

PIANO AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL PERIODO 2025/2027

PREMESSE

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in numerosi interventi normativi, adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario, volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Sul tema è intervenuta la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità. La direttiva ha la finalità di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti e di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Nella direttiva è precisato che la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

La citata direttiva 2/2019 illustra le concrete linee d'azione a cui si devono attenere le pubbliche amministrazioni per raggiungere le finalità perseguite dalla direttiva stessa, facendo specifico riferimento ai seguenti ambiti di intervento: prevenzione e rimozione delle discriminazioni, politiche di reclutamento e gestione del personale, organizzazione del lavoro, formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità. Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, in particolare, la direttiva afferma che le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Con specifico riferimento ai Piani triennali delle azioni positive, la direttiva n. 2/2019 prevede l'aggiornamento annuale degli stessi in ragione del collegamento col ciclo della performance.

In data 6 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità hanno adottato, in attuazione dell'art. 5 del DL 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

In data 29 novembre 2023 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la direttiva avente ad oggetto "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", nella quale viene ribadito che alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Il CUG dell’Agenzia, tenuto conto della propria specifica funzione in materia, nella seduta del 23/01/2025 ha approvato la proposta di Piano di azioni positive per il periodo 2025-2027 elaborata a seguito della verifica operata direttamente dal Comitato sullo stato di attuazione delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026, i cui esiti sono stati registrati in un documento recante “Monitoraggio sullo stato di attuazione del PAP 2024-2026 e sulle iniziative attuate nell’anno 2024, anche se non previste dal PAP, al 31/12/2024”.

L’Agenzia, ai sensi di quanto previsto dall’art. 48 del D.Lgs 198/2006, ha trasmesso l’Ipotesi di Piano di azioni positive (PAP) per il periodo 2025-2027, redatta sulla base della proposta del Comitato, alle organizzazioni sindacali di categoria e alla Consigliera di parità della Città metropolitana di Torino che ha espresso il proprio parere positivo.

Alla luce di tutto quanto sopra richiamato, il presente Piano di azioni Positive (PAP) per il triennio 2025-2027, aggiorna il Piano di Azioni Positive 2024-2026.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il presente Piano Azioni Positive (PAP) 2025-2027 che aggiorna il Piano Azioni Positive (PAP) 2024-2026, è frutto di un lavoro di collaborazione con il CUG dell’Agenzia.

Le azioni previste per il 2025-2027, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale ed in continuità con la programmazione triennale precedente, confermano l’attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e delle pari opportunità, della conciliazione vita-lavoro e del benessere lavorativo.

Per ciascun Ambito d’Azione sono specificati gli obiettivi che si intende perseguire e le Azioni che si programma di porre in essere al fine di raggiungere gli obiettivi, indicando per ciascuna azione gli attori coinvolti, gli indicatori (di attuazione dell’azione) e il target.

Nella tabella che segue viene descritto il raccordo tra le Azioni proposte per il PAP 2025-2027 e quelle già programmate per il triennio 2024-2026, evidenziando in particolare se le azioni proposte si pongono in continuità con le precedenti o se si tratti di nuove azioni. Le eventuali proposte di modifica ad alcune descrizioni degli Ambiti d’Azione o ai relativi obiettivi perseguiti, rispetto alla precedente pianificazione, vengono riportate tra parentesi nel riquadro descrittivo di ciascuno degli Ambiti d’Azione

TABELLA DI RACCORDO PAP 2025-2027 E PAP 2024-2026

PAP 2025-2027		DESCRIZIONE RACCORDO CON AZIONI POSITIVE 2024-2026
Ambito d’azione	Azioni da realizzare	
1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	Azione 1.1	continua l’Azione 1.1 del triennio 2024-2026
2. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE	Azione 2.1	continua l’Azione 2.1 del triennio 2024-2026
	Azione 2.2	continua con modifiche l’Azione 2.2 del triennio 2024-2026
3. INFORMAZIONE IN MATERIA DI “PERMESSI, ASSENZE, CONGEDI E ASPETTATIVE”	Le Azioni 3.1 e 3.2 del PAP 2024-2026 sono state accorpate nell’Azione 3.1 del PAP 2025-2027	
	L’Azione 3.3 del PAP 2024-2026 è stata eliminata (azione completata nel 2024)	

4. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO	Azione 4.1	continua con integrazioni l'Azione n. 4.1 del triennio 2024-2026
	L'Azione 4.2 del PAP 2024-2026 è stata eliminata e accorpata nell'Azione 4.1 del PAP 2025-2027	
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE	Azione 5.1	continua l'Azione n. 5.1 del triennio 2024-2026
	Azione 5.2	continua l'Azione n. 5.2 del triennio 2024-2026
6. BENESSERE ORGANIZZATIVO (allargamento dell'obiettivo alla promozione del benessere assistenziale)	Azione 6.1	Nuova azione consequenziale all'avvenuto completamento, nel 2024, dell'Azione n. 6.1 del PAP 2024-2026
	Azione 6.2	continua l'Azione n. 6.2 del triennio 2024-2026
	Azione 6.3	Nuova azione consequenziale all'avvenuto completamento, nel 2024, dell'Azione n. 6.3 del triennio 2024-2026
7. ATTIVITA' DEL CUG	Azione 7.1	continua l'Azione n. 7.1 del triennio 2024-2026
	Azione 7.2	continua l'Azione n. 7.2 del triennio 2024-2026
	Azione 7.3	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel triennio 2024-2026

AZIONI ed OBIETTIVI 2025-2027

Ambito d'Azione 1- CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	
Obiettivo	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere nella consapevolezza che è uno strumento importante ai fini della costruzione delle pari opportunità.
Azione 1.1	
Descrizione Azione	Adeguare la modulistica in uso al rispetto del linguaggio di genere
Attori Coinvolti	Servizio Giuridico, contratti e personale e CUG
Indicatori	modulistica adeguata alle indicazioni delle linee guida
target	Si prevede che l'azione di aggiornamento della modulistica in uso abbia attuazione continua nel triennio 2025-2027

Ambito d'Azione 2- SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA'/PARI OPPORTUNITA' E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE	
Obiettivo 2.1	Mettere a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto informativo in materia di parità/pari opportunità e di contrasto a situazioni di violenza di genere e discriminazione

Azione 2.1	
Descrizione Azione	<p>Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, collegamenti internet utili, ecc.).</p> <p>In particolare si prevede di diffondere tra il personale il magazine "La voce dei CUG", il periodico della Rete nazionale dei CUG.</p> <p>La raccolta, l'aggiornamento e la diffusione dell'informazione avverrà sia attraverso la e-mail istituzionale sia attraverso il canale informativo Intranet in collaborazione con il CUG dell'ente.</p>
Attori Coinvolti	Direttore generale, in collaborazione con il CUG e con il personale abilitato a pubblicare dati sull'Intranet dell'Agenzia
Indicatori	Informazioni via email al personale e/o pubblicazioni sull'intranet dell'Agenzia
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027
Obiettivo 2.2	Misurare il fenomeno della parità di genere nel rapporto di lavoro all'interno dell'Agenzia
Azione 2.2	
Descrizione Azione	<p>Pubblicare sul sito istituzionale dell'Agenzia la Relazione annuale del CUG contenente l'elaborazione dei dati sull'uguaglianza di genere con riferimento, a titolo esemplificativo, alla ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento, al divario economico, fruizione delle misure di conciliazione, fruizione della formazione.</p>
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione col Servizio giuridico, contratti e personale
Indicatori	Pubblicare sul sito istituzionale dell'Agenzia la Relazione annuale del CUG
target	Aggiornare annualmente la pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale
Ambito d'Azione 3- INFORMAZIONE IN MATERIA DI "PERMESSI, ASSENZE, CONGEDI E ASPETTATIVE"	
Obiettivo	Fornire ai/alle dipendenti strumenti utili per verificare quali siano i diritti ed i doveri in tema di fruizione di permessi, assenze, congedi e aspettative e quali siano le regole applicative degli stessi in Agenzia.
Azione 3.1	

Descrizione Azione	Predisporre e pubblicare sull'Intranet la descrizione dei diversi istituti contrattuali e normativi vigenti con particolare riferimento alla fruizione di permessi, assenze, congedi, aspettative e le relative regole applicative interne.
Attori Coinvolti	Direttore generale, Servizio giuridico, contratti e personale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Implementare gli istituti descritti nella pagina Intranet e pubblicare l'eventuale modulistica per l'attivazione dell'istituto da parte dei dipendenti se prevista
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027

Ambito d'Azione 4- PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO	
Obiettivo	Adottare misure organizzative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita – lavoro.
Azione 4.1	
Descrizione Azione	Proseguire l'esperienza del lavoro agile e del lavoro da remoto nel solco della normativa legislativa e contrattuale ed effettuare interventi informativi rivolti al personale sulle corrette modalità di fruizione.
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio giuridico, contratti e personale
Indicatori	Adozione delle disposizioni interne necessarie a proseguire l'esperienza del lavoro agile e da remoto in conformità ad eventuali novità o deroghe che siano state introdotte o che dovessero essere introdotte a livello legislativo e contrattuale; interventi informativi, eventuali ricerche specifiche e/o confronto con altre amministrazioni e/o quesiti ad enti competenti in materia
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027

Ambito d'Azione 5- FORMAZIONE DEL PERSONALE	
Obiettivo	Promuovere la formazione professionale in modo da offrire possibilità di crescita e di miglioramento, con particolare attenzione alla partecipazione del genere femminile e ai temi della violenza sulle donne, delle discriminazioni e delle pari opportunità
Azione 5.1	
Descrizione Azione	Realizzare analisi dei fabbisogni formativi percepiti finalizzate a favorire la formazione permanente del personale dipendente nell'ottica di una costante qualificazione professionale Garantire le pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Agenzia nella partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'amministrazione, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

	<p>Continuare ad aderire al progetto INPS denominato VALORE P.A., se riproposto, con cui l'INPS accredita corsi di formazione rivolti al personale delle pubbliche amministrazioni e ne finanzia integralmente ed esclusivamente i costi.</p> <p>Con riferimento a specifiche esigenze formative legate alle professionalità del personale dipendente dell'ente, non soddisfatte dall'offerta formativa Valore P.A., valutare la possibilità di garantire la formazione richiesta dai/dalle dipendenti</p>
Attori Coinvolti	Direttore generale
Indicatori	attestati di formazione, azioni di adesione al progetto VALORE P.A. se riproposto
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027
Azione 5.2	
Descrizione Azione	Formazione su temi appartenenti alle seguenti aree tematiche: Rischi Psico-sociali; Stress lavoro-correlato; Mobbing; Molestie; Violenza sulle donne; Empowerment femminile; pari opportunità
Attori Coinvolti	Direttore generale anche in collaborazione con la consigliera di fiducia
Indicatori	Attestati di formazione, attestazione presenza alla formazione, azioni di informazione
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027

Ambito d'Azione 6- BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Obiettivo	Favorire iniziative e pratiche che promuovano, mantengano e migliorino la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico, assistenziale e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia
Azione 6.1	
Descrizione Azione	Collaborazione con la consigliera di fiducia
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del CUG e del Servizio Giuridico contratti e personale
Indicatori	Atti dell'amministrazione posti in essere al fine di attuare l'obiettivo
target	Attuazione continua nel periodo di durata dell'incarico
Azione 6.2	
Descrizione Azione	Diffondere la conoscenza del Codice di condotta per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio Giuridico contratti e personale e del CUG
Indicatori	consegna al personale neoassunto all'atto della firma del contratto di lavoro
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027
Azione 6.3	
Descrizione Azione	Monitorare esiti dell'indagine afferente il benessere lavorativo/organizzativo avviata nel 2024
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Elaborazione di report sui dati risultanti dall'indagine
target	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro l'anno 2025

Ambito d'Azione 7- ATTIVITA' DEL CUG	
Obiettivo	Sostenere le iniziative del CUG nella consapevolezza che il comitato può avere un ruolo importante in termini di valorizzazione del personale ed efficacia dell'azione amministrativa
Azione 7.1	
Descrizione Azione	Aderire alle iniziative di vario genere (formative, informative, divulgative...) proposte dal CUG al direttore generale, comprese quelle elaborate dalla rete nazionale dei CUG e segnalate dal CUG.
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Azioni con cui l'Agenzia aderisce alle iniziative proposte e/o segnalate dal CUG o, in caso di diniego, comunicazione da parte del direttore generale al CUG delle motivazioni per cui non viene dato seguito alle iniziative
target	Maggioranza delle iniziative segnalate in ciascun anno dal CUG al direttore generale, fermo restando che il direttore generale può negare motivatamente il consenso. Azione continua nel triennio 2025-2027
Azione 7.2	
Descrizione Azione	Implementazione della pagina Intranet dedicata al CUG
Attori Coinvolti	CUG in collaborazione con il personale abilitato a pubblicare dati sull'Intranet dell'Agenzia
Indicatori	Informazioni pubblicate
target	Attuazione continua nel triennio 2025-2027

Azione 7.3	
Descrizione Azione	Attivazione in via sperimentale di riunioni periodiche tra il CUG e il personale dell'Agenzia
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Riunioni effettuate
target	Si prevede che l'azione abbia avvio nell'anno 2025