

PIAO 2026-2028

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA – ALLEGATO : PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2026-2028 SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa – Allegato Piano delle Azioni Positive	3.1.A2
---	--	---------------

INDICE SOTTOSEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA – ALLEGATO : PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

1.	PREMESSE	3
2.	RELAZIONE INTRODUTTIVA	5
3.	AZIONI ed OBIETTIVI 2026-2028.....	7

1. 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".

	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2026-2028 SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa – Allegato Piano delle Azioni Positive	3.1.A4
---	---	---------------

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 28/01/2026 ha approvato la proposta di Piano di azioni positive per il periodo 2026-2028 elaborata a seguito della verifica operata direttamente dal Comitato sullo stato di attuazione delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027, i cui esiti sono stati registrati in un documento recante “Monitoraggio sullo stato di attuazione del PAP 2025-2027 e sulle iniziative attuate nell’anno 2025, anche se non previste dal PAP, al 31/12/2025”.

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 2026-2028, redatta sulla base della proposta del Comitato, alle organizzazioni sindacali di categoria, alla RSU dell’Agenzia e alla Consigliera di parità della Città metropolitana di Torino.

Il presente Piano è conforme all’ipotesi di Piano di azioni Positive 2026-2028 redatta sulla base della proposta del CUG e trasmessa alla consigliera di parità.

	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2026-2028 SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa – Allegato Piano delle Azioni Positive	3.1.A5
---	---	---------------

2. RELAZIONE INTRODUTTIVA

Le azioni previste per il 2026-2028, 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 attuare 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 2026-2028 e quelle già programmate per il triennio 2025-2027, 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.

Si evidenzia che l’Ambito d’azione n. 4 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro” previsto nel precedente PAP 2025-2025 è stato eliminato e integrato all’interno dell’ambito d’Azione 3 “Informazione in materia di “permessi, assenze, congedi e aspettative” anche ai fini della conciliazione vita/lavoro”. L’Azione 4.1 prevista nel precedente PAP 2025-2027, e non più riproposta nel presente PAP, riguardava il lavoro agile e da remoto che restano oggetto di diverso e specifico atto di pianificazione dell’ente.

TABELLA DI RACCORDO PAP 2026-2028 E PAP 2025-2027		
PAP 2026-2028		DESCRIZIONE RACCORDO CON AZIONI POSITIVE 2025-2027
Ambito d’azione	Azioni da realizzare	
1 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	Azione 1.1	continua con modifiche l’Azione 1.1 del triennio 2025-2027
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 con integrazioni l’Azione 2.1 del triennio 2025-2027
	Azione 2.2	continua l’Azione 2.2 del triennio 2025-2027

**Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa – Allegato
Piano delle Azioni Positive**

3	INFORMAZIONE IN MATERIA DI “PERMESSI, ASSENZE, CONGEDI E ASPETTATIVE” ANCHE AI FINI DELLA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO (inserimento della specificazione “Anche ai fini della conciliazione vita/lavoro”)	Azione 3.1	continua l’Azione 3.1 del triennio 2025-2027
4	FORMAZIONE DEL PERSONALE	Azione 4.1	continua con modifiche l’Azione n. 5.1 del triennio 2025-2027
		Azione 4.2	continua con modifiche l’Azione n. 5.2 del triennio 2025-2027
5	BENESSERE ORGANIZZATIVO	Azione 5.1	Nuova azione ad integrazione dell’Azione n. 6.1 del PAP 2025-2027
		Azione 5.2	continua l’Azione n. 6.2 del triennio 2025-2027
		Azione 5.3	Nuova azione consequenziale all’avvenuto completamento, nel 2025, dell’Azione n. 6.3 del triennio 2025-2027
6	ATTIVITA’ DEL CUG	Azione 6.1	continua l’Azione n. 7.1 del triennio 2025-2027
		Azione 6.2	continua l’Azione n. 7.2 del triennio 2025-2027
		Azione 6.3	continua l’Azione n. 7.3 del triennio 2025-2027
		Azione 6.4	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel triennio 2025-2027

	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2026-2028 SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa – Allegato Piano delle Azioni Positive	3.1.A7
---	---	---------------

3. AZIONI ed OBIETTIVI 2026-2028

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	Verificare e adeguare la modulistica in uso al rispetto del linguaggio di genere
Attori Coinvolti	U.O. Giuridico, contratti e personale e CUG
Indicatori	Modulistica adeguata alle indicazioni delle linee guida
Target	Si prevede che l'azione di verifica e adeguamento della modulistica in uso abbia attuazione continua nel triennio 2026-2028

Ambito d'Azione 2- SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ' 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	Proporre al personale, su richiesta del CUG, i webinar promossi dalla Rete nazionale dei CUG, previa valutazione di opportunità da parte del direttore generale sui singoli webinar proposti. 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.). In particolare, si prevede di diffondere tra il personale il magazine "La voce dei CUG", il periodico della Rete nazionale dei CUG. La raccolta, l'aggiornamento e la diffusione dell'informazione avverranno sia attraverso la e-mail istituzionale sia attraverso il canale informativo Intranet in collaborazione con il CUG dell'ente.

	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2026-2028 SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa – Allegato Piano delle Azioni Positive	3.1.A8
---	---	---------------

Attori Coinvolti	Il CUG propone al direttore generale le azioni di informazione; le pubblicazioni saranno a cura del CUG con il supporto del personale abilitato a pubblicare dati sull’Intranet dell’Agenzia
Indicatori	Informazioni via e-mail al personale e/o pubblicazioni sull’intranet dell’Agenzia
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028
Obiettivo 2.2	Misurare il fenomeno della parità di genere nel rapporto di lavoro all’interno dell’Agenzia
Azione 2.2	
Descrizione Azione	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.
Attori Coinvolti	CUG in collaborazione con l’U.O. 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” ANCHE AI FINI DELLA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	
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	U.O. Giuridico, contratti e personale in collaborazione con il CUG; eventuali ordini di servizio del direttore generale
Indicatori	Implementazione degli istituti descritti nella pagina Intranet e pubblicazione l’eventuale modulistica per l’attivazione dell’istituto da parte dei dipendenti se prevista
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028

Ambito d'Azione 4- FORMAZIONE DEL PERSONALE	
Obiettivo	Promuovere la formazione professionale in modo da offrire possibilità di crescita e di miglioramento, con attenzione ai temi della violenza sulle donne, delle discriminazioni e delle pari opportunità e con attenzione a garantire la pari opportunità di partecipazione ai corsi
Azione 4.1	
Descrizione Azione	Con riferimento a specifiche esigenze formative legate alle professionalità del personale dipendente dell'ente, valutare la possibilità di garantire la formazione richiesta dai/dalle dipendenti. Favorire le pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Agenzia nella partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando, per quanto è in facoltà dell'ente, modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, senza discriminazioni.
Attori Coinvolti	U.O. Giuridico contratti e personale e CUG propongono al direttore generale
Indicatori	Numero di ore di formazione fruite in presenza per genere (lavoratrici/lavoratori) ; Numero di ore fruite da remoto per genere (lavoratrici/lavoratori)
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028
Azione 4.2	
Descrizione Azione	Formazione su temi appartenenti alle seguenti aree tematiche: Violenza sulle donne; discriminazioni e pari opportunità
Attori Coinvolti	U.O. Giuridico contratti e personale e CUG propongono al direttore generale
Indicatori	Assegnazione al personale della formazione Syllabus sulle materie indicate
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028

Ambito d'Azione 5- 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 5.1	

Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa – Allegato
Piano delle Azioni Positive

Descrizione Azione	Collaborazione con la consigliera di fiducia. In particolare, il coinvolgimento del personale in incontri con finalità esperienziale e partecipativa, orientata a promuovere la conoscenza reciproca, il confronto costruttivo e la condivisione di idee e buone pratiche
Attori Coinvolti	Il CUG propone al direttore generale
Indicatori	Atti dell'amministrazione posti in essere al fine di attuare l'obiettivo
Target	Attuazione nell'anno 2026
Azione 5.2	
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 dell'U.O. Giuridico contratti e personale e del CUG
Indicatori	messa a disposizione del documento al personale neoassunto al momento della firma del contratto di lavoro
Target	Attuazione continua nel triennio 2026-2028
Azione 5.3	
Descrizione Azione	Promozione di una nuova indagine conoscitiva rivolta al personale con tema specifico da definire in relazione alle esigenze emerse dagli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo conclusa nell'anno 2025.
Attori Coinvolti	Il CUG propone al direttore generale
Indicatori	Atti volti all'attivazione dell'indagine
Target	Si prevede che l'azione abbia attuazione nell'anno 2026

Ambito d'Azione 6- 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 6.1	
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	Il CUG propone al direttore generale
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

Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa – Allegato
Piano delle Azioni Positive

Target	Adesione alla maggioranza delle iniziative segnalate in ciascun anno dal CUG al direttore generale, salvo motivato diniego . Azione continua nel triennio 2026-2028
Azione 6.2	
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 2026-2028
Azione 6.3	
Descrizione Azione	Promozione di riunioni periodiche tra il CUG e il personale dell’Agenzia
Attori Coinvolti	Il CUG propone al direttore generale
Indicatori	Riunioni effettuate
Target	Si prevede che l’azione abbia attuazione nell’arco del triennio 2026-2028
Azione 6.4	
Descrizione Azione	promuovere la partecipazione da parte dei componenti del CUG interni all’Amministrazione a percorsi formativi sul ruolo dei comitati unici di garanzia.
Attori Coinvolti	Il CUG propone al direttore generale
Indicatori	Formazione attuata
Target	Si prevede che l’azione abbia attuazione nell’anno 2026