

3.2 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Piano Triennale delle Azioni Positive³³ 2023-2025 – Aggiornamento 2024

Le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure particolari che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Il Piano Triennale di Azioni Positive costituisce, pertanto, un'importante risorsa per l'Ente che, anche attraverso l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, può supportare il personale nel processo di integrazione e nella messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni, mirando a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

L'amministrazione regionale ha quindi predisposto, sentito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Piemonte per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e informate le OO.SS., l'aggiornamento – in relazione al periodo 2024-2026 al Piano Triennale di Azioni Positive del triennio 2023-2025, che illustra lo stato di avanzamento delle misure programmate.

AZIONI POSITIVE

A) Comunicazione

Nel triennio oggetto di programmazione, la Regione Piemonte intende proseguire le attività di comunicazione con focus sulle azioni positive, in raccordo con le strutture competenti, nell'ambito della comunicazione relativa al PIAO, al fine di migliorare il benessere lavorativo, valorizzando le risorse umane, sostenendo e implementando azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio.

B) Gender Equality Plan (GEP)

Nell'anno 2023 è stato adottato, con D.G.R. n. 24-6609 del 21 marzo 2023, il Piano di Uguaglianza di Genere quale strumento volto a identificare le pratiche che possono produrre discriminazione di genere, a riconoscere le strategie innovative per superarle e a monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea. Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) ha consentito alla Regione Piemonte di accedere ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

Negli anni 2024 e 2025 verranno proseguite le azioni di monitoraggio delle azioni previste dal piano.

C) Mobilità sostenibile

Le principali iniziative realizzate nel corso del 2023 sono state:

- Agevolazione uso del mezzo pubblico anno 2023 : l'Amministrazione regionale, con il fine di migliorare la mobilità dei propri dipendenti salvaguardando e valorizzando l'ambiente, ha adottato una misura di incentivazione dell'uso del trasporto pubblico. A partire dal mese di aprile 2023, ai dipendenti regionali che hanno aderito alla misura, è stato riconosciuto uno sconto pari al 50% del costo dell'abbonamento annuale al TPL, grazie al contributo del Ministero della Transizione Ecologica – MITE (ora Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica).
- Piano Spostamento Casa - Lavoro - PSCL annualità 2023. Con Determinazione Dirigenziale n° DD-A18 2691/2023 del 30 ottobre 2023 è stato approvato ed adottato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto Interministeriale n. 179/2021, il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro dei dipendenti di Regione Piemonte (PSCL – 2023).

³³ Ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le Amministrazioni pubbliche devono predisporre e approvare il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP). Si tratta di un documento che indica le azioni che l'Amministrazione intende mettere in atto per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica e rientra tra i documenti assorbiti dal PIAO, introdotto dall'art. 6 del DL 80 del 9 giugno 2021 Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021.

Il Piano, redatto dal Mobility manager, rappresenta il quadro degli spostamenti sistematici del personale dei ruoli della Giunta e del Consiglio e descrive compiutamente le misure attivate a sostegno della mobilità sostenibile.

D) Formazione del personale neo assunto

Formazione di accompagnamento al ruolo (onboarding) personale neo dirigente

Nell'ambito della costruzione del modello di competenze regionale, in collaborazione con la SNA, nel 2023 è stato avviato il percorso formativo rivolto al personale neo-dirigente, per rafforzare le skills, tecniche e trasversali, richieste al management regionale. Il percorso formativo prevede la partecipazione a 6 corsi trasversali su competenze tecnico-specialistiche comuni quali i contratti pubblici, il lavoro pubblico e la disciplina contrattuale, la contabilità pubblica, il project management, le competenze digitali e le politiche pubbliche; di questi, i primi due sono stati erogati nel 2023, gli altri quattro saranno erogati nel corso del 2024.

I corsi sono in modalità blended: in parte in Aula, presso la sede del Polo territoriale SNA di Santena e in parte on line, su piattaforma dedicata messa a disposizione della SNA.

A conclusione dei percorsi trasversali comuni, a seguito di una fase di assessment center (metodologia obiettiva, standardizzata e affidabile per rilevare le competenze comportamentali), verranno attivati corsi specifici sulle competenze trasversali. Potranno essere attivati 4-6 corsi secondo i piani di sviluppo individuale.

Formazione di accompagnamento al ruolo (onboarding) per il personale di categoria assunto nel corso dell'anno 2022/2023

Il percorso di formazione per il personale di categoria ha previsto una sessione d'aula atta a fornire una prima opportunità di conoscenza dell'Ente Regione Piemonte e della sua regolamentazione. A seguire, i neo assunti sono stati iscritti a corsi online tematici sui principali applicativi, quali Stilo e Doqui e ai corsi Privacy/GDPR e Cybersecurity.

Formazione di accompagnamento al ruolo (onboarding) per i neo titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

Il progetto di formazione, avviato nel 2023 e che si concluderà nel 2024, è finalizzato a supportare i neo titolari di incarichi di Elevata Qualificazione nel rafforzare le competenze proprie della figura (capacità di risolvere problemi e svolgere i compiti professionali, affrontare aspetti gestionali) e a sviluppare e rafforzare l'attitudine al coordinamento e alla valorizzazione del personale coordinato.

E) Affiancamento programmato per la gestione del turn over

Al fine di incentivare il trasferimento di competenze e conoscenze professionali tra colleghi di maggiore esperienza e i nuovi ingressi, considerando indispensabile la programmazione delle sostituzioni, è necessario evitare di disperdere il valore della conoscenza, della competenza e dell'esperienza, nell'ambito del benessere lavorativo.

A tal fine risulta necessario progettare e implementare un modello strutturato e integrato delle competenze, anche ai fini di una gestione programmata del turn over.

F) Family Audit

La Regione Piemonte ha approvato nel 2022 il Piano Aziendale "Family Audit"³⁴.

Il *Family Audit* è uno strumento di management a disposizione delle organizzazioni che intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire la conciliazione vita e lavoro, le pari opportunità e più in generale il benessere organizzativo; attraverso un processo di analisi sistematica e partecipata, consente all'organizzazione di attuare un Piano aziendale per l'introduzione di interventi strutturali, culturali e comunicativi finalizzati ad innovare ed efficientare i processi organizzativi e le modalità di gestione del personale.

Nel mese di aprile 2023 si è svolto il workshop di direzione iniziale e ha avuto inizio la fase del processo di certificazione, così come previsto dalle Linee Guida; sono stati costituiti Gruppi di lavoro nel rispetto dei requisiti che prevedono che ai lavori partecipino dei lavoratori che garantiscano la raccolta di bisogni e di proposte e che siano rappresentativi il più possibile dell'intera realtà organizzativa e che devono comprendere, tra l'altro, un rappresentante sia del Comitato Unico di Garanzia che delle Organizzazioni sindacali.

Nel corso del 2024 saranno avviate le prime azioni previste nel Piano, quali ad esempio:

- Programmazione incontri di coordinamento tra figure strategiche delle diverse Direzioni.
("Macroambito e Campo d'indagine: Organizzazione del lavoro - Processi di lavoro")
- Programmazione incontri periodici tra il Settore competente e i referenti R.A.P. (Referenti Presenze).
("Macroambito e Campo d'indagine: Organizzazione del lavoro - Orari e permessi")
- Attivazione gruppo lavoro specifico per individuare misure migliorative sul Regolamento Lavoro Agile.

³⁴ Piano approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 5-5545 del 30.8.2022.

("Macroambito e Campo d'indagine: Organizzazione del lavoro - Luoghi di lavoro")

- Monitoraggio qualitativo sull'applicazione del Regolamento sul Lavoro Agile.

("Macroambito e Campo d'indagine: Organizzazione del lavoro - Luoghi di lavoro")

- Attivazione gruppo lavoro specifico per individuare misure migliorative sul Regolamento Lavoro Agile.

("Macroambito e Campo d'indagine: Organizzazione del lavoro - Luoghi di lavoro")

- Richiamo reciproco tra Family Audit e P.A.P.

("Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Strumenti per informazione e comunicazione")

G) Lavoro da remoto

Il 29 maggio 2023 è stato approvato dalla Giunta regionale il Regolamento interno sull'utilizzo del lavoro agile per i dipendenti, entrato in vigore dal 1 luglio 2023. L'introduzione a regime dell'istituto del lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- ✓ introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di un modello gestionale improntato alla flessibilità organizzativa per incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;
- ✓ promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità e dell'autonomia, responsabilizzando il personale e favorendo relazioni fondate sulla fiducia e sul lavoro di squadra;
- ✓ ottimizzare la diffusione di tecnologie e di competenze digitali, anche attraverso un'analisi dei processi ed una sempre maggiore digitalizzazione degli archivi e delle pratiche;
- ✓ facilitare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ✓ promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenza.

Nel corso del 2023 è stata condotta, su tutte le Direzioni regionali, la sperimentazione della piattaforma "MoniCA" (Monitoraggio Coordinato Attività) per le rendicontazioni delle attività svolte dai dipendenti, anche in ottemperanza alle previsioni del Regolamento.

Nel 2024 proseguirà lo sviluppo e il miglioramento della piattaforma anche in relazione ai feedback ricevuti dalle strutture regionali.

H) Sportello per il benessere organizzativo del dipendente

Nel novembre del 2023 è stato pubblicato il bando per affidare a due professionisti esterni l'incarico professionale per la conduzione dello "Sportello per il benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti".

L'attività dei due professionisti, il cui inizio è previsto per il mese di febbraio 2024, è rivolta ai dipendenti, ai dirigenti e ai direttori ed è finalizzata alla gestione di criticità relazionali inerenti il singolo lavoratore e il gruppo di lavoro.

Il servizio consisterà nel sostegno e tutoraggio al ruolo lavorativo, nella consulenza ai dirigenti e ai direttori, nel raccordo e nella collaborazione con le professionalità ed i servizi che all'interno dell'ente Regione Piemonte operano a tutela del personale.

I professionisti svolgeranno altresì attività di sostegno psicologico ai dipendenti, al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa anche in momenti di disagio personale.

Il Consiglio regionale ha inteso partecipare allo sviluppo di una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico e organizzativo, con particolare attenzione all'accompagnamento nei mutamenti organizzativi connessi sia al processo di invecchiamento progressivo del personale e di diminuzione delle risorse umane in servizio attivo, sia alla fase di rilevante trasformazione culturale, strutturale e procedurale, attualmente in atto nella Pubblica Amministrazione, con un'azione che prevede la realizzazione di un servizio utile a contrastare quegli elementi che possono generare disparità, discriminazione, conflittualità, stress e disagio di diversa natura che possono ostacolare la dimensione del benessere organizzativo, anche sotto il profilo della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Pertanto, a seguito di un'indagine di clima somministrata al personale nel corso dell'anno 2023, rilevata la necessità di un intervento di sostegno al ruolo lavorativo, ha predisposto l'attivazione del servizio dello Sportello di ascolto, a cura di professionisti (dal gennaio 2024).

Il servizio consente, in questa prima fase di sperimentazione, di fruire di colloqui individuali ad un numero circoscritto di dipendenti, secondo modalità (in presenza o da remoto) da concordarsi tra il dipendente da supportare e il professionista nell'ambito delle professioni di aiuto e facilitazione. Dopo la fase di sperimentazione, sulla base delle esigenze che emergeranno, sarà possibile mettere a punto le caratteristiche dello sportello e la tipologia di intervento da fare sulla realtà lavorativa del Consiglio regionale.

Lo Sportello d'ascolta si configura come un servizio che può interagire e interfacciarsi con le istituzioni e le professionalità che già operano all'interno del Consiglio regionale e dell'Ente Regione Piemonte (Comitato Unico di Garanzia, Consulente di Fiducia, Medico competente, Settore Tratt. Economico dei Consiglieri, Personale e Organizzazione, Settore Tecnico e Sicurezza).

I) Protocollo di collaborazione in materia di pari opportunità

Predisposizione, entro l'anno 2024, di un Protocollo di collaborazione tra CUG, OIV e gli altri soggetti previsti dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 in materia di pari opportunità.

L) Lavoro agile a regime (Consiglio regionale)

La nuova disciplina del lavoro agile, adottata con circolare del 7 dicembre 2022, orientata al raggiungimento di obiettivi e di risultati, improntata alla flessibilità organizzativa e finalizzata ad un incremento di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, è diventata, nel contempo, un effettivo strumento di realizzazione delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con riferimento al triennio 2024-2026 l'attenzione è ancora rivolta al monitoraggio, inteso sia come rilevazione delle ricadute oggettive della scelta di adottare tale strumento organizzativo (aspettativa di riduzione delle giornate di assenza per malattia, di riduzione dei permessi, di riduzione dei procedimenti disciplinari e del contenzioso) sia alla valorizzazione del miglioramento del clima organizzativo in ottica di incremento della produttività e del coinvolgimento proattivo delle colleghe e dei colleghi nel raggiungimento degli obiettivi strategici connessi al valore pubblico del Consiglio regionale.

Nel corso del 2023 è stata avviata una sperimentazione della piattaforma "MoniCA" (Monitoraggio Coordinato Attività) per la rendicontazione delle attività svolte dai dipendenti, anche in ottemperanza alle previsioni normative.

A tal proposito, durante l'attività svolta in lavoro agile il dipendente è impegnato al conseguimento degli obiettivi e delle attività della scheda Piani di lavoro e degli ulteriori obiettivi che possono essere assegnati nel corso dell'anno. Terminato il periodo di sperimentazione la nuova piattaforma dedicata alla rendicontazione del lavoro svolto in modalità agile è stata estesa dal mese di gennaio 2024 a tutto il personale del Consiglio regionale che svolge attività di lavoro agile, secondo le istruzioni e i tempi di compilazione e di trasmissione previste dalla Circolare prot. n. 28141 del 27/12/2023 "Monitoraggio Coordinato delle Attività (MoniCA)".

In capo al personale dirigente è il controllo delle attività rese in lavoro agile con modalità analoghe a quelle previste per il lavoro in presenza. Il monitoraggio dello svolgimento delle attività, fatto attraverso la verifica della rendicontazione, assicura che tale modalità lavorativa garantisca un elevato livello di servizi in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Negli anni successivi proseguirà lo sviluppo e il miglioramento della piattaforma anche in relazione ai feedback ricevuti dalle strutture regionali.

M) Iniziative connesse alla formazione del personale improntate a contribuire alla cultura del rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere e salvaguardia da qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Consiglio regionale, in ordine alla Direttiva del Consiglio dei Ministri del 29 novembre 2023, in materia di azioni per il superamento della violenza morale o fisica contro le donne, intende promuovere attività formative atte a diffondere una cultura organizzativa radicata sul rispetto della dignità della persona all'interno dell'amministrazione e dei luoghi di lavoro.

Pertanto, trattandosi di un tema culturale, il Consiglio intende sviluppare percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali, quali coordinatori del capitale umano, al personale nel suo complesso per fornire strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie.