

## **AZIONI POSITIVE PER IL PERIODO 2023/2025**

### **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.

Successivamente è intervenuta la normativa relativa al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, l'Agenzia con deliberazione n. 41 del 30/12/2022 ha approvato il PIAO 2022-2024 che nella sottosezione Performance, parte della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, ha fatto rinvio al PAP 2022-2024 adottato dall'Agenzia con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 13 del 13/04/2022.

Nel frattempo, in data 6 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità hanno adottato, in attuazione dell'art. 5 del DL 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni

	<b>PIAO 2023-2025</b> <b>Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano</b> <b>Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa</b>	<b>Allegato 1</b>  <b>2</b>
---	--	-----------------------------------

dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, le Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”.

Il CUG dell’Agenzia nella seduta del 17/01/2023 ha approvato la proposta di azioni positive per il periodo 2023-2025 elaborata a seguito della verifica operata direttamente dal Comitato sullo stato di attuazione del PAP 2022-2024, i cui esiti sono stati registrati in un documento recante “Monitoraggio sullo stato di attuazione del PAP 2022-2024 e sulle iniziative attuate nell’anno 2022, anche se non previste dal PAP, al 31/12/2022”.

Il documento è stato trasmesso dal CUG al direttore generale dell’ente ed utilizzato dall’Agenzia per la redazione della Sezione 2. “Azioni Realizzate e risultati raggiunti” all’interno della Relazione Amministrazione Agenzia della mobilità Piemontese - 2023 Format 1 della direttiva n. 2/2019 compilata mediante utilizzo del portale dei CUG.

Alla luce di tutto quanto sopra richiamato, l’Agenzia deve procedere all’aggiornamento della programmazione delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025.

Il presente documento tiene conto delle indicazioni contenute nelle citate Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, in particolare:

- quanto agli spunti pratici suggeriti nelle linee guida, il documento di programmazione delle Azioni positive 2023-2025 tiene conto delle indicazioni con specifico riferimento alla misurazione del fenomeno della parità di genere nel rapporto di lavoro all’interno dell’Agenzia. In particolare si prevede che nell’ambito del PIAO siano monitorati alcuni dati sull’uguaglianza di genere;
- in conformità all’approccio metodologico indicato nelle linee guida, le azioni previste nel documento sono state programmate dopo aver rilevato i dati che misurano, in particolare, il fenomeno della parità di genere attraverso la compilazione, mediante utilizzo del portale dei CUG, del citato Format 1 “Relazione Amministrazione”, allegato alla citata direttiva ministeriale n. 2/2019.

## **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

Le azioni positive per il triennio 2023-2025 sono catalogate con riferimento agli ambiti d’Azione previsti nel PAP 2022-2024, che si ritengono ancora opportuni.


Per ciascuna azione proposta sono specificati gli obiettivi che si intende raggiungere e viene precisato se si tratta di azioni già previste nel precedente PAP 2022-2024, caso in cui viene specificato il raccordo con le azioni già previste, oppure se si tratta di azioni ulteriori.

Le azioni previste per il 2023-2025 coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale ed in continuità con il piano precedente, confermano l’attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere, della conciliazione vita-lavoro e del benessere lavorativo.

Al fondo del paragrafo si riporta una tabella che descrive il raccordo tra le Azioni programmate per il triennio 2023-2025 e quelle del PAP 2022-2024.

Come descritto nella tabella, alcune azioni sono semplicemente confermate in quanto nel precedente PAP erano previste per periodi ancora da venire, altre sono state riproposte in continuità con le precedenti, altre completano quelle precedenti, altre sono state ricalendarizzate, altre infine sono nuove ed ulteriori rispetto a quelle già previste.


Si evidenzia che l’Ambito relativo alla “PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO” è stato mantenuto solo con riferimento alla specifica del “LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO”. L’ambito di azione è stato rinominato in coerenza con il CCNL funzioni locali 2019-2021, che dedica il TITOLO VI al Lavoro a distanza ed in particolare dedica il Capo I (articoli dal 63 al 67) alla disciplina del lavoro agile mentre il Capo

	<b>PIAO 2023-2025</b> <b>Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano</b> <b>Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa</b>	<b>Allegato 1</b>  <b>3</b>
---	--	-----------------------------------

Il (articoli dal 68 al 70) alla disciplina del lavoro da remoto. Per gli ulteriori strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro si fa riferimento a quanto già disciplinato nella contrattazione collettiva nazionale;

TABELLA DI RACCORDO AZIONI PROGRAMMATE PER IL 2023-2025 e PAP 2022-2024


AZIONI 2023-2025		DESCRIZIONE RACCORDO CON PAP 2022-2024
Ambito d'azione	Azioni da realizzare	
1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	Azione 1.1	continua l’Azione 1.2 PAP 2022-2024
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 2.1 PAP 2022-2024
	Azione 2.2	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel PAP 2022-2024
3. INFORMAZIONE IN MATERIA DI “PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE”	Azione 3.1	continua l’Azione n. 3.1 PAP 2022-2024
	Azione 3.2	continua con modifiche l’Azione n. 3.2 PAP 2022-2024
4. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO	Azione 4.1	continua l’Azione n. 5.1 PAP 2022-2024
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE	Azione 5.1	continua l’Azione n. 6.1 PAP 2022-2024
	Azione 5.2	continua /integra l’Azione n. 6.2 PAP 2022-2024
	Azione 5.3	continua l’Azione n. 6.3 PAP 2022-2024
	Azione 5.4	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel PAP 2022-2024
6. BENESSERE ORGANIZZATIVO	Azione 6.1	azione che conferma l’Azione n. 7.1 PAP 2022-2024
7. ATTIVITA’ DEL CUG	Azione 7.1	continua l’Azione n. 8.1 PAP 2022-2024

	<b>PIAO 2023-2025</b> <b>Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano</b> <b>Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa</b>	<b>Allegato 1</b>  <b>4</b>
---	--	-----------------------------------


### AZIONI ed OBIETTIVI 2023-2025

<b>Ambito d’Azione 1- CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE</b>	
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.
<b>Azione 1.1</b>	
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 di aggiornamento della modulistica in uso abbia attuazione continua.


<b>Ambito d’Azione 2- SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA’ DI GENERE E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE</b>	
Obiettivo 2.1	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
<b>Azione 2.1</b>	
Descrizione Azione	<p>Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell’ente materiale informativo in materia di parità di genere, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, collegamenti internet utili, ecc.).</p> <p>In particolare si prevede di diffondere tra il personale il magazine “La voce dei CUG”, il periodico della Rete nazionale dei CUG.</p> <p>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.</p>
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 2023-2025
Obiettivo 2.2	Misurare il fenomeno della parità di genere nel rapporto di lavoro all’interno dell’Agenzia
<b>Azione 2.2</b>	
Descrizione Azione	Monitorare nell’ambito del PIAO alcuni dati sull’uguaglianza di genere.

	<b>PIAO 2023-2025</b> <b>Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano</b> <b>Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa</b>	<b>Allegato 1</b>  <b>5</b>
---	--	-----------------------------------


<b>Ambito d’Azione 3- INFORMAZIONE IN MATERIA DI “PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE”</b>	
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.
<b>Azione 3.1</b>	
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 2023-2025
<b>Azione 3.2</b>	
Descrizione Azione	Predisporre e pubblicare sull’Intranet un quadro riassuntivo degli istituti contrattuali e normativi, con una breve descrizione dell’utilità degli istituti stessi e messa in evidenza della loro corrispondenza con le voci indicate nel sistema di gestione delle presenze dell’Agenzia.
Attori Coinvolti	Direttore generale, Servizio giuridico, contratti e personale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Messa a disposizione del documento
target	Completamento dell’azione entro il 2023

	<p style="text-align: center;"><b>PIAO 2023-2025</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Allegato 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>6</b></p>
---	---	--

<b>Ambito d’Azione 4- PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – TELELAVORO E SMART WORKING</b>	
<b>Obiettivo</b>	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”.
<b>Azione 4.1</b>	
<b>Descrizione Azione</b>	Proseguire l’esperienza del lavoro agile nel solco della normativa legislativa e contrattuale ed effettuare interventi informativi rivolti al personale sulle corrette modalità di fruizione del lavoro agile.
<b>Attori Coinvolti</b>	Direttore generale con la collaborazione del Servizio giuridico, contratti e personale
<b>Indicatori</b>	Adozione delle disposizioni interne necessarie a proseguire l’esperienza del lavoro agile in relazione ad eventuali novità che dovessero essere introdotte a livello legislativo e contrattuale; interventi informativi.
<b>target</b>	Attuazione continua nel triennio 2023-2025

	<b>PIAO 2023-2025</b> <b>Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano</b> <b>Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa</b>	<b>Allegato 1</b>  <b>7</b>
---	--	-----------------------------------

<b>Ambito d’Azione 5- FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	
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
<b>Azione 5.1</b>	
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>Continuare 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., valutare 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 2023-2025
<b>Azione 5.2</b>	
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; Empowerment femminile
Attori Coinvolti	Direttore generale
Indicatori	Attestati di formazione, attestazione presenza alla formazione, azioni di informazione
target	Attuazione continua nel triennio 2023-2025
<b>Azione 5.3</b>	
Descrizione Azione	Aderire alle iniziative di formazione proposte dalla rete nazionale dei CUG e segnalate dal CUG dell’ente al direttore generale aventi ad oggetto


	<b>PIAO 2023-2025</b> <b>Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano</b> <b>Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa</b>	<b>Allegato 1</b>  <b>8</b>
---	--	-----------------------------------

	seminari ed altri interventi formativi sulle materie di competenza dei comitati. Le iniziative saranno proposte a tutto il personale dipendente o alle sole/ai soli dipendenti che fanno parte del CUG in base all'oggetto e alla finalità dell'intervento formativo e alle disponibilità indicate dalla Rete nazionale
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Iniziative di formazione proposte a tutto il personale e/o alle/ai dipendenti che fanno parte del CUG. In caso di diniego, comunicazione da parte del direttore generale al CUG delle motivazioni per cui non viene dato seguito alle iniziative
target	100% delle iniziative di formazione segnalate in ciascun anno dal CUG al direttore generale fra quelle proposte dalla Rete nazionale dei CUG, fermo restando che il direttore generale può negare motivatamente il consenso. Azione continua nel triennio 2023-2025

<b>Azione 5.4</b>	
Descrizione Azione	Ferma restando la possibilità di accedere a tutte le forme di permessi e agevolazioni previste dalle normative generali e contrattuali per il diritto allo studio, favorire l'iscrizione a percorsi formativi extra lavorativi prevedendo la possibilità di sottoscrivere accordi individuali per il lavoro agile, temporanei, in deroga alle condizionalità previste dalle norme interne per tale modalità di lavoro, funzionali alla frequentazione dei corsi, fermo restando quanto previsto dalla contrattazione nazionale in materia
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio giuridico, contratti e personale
Indicatori	Ordine di Servizio
target	Attuazione nell'arco del triennio 2023-2025

<b>Ambito d'Azione 6- BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	
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
<b>Azione 6.1</b>	
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 avvio entro l'anno 2023



	<b>PIAO 2023-2025</b> <b>Sezione 3 – Organizzazione Capitale Umano</b> <b>Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa</b>	<b>Allegato 1</b>  <b>9</b>
---	--	-----------------------------------

<b>Ambito d’Azione 7- ATTIVITA’ DEL CUG</b>	
Obiettivo	sostenere le iniziative del CUG nella consapevolezza che il comitato può avere un ruolo importante in termini di valorizzazione del personale ed efficacia dell’azione amministrativa
<b>Azione 7.1</b>	
Descrizione Azione	Aderire alle iniziative proposte dalla rete nazionale dei CUG e segnalate dal CUG dell’ente al direttore generale , ulteriori rispetto a quelle che già rientrano in ambito di FORMAZIONE.
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Azioni con cui l’Agenzia aderisce alle iniziative segnalate dal CUG o, in caso di diniego, comunicazione da parte del direttore generale al CUG delle motivazioni per cui non viene dato seguito alle iniziative
target	100% delle iniziative segnalate in ciascun anno dal CUG al direttore generale fra quelle proposte dalla Rete nazionale dei CUG, fermo restando che il direttore generale può negare motivatamente il consenso. Azione continua nel triennio 2022-2024