



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

Valore Pubblico

Performance

Rischi Corruttivi e Trasparenza

Organizzazione e Capitale Umano





3.7 Piano delle azioni positive del CUG

La legge 4 novembre 2010, n. 183, prevedendo l'istituzione dei 'Comitati unici di garanzia' (CUG), affida ad essi compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

Il tema delle "Pari Opportunità", esteso nella più ampia accezione del "Benessere Organizzativo", emerge oramai come un caposaldo della gestione delle risorse umane nella PA, e risulta essere fattore prioritario per la sua efficienza e la sua performance. Le aree trasversali di attenzione riguardano, in analogia con le analoghe esperienze comunitarie e internazionali in tema di "*Diversity and Inclusiveness*", oltre al genere, l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua, l'accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il benessere organizzativo, la valorizzazione, la definizione e la realizzazione di politiche inclusive sono oggetto di attenzione e di analisi da parte di ASI, in prima linea nell'individuazione e valutazione di interventi e attività innovative ed efficaci. A tal fine, l'ASI si avvale del supporto del Comitato Unico di Garanzia, la cui composizione si è rinnovata nel 2023 (Decreto del Direttore Generale n. 495 del 4 ottobre 2023). Il CUG, che si è dotato sin dal 2019 del Regolamento per il funzionamento interno del comitato unico di garanzia dell'agenzia spaziale italiana (ASI), tra i primi atti rilevanti ha attivato un Nucleo di ascolto ed emesso il Piano Triennale delle Azioni Positive per il 2024-2026.

Il Nucleo di ascolto risponde alla necessità di favorire adeguate occasioni di accoglienza e ascolto di tutta la comunità ASI, finalizzate al miglioramento dell'ambiente lavorativo, in un clima di fiducia e discrezione, con un approccio di mediazione e conciliazione.

Il PtPA emesso contiene 5 proposte riferite alle tematiche:

- del benessere organizzativo, Azione "*Miglioramento del benessere organizzativo mediante la conduzione, con cadenza biennale, di indagini sul benessere organizzativo con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia, finalizzato alla messa a punto di Piani di Miglioramento*";
- del clima organizzativo, Azione "*Miglioramento del clima organizzativo attraverso la rappresentazione teatrale di situazioni relazionali nell'ambiente lavorativo*";
- della parità di genere, Azione "*Miglioramento della parità di genere e delle pari opportunità a partire dalla realizzazione del Bilancio di genere dell'ASI*";
- dello sviluppo professionale e di carriera, Azione "*Miglioramento della formazione interna e delle opportunità di sviluppo professionale mediante la costituzione di un albo interno di docenti da utilizzare per le attività formative dell'ente*";
- del contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing e pari opportunità, Azione "*Serie di azioni atte a prevenire forme di discriminazione e contrasto al fenomeno del mobbing e a favorire le pari opportunità, attraverso attività conoscitiva e formativa*".

Alcune delle proposte fatte attraverso il PtPA, sono state inglobate nelle attività programmatiche dell'ASI; in modo particolare si rileva che l'obiettivo di Valore Pubblico collegato allo Stato delle Risorse è stato arricchito con una delle iniziative di maggior rilievo suggerite dal Comitato, segnatamente lo svolgimento di un'indagine sul benessere organizzativo, strumento che potrà fornire una base dati rilevante per la messa a punto di un piano di azioni di mitigazione delle criticità che dovessero emergere.

Un ulteriore obiettivo legato alla formazione, tematica prevenzione delle discriminazioni e contrasto al fenomeno del mobbing, è stato incluso nella Mappa degli obiettivi di 2° livello.

Le ulteriori azioni potranno essere realizzate, compatibilmente con le risorse che potranno essere impiegate, nel corso del 2024.

3.8 Il Gender Equality Plan (Piano per la parità di genere)

Il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento delle Pari Opportunità, il 7 ottobre 2022, hanno emanato le «Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni» in attuazione dell'art. 5 del decreto legge n. 36/2022 convertito con modificazioni in legge n. 79/2022 (vedi [link](#)).