ALLEGATO A

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PAP) - 2019/2021

PREMESSE

Il Piano triennale delle Azioni Positive è previsto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ed in particolare dall'art. 48, "Azioni positive nelle pubbliche amministrazini", che dispone l'adozione di questo documento allo scopo di […] "*assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunita' di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".*

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una funzione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Nella direttiva, tra l'altro, vengono specificati i campi di intervento delle azioni positive, fra cui l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro, la cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di uomini e donne e la formazione come leva essenziale per promuovere questa nuova cultura organizzativa.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principiio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in uno specifico contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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.

Nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 del Ministero per la PA e l'Innovazione e del Ministero delle Pari Opportunità avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità", inoltre, viene precisato che l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta.

Le azioni positive, pertanto, non sono solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità.

Il percorso normativo richiamato ha come obiettivo la promozione dell'uguaglianza sostanziale nel mondo del lavoro nella consapevolezza che le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organizzazione dell'Agenzia della mobilità piemontese conta su una decisa presenza femminile; è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2019-2021 che è frutto di un lavoro di collaborazione con il CUG dell'ente.

Il PAP 2019-2021, 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 alcune azioni già presenti nel precedente Piano che, ad esito del monitoraggio, sono risultate non completamente attuate e quelle cui comunque si intende dare continuità di attuazione anche nel prossimo triennio.

Il Piano, inoltre, tiene conto dei grandi cambiamenti che hanno interessato l'Agenzia nell'ultimo triennio.

L'Agenzia, infatti, 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 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.

Agli originari 34 enti consorziati (tra i quali Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino e Comuni dell'area metropolitana), hanno aderito all'Agenzia ulteriori 25 enti portando a 59 enti il numero totale degli enti consorziati.

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. I percorsi per la sottoscrizione delle Convenzioni saranno conclusi presumibilmente nel corso del 2019.

Il presente Piano, pertanto, da un lato prevede di porre in essere azioni nell'ambito del benessere organizzativo volte a rilevare ed affrontare le criticità collegate all'aumento considerevole del carico di lavoro per il personale dell'ente, dall'altro prevede specifiche azioni formative volte a quei soggetti di cui si avvarrà l'Agenzia in virtù delle convenzioni al fine di favorirne un rapido ed efficace inserimento nella propria attività.

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 31/10/2018.

Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Categoria-Livello	F	M	Totale complessivo
C2	0	1	1
C4	2	0	2
C5	1	0	1
D4	2	5	7
D5	1	0	1
D6	1	4	5
Totale complessivo	**7**	**10**	**17**

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

La distribuzione del personale dell'Agenzia tra le categorie professionali è la seguente:

Sesso	Cat C		Cat D		Totale	
F	3	75,00%	4	30,77%	7	41,18%
M	1	25,00%	9	69,23%	10	58,82%
Totale complessivo	**4**	100,00%	**13**	**100%**	17	**100%**

Per quanto concerne l'orario di lavoro, l'Agenzia conta un solo dipendente a part time, di genere femminile, inquadrato in Cat. D e con orario di lavoro pari al 69,44% del tempo pieno.

Con riferimento alla presenza femminile nelle attività assegnate e che sono specificamente incentivate a livello economico, si evidenzia quanto segue:

Attività incentivate	**F**	**M**	**Totale complessivo**
AP	3	5	8
PO	0	2	2
Responsabilità	3	2	5
Nessuna indennità	1	1	2
Totale complessivo	**7**	**10**	**17**

incarico	F		M		Totale		Divario F-M su media
AP	3	42,86%	5	70,00%	8	58,82%	-27,14%
PO	0		2		2		
responsabilità	3	42,86%	2	20,00%	5	29,41%	22,86%
nessuna	1	14,28%	1	10,00%	2	11,77%	4,28%
Totale	**7**		**10**		**17**		

Si evidenzia come l'area corrispondente alle posizioni organizzative (AP e PO) presenti un divario del 27,14% tra presenza percentuale femminile e maschile.

Si evidenzia inoltre che l'unità di personale di genere femminile di cat. D cui non è attribuito incarico di posizione organizzativa o alta professionalità è dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.

* * *

Nel triennio 2016-2018 , le variazioni relative al personale sono state:
- n. 2 cessazioni dal servizio a seguito di dimissioni volontarie di dipendenti di sesso femminile di cat.D (pensionamento);
- n.1 cessazione dal servizio a seguito di dimissioni volontarie di un dipendente di sesso maschile di cat. D (vincitore di procedura concorsuale per il reclutamento presso altro ente);
- n.1 assunzione per mobilità da altro ente di una dipendente di sesso femminile di categoria C;

Per quanto concerne la formazione, nel triennio 2016-2018, l'Agenzia ha aderito al progetto denominato VALORE P.A. CORSI DI FORMAZIONE – REGIONE PIEMONTE in virtù del quale, nel corso degli anni 2017 e 2018, alcune/i dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione finanziati integralmente ed esclusivamente dall'INPS.

La proposta formativa di VALORE P.A. è stata rivolta a tutte/i le/i dipendenti le/i quali hanno aderito alla proposta formativa su base volontaria, scegliendo l'oggetto dei corsi in accordo con la dirigenza.

Sia nel 2017 che nel 2018 il numero di ore di formazione complessivamente usufruite dai dipendenti dell'Agenzia nell'ambito dell'iniziativa VALORE P.A. è stato pari a 280 ore, di cui 80 ore usufruite da dipendenti appartenenti al genere femminile e n. 200 ore da dipendenti appartenenti al genere maschile.

AZIONI ed OBIETTIVI 2019-2021

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

N. Azione	1
Titolo	**CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE**
Obiettivo	Promuovere l'introduzione di un linguaggio rispettoso del genere nei provvedimenti dell'Agenzia (in applicazione della Direttiva 23 maggio 2007 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata per dare attuazione alla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo).
Descrizione dell'intervento	Elaborare linee guida e istruzioni operative rivolte a tutti i servizi dell'Agenzia per adeguare i provvedimenti, la corrispondenza e la modulistica al rispetto del linguaggio di genere. Si provvederà a informare/formare tutte/i le/i dipendenti sulle modalità operative per adeguare il linguaggio negli atti dell'Agenzia.
Stato e tempi di attuazione	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro l'anno 2019

N. Azione	2
Titolo	**SENSIBILIZZAZZIONE 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 discriminazione
Descrizione dell'intervento	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 in particolare attraverso il canale informativo Intranet in collaborazione con il CUG dell'ente.
Stato e tempi di attuazione	Attuazione continua nel triennio

N. Azione	3
Titolo	**PREDISPOSIZIONE DI UN VADEMECUM/INFORMATIVA "PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE" E SUA REVISIONE PERIODICA**
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 anche alla luce dell'entrata in vigore del nuovo contratto nazionale del Comparto Funzioni locali.
Descrizione dell'intervento	Predisporre ed aggiornare periodicamente - sulla base delle modifiche legislative che vengono nel tempo adottate – un vademecum ad uso informativo "Permessi, assenze ed aspettative del personale dipendente". L'informativa sarà pubblicata in intranet.
Stato e tempi di attuazione	La predisposizione del documento avrà attuazione entro la prima metà del 2019 e l'aggiornamento proseguirà nel corso del triennio.

N. Azione	4
Titolo	**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.
Descrizione dell'intervento	Rafforzare ulteriormente l'effettiva conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze di vita, in particolare collegate ai carichi di cura in capo ai dipendenti, valutando l'opportunità di modificare il tempo di lavoro giornaliero vigente agendo specificamente sui limiti di presenza. L'azione verrà svolta in modo da garantire sia la soddisfazione delle principali esigenze di conciliazione vita-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori sia la tutela delle esigenze operative dell'Ente.
Stato e tempi di attuazione	Da attuarsi nel triennio 2019- 2021

N. Azione	5
Titolo	**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"
Descrizione dell'intervento	Individuazione di un gruppo di lavoro, anche con la collaborazione del CUG, che approfondisca la tematica del telelavoro e delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (es. smart working), con il compito di verificare l'esigenza di attuazione in Agenzia di forme di lavoro agile e le relative modalità di sperimentazione.
Stato e tempi di attuazione	Da attivarsi nel 2019- 2021

N. Azione	6
Titolo	**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
Descrizione dell'intervento	Realizzare analisi dei fabbisogni formativi percepiti finalizzate a favorire la formazione permanente del personale dipendente nell'ottica di una costante qualificazione professionale 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. L'Agenzia continuerà ad aderire al progetto INPS denominato VALORE P.A. con cui l'INPS accredita corsi di formazione rivolti al personale delle pubbliche amministrazioni e ne finanzia integralmente ed esclusivamente i costi. 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. 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.
Stato e tempi di attuazione	Da attuarsi per tutto il triennio 2019- 2021

N. Azione	7
Titolo	**BENESSERE ORGANIZZATIVO E CUG**
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.
Descrizione dell'intervento	Promuovere la partecipazione dei componenti del C.U.G. a iniziative di formazione in materia di benessere organizzativo; Promuovere momenti di incontro del CUG con il personale dell'Agenzia con l'obiettivo di rilevare eventuali criticità ed identificare insieme azioni correttive da proporre all'amministrazione.
Stato e tempi di attuazione	Da attuarsi per tutto il triennio 2019- 2021

N. Azione	8
Titolo	**PARERE CONSULTIVO DEL CUG**
Obiettivo	Stabilire procedure, attraverso appositi atti, con cui consultare il CUG dell'Agenzia, nell'ambito delle sue competenze.
Descrizione dell'intervento	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.
Stato e tempi di attuazione	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro P.A.P. l'anno 2020