



**Estratto PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023-2025 di Agenzia Piemonte Lavoro approvato con determinazione
Nr.222 del 29/03/2023**

2.2.2 Pari opportunità ed equilibrio di genere - piano di azioni positive

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025 (PAP), così come prescritto dal D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate Dipartimento della funzione pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Va al riguardo menzionata la Direttiva n. 2/2019, con la quale si stabilisce che le pubbliche amministrazioni hanno il compito di integrare gli obiettivi previsti nel PAP nel ciclo della performance. Nella medesima direzione opera anche la disposizione che introduce il PIAO, il quale prevede un unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell’ente pubblico, compresi i contenuti del Piano delle Azioni Positive integrandoli nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel documento, come ben specificato nell’articolo 3, comma 1, lettera b) del D.M. 132/2022.

Nel PAP 2023 – 2025, di seguito rappresentato, sono individuati i 6 seguenti interventi programmatici, rispetto ai quali sono definiti gli obiettivi ed indicate le azioni necessarie per raggiungere gli stessi:

- a) informazione e promozione dell’attività e del ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG);
- b) conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- c) formazione;
- d) stress lavoro-correlato e benessere organizzativo;
- e) diffusione delle informazioni e delle iniziative messe in atto sui temi di pari opportunità;
- f) sviluppo di carriera e professionale.

Gli Obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive

Interventi Programmatici	Obiettivi	Azioni
<p><i>A. Informazione e Promozione dell'attività e del ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità</i></p>	<p>Garantire il coinvolgimento del CUG nei momenti strategici e decisionali di definizione delle politiche per il personale. Garantire altresì la conoscenza al personale dei documenti elaborati dal CUG e/o condivisi con l'amministrazione. Stabilire rapporti formali con gli organismi esterni di rilievo (es: altri CUG, Forum nazionale della rete dei CUG, Consigliera di parità).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - supportare l'attività del CUG mettendo a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti; - prevedere specifici momenti formativi in merito al codice etico e al codice di comportamento, in coerenza con le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001; - promuovere la conoscenza del CUG e delle sue azioni all'interno dell'organizzazione di Agenzia ivi compresa la normativa di competenza; - garantire ai componenti del CUG percorsi di aggiornamento e approfondimento sulle materie afferenti al Comitato unico; - organizzare almeno un evento annuale destinato a illustrare al personale di Agenzia l'attività del CUG; - gestire le pagine web Intranet e pubbliche dedicate al CUG pubblicando documenti informativi per il personale che raccontino il lavoro del CUG, da aggiornare periodicamente; - elaborare articoli ed eventi

		<p>divulgativi nonché formativi sulle attività del CUG;</p> <ul style="list-style-type: none"> - diffondere tra il personale dipendente il magazine “La voce dei CUG” e analogo materiale informativo sul tema; - diffondere tra il personale dipendente eventuali opportunità di formazione sui temi della valorizzazione del personale, lotta alle discriminazioni e parità di genere.
B. Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	<p>Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all’interno dell’organizzazione e della vita privata familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi. Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell’Unione europea, negli ultimi anni è aumentata l’attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.</p> <p>Un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produce</p>	<p>In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale familiare e lavorativa, Agenzia Piemonte Lavoro si impegna ad applicare i diversi istituti di flessibilità dell’orario di lavoro previsti dalla contrattazione nazionale e decentrata.</p> <p>L’obiettivo dell’Ente è quello di favorire l’equilibrio e la conciliazione, pertanto, si intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - agevolare il personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es. cura di familiari malati), con particolare attenzione ai nuclei monogenitoriali, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell’Ente; - valorizzare il personale della

	<p>maggior responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complici da un lato la pandemia e la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, il posticipo dell'età pensionabile e dell'erogazione del TFR, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.</p>	<p>Pubblica Amministrazione attraverso una logica basata sul risultato e non sul controllo, implementando le misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di una organizzazione flessibile, nel rispetto della produttività e della competitività aziendale;</p> <ul style="list-style-type: none"> - monitorare le modalità di applicazione del lavoro <i>smart working</i>.
<p>C. Formazione</p>	<p>Consentire le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente e nei limiti delle previsioni di bilancio, consentano a tutti e tutte le dipendenti di acquisire e sviluppare, nell'arco del triennio, la propria crescita professionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando, laddove possibile, il ricorso alla modalità <i>e-learning</i>. - assicurare la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni - approvare un piano di formazione – a cui Agenzia attribuisce un valore

		<p>strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane – che concili le esigenze dell’Amministrazione e delle/i dipendenti, consentendo a tutti uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere.</p>
<p>D. Stress lavoro-correlato e benessere organizzativo</p>	<p>Favorire il benessere delle persone in rapporto al proprio contesto lavorativo, ed in particolare in relazione ai rapporti interpersonali, professionali, organizzativi, al proprio ruolo, ai compiti da realizzare nonché alle regole e procedure da osservare e ai processi di cambiamento e sviluppo professionale ed organizzativo.</p> <p>Dare completa attuazione al documento di valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale e rilevata attraverso la compilazione di questionari e colloqui per gruppi omogenei, secondo le indicazioni del protocollo INAIL vigente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - avviare la valutazione del clima e del benessere organizzativo percepito da parte dei lavoratori, attraverso la compilazione del questionario sullo Stress Lavoro Correlato (SLC), ai sensi del D.lgs. 81/2008; - usufruire del servizio di ascolto, già attivato dalla Direzione, quale efficace strumento a disposizione dei dipendenti per individuare strategie riparatorie in grado di contrastare la condizione stressogena; - progettare un servizio per la prevenzione di eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione anche alla luce della recente legislazione e stante l’entrata in vigore della Convenzione ILO (International Labour Organization) n.190 ai sensi della legge 4 del 15 gennaio 2021; - tutelare la dignità e il benessere sul luogo di lavoro anche attraverso l’adozione del codice di condotta

		<p>per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche (antimobbing);</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizzare attività per la promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale e la situazione di emergenza sanitaria vigente.
<p>E. Diffusione delle informazioni e delle iniziative messe in atto sui temi di pari opportunità.</p>	<p>Promuovere la cultura del rispetto e delle pari opportunità nonché promuovere un'equa rappresentatività di genere nelle attività dell'Ente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - promuovere lo scambio e il confronto con i lavoratori, promuovendo l'invio al CUG di osservazioni, suggerimenti o anche segnalazioni di eventuali problemi riscontrati o situazioni non conformi agli obiettivi del presente documento, in modo da poter mettere in atto azioni correttive e tendere a un miglioramento costante; - promuovere presso l'Amministrazione la stesura del "Bilancio di genere"; - garantire ampia diffusione del presente Piano triennale delle Azioni Positive, in un'ottica di massima condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate.
<p>F. Sviluppo di carriera e professionale.</p>	<p>Compatibilmente con le normative relative agli sviluppi di carriera, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale apicale tra uomini e</p>	<ul style="list-style-type: none"> - creare un ambiente di lavoro stimolante e proiettato al miglioramento delle performance dell'ente; - incentivare logiche che valorizzino i

	donne.	dipendenti meritevoli, attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
--	--------	--

L'impegno che Agenzia Piemonte Lavoro si assume con l'adozione del Piano triennale di Azioni Positive è di offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori uno strumento di prevenzione di situazioni di malessere e disagio nel contesto lavorativo. Questa programmazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance. Viene stabilito, pertanto, il principio secondo cui un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Agenzia ha inserito pertanto obiettivi in relazione al tema di pari opportunità ed al benessere organizzativo all'interno del Piano performance 2023-2025 esplicitando il collegamento di quest'ultimo con il Piano triennale di azioni positive da cui si articolano i seguenti piani operativi mediante:

- il servizio di ascolto psicologico volto al benessere dei dipendenti;
- il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG), la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Ai suddetti organi sono collegati gli obiettivi esecutivi che intendono, sia supportare, orientare e fornire opportunità di confronto/accompagnamento a tutti i dipendenti, per affrontare più efficacemente le fisiologiche e/o patologiche fasi di transizione, mobilità, sviluppo e conflitto, sia prevenire il rischio di danni individuali sul piano psicosociale attraverso i colloqui di supporto.

Il CUG oltre a perseguire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e le pari opportunità, intende avvalersi di sondaggi/censimenti a tutto il personale per rispondere a specifiche richieste, nonché alle effettive esigenze espresse dai dipendenti.

Il presente Piano 2023-2025 rappresenta l'aggiornamento del PAP 2021-2023 così come previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante le *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, ed è costruito in logica di scorrimento, con attualizzazione di anno in anno.

La scelta delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale di Agenzia. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi costituiscono un riferimento

fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

Attraverso questo strumento, Agenzia intende:

- garantire la parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- incentivare la conciliazione tempi vita – lavoro;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

La comunità internazionale ha inoltre recentemente stabilito che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro non possono più essere tollerate e devono essere eliminate. Il 21 giugno 2019, la Conferenza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato la Dichiarazione del Centenario dell'OIL sul Futuro del Lavoro, esprimendo un chiaro impegno per un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Lo stesso giorno, essa ha assunto questo impegno adottando la Convenzione n. 190/2019 sulla violenza e le molestie e la relativa Raccomandazione n. 206/2019.

Il presente PAP rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio a piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, i cui interventi si pongono in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il PAP 2023-2025, elaborato su una direttrice di continuità con le strategie dei precedenti piani triennali e con le azioni avviate, è stato predisposto con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Il documento si articola in tre sezioni:

- quadro normativo di riferimento;
- analisi di contesto: descrizione statistica del personale di Agenzia al 31 dicembre 2022, che rappresenta la platea dei destinatari delle azioni positive intraprese nel corso dell'anno e da pianificare per il successivo triennio;
- Piano delle azioni positive 2023-2025: individuazione degli obiettivi e delle azioni positive necessarie per il loro perseguimento.

Quadro normativo di riferimento

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo fornisce una serie di strumenti:

- L. 10 aprile 1991, n. 125, recante *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*, ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del *“Codice delle pari opportunità”*, ha introdotto le azioni positive ai fini della realizzazione di una parità sostanziale;
- D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, hanno esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- art. 7 del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante *“Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento e i principi di cui al d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”* e alla L.10 aprile 1991 n.125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*. L'art. 42 *“Adozione e finalità delle azioni positive”* di detto decreto, specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e prevede all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali e in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure *“speciali”*, in quanto non generali ma specifiche ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e *“temporanee”* in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

– La Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE, evidenzia l’importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva pone obiettivi di attuazione completa delle disposizioni normative vigenti, di facilitazione dell’aumento della presenza di donne in posizioni apicali e di sviluppo di *best practice*, di orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane grazie a specifiche linee di azione.

– Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità nella gestione del ciclo della performance, a partire dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che deve prevedere anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, l’art. 7 esplicita che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”* allargando l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, quali a esempio gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

L’art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede l’istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

– La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

- Il D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”* con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- A ciò si aggiunge il D.Lgs. 30 giugno 2022 n.105 relativo al congedo di paternità obbligatorio e alla modifica dei congedi parentali.
- Inoltre, l’art. 28, comma 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha reso esplicito l’obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.
- Il D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l’art. 38 septies, *“Bilancio di genere”* nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato *“un’apposita sperimentazione dell’adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”*.
- La Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento europeo recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”*, auspica l’avvio di un processo di riorganizzazione volto all’equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento di livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.
- A tal riguardo la Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri n. 3/2017 reca indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della L. 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole per l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

- Inoltre, la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega in materia di pari opportunità, n. 2/2019 del 26 giugno 2019, reca misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.
- Recentemente, ovvero il 29 ottobre 2022, l’Italia ha completato il processo di ratifica della Convenzione OIL del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) ¹ e la relativa Raccomandazione n. 206, ai sensi della legge 4 del 15 gennaio 2021. La ratifica del Governo italiano rappresenta un passo importante per rafforzare le misure adottate a livello nazionale in materia di prevenzione e contrasto della violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Analisi di contesto

Agenzia Piemonte Lavoro con determina n. 211 del 23 marzo 2022 ha provveduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, valorizzare il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il nuovo CUG si è insediato il 06 maggio 2022.

La seguente tavola rappresenta una “fotografia” delle dipendenti e dei dipendenti al 31 dicembre 2022: il personale di Agenzia Piemonte Lavoro è pari a 683 unità, inclusi i lavoratori in distacco per la Regione Piemonte e i contratti di formazione lavoro con 31 sedi e 13 antenne distribuite sull’intero territorio regionale suddiviso in n. 4 quadranti. (Tabella 3):

Quadrante	Ente appartenenza	Totale	A	B	C	D	DIRETTORE	DIRIGENTE
DIREZIONE	Totale	141		6	79	52	1	3
	REGIONE PIEMONTE	12		2	7	1		2
	APL	129		4	72	51	1	1
CMTO	Totale	295	3	17	202	73		
	REGIONE PIEMONTE	93	3	12	67	11		
	APL	202		5	135	62		
NORD EST	Totale	85		8	48	29		
	REGIONE PIEMONTE	6		3	2	1		
	APL	79		5	46	28		
SUD EST	Totale	91		10	52	29		
	REGIONE PIEMONTE	42		9	20	13		
	APL	49		1	32	16		
SUD OVEST	Totale	71		15	39	17		
	REGIONE PIEMONTE	38		15	16	7		
	APL	33			23	10		
Totale		683	3	56	420	200	1	3

Tabella 3 – Ripartizione per categoria ed area geografica del personale al 31/12/2022

¹ https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_825451/lang--it/index.htm

CATEGORIE	FASCE DI ETÀ'						TOTALE	% su categoria	
	<= 25	25 - 35	35 - 45	45 - 55	55 - 65	>=65			
A	F	0	0	1	2	0	0	3	0%
	M	0	0	1	2	0	0	3	100%
B	F	0	1	4	23	23	5	56	70%
	M	0	1	2	7	6	1	17	30%
C	F	10	107	69	129	102	3	420	76%
	M	6	80	53	97	82	3	321	24%
D	F	1	55	21	44	25	0	146	73%
	M	1	38	14	38	16	0	107	27%
D con PO	F	0	3	9	24	16	2	54	70%
	M	0	1	8	15	14	0	38	30%
Direttore / Dirigente	F	0	0	0	1	2	1	4	25%
	M	0	0	0	1	0	0	1	75%
Totale complessivo	F	11	166	104	223	168	11	683	74%
	M	7	119	77	167	129	7	506	26%

Tabella 4 – Dipendenti di Agenzia e regionali al 31/12/2022

La distribuzione per fasce di età evidenzia una distribuzione quasi omogenea, se si escludono i minori di 25 anni e i maggiori di 65 prossimi alla quiescenza.

Le fasce di età 25 - 35 e 55 – 65 sono quelle maggiormente bilanciate raggiungendo quasi il pieno pareggio, mentre la fascia di popolazione lavorativa più numerosa è quella fra 45 e 55 anni (32% sul totale) (Tabella 4)

Si osserva un’ampia prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 74% del totale, con la sola eccezione del personale di categoria A, nella quale gli uomini sono invece la totalità. (Tabella5)

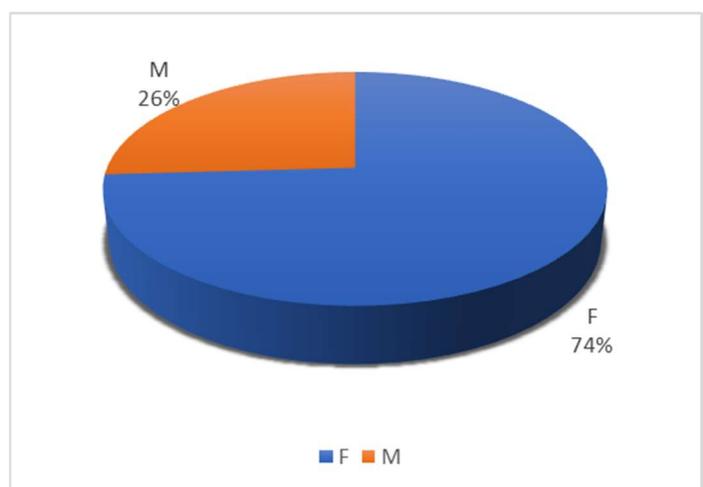


Tabella 5 - Personale suddiviso per genere al 31/12/2022

Osservando la distribuzione per età, il rapporto tra uomini e donne appare meno sbilanciato per le classi di età 25 -35 (28 % di uomini) e 35 - 45 (26 % di uomini), se si escludono le fasce <25 anni e >65 anni. (Tabella 6)

Le classi con più presenza femminile sono 45 - 55 (25% di uomini) e 55 - 65 (23% di uomini).

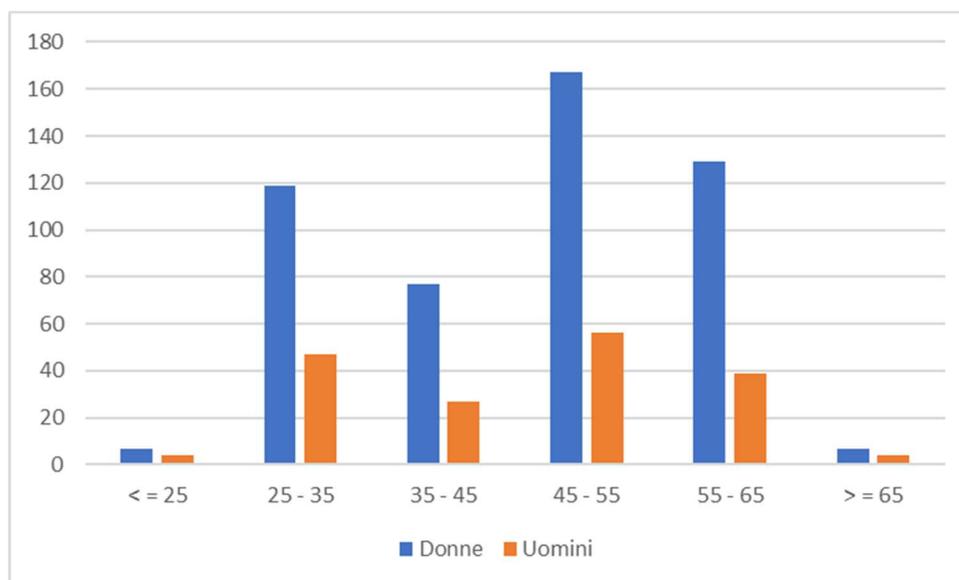


Tabella 6 - Personale suddiviso per genere e classi d'età al 31/12/2022

Misure di conciliazione

Se si analizza la fruizione delle misure di conciliazione dei tempi vita lavoro nel corso dell'anno 2022, solo il 9,81% del personale dell'Ente ha usufruito del part-time e il 3,51% del telelavoro. Le maggiori fruitrici di part-time sono state le donne, che rappresentano l'88% del personale, come anche nell'utilizzo del telelavoro, dove la quota di donne fruitrici è stata pari al 79%. (Tabella 7)

Sono altresì previste forme di flessibilità dell'orario di lavoro che possono essere utilizzate, da parte del personale, giornalmente sia in entrata che in uscita nelle fasce definite, secondo i modelli orari e le sedi di lavoro, con il solo vincolo dell'espletamento dell'orario minimo giornaliero e del rispetto delle fasce orarie di compresenza.

Dall'analisi dei dati relativi all'utilizzo dei congedi parentali emerge come le donne facciano un maggior utilizzo di tali istituti rappresentando l'80% di coloro che richiedono permessi giornalieri per congedi parentali ed il

78% per permessi orari. Al contrario, gli uomini ne usufruiscono in maniera molto contenuta per una media del 20%. (Tabella 8)

Per quanto riguarda permessi con fini assistenziali si delinea un quadro analogo nel quale in media l'80% delle donne usufruiscono di permessi giornalieri e orari di cui alla L.104/1992, al contrario degli uomini che ne usufruiscono in media il 20%. (Tabella 8)

Questo conferma l'esigenza di garantire forme di lavoro flessibile che permettano la conciliazione dell'attività lavorativa con situazioni personali o familiari meritevoli di tutela e garantendo così una piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

A tal riguardo, al fine di promuovere e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti ed il benessere organizzativo degli stessi, è ad oggi stata prorogata la prestazione lavorativa in modalità agile in conformità alle prescrizioni stabilite dall'Ente, favorendo così anche la rotazione del personale in modo da assicurare un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza.

È dunque evidente un utilizzo preponderante di tale strumento da parte del personale in cui le donne si confermano essere le principali fruitrici con il 76 % tra i dipendenti che ne usufruiscono. (Tabella 7)

Tipo Misura conciliazione	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	% sul totale del personale
Part time	59	88,06%	8	12%	67	9,81%
Telelavoro	19	79,17%	5	21%	24	3,51%
Lavoro Agile	358	76,01%	113	24%	471	68,96%

Tabella 7 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere

Congedi parentali e Permessi	UOMINI		DONNE		Totale	
	Valori	%	Valori	%	Valori	% sul totale del personale
Permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	14	25%	42	75%	56	8%
Permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4	12%	29	88%	33	5%
Permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	20%	49	80%	61	9%
Permessi orari per congedi parentali fruiti	2	22%	7	78%	9	1%
Altro*	7	18%	33	83%	40	6%
Totale	39	20%	160	80%	199	29%

* Astensione facoltativa 1° mese - figlio < 6 anni - L.53/2000 -Astensione facoltativa 2°-6° mese - figlio < 6 anni - L.53/2000 - Astensione facoltativa 7° - 11° mese - figlio>6<12anni - - reddito<=2,5 imp. minimo di pension - Astensione facoltativa ad Ore 2°-6° mese - figlio < 6 anni - L.53/2000 - Congedo per cure invalidi retribuito (ex art. 7 D.lgs. 119/2011) -Congedo retrib. assist. disabili gravi - art 42- 5 d.lgs. 151/2001 - L. 53 Gravi motivi no retr. art.4 c. 2

Tabella 8 – Fruizione dei congedi parentali e permessi per genere

Nel 2021 è stata effettuata una prima valutazione del rischio stress lavoro correlato e *survey* sullo smart – working. L’indagine effettuata ha coinvolto tutti i lavoratori in forma anonima. La metodologia adottata si è avvalsa dell’applicazione del metodo INAIL integrata con una parte consistente dedicata all’esperienza in smart-working. Nel complesso i risultati sulla percezione all’interno di Agenzia Piemonte Lavoro dello stress lavoro correlato e del clima sono stati positivi, in particolar modo per quanto riguarda la chiarezza del proprio ruolo e la qualità delle relazioni interpersonali: ne deriva la percezione di un ente in cui si sta bene, caratterizzato da una direzione in grado di alimentare la collaborazione e la motivazione, garantendo un costante supporto.

L’area che ha registrato il valore medio inferiore rispetto alle altre aree INAIL indagate è quella relativa il cambiamento, inteso come la sensazione di essere coinvolti ed informati nelle decisioni e nei cambiamenti organizzativi, risultato determinato anche dalla introduzione di nuove e numerose risorse umane, che hanno ringiovanito anagraficamente l’Ente. Un ulteriore aspetto che potrà beneficiare di interventi migliorativi relativi all’adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti quali ad esempio la possibilità di accedere a wi-fi stabili e la dotazione di computer aggiornati che consentano l’utilizzo dei diversi applicativi. Per quanto riguarda la valutazione dell’esperienza in smart working, i risultati mostrano che sia i collaboratori che i responsabili si sono espressi in modo favorevole su tutte le dimensioni indagate.

L’esperienza è stata vissuta in maniera positiva, sia dal punto di vista del rapporto con l’organizzazione del lavoro, sia dal punto di vista dell’innalzamento della qualità della vita in generale. Non si rilevano infatti aspetti che abbiano intralciato il corretto compimento delle attività lavorative, né tantomeno che abbiano precluso la possibilità di mantenere viva la relazione fra colleghi e responsabili anche a distanza.

Pertanto, al fine di consentire una maggiore visibilità ai dipendenti verranno aggiornati periodicamente i contenuti della Intranet aziendale utili garantire una maggiore diffusione delle informazioni rispetto ai cambiamenti organizzativi e alla conciliazione vita-lavoro per incrementare il senso di inclusione e il coinvolgimento dei lavoratori nei processi di trasformazione interni all’Ente.

Le modalità di coinvolgimento possono essere diversificate a seconda dell’obiettivo della comunicazione e agevolate dalla molteplicità di strumenti di cui l’Ente può disporre.

Il servizio di ascolto, già attivato dalla Direzione per potenziare la cultura organizzativa ispirata al rispetto e alla valorizzazione delle persone, è uno strumento efficace per diffondere fiducia e senso di appartenenza, capace di influenzare positivamente la qualità delle relazioni dei comportamenti professionali e dei risultati organizzativi.

Le ragioni della introduzione di un servizio di ascolto nelle organizzazioni sono anche da ricondurre alla crescente attenzione della società, degli stakeholder e del management per il benessere psicologico dei dipendenti (in base a principi di etica organizzativa, di inclusione, di responsabilità sociale).

Piano delle azioni positive 2023-2025

Obiettivo 1

Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, avvalendosi del contributo dei componenti CUG

Azioni

- Mettere a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti.
- Prevedere specifici momenti formativi in merito al codice etico e al codice di comportamento, in coerenza con le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001.
- Promuovere la conoscenza del CUG e delle sue azioni all'interno dell'organizzazione di Agenzia ivi compresa la normativa di competenza, organizzando altresì almeno un evento/anno destinato a illustrare al personale l'attività del CUG.
- Garantire ai componenti del CUG percorsi di aggiornamento e approfondimento sulle materie afferenti al Comitato unico.
- Gestire le pagine web Intranet e pubbliche dedicate al CUG pubblicando documenti informativi per il personale che raccontino il lavoro del CUG, da aggiornare periodicamente.
- Elaborare articoli ed eventi divulgativi nonché formativi sulle attività del CUG.
- Diffondere tra il personale "La voce dei CUG" e altre informazioni ricevute dalla rete dei CUG.
- Diffondere tra il personale eventuali opportunità di formazione sui temi della valorizzazione del personale, lotta alle discriminazioni e parità di genere.

Obiettivo 2

Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia, anche attraverso l'istituto dello smart working

Azioni

- Agevolare il personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche a particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente.

- valorizzare il personale della Pubblica Amministrazione attraverso una logica basata sul risultato e non sul controllo, implementando le misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di una organizzazione flessibile, nel rispetto della produttività e della competitività aziendale.
- agevolare la conciliazione dei tempi vita - lavoro attraverso l'applicazione dello smart working, gestendo in maniera autonoma e flessibile gli orari di lavoro per la riduzione/eliminazione del tempo utilizzato nello spostamento casa / sede di lavoro.

Obiettivo 3

Programmare attività formative dirette a tutto il personale che consentano la crescita professionale delle dipendenti e dei dipendenti, rispettando le pari opportunità

Azioni

- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando, laddove possibile, il ricorso alla modalità e-learning.
- Assicurare la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni.
- Approvare un piano di formazione – a cui Agenzia attribuisce un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane – che concili le esigenze dell'amministrazione e delle/i dipendenti, consentendo a tutti uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere.

Obiettivo 4

Promuovere la salute dei dipendenti e il benessere organizzativo

Azioni

- Avviare la valutazione periodica del clima e del benessere organizzativo percepito da parte dei lavoratori, attraverso la compilazione del questionario sullo Stress Lavoro Correlato (SLC), ai sensi del D.lgs. 81/2008. Tutti i lavoratori riceveranno il link ad un sito dedicato con:
 - Video introduttivo con la presentazione dell'iniziativa, spiegazione del questionario e delle modalità di compilazione;

- Testo introduttivo e di dettaglio sulle modalità di compilazione del questionario anonimo;
 - Test di valutazione stress lavoro correlato;
 - Report di valutazione dei risultati distinguendo i lavoratori per gruppi omogenei, con particolare attenzione ai fattori che rappresentano l'insieme delle variabili soggettive che rendono le persone più o meno sensibili a certe tipologie di fattori stressanti piuttosto che ad altri. Le variabili soggettive devono essere considerate all'interno del processo di misurazione del rischio stress lavoro-correlato, evidenziando l'importanza di valutare insieme ai lavoratori e/o ai loro rappresentanti le più adeguate misure di prevenzione.
- Usufruire del servizio di ascolto, già attivato dalla Direzione, quale efficace strumento a disposizione dei dipendenti per individuare strategie riparatorie e che contrastino la condizione stressogena tra le quali:
- Favorire il benessere delle persone in rapporto al proprio contesto lavorativo, e in particolare rispetto a:
 - relazioni interpersonali, professionali, organizzative al proprio ruolo e ai compiti da realizzare;
 - regole e procedure da osservare
 - processi di cambiamento e sviluppo professionale e organizzativo; in corso contribuendo in tal modo alla tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti;
 - Supportare e sostenere i dipendenti negli eventuali momenti di difficoltà personale connessi alla situazione lavorativa;
 - Prevenire il rischio di danni individuali sul piano psicosociale;
 - Aiutare i propri dipendenti ad individuare e riconoscere le ragioni dell'eventuale disagio, e ad esprimerlo nelle modalità contestualmente più opportune ed efficaci, anche mediante la formulazione di specifiche ipotesi di azione individuale e/o di intervento organizzativo.
- Progettare un servizio per la prevenzione di eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione anche alla luce della

- recente legislazione e stante l'entrata in vigore della convenzione ILO (International Labour Organization) n.190 ai sensi della legge 4 del 15 gennaio 2021;
- Tutelare la dignità e il benessere sul luogo di lavoro anche attraverso l'adozione del codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche (antimobbing);
 - Realizzare attività per la promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale.

Obiettivo 5

Comunicazione e diffusione delle informazioni e delle iniziative messe in atto sui temi di pari opportunità

Azioni

- Promuovere lo scambio e il confronto con i lavoratori, agevolando l'invio al CUG di osservazioni, suggerimenti o anche segnalazioni di eventuali problemi riscontrati o situazioni non conformi agli obiettivi del presente documento, in modo da poter mettere in atto azioni correttive e tendere a un miglioramento costante;
- Promuovere presso l'Amministrazione la stesura del "Bilancio di genere";
- Garantire ampia diffusione del presente Piano triennale delle Azioni Positive, in un'ottica di massima condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate.

Obiettivo 6

Fornire pari opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità al personale di genere maschile e femminile, nel quadro delle disposizioni normative in tema di progressioni e di incentivi

Azioni

- Creare un ambiente di lavoro stimolante e proiettato al miglioramento delle performance dell'ente.
- Incentivare logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.