P.A.P. - PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER IL PERIODO 2020/2022

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 recentemente 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.

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 2020/2022.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il presente Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2020-2022, che aggiorna il vigente PAP 2019-2021, è frutto di un lavoro di collaborazione con il CUG dell'Agenzia.

Il PAP 2020-2022 è redatto tenuto conto dei dati sul personale relativi all'anno 2019 e del monitoraggio sullo stato di attuazione del PAP 2019-2021 che l'ente ha elaborato al fine di fornire al CUG informazioni necessarie per l'elaborazione della relazione sulla situazione del personale riferita all'anno 2019.

Il PAP 2020-2022, 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 PAP 2019-2021, Si tratta di azioni che erano programmate per il triennio oppure che, ad esito del monitoraggio, sono risultate non completamente attuate oppure azioni cui si intende comunque dare continuità di attuazione anche nel prossimo triennio.

Al fondo del paragrafo si riporta una tabella che descrive il raccordo tra le Azioni del PAP 2019-2021 e quelle del PAP 2020-2022.

Il Piano, inoltre, continua a tener conto dei grandi cambiamenti che hanno interessato l'Agenzia negli ultimi anni.

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.

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.

Il presente Piano, pertanto, da un lato contiene una nuova azione nell'ambito del benessere organizzativo che prevede l'attivazione sperimentale della figura della consigliera di fiducia volta ad affrontare eventuali criticità collegate anche all'aumento considerevole del carico di lavoro per il personale dell'ente che può mettere a prova la buona tenuta della struttura organizzativa e favorire l'insorgere di conflitti, di disagio psicologico e/o di mobbing, 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.

TABELLA DI RACCORDO PAP 2020-2022 E PAP 2019-2021

AZIONI PAP 2020-2022		DESCRIZIONE RACCORDO CON AZIONI PAP 2019-2021
N.	Titolo	
1	CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE	azione di continuazione/completamento dell'Azione n. 1 PAP 2019-2021
2	SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE	azione di continuazione/completamento dell'Azione n. 2 PAP 2019-2021
3	INFORMAZIONE IN MATERIA DI "PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE"	azione che riprende, modificandola, l'Azione n. 3 PAP 2019-2021
4	PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIA	azione che integra l'Azione n. 4 PAP 2019-2021
5	PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO – TELELAVORO E SMART WORKING	azione che completa /continua l'Azione n. 5 PAP 2019-2021
6	FORMAZIONE DEL PERSONALE	azione che continua l'Azione n. 6 PAP 2019-2021
7	BENESSERE ORGANIZZATIVO	azione che innova l'Azione n. 7 PAP 2019-2021
8	PARERE CONSULTIVO DEL CUG	azione che attua l'Azione n. 8 PAP 2019-2021

AZIONI ed OBIETTIVI 2020-2022

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 2020

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 sia attraverso la e-mail istituzionale sia attraverso il canale informativo Intranet in collaborazione con il CUG dell'ente.
Stato e tempi di attuazione	Attuazione continua nel triennio 2020-2022

N. Azione	3
Titolo	**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.
Descrizione dell'intervento	L'informazione deve avvenire in relazione a novità normative e contrattuali entro un tempo congruo dall'introduzione delle stesse.
Stato e tempi di attuazione	Attuazione continua nel triennio 2020-2022.

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	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
Stato e tempi di attuazione	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro la metà del 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	Attivazione delle postazioni di smart working messe a bando nel 2019.
Stato e tempi di attuazione	Si prevede che l'azione abbia attuazione entro l'anno 2020 qualora non siano più vigenti le disposizioni emergenziali COVID 19

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., se riproposto, 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	Attuazione continua nel triennio 2020-2022

N. Azione	7
Titolo	**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.
Descrizione dell'intervento	a) Attivazione in via sperimentale della figura del consigliere di fiducia b) Adottare un codice di condotta al fine di favorire nell'ente rapporti interpersonali improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona
Stato e tempi di attuazione	a) Si prevede che l'azione abbia attuazione entro l'anno 2022 b) Si prevede che l'azione abbia attuazione entro l'anno 2022

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 l'anno 2021