

P.A.P. - PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER IL PERIODO 2021/2023

PREMESSE

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in numerosi interventi normativi, adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario, volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Sul tema è intervenuta la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità. La direttiva ha la finalità di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti e di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Nella direttiva è precisato che la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La citata direttiva 2/2019 illustra le concrete linee d'azione a cui si devono attenere le pubbliche amministrazioni per raggiungere le finalità perseguite dalla direttiva stessa, facendo specifico riferimento ai seguenti ambiti di intervento: prevenzione e rimozione delle discriminazioni, politiche di reclutamento e gestione del personale, organizzazione del lavoro, formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità. Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, in particolare, la direttiva afferma che le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Con specifico riferimento ai Piani triennali delle azioni positive, la direttiva n. 2/2019 prevede l'aggiornamento annuale degli stessi in ragione del collegamento col ciclo della performance.

Alla luce di tutto quanto sopra richiamato, si procede all'aggiornamento del vigente Piano triennale di Azioni Positive (PAP), definendo le azioni positive per il triennio 2021/2023.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il presente Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2021-2023, che aggiorna il vigente PAP 2020-2022, è frutto di un lavoro di collaborazione con il CUG dell'Agenzia.

Il PAP 2021-2023, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale ed in continuità con il piano precedente, conferma l'attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere, della conciliazione vita-lavoro e del benessere lavorativo.

Nel Piano sono state riproposte le azioni già presenti nel precedente PAP 2020-2022. Alcune azioni sono state semplicemente confermate, altre aggiornate in relazione agli interventi attuati nel 2020, altre integrate con nuovi interventi attuativi, per altre infine sono stati aggiornati i tempi di attuazione, laddove necessario.

Al fondo del paragrafo si riporta una tabella che descrive il raccordo tra le Azioni del PAP 2020-2022 e quelle del PAP 2021-2023.

In particolare si evidenzia che l'Azione n. 5.1 dell'ambito di intervento 5 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Telelavoro e smart working", che prevede l'attivazione delle postazioni di smart working messe a bando nel 2019, ripropone integralmente l'Azione n. 5 del precedente PAP 2020-2022, posticipando i tempi di attuazione dall'anno 2020 all'anno 2021 qualora non siano più vigenti le disposizioni emergenziali COVID 19.

L'Azione non ha potuto avere attuazione nell'anno 2020 in quanto, per il perdurare dello stato emergenziale COVID 19, lo smart working con procedura semplificata è stata la modalità di svolgimento ordinaria della prestazione di lavoro in Agenzia.

Si evidenzia, inoltre, come già sottolineato nella Relazione introduttiva al precedente PAP, che l'Agenzia negli ultimi anni è stata interessata da importanti cambiamenti.

In particolare, per effetto delle modifiche apportate dalla L.R. Piemonte il 27 gennaio 2015, n. 1 e dalla L.R. Piemonte 14 maggio 2015, n. 9 alla L.R. Piemonte 4 gennaio 2000 n° 1, l'Agenzia ha ampliato a tutto il territorio regionale la propria competenza in materia di trasporto pubblico locale acquisendo così l'attuale denominazione di Agenzia della mobilità piemontese.

La Legge Regionale n.23 del 29/10/2015 all'art.3 comma 10, d'altra parte, ha previsto che l'Agenzia si avvalga del personale delle Province e delle Città Metropolitane per la gestione delle funzioni in materia di TPL con apposite convenzioni tra gli Enti.

L'Agenzia, in attuazione delle convenzioni sottoscritte e di quelle sottoscrivende, si avvale e si avvarrà di personale distaccato e comandato dagli enti consorziati e, in particolare, dalla Regione Piemonte, dalla Città Metropolitana e dalle Province.

Il presente Piano, pertanto, in continuità col precedente, da un lato conferma nell'ambito del benessere organizzativo la previsione di attivare, in via sperimentale, la figura della consigliera di fiducia con l'intento di affrontare eventuali criticità collegate anche all'aumento considerevole del carico di lavoro per il personale dell'ente, dall'altro prevede azioni formative/informative volte a quei soggetti di cui si avvale l'Agenzia in virtù delle convenzioni al fine di favorirne un rapido ed efficace inserimento nella propria attività.

TABELLA DI RACCORDO PAP 2021-2023 E PAP 2020-2022

PAP 2021-2023		DESCRIZIONE RACCORDO CON AZIONI PAP 2020-2022
Ambito d'azione	Azioni da realizzare	
1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	Azione 1.1	completa l'Azione n. 1 PAP 2020-2022
	Azione 1.2	Integra l'Azione n. 1 PAP 2020-2022
2. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE	Azione 2.1	continua l'Azione n. 2 PAP 2020-2022
	Azione 2.2	implementa l'Azione n. 2 PAP 2020-2022

3. INFORMAZIONE IN MATERIA DI "PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE"	Azione 3.1	continua l'Azione n. 3 PAP 2020-2022
4. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIA	Azione 4.1	azione che conferma l'Azione n. 4 PAP 2020-2022, estendendone i tempi di attuazione
5. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – TELELAVORO E SMART WORKING	Azione 5.1	azione che conferma l'Azione n. 5 PAP 2020-2022, posticipandone i tempi di attuazione
6. FORMAZIONE DEL PERSONALE	Azione 6.1	continua l'Azione n. 6 PAP 2020-2022
	Azione 6.2	continua l'Azione n. 6 PAP 2020-2022
	Azione 6.3	implementa l'Azione n. 6 PAP 2020-2022
7. BENESSERE ORGANIZZATIVO	Azione 7.1	azione che conferma l'Azione n. 7 PAP 2020-2022
8. PARERE CONSULTIVO DEL CUG	Azione 8.1	azione che conferma l'Azione n. 8 PAP 2020-2022

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'AGENZIA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente dell'Agenzia viene fatta prendendo come riferimento la data del 31/12/2020. Tutto il personale dipendente in servizio è assunto con rapporto a tempo indeterminato.

Tabella 1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E TIPO DI PRESENZA NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO:

Categoria-Livello	Uomini Tempo pieno	Uomini Part time < 50%	Uomini Part time > 50%	Donne Tempo pieno	Donne Part time < 50%	Donne Part time > 50%	Totale complessivo
C2	1						1
C5				1			1
C6				1			1
D1				1			1
D5	5			2			7
D6	1					1	2
D7	4			2			6
Totale complessivo	11			7		1	19

A questi va aggiunto n. 1 dirigente uomo a tempo indeterminato.

Tabella 2 POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Alta professionalità	10	100%	4	50%	14	78%
Specifica Responsabilità	0	0%	4	50%	4	22%
Totale personale	10	100%	8	100%	18	100%
% sul personale complessivo*	11	91%	8	100%	19	95%

*il personale complessivo è composto dalla somma delle seguenti Categorie: D, C.

Tabella 3 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per	
	Retribuzione netta media*	Retribuzione netta media*	Valori assoluti	%
D	44.019	36.979	7.039	19%
C	23.538	28.202	4.664	17%
Totale personale	48.043	34.472	13.572	39%
% sul personale complessivo**	70%	30%		100%

*Per retribuzione media netta si intende lo stipendio medio lordo (che comprende le voci fisse, le indennità e le voci accessorie compreso lo straordinario), al netto degli oneri previdenziali ed assistenziali.

**Percentuale sulla retribuzione complessiva di uomini e donne a tempo pieno in servizio per tutti i mesi nel corso dell'anno, compreso il dirigente.

Tabella 4 FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)				4		4	2%							
Aggiornamento professionale				40		40	17%		40	40	40		120	48%
Competenze manageriali/Relazionali										40			40	16%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (Anticorruzione)			42	148	4	194	82%		4	80	8		92	37%
Totale ore			42	192	4	238			44	160	48		252	
Totale ore %			18%	81%	2%		100%		17%	63%	19%			100%

Tabella 5 - ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Tasso di assenze	13%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	0%
Tasso di infortuni (<i>ore di infortunio/ore lavorabili</i>)	1,17%
% di dipendenti assunto a tempo indeterminato <i>Percentuale calcolata sui presenti al 31/12/2020</i>	100%

Tabella 6 - ANALISI DI GENERE

% di dirigenti donne	0%
% di donne rispetto al totale del personale	40%
Età media del personale femminile	46 anni e nove mesi
% di donne laureate rispetto al totale personale donne	75,00%
ore di formazione donne (media 2020)	31,5 ore

AZIONI ed OBIETTIVI 2021-2023

Nel corso del prossimo triennio l'Agencia intende adoperarsi per realizzare il seguente piano di azioni positive.

Ambito d'Azione 1- CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	
Obiettivo	Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere nella consapevolezza che è uno strumento importante ai fini della costruzione delle pari opportunità.
Azione 1.1	
Descrizione Azione	Informare tutte/i le/i dipendenti sulle modalità operative per adeguare il linguaggio negli atti dell'Agencia in conformità alle linee guida approvate con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 32 del 31/12/2020.
Attori Coinvolti	Direttore generale
Indicatori	Documentazione delle attività di informazione rivolte al personale dell'Agencia avente ad oggetto le linee guida
target	Almeno una attività di informazione entro la metà del 2021
Azione 1.2	
Descrizione Azione	Adeguare la modulistica in uso al rispetto del linguaggio di genere
Attori Coinvolti	Servizio Giuridico, contratti e personale e CUG

Indicatori	modulistica adeguata alle indicazioni delle linee guida
target	Si prevede che l'azione abbia attuazione immediata per quanto riguarda la modulistica di nuova introduzione e che abbia attuazione progressiva entro l'anno 2022 per quanto riguarda l'aggiornamento di quella in uso

Ambito d'Azione 2- SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA' DI GENERE E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE

Obiettivo	Mettere a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto informativo in materia di parità di genere e di contrasto a situazioni di violenza di genere e discriminazione
-----------	--

Azione 2.1

Descrizione Azione	Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo in materia di molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, collegamenti internet utili, ecc.). La raccolta, l'aggiornamento e la diffusione dell'informazione avverrà sia attraverso la e-mail istituzionale sia attraverso il canale informativo Intranet in collaborazione con il CUG dell'ente.
Attori Coinvolti	Direttore generale, in collaborazione con il CUG e con il personale abilitato a pubblicare dati sull'Intranet dell'Agenzia
Indicatori	Informazioni via email al personale e pubblicazioni sull'intranet dell'Agenzia
target	Attuazione continua nel triennio 2021-2023

Azione 2.2

Descrizione Azione	Verificare la possibilità/opportunità di aderire, tramite il CUG, al Protocollo di intesa sottoscritto il 18/11/2020 dalla Ministra per la Pubblica Amministrazione e dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia con le referenti della Rete Nazionale dei CUG. Il protocollo è finalizzato a rafforzare le misure di tutela per le lavoratrici in smart working vittime di violenza durante l'emergenza da Covid-19. La durata del Protocollo è legata al perdurare dell'emergenza sanitaria determinata dalla diffusione sul territorio nazionale del COVID-19 e per almeno un biennio.
Attori Coinvolti	CUG
Indicatori	Presenza di contatto con la Rete Nazionale dei CUG al fine di verificare la possibilità/opportunità di aderire al Protocollo
target	Completamento azione entro il 2021

Ambito d’Azione 3- INFORMAZIONE IN MATERIA DI “PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE”	
--	--

Obiettivo	Fornire ai/alle dipendenti strumenti utili per verificare quali siano i diritti ed i doveri in tema di fruizione di permessi e le regole applicative in Agenzia.
-----------	--

Azione 3.1	
-------------------	--

Descrizione Azione	Dare informazione circa le novità normative e contrattuali in tema di fruizione di permessi e le relative regole applicative interne entro un tempo congruo dall’introduzione delle stesse
Attori Coinvolti	Direttore generale
Indicatori	Pubblicazioni sull’intranet dell’Agenzia, informazioni via email al personale, ordini di servizio (ODS) adottati
target	Attuazione continua nel triennio 2021-2023

Ambito d’Azione 4- PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA’ ORARIA	
--	--

Obiettivo	Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie che permettano il superamento di specifiche situazioni di disagio e garantiscano la conciliazione vita – lavoro .
-----------	---

Azione 4.1	
-------------------	--

Descrizione Azione	Approfondire, anche mediante coinvolgimento del CUG, l’istituto di cui all’art. 30 del CCNL relativo alle ferie e riposi solidali per i dipendenti dell’Agenzia della mobilità piemontese
Attori Coinvolti	Servizio Giuridico, contratti e personale e CUG
Indicatori	Ricerche, quesiti ad altri enti e a soggetti competenti in materia
target	Completamento azione entro il 2021

Ambito d’Azione 5- PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – TELELAVORO E SMART WORKING	
--	--

Obiettivo	Adottare misure organizzative volte ad attuare quanto previsto dall’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.
-----------	---

Azione 5.1	
-------------------	--

Descrizione Azione	Attivazione delle postazioni di smart working messe a bando nel 2019
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio giuridico, contratti e personale

Indicatori	Accordi individuali stipulati
target	Completamento azione entro il 2021 qualora non siano più vigenti le disposizioni emergenziali COVID 19

Ambito d'Azione 6- FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo	Promuovere la formazione professionale in modo da offrire possibilità di crescita e di miglioramento, con particolare attenzione alla partecipazione del genere femminile e ai temi della violenza sulle donne
-----------	--

Azione 6.1

Descrizione Azione	<p>Realizzare analisi dei fabbisogni formativi percepiti finalizzate a favorire la formazione permanente del personale dipendente nell'ottica di una costante qualificazione professionale</p> <p>Garantire la partecipazione delle lavoratrici dell'Agenzia ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'amministrazione, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.</p> <p>L'Agenzia continuerà ad aderire al progetto INPS denominato VALORE P.A., se riproposto, con cui l'INPS accredita corsi di formazione rivolti al personale delle pubbliche amministrazioni e ne finanzia integralmente ed esclusivamente i costi.</p> <p>Con riferimento a specifiche esigenze formative legate alle professionalità del personale dipendente dell'ente, non soddisfatte dall'offerta formativa Valore P.A., l'Agenzia valuterà la possibilità di garantire la formazione richiesta dai/dalle dipendenti</p>
Attori Coinvolti	Direttore generale
Indicatori	attestati di formazione, azioni di adesione al progetto VALORE P.A. se riproposto
target	Attuazione continua nel triennio 2021-2023

Azione 6.2

Descrizione Azione	Programmare attività di formazione/informazione mirata al personale che a vario titolo collaborerà con l'Agenzia in attuazione delle Convenzioni per l'utilizzo del personale
Attori Coinvolti	Direttore generale
Indicatori	Attestati di formazione, attestazione presenza alla formazione, azioni di informazione

target	Attuazione continua nel triennio 2021-2023
Azione 6.3	
Descrizione Azione	Formazione su temi appartenenti alle seguenti aree tematiche: Rischi Psico-sociali, Stress lavoro-correlato, anche in relazione alla modalità di lavoro agile, Mobbing, Molestie, Violenza sulle donne
Attori Coinvolti	Direttore generale
Indicatori	Attestati di formazione, attestazione presenza alla formazione, azioni di informazione
target	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro l'anno 2021, se possibile in collegamento con la formazione in materia di sicurezza

Ambito d'Azione 7- BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Obiettivo	Favorire iniziative e pratiche organizzative che promuovano, mantengano e migliorino la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia
Azione 7.1	
Descrizione Azione	Attivazione in via sperimentale della figura del consigliere di fiducia
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio Giuridico contratti e personale
Indicatori	Atti dell'amministrazione posti in essere al fine di attuare l'obiettivo
target	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro l'anno 2022
Azione 7.2	
Descrizione Azione	Valutare l'adozione di un codice di condotta finalizzato a favorire nell'ente rapporti interpersonali improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio Giuridico contratti e personale
Indicatori	Atti dell'amministrazione posti in essere al fine di attuare l'obiettivo
target	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro l'anno 2022

Ambito d'Azione 8- PARERE CONSULTIVO DEL CUG	
Obiettivo	Stabilire procedure, attraverso appositi atti, con cui consultare il CUG dell'Agenzia, nell'ambito delle sue competenze
Azione 8.1	

Descrizione Azione	In attuazione di quanto previsto nella Carta di Intenti sottoscritta il 25 ottobre 2015 l'ente dovrà stabilire procedure, attraverso appositi atti, con cui consultare il CUG dell'Agenzia, nell'ambito delle sue competenze e sulle tematiche previste dalla normativa. Tali procedure dovranno prevedere tempi congrui e certi di consultazione.
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Atto con cui vengono stabilite le procedure
target	Completamento azione entro il 2021