dell'attuazione delle azioni positive (nuova proposta)	3.2.a Predisposizione di una scheda di monitoraggio delle azioni positive (nuova proposta)	Realizzato	X	X	X	1	30 novembre dell'anno di riferimento	CUG	Accrescimento della consapevolezza rispetto alle azioni svolte