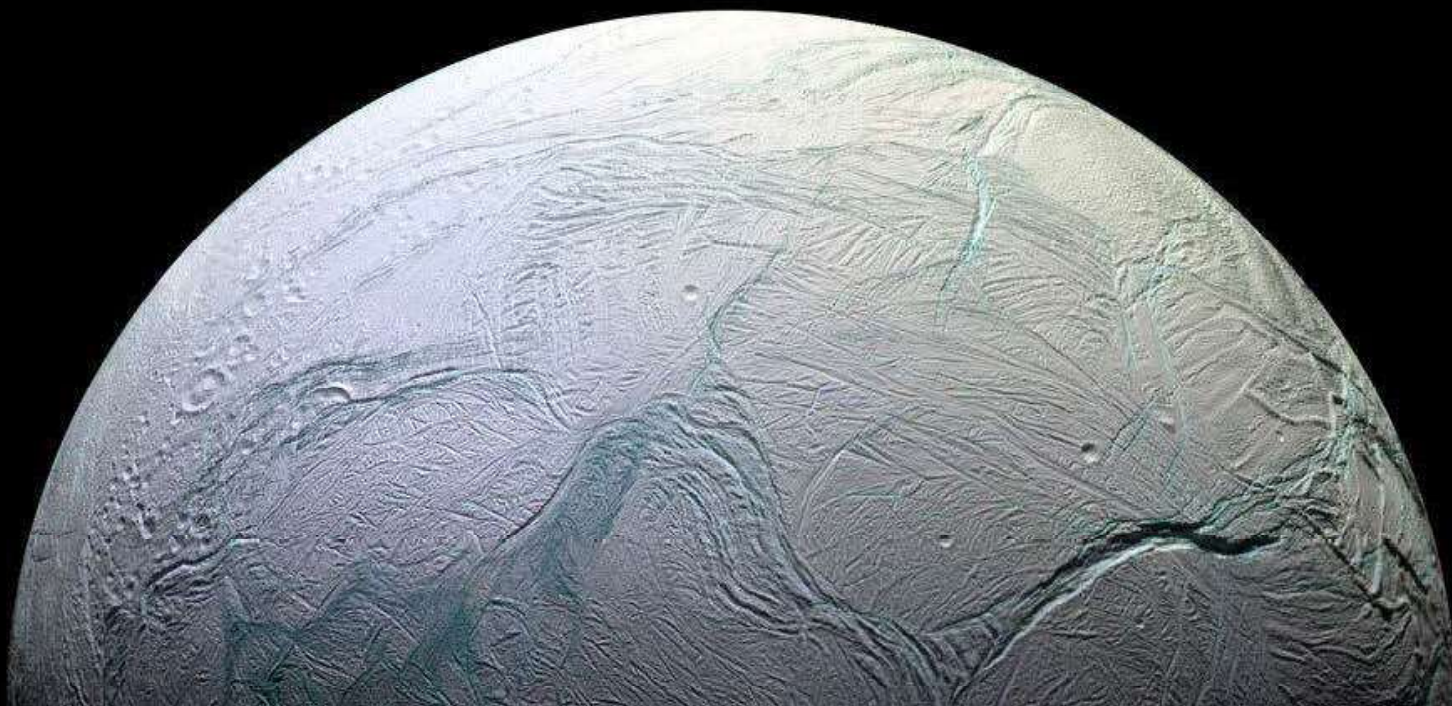




Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

- Valore Pubblico
- Performance
- Rischi Corruttivi e Trasparenza
- Organizzazione e Capitale Umano



Tasso di crescita unità di personale (differenza su anno)	3,27%
Tasso di <i>turnover</i> complessivo del personale (entrati + usciti) / media annua del personale)	14,22%
% di dipendenti in possesso di laurea	82.75%
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	21
Costi di formazione (in euro)	€ 151.383,54

Tabella 46 - Analisi caratteri qualitativi quantitativi (fonte dati Direzione Risorse Umane)

Indicatori	Valori 2024
Tasso di assenze	4,46%
Tasso di dimissioni premature	0,00426%
Tasso di richieste di trasferimento ad altro Ente	0%
Tasso di infortuni	0,65%
Stipendio medio annuo percepito dai dipendenti (in euro)	61.892,58
% di personale a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti	98,47%

Tabella 47 - Analisi benessere organizzativo (fonte dati Direzione Risorse Umane)

Indicatori	Valori 2024
% di donne rispetto al totale del personale	49,56%
% di donne responsabili di Direzione/Unità Organizzativa/Ufficio	53,09%
Stipendio medio annuo percepito dalla personale donna (in euro)	59.688,22
% di personale femminile con contratto a TI sul totale del personale femminile	100%
Età media del personale femminile (anni)	49
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	85,02%
Ore di formazione femminile (media per dipendente donna)	26

Tabella 48 - Analisi di genere (fonte dati Direzione Risorse Umane)

9. 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) ed è stata aggiornata nel 2024 (Decreto del Direttore Generale n. 384 del 22 maggio 2024 e Decreto del Direttore Generale n. 663 del 5 agosto 2024).

Il PAP emesso dal CUG per il triennio 2025-2027 contiene 12 proposte di azione suddivise per tematica ed argomento, come di seguito riportato.

→ Benessere organizzativo con le seguenti azioni:

- *“Miglioramento del benessere organizzativo mediante la conduzione, con cadenza annuale, di specifiche indagini con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia, finalizzato alla messa a punto di Piani di Miglioramento e al conseguimento del miglioramento dei risultati registrati nel 2024”;*
- *“Migliorare le conoscenze e le competenze dei processi lavorativi complessi tramite un'azione di mentoring a cura di dipendenti ASI esperti in specifici ambiti professionali e lavorativi (ad es: rendicontazione in ambito contrattuale, utilizzo delle banche dati istituzionali per le comunicazioni obbligatorie periodiche, office automation, altre applicazioni informatiche, ecc.)”;*
- *“Migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori anziani promuovendo azioni di tutela della salute e l'invecchiamento attivo nei luoghi di lavoro”.*

→ Clima organizzativo con le seguenti azioni:

- *“Migliorare il clima organizzativo interno tramite azioni orientate all'inclusione, alle pari opportunità, al benessere organizzativo, alla trasparenza delle scelte organizzative, al contrasto a ogni tipo di conflitto relazionale” mediante l'organizzazione di riunioni periodiche di Direzione/Unità Organizzativa dove promuovere scambi di informazioni top-down e bottom-up;*
- *“Accrescere il benessere organizzativo migliorando la trasparenza e la circolazione delle informazioni mediante un sistema condiviso di informazione/comunicazione dei piani di crescita dell'ente e del fabbisogno di personale e del sistema di valutazione della performance, dei criteri di valutazione del personale, anche associati alle opportunità di carriera”.*

→ Parità di genere con le seguenti azioni:

- *“Miglioramento della parità di genere e delle pari opportunità a partire dalla realizzazione del Bilancio di genere dell'ASF”;*
- *“Favorire il raggiungimento della parità di genere nell'ambito degli studi delle materie scientifiche e tecnologiche e, in generale, nelle discipline STEM” mediante l'organizzazione di eventi pubblici aperti alle scuole e all'università;*
- *“Migliorare la comunicazione interna e istituzionale attraverso la elaborazione di linee guida sul linguaggio di genere”;*

- *“Rafforzare la cultura della prevenzione delle patologie tipiche del genere femminile”.*
- Contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing e pari opportunità, con le seguenti azioni:
 - *“Rafforzare la prevenzione di ogni forma di discriminazione e il contrasto al fenomeno del mobbing e favorire le pari opportunità, attraverso attività conoscitiva e formativa”;*
 - *“Rafforzare la prevenzione di ogni forma di discriminazione e il contrasto al fenomeno del mobbing attraverso azioni atte a recepire le norme contenute nella Convenzione ILO 190, approvata il 21 giugno 2019 e ratificata in Italia con la Legge n. 4 del 15 giugno 2021 e a prevenire forme di discriminazione, di molestie e di violenze sul luogo di lavoro e a favorire un ambiente improntato alla cultura del rispetto” attraverso l’adozione del Codice di condotta e l’istituzione della Consigliera di fiducia*
 - *“Favorire il contrasto a ogni forma di violenza di genere tramite la diffusione della cultura del rispetto sia nelle giovani generazioni sia all’interno delle amministrazioni pubbliche” mediante l’organizzazione di un evento pubblico aperto alle scuole e all’università in occasione della giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne.*

Alcune delle proposte fatte attraverso il PAP, 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 di prevenzione delle discriminazioni e contrasto al fenomeno del mobbing. In aggiunta, l’Amministrazione si è impegnata a realizzare nel 2025 tre delle azioni considerate prioritarie dal CUG: l’emanazione del Codice di Condotta, la nomina della Consigliera di fiducia e la predisposizione del Bilancio di genere. Si rinvia alla Mappa degli obiettivi di 2° livello per l’attribuzione delle singole azioni. È infine previsto che nel corso del 2025 si terrà in ASI un evento formativo in materia di prevenzione e contrasto alla violenza di genere a sostegno della cultura di genere ed introduzione al ruolo e attività della consigliera di fiducia.

Ulteriori azioni potranno essere realizzate, compatibilmente con le risorse che potranno essere impiegate, nel corso del 2025.

10. 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](#)).

Come noto, dal 2022 le Istituzioni Pubbliche dei Paesi dell’UE devono dotarsi di un “Gender Equality Plan”, c.d. GEP, per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell’UE “Horizon Europe”, in attuazione della “Gender Equality Strategy 2020-2025” della Commissione UE.