

P.A.P. - PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER IL PERIODO 2022/2024

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 2022/2024.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il presente Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2022-2024, che aggiorna il vigente PAP 2021-2023, è frutto di un lavoro di collaborazione con il CUG dell'Agenzia.

Il PAP 2022-2024, 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.

Al fondo del paragrafo si riporta una tabella che descrive il raccordo tra le Azioni del PAP 2021-2023 e quelle del PAP 2022-2024.

Come descritto nella tabella, alcune azioni sono state 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.

In particolare si evidenzia quanto segue.

L'Azione 7.1 dell'ambito d'Azione 7 "Benessere Organizzativo", che prevede di attivare in via sperimentale la figura del consigliere di fiducia, ripropone integralmente l'Azione n. 7.1 del precedente PAP 2021-2023, posticipando i tempi di attuazione dall'anno 2022 all'anno 2023.

L'Agenzia continua a ritenere la precedente azione uno strumento utile a garantire l'assenza di discriminazione e a favorire la mediazione dei conflitti, ma ritiene necessario intervenire sui target di attuazione per renderlo coerente con le previsioni di realizzazione.

Non viene riproposta l'Azione 7.2 dell'ambito d'Azione 7 "Benessere Organizzativo" del precedente PAP 2021-2023, relativa all'adozione di un codice di condotta, in quanto si ritiene di rimandare la programmazione dell'azione a seguito dell'attivazione della figura del consigliere di fiducia.

Si evidenzia poi che nel corso del 2021 il CUG dell'Agenzia ha formalmente aderito alla Rete Nazionale dei CUG, rete organizzata di Comitati Unici di Garanzia (CUG) delle pubbliche amministrazioni costituitasi nel 2015 su base volontaria che ha adottato obiettivi comuni e un regolamento di funzionamento. La Rete facilita la progettazione di azioni comuni tra più amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi di cui beneficiano tutto il personale dipendente e in generale la salute organizzativa dell'ente.

Con l'adesione alla rete nazionale il CUG dell'Agenzia si è impegnato, per quanto compatibile con le caratteristiche e le dimensioni del proprio ente, all'adozione di azioni condivise con la rete nazionale.

Il presente piano, in coerenza con le finalità che hanno motivato la partecipazione alla rete, prevede azioni di adesione alle iniziative della rete stessa.

Infine si evidenzia che col presente PAP è stata rinominato l'Ambito d'Azione 8 da "PARERE CONSULTIVO DEL CUG" a "ATTIVITA' DEL CUG" al fine di ricomprendere azioni che sostengano le attività del CUG in relazione a tutti i suoi compiti, non solo di carattere consultivo.

TABELLA DI RACCORDO PAP 2022-2024 E PAP 2021-2023

PAP 2022-2024		DESCRIZIONE RACCORDO CON AZIONI PAP 2021-2023
Ambito d'azione	Azioni da realizzare	
1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	Azione 1.1	conferma/completa Azione 1.2 PAP 2021-2023
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/integra l'Azione 2.1 PAP 2021-2023
3. INFORMAZIONE IN MATERIA DI "PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE"	Azione 3.1	continua l'Azione n. 3.1 PAP 2021-2023
	Azione 3.2	ulteriore rispetto al PAP 2021-2023

4. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIA	Azione 4.1	completa l’Azione n. 4.1 PAP 2021-2023
	Azione 4.2	ulteriore rispetto al PAP 2021-2023
5. PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – TELELAVORO E SMART WORKING	Azione 5.1	continua l’Azione n. 5.1 PAP 2021-2023
6. FORMAZIONE DEL PERSONALE	Azione 6.1	continua l’Azione n. 6.1 PAP 2021-2023
	Azione 6.2	conferma l’Azione n. 6.3 PAP 2021-2023
	Azione 6.3	ulteriore rispetto al PAP 2021-2023
7. BENESSERE ORGANIZZATIVO	Azione 7.1	azione che conferma l’Azione n. 7.1 PAP 2021-2023 posticipandone i tempi di completamento attuazione
8. ATTIVITA’ DEL CUG	Azione 8.1	ulteriore rispetto al PAP 2021-2023

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 31/12/2021. 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
D2				1			1
D5	5			2			7
D6	1					1	2
D7	4			2			6
Totale complessivo	11	0	0	7	0	1	19

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

Tabella 2 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI			DONNE			TOTALE	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Alta professionalità	10	71,43%		4	28,57%		14	77,78%
Specifica Responsabilità	0	0,00%		4	100,00%		4	22,22%
Totale personale	10			8			18	
% sul personale complessivo*	11	52,63%		8	42,11%		19	

*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 livello	
	Retribuzione media*	netta	Retribuzione media*	netta	Valori assoluti	%
D	49.896,00 €		40.029,00 €		-9.867,00 €	-24,65%
C	25.407,00 €		31.504,00 €		6.098,00 €	19,35%

*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.

Tabella 4 FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE (personale non dirigente)

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI						Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	DONNE						Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾	
	<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)				6	2	8	100,00%	6,15%									
professionale				104		104	55,32%	80,00%		6	76			2	84	44,68%	42,86%
Competenze manageriali/Relazionali											40			40	100,00%	20,41%	
Tematiche CUG											6			6	100,00%	3,06%	
Violenza di genere																	
Altro (Anticorruzione)			6	8	4	18	21,43%	13,85%		2	60	2	2	66	78,57%	33,67%	
Totale ore			6	118	6	130				8	182	2	4	196			
Totale ore %			1,84%	36,20%	1,84%	39,88%				2,45%	55,83%	0,61%	1,23%	60,12%			

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tabella 5 - ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Tasso di assenze	16%
Tasso di dimissioni premature	0%
Tasso di richieste di trasferimento	0%
Tasso di infortuni (<i>ore di infortunio/ore lavorabili</i>)	0%
% di dipendenti assunto a tempo indeterminato <i>Percentuale calcolata sui presenti al 31/12/2021</i>	100%

Tabella 6 - ANALISI DI GENERE (personale non dirigente)

% di donne rispetto al totale del personale	42,11%
% di uomini rispetto al totale del personale	57,89 %
Età media del personale femminile	47 anni ~
Età media del personale maschile	53 anni ~
% di donne laureate rispetto al totale personale donne	75,00%
% di uomini laureati rispetto al totale personale uomini	81,81%
ore di formazione donne (media 2021)	24,5 ore
ore di formazione uomini (media 2021)	11,82

AZIONI ed OBIETTIVI 2022-2024

Nel corso del prossimo triennio l'Agenda 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	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 progressiva entro l'anno 2022.

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	<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 2022-2024

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 2022-2024
Azione 3.2	
Descrizione Azione	Predisporre un vademecum per il personale avente ad oggetto la disciplina normativa, contrattuale e applicativa interna in materia di permessi, assenze ed aspettative ed altri istituti di interesse, con aggiornamento rispetto alle novità e alle modifiche introdotte dal prossimo rinnovo contrattuale, quando definitivamente sottoscritto dalle parti.
Attori Coinvolti	Direttore generale, Servizio giuridico, contratti e personale in collaborazione con il CUG

Indicatori	Messa a disposizione del documento
target	Completamento azione entro il primo semestre 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	Definire la procedura interna per l’attuazione dell’istituto delle “ferie e permessi solidali” di cui all’art. 30 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2016-2018.
--------------------	---

Attori Coinvolti	Direttore generale e Servizio giuridico, contratti e personale
------------------	--

Indicatori	Ordine di Servizio
------------	--------------------

target	Completamento azione entro il 2022
--------	------------------------------------

Azione 4.2

Descrizione Azione	Favorire in Agenzia l’operatività dell’istituto attualmente disciplinato dall’art. 27 del citato CCNL 2016-2018 relativo all’“ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE”. Il comma 3, in particolare, prevede la possibilità per i lavoratori di recuperare l’eventuale debito orario, derivante dall’applicazione della flessibilità oraria giornaliera, nell’ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
--------------------	--

Attori Coinvolti	Direttore generale e Servizio giuridico, contratti e personale
------------------	--

Indicatori	Verifica dell’utilizzabilità dell’applicativo di gestione presenze per la fruizione dell’istituto nei termini previsti dalla contrattazione collettiva e conseguente informazione al personale
------------	--

target	Completamento azione entro il primo semestre 2023
--------	---

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	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.
--------------------	--

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 in relazione alle novità che verranno introdotte a livello legislativo e contrattuale; interventi informativi.
target	Attuazione continua nel triennio 2022-2024

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 2022-2024

Azione 6.2

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 2022, se possibile in collegamento con la formazione in materia di sicurezza
Azione 6.3	
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 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 2022-2024

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 2023

Ambito d'Azione 8- 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 8.1	
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