

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

PREMESSE

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.

L’art. 42 del citato Decreto individua, in termini generali, il contenuto delle ‘azioni positive’, intese quali *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*. In particolare il comma 2 lett d) prevede tra gli scopi delle azioni positive quello di *“superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo”*.

Successivamente l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato alcune importanti modifiche al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

In particolare, l’art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001, come sostituito dalla legge 183/2010, dispone che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e 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. 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.”*

Si può evidenziare come le novità introdotte nel testo unico del pubblico impiego siano volte ad ampliare il raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie ad ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo legata al genere (indicando altri fattori di rischio quali l’età, l’orientamento sessuale, la razza, l’origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua) e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

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 che ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La direttiva n. 2/2019 sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”. 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.

In materia di pari opportunità, inoltre, 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 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”.

Tra i principi ispiratori delle linee guida vi è quello della “consapevolezza” ossia raccogliere, analizzare e interpretare i dati sul fenomeno della parità di genere nei ruoli apicali come primo strumento per un cambiamento che sia in primo luogo culturale.

In data 29 novembre 2023 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la direttiva avente ad oggetto “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”, nella quale viene ribadito che alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La direttiva evidenzia che la violenza contro le donne è un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale e che, pertanto, tra i compiti della pubblica amministrazione risulta fondamentale anche quello di sviluppare e promuovere l’adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di “gestori” del capitale umano, debbono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

Ai sensi della direttiva è altresì fondamentale proporre adeguate campagne di informazione, anche continuative, all’interno degli ambienti di lavoro pubblico per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani, come i Codici etici e i Codici di condotta.

Il CUG dell’Agenzia, tenuto conto della propria specifica funzione in materia, nella seduta del 27/02/2024 ha approvato la proposta di Piano di azioni positive per il periodo 2024-2026 elaborata a seguito della verifica, operata direttamente dal Comitato, sullo stato di attuazione delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, i cui esiti sono stati registrati in un documento recante “Monitoraggio sullo stato di attuazione delle Azioni Positive 2023-2025 e sulle iniziative attuate nell’anno 2023, anche se non programmate tra le Azioni Positive, al 31/12/2023”.

L’Agenzia, sulla base della proposta del Comitato, ritenuta adeguata rispetto alla normativa sopra richiamata, ha redatto l’ipotesi di Piano di azioni positive (PAP) per il periodo 2024-2026 che, ai sensi di quanto previsto dall’art. 48 del D.Lgs 198/2006, è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali di categoria e alla Consigliera di parità della Città metropolitana di Torino, che ha espresso il proprio parere positivo.

Il presente Piano di azioni Positive (PAP) per il triennio 2024-2026, aggiorna il documento “Azioni Positive per il triennio 2023-2025” allegato alla sottosezione [di programmazione] 3.1. Struttura Organizzativa del PIAO 2023-2025

Il Piano è conforme all’ipotesi di Piano di azioni Positive 2024-2026 redatta sulla base della proposta del CUG e trasmessa alla consigliera di parità, fatta eccezione per una riformulazione delle premesse volta principalmente a completare il novero della normativa e delle direttive di riferimento, nulla modificando in merito alle Azioni programmate.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2026 è frutto di un lavoro di collaborazione con il CUG dell’Agenzia.

Le azioni previste per il 2024-2026, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale ed in continuità con la programmazione triennale precedente, confermano l’attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e delle pari opportunità, della conciliazione vita-lavoro e del benessere lavorativo.

Per ciascun Ambito d’Azione sono specificati gli obiettivi che si intende perseguire e le Azioni che si programma di porre in essere al fine di raggiungere gli obiettivi, indicando per ciascuna azione gli attori coinvolti, gli indicatori (di attuazione dell’azione) e il target.

Nella tabella che segue viene descritto il raccordo tra le Azioni del PAP 2024-2026 e quelle già programmate per il triennio 2023-2025, evidenziando in particolare se le azioni si pongono in continuità con le precedenti o se si tratti di nuove azioni. Le modifiche ad alcune descrizioni degli Ambiti d’Azione o ai relativi obiettivi perseguiti, rispetto alla precedente pianificazione, vengono riportate tra parentesi nel riquadro descrittivo di ciascuno degli Ambiti d’Azione

TABELLA DI RACCORDO PAP 2024-2026 E AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025

PAP 2024-2026		DESCRIZIONE RACCORDO CON AZIONI POSITIVE 2023-2025
Ambito d’azione	Azioni da realizzare	
1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	Azione 1.1	continua l’Azione 1.1 del triennio 2023-2025
2. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ (anziché solo PARITÀ DI GENERE come previsto nel triennio 2023-2025) E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE	Azione 2.1	continua l’Azione 2.1 del triennio 2023-2025
	Azione 2.2	continua l’Azione 2.2 del triennio 2023-2025, descrivendo meglio l’Azione e specificando l’indicatore
3. INFORMAZIONE IN MATERIA DI “PERMESSI, ASSENZE, CONGEDI (non previsti nel triennio 2023-2025) E ASPETTATIVE”	Azione 3.1	continua con modifiche l’Azione n. 3.1 del triennio 2023-2025
	Azione 3.2	continua con modifiche l’Azione n. 3.2 del triennio 2023-2025
	Azione 3.3	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel triennio 2023-2025
4. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO (eliminato il riferimento specifico al Telelavoro e Smart Working. Si ritiene, infatti, che gli obiettivi di conciliazione possano essere perseguiti anche con azioni diverse ed ulteriori rispetto all’applicazione della disciplina normativa e contrattuale relativa al lavoro agile e al lavoro da remoto)	Azione 4.1	continua con modifiche l’Azione n. 4.1 del triennio 2023-2025
	Azione 4.2	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel triennio 2023-2025
5. FORMAZIONE DEL PERSONALE (allargamento dell’obiettivo alle discriminazioni e alle pari opportunità)	Azione 5.1	continua l’Azione n. 5.1 del triennio 2023-2025
	Azione 5.2	continua /integra l’Azione n. 5.2 del triennio 2023-2025
	L’Azione 5.3 del triennio 2023-2025 è stata eliminata e accorpata nell’Azione 7.1 del PAP 2024-2026	
	l’Azione 5.4 del triennio 2023-2025 è stata eliminata (misura già acquisita nel PIAO 2023-2025)	
6. BENESSERE ORGANIZZATIVO	Azione 6.1	azione che conferma l’Azione n. 6.1 del triennio 2023-2025
	Azione 6.2	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel triennio 2023-2025
	Azione 6.3	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel triennio 2023-2025
7. ATTIVITA’ DEL CUG	Azione 7.1	continua l’Azione n. 7.1 del triennio 2023-2025

	Azione 7.2	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel triennio 2023-2025
--	------------	--

AZIONI ed OBIETTIVI 2024-2026

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	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 nel triennio 2024-2026

Ambito d'Azione 2- SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA'/PARI OPPORTUNITA' E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE	
Obiettivo 2.1	Mettere a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto informativo in materia di parità/pari opportunità e di contrasto a situazioni di violenza di genere e discriminazione
Azione 2.1	
Descrizione Azione	<p>Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, 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/o pubblicazioni sull'intranet dell'Agenzia
target	Attuazione continua nel triennio 2024-2026
Obiettivo 2.2	Misurare il fenomeno della parità di genere nel rapporto di lavoro all'interno dell'Agenzia

Azione 2.2	
Descrizione Azione	Monitorare nell'ambito del PIAO i dati sull'uguaglianza di genere con riferimento, a titolo esemplificativo, alla ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento, al divario economico, fruizione delle misure di conciliazione, fruizione della formazione.
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione col Servizio giuridico, contratti e personale
Indicatori	inserire nel PIAO tabelle di rilevazione dei dati sul personale utili al monitoraggio
target	Inserimento delle tabelle nel PIAO 2024-2026

Ambito d'Azione 3- INFORMAZIONE IN MATERIA DI "PERMESSI, ASSENZE, CONGEDI E ASPETTATIVE"	
Obiettivo	Fornire ai/alle dipendenti strumenti utili per verificare quali siano i diritti ed i doveri in tema di fruizione di permessi, assenze, congedi e aspettative e quali siano le regole applicative degli stessi in Agenzia.
Azione 3.1	
Descrizione Azione	Dare informazione circa le novità normative e contrattuali in tema di fruizione di permessi assenze, congedi aspettative e le relative regole applicative interne entro un tempo congruo dall'introduzione delle stesse
Attori Coinvolti	Direttore generale, in collaborazione con il personale abilitato a pubblicare dati sull'Intranet dell'Agenzia
Indicatori	Pubblicazioni sulla Intranet dell'Agenzia, informazioni via email al personale, ordini di servizio (ODS) adottati
target	Attuazione continua nel triennio 2024-2026
Azione 3.2	
Descrizione Azione	Predisporre e pubblicare sull'Intranet la descrizione dei diversi istituti contrattuali e normativi vigenti.
Attori Coinvolti	Direttore generale, Servizio giuridico, contratti e personale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Implementare gli istituti descritti nella pagina Intranet e pubblicare l'eventuale modulistica per l'attivazione dell'istituto da parte dei dipendenti se prevista
target	Attuazione continua nel triennio 2024-2026
Azione 3.3	
Descrizione Azione	Verificare la possibilità di utilizzo dei permessi (a titolo esemplificativo, permessi retribuiti, permessi a recupero, permessi visite mediche, permessi legge 104) durante le

	fasce di flessibilità e durante il periodo orario in cui può essere goduta la pausa pranzo.
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il Servizio giuridico
Indicatori	Ricerche specifiche e/o confronto con altre amministrazioni e/o quesiti ad enti competenti in materia
target	Completamento dell'azione prevista entro il 2024

Ambito d'Azione 4- PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO	
Obiettivo	Adottare misure organizzative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita – lavoro.
Azione 4.1	
Descrizione Azione	Proseguire l'esperienza del lavoro agile e del lavoro da remoto nel solco della normativa legislativa e contrattuale ed effettuare interventi informativi rivolti al personale sulle corrette modalità di fruizione.
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio giuridico, contratti e personale
Indicatori	Adozione delle disposizioni interne necessarie a proseguire l'esperienza del lavoro agile e da remoto in conformità ad eventuali novità che dovessero essere introdotte a livello legislativo e contrattuale; interventi informativi
target	Attuazione continua nel triennio 2024-2026
Azione 4.2	
Descrizione Azione	Verificare in particolare l'adeguatezza della normativa interna rispetto alle indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29/12/2023 con specifico riferimento alle possibilità di deroga al criterio di prevalenza del lavoro in presenza rispetto al lavoro prestato in modalità agile.
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio giuridico
Indicatori	Ricerche specifiche e/o confronto con altre amministrazioni e/o quesiti ad enti competenti in materia
target	Completamento dell'azione prevista entro il 2024

Ambito d'Azione 5- 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, delle discriminazioni e delle pari opportunità
Azione 5.1	
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 le pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Agenzia nella partecipazione 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 2024-2026
Azione 5.2	
Descrizione Azione	Formazione su temi appartenenti alle seguenti aree tematiche: Rischi Psico-sociali; Stress lavoro-correlato; Mobbing; Molestie; Violenza sulle donne; Empowerment femminile; pari opportunità
Attori Coinvolti	Direttore generale
Indicatori	Attestati di formazione, attestazione presenza alla formazione, azioni di informazione
target	Attuazione continua nel triennio 2024-2026
Ambito d'Azione 6- 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 6.1	
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 completamento entro l'anno 2024
Azione 6.2	
Descrizione Azione	Diffondere la conoscenza del Codice di condotta per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:
Attori Coinvolti	Direttore generale con la collaborazione del Servizio Giuridico contratti e personale, del CUG e con il personale abilitato a pubblicare dati sull'Intranet dell'Agenzia
Indicatori	Invio del Codice tramite posta elettronica a tutto il personale; pubblicazione sui siti internet e intranet dell'Agenzia; consegna al personale neoassunto all'atto della firma del contratto di lavoro
target	Attuazione continua nel triennio 2024-2026
Azione 6.3	
Descrizione Azione	Promuovere all'interno dell'Agenzia indagini afferenti il benessere lavorativo/organizzativo
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG
Indicatori	Avvio dell'indagine rivolta al personale dell'Agenzia attraverso la somministrazione di questionari o altro mezzo di rilevazione idoneo
target	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro la prima metà dell'anno 2025

Ambito d'Azione 7- ATTIVITA' DEL CUG	
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
Azione 7.1	
Descrizione Azione	Aderire alle iniziative di vario genere (formative, informative, divulgative...) proposte dal CUG al direttore generale, comprese quelle elaborate dalla rete nazionale dei CUG e segnalate dal CUG.
Attori Coinvolti	Direttore generale in collaborazione con il CUG

Indicatori	Azioni con cui l'Agenzia aderisce alle iniziative proposte e/o 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 2024-2026
Azione 7.2	
Descrizione Azione	Implementazione della pagina Intranet dedicata al CUG
Attori Coinvolti	CUG in collaborazione con il personale abilitato a pubblicare dati sull'Intranet dell'Agenzia
Indicatori	Informazioni pubblicate
target	Attuazione continua nel triennio 2024-2026