

3.2 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2023-2025 - Aggiornamento 2025

Le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure 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, prevede l'attuazione 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 all'anno 2025 - al Piano Triennale di Azioni Positive del triennio 2023-2025, che illustra lo stato di avanzamento delle misure programmate.

A) Iniziativa: Comunicazione

Obiettivo: prosecuzione delle attività di comunicazione con focus sulle azioni positive, al fine di migliorare il benessere lavorativo dei dipendenti, valorizzandole risorse umane, sostenendo e implementando azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio

Azioni:

- promozione della parità di genere nei panel di convegni, seminari, workshop, supportando la campagna europea “No Women No Panel”, iniziativa nata in seno alla Commissione europea con l'obiettivo di garantire una rappresentazione paritaria nei talk e nei dibattiti pubblici. La Regione Piemonte ha sottoscritto il Protocollo di Intesa “No Women No Panel - Senza donne non se ne parla” e si è impegnata a garantire l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, eventi istituzionali e talk, al fine di valorizzare competenze, esperienze e talenti femminili.
- aggiornamento della pagina intranet e dei contenuti inerenti le tematiche del CUG.

Attori Coinvolti: RAI, Comune di Torino, Università e Politecnico di Torino

Beneficiari: Dipendenti della Giunta

B) Iniziativa: Gender Equality Plan (GEP)

Obiettivo: migliorare le politiche di conciliazione vita privata/vita lavorativa, fornire sostegno economico alle famiglie dei dipendenti, identificando le pratiche discriminatorie di genere, in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, secondo gli indirizzi stabiliti con la D.G.R. n. 24-6609 del 21 marzo 2023.

Azioni:

- attuazione di programmi formativi per tutto il personale riguardanti tematiche sulla parità di genere, quali ad es:

- Corso on line “Riforma-Mentis” sulla piattaforma Syllabus in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG). L'iniziativa “Riforma-Mentis” è stata ideata in attuazione del Piano Strategico Nazionale contro la violenza sulle donne, approvato dal Consiglio dei Ministri per dare implementazione alla “Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica”, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro, fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.
- Corso on line “La cultura del rispetto” sulla piattaforma Syllabus. Il corso si articola in due moduli. Il primo è incentrato sulle basi concettuali su cui si fonda l'idea di rispetto così come è stata delineata finora. Vengono trattate le tematiche della comunicazione e della diversità per ampliare gli orizzonti dei gruppi di lavoro. Il secondo modulo applica questi concetti ai principali fenomeni che rendono difficile la vita nelle organizzazioni, che si manifestano con la comunicazione aggressiva, le discriminazioni, sino alla violenza vera e propria. Ne fanno parte due focus sul *burnout* e sulla “leadership gentile”.

Attori Coinvolti: Settore Sviluppo e Capitale umano, Settore Gestione giuridica ed economica del personale,

C) Iniziativa: Mobilità Sostenibile

Obiettivo: promuovere l'uso del trasporto pubblico e migliorare la mobilità sostenibile tra i dipendenti.

Azioni: Le principali iniziative realizzate nel corso del 2024 sono state:

- Agevolazione dell'uso del mezzo pubblico locale anno 2024

L'Amministrazione regionale, con il fine di migliorare la mobilità dei propri dipendenti salvaguardando e valorizzando l'ambiente, ha proseguito l'azione già adottata per il 2023 riguardante una misura di incentivazione dell'uso del trasporto pubblico. A partire dal mese di aprile 2024, ai dipendenti regionali che hanno aderito alla misura, è stato, nuovamente, riconosciuto uno sconto pari al 50% del costo dell'abbonamento annuale al TPL, grazie all'iniziativa di Welfare aziendale avviata da Regione Piemonte e al contributo del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.

Attori Coinvolti: Strutture della Giunta e del Consiglio regionale competenti, Mobility Manager Regionale, Gruppo Trasporti Torinese, Società 5T, Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, dipendenti regionali

Beneficiari: Dipendenti della Giunta e del Consiglio Regionale

D) Iniziativa: Formazione del Personale Neo Assunto

Obiettivo: proseguire anche per l'anno 2024 il percorso di rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali del personale neo-assunto e neo-dirigente.

Azioni: prosecuzione dei corsi di formazione avviati nel 2023

- personale neo-dirigente
- personale neo-assunto delle aree
- personale neo-assunto ai sensi della legge 68/99
- formazione al ruolo per i neo titolari di incarichi di Elevata Qualificazione conclusosi nel 2024
- nel corso dell'anno 2024 è stata organizzata una formazione consistente in 10 incontri di aggiornamento con i referenti RAP delle varie Direzioni regionali; agli incontri hanno partecipato 120 referenti RAP

Attori Coinvolti: Strutture della Giunta, SNA, formatori esterni ed interni, Settore Sviluppo e Capitale umano, Settore Gestione giuridica ed economica del personale

Beneficiari: Dipendenti della Giunta

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) Iniziativa: Family Audit

La Provincia Autonoma di Trento, in qualità di Ente di certificazione dello standard Family Audit ha rilasciato in data 14/02/2024 il certificato Family Audit alla Regione Piemonte.

Lo standard "Family Audit" è uno strumento di certificazione, con relativo marchio, che qualifica un'organizzazione come attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti.

Le organizzazioni certificate "Family Audit", dunque, sono orientate al benessere aziendale dei propri dipendenti, in coerenza con specifici parametri indicati nelle Linee guida del "Family Audit".

Obiettivo: Attuazione interventi finalizzati al mantenimento della certificazione

Azioni:

- implementazione delle azioni previste dal Piano Aziendale approvato con la D.G.R. n 7823 del 4 dicembre 2023 secondo il cronoprogramma indicato.

G) Iniziativa: Lavoro agile e lavoro da remoto

Obiettivo: introdurre soluzioni organizzative flessibili che aumentino l'efficienza e l'efficacia dell'azione

amministrativa, promuovendo l'autonomia del personale e riducendo gli spostamenti casa-lavoro per una migliore sostenibilità ambientale.

Azioni:

Nell'anno 2024 sono stati attivati n. 48 nuovi progetti di telelavoro, di cui:

- n. 36 progetti di telelavoro domiciliare;
- n. 12 progetti di telelavoro a distanza.

Presso la Giunta regionale risultano quindi attivi in totale n. 366 progetti di telelavoro, di cui:

- n. 60 progetti di telelavoro a distanza (19 uomini e 41 donne);
- n. 303 progetti di telelavoro domiciliare (50 uomini e 253 donne).

Dopo l'approvazione del Regolamento sul Lavoro Agile in data 29 maggio 2023, in vigore dal 1 luglio 2023, al fine di favorire la flessibilità organizzativa dei dipendenti, dall'anno 2024 è stata data completa attuazione dell'istituto del lavoro agile.

Nell'anno 2024 i dipendenti che hanno svolto il lavoro agile sono stati in totale n. 1729, di cui:

- n. 1097 dipendenti donne che svolgono lavoro agile;
- n. 632 dipendenti uomini che svolgono lavoro agile.

Nell'ambito del monitoraggio delle attività svolte dai dipendenti, in esito alla sperimentazione della piattaforma "MoniCA" (Monitoraggio Coordinato Attività) e ai feedback ricevuti da parte delle strutture regionali, si sono progettati nell'anno 2024 gli ulteriori sviluppi della piattaforma e se ne è estesa la possibilità di utilizzo a tutti i dipendenti.

Attori Coinvolti: Strutture della Giunta, Settore Gestione giuridica ed economica del personale, Direzione della Giunta Regionale

Beneficiari: Dipendenti della Giunta

H) Iniziativa: Sportello per il benessere organizzativo del dipendente (Giunta Regionale)

Obiettivo: migliorare la qualità della vita lavorativa dei dipendenti, attraverso la gestione delle criticità relazionali, il supporto psicologico e la consulenza al personale dirigente, è stato attivato nell'anno 2024 lo Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte

Azioni: conduzione dello Sportello

Ad aprile 2024 è stato pubblicato l'avviso pubblico per la selezione di 2 professionisti esterni per la conduzione dello "Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte", con contestuale approvazione dei verbali di gara e con l'affidamento dell'incarico (D.D. 18 aprile 2024, n. 204).

A maggio 2024 è diventato operativo lo Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte, condotto da due professionisti esterni incaricati.

L'attività dei due professionisti è rivolta ai dipendenti, ai dirigenti e ai direttori.

L'attività dei professionisti consiste nel supporto al singolo dipendente e/o al gruppo di lavoro che si trovino in difficoltà nella gestione delle relazioni lavorative. I professionisti svolgono altresì attività di sostegno psicologico ai dipendenti al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa anche in momenti di disagio personale.

Attori Coinvolti: Strutture della Giunta, psicologi esterni all'Ente

Beneficiari: Dipendenti della Giunta

I) Sportello di ascolto finalizzato alla promozione del benessere organizzativo (Consiglio Regionale)

Obiettivo: contrastare gli elementi che possono generare disparità, discriminazione, conflittualità, stress e disagio di diversa natura, ostacolando la dimensione del benessere organizzativo, anche sotto il profilo della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

Azioni:

A decorrere dal mese di gennaio 2024 il Consiglio regionale ha attivato il servizio dello Sportello di ascolto, a cura di professionisti di Adler Institute.

È stato somministrato un questionario sul benessere organizzativo a tutto il personale in servizio nel 2023. La

restituzione dei dati raccolti ed elaborati è avvenuta durante un incontro on-line, tenutosi nel mese di dicembre 2024 dagli operatori di Adler Institute e rivolto al personale del Consiglio regionale.

Attori Coinvolti: Dipendenti del Consiglio regionale, psicologi, counsellor, coach e filosofia pratica

Beneficiari: Dipendenti del Consiglio regionale

L) Iniziativa: Lavoro agile a regime (Consiglio regionale)

Obiettivo: incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, promuovendo la flessibilità organizzativa e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il triennio 2024-2026.

Azioni:

Nel 2024, l'adozione del lavoro agile in Consiglio regionale ha previsto il mantenimento degli accordi individuali già sottoscritti per 204 dipendenti di ruolo, a cui si sono aggiunti i 96 accordi, stipulati dall'inizio della XII legislatura, dai dipendenti a tempo determinato con contratto di diritto privato in servizio presso gli Uffici di Comunicazione e i Gruppi Consiliari.

A decorrere dal mese di gennaio 2024, è stata estesa a tutto il personale di ruolo del Consiglio regionale la piattaforma dedicata alla rendicontazione delle attività svolte in modalità agile, denominata procedura MoniCa, cui corrisponde il monitoraggio, in capo ai Responsabili di struttura, fatto attraverso la verifica della rendicontazione medesima, al fine di assicurare il mantenimento di un elevato livello di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Attori: Dipendenti del Consiglio regionale

Beneficiari: Dipendenti del Consiglio regionale

M) Iniziativa: Formazione per il rispetto dei principi di pari opportunità, benessere e prevenzione della violenza (Consiglio)

Obiettivo: promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto della dignità della persona prevenendo episodi di discriminazione, violenza morale o psichica, e garantendo pari opportunità per tutti i lavoratori.

Azioni: È stata programmata e svolta on-line una formazione specifica sulle competenze trasversali (soft skills) attraverso la fruizione da parte dei dipendenti del corso "La forza delle soft skills. Strumenti efficaci per il benessere e l'efficienza nella vita quotidiana e nel lavoro", in adesione 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.

È stata promossa la fruizione del corso "RiFormaMentis" messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla piattaforma Syllabus.

Attori: Dipendenti del Consiglio regionale

Beneficiari: Dipendenti del Consiglio regionale

Aggiornamento delle Azioni Positive del Consiglio Regionale – Piao 2024-2026

Lavoro agile

Il Consiglio regionale, nell'anno 2024, ha rafforzato il modello lavorativo incentrato sul lavoro a distanza e ha maturato un'esperienza circa le misure di monitoraggio, di registrazione e di valorizzazione del tempo di lavoro svolto a distanza tramite l'applicativo MoniCA messo a disposizione del personale sulla piattaforma aziendale.

L'utilizzo di questo strumento ha permesso di effettuare sia una rilevazione delle ricadute oggettive in materia di continuità dell'azione amministrativa, di miglioramento della performance, sia una verifica dell'incremento della produttività e del grado di coinvolgimento proattivo del personale in percorsi di formazione idonei al raggiungimento di obiettivi strategici per l'ente in un'ottica di efficientamento organizzativo e per il miglioramento personale dei dipendenti nello svolgimento delle proprie attività.

A tal proposito, a partire dal 2025, il lavoro agile potrà rivelarsi anche uno strumento importante per coinvolgere e permettere al dipendente di frequentare ed accedere con maggiore autonomia e responsabilità agli interventi formativi, promossi dall'Ente, per il miglioramento delle proprie competenze.

In particolare, l'offerta formativa sarà anche volta ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del clima organizzativo, per questo motivo, sarà implementata con la promozione di percorsi specifici (vedi formazione sulla piattaforma governativa SYLLABUS) messi a disposizione del dipendente per

supportarlo in un processo di innovazione amministrativa.

Sportello d'ascolto

Lo Sportello è stato già attivato e ha operato con un team di professionisti per tutto l'anno 2024. Il team di professionisti ha, inoltre, collaborato con l'amministrazione alla stesura di un questionario di raccolta dati per un'indagine di clima svolta all'interno del Consiglio regionale, i cui risultati sono stati restituiti in occasione di un incontro di approfondimento, tenutosi il 5 dicembre ultimo scorso, che ha visto coinvolto il personale del Consiglio regionale.

In relazione a quanto emerso, si propone di proseguire l'esperienza dello Sportello, messo a disposizione del personale, e di incrementare gli interventi a favore del benessere organizzativo con azioni di team building e proposte formative improntate alla cultura del rispetto per accrescere la consapevolezza dell'importanza della persona nel sistema relazionale e organizzativo dell'ente.

Diffusione e sviluppo di una corretta comunicazione e benessere organizzativo

Nell'ambito delle iniziative di promozione del benessere organizzativo, è necessario contribuire attivamente a sviluppare e a diffondere un buon sistema di comunicazione interna all'Ente, anche, al fine di accrescere il senso di appartenenza producendo un effetto positivo sul clima interno.

Riconoscere l'importanza della comunicazione e dell'ascolto attivo quale strumento efficace per favorire un buon clima aziendale risulta essere fondamentale per il raggiungimento di obiettivi istituzionali e comuni. Per questo, si intende promuovere la partecipazione del personale, in servizio attivo nell'anno, al seminario di direzione che sarà incentrato sugli obiettivi strategici, sui progetti di sviluppo e di innovazione amministrativa del Consiglio regionale e verrà somministrata ai dipendenti un'indagine di clima sul benessere organizzativo.