

Allegato III

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

PARTE I: NORMATIVA E LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale di Azioni Positive costituisce un documento di natura programmatica, orientato a introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e che esplicita in maniera chiara gli obiettivi, i tempi e i risultati attesi, per realizzare strategie e progetti preordinati a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza delle condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*". Il richiamo all'art. 3 co. 2 Cost. (nell'affermazione del principio di uguaglianza sostanziale) è evidente. Dette misure debbono essere strutturate sulla base di piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione. Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale e in ossequio, invece, al principio di uguaglianza sostanziale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" in quanto non presentano carattere generale, ma specifico e ben definito, essendo tese a intervenire in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Sono misure "*temporanee*" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento, cioè una patologica asimmetria all'interno del settore pubblico.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso e l'esercizio di diritti. In tal senso, si evidenzia la stretta correlazione posta in essere, a monte, dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate. Tale correlazione oggi emerge con tanta più chiarezza a seguito dell'introduzione, nell'Ordinamento amministrativo, della previsione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/21, contenente il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), involgente un approccio strategico multi-dimensionale. Le azioni positive costituiscono, pertanto, la concreta attuazione di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio-economici-culturali sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una seria e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e una capacità di procedere, sulla base di un approccio flessibile, ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il Piano triennale delle azioni positive trova oggi la propria disciplina nella direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”.

Le finalità perseguite dalla direttiva consistono in:

- a) superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- b) sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- c) semplificare l’implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- d) rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- e) spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

1. RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Tale Azione è tesa al rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), organo questo che esplica la propria attività attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- Funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- Funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale, attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

L’azione concerne, inoltre, l’obbligo di osservare ed esigere l’osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Rispetto a tale Linea d’azione DiSCo ha tra i suoi obiettivi:

- il monitoraggio delle attività legate al Codice di Comportamento;
- lo sviluppo di politiche di educazione al rispetto delle differenze e di contrasto agli stereotipi, discriminazioni e violenza attraverso progetti di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell’Ente;
- la promozione di occasioni di confronto e di apprendimento continuo, che sviluppino servizi tesi a favorire il benessere organizzativo e l’offerta di welfare nelle pubbliche amministrazioni, permettendo la condivisione di valori positivi, buone pratiche e indirizzi strategici orientati alle pari opportunità.

2. PAP PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

L’azione ha ad oggetto la predisposizione del Piano Triennale delle azioni Positive come allegato al PIAO, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità all’interno delle Pubbliche Amministrazioni necessita di un’attività di pianificazione e programmazione che risulti sia coerente che integrata, con una visione e un approccio multidimensionali.

Pertanto, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle Azioni Positive devono essere collegati a corrispondenti obiettivi del PIAO, laddove questo sia chiamato anche a definire obiettivi programmatici e strategici della performance.

Per questa linea d'azione, DiSCo ha tra i suoi obiettivi la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive – PAP, che verrà approvato come allegato al PIAO.

3. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.

Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Per questa linea d'azione DiSCo ha tra i suoi obiettivi l'approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2024-2026, il quale prevede l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto di valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'Azione prevede che 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, soprattutto nell'attuale fase di radicali cambiamenti organizzativi che coinvolgono la Pubblica Amministrazione, legati essenzialmente all'introduzione del Lavoro Agile in forma ordinaria attraverso il PIAO, laddove questo, sia chiamato a definire la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo.

Per questa linea d'azione DiSCo ha tra i suoi obiettivi:

- il proseguimento del progetto teso a migliorare il benessere organizzativo; a tal fine è prevista la riprogettazione del percorso formativo rivolto al personale DiSCo, concorrendo allo sviluppo delle attività finalizzate al consolidamento delle nuove modalità organizzative in corso di progressiva evoluzione;
- l'adozione del PIAO e la conseguente riorganizzazione del modello organizzativo, ponendo sempre attenzione ad una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
- l'attuazione delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro in coerenza con il PIAO, di cui al punto precedente.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dalle posizioni apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere.

Per questa linea d'azione DiSCo ha tra i suoi obiettivi:

- la realizzazione di percorsi conformi ai principi relativi al contrasto delle discriminazioni, rispondenti ai fabbisogni formativi conseguenti all'evoluzione del lavoro agile;
- lo svolgimento di analisi di genere dei dati dei dipendenti dell'Ente a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità.

PARTE II: ELEMENTI DI COLLEGAMENTO CON IL PIAO

L'art. 6 del D.L. n. 80/21 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento. In particolare, confluiscono nel Piano:

- il piano della performance,
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza,
- il piano dei fabbisogni di personale,
- il piano per il lavoro agile (conosciuto come POLA),
- la programmazione dei fabbisogni formativi.

Oltre a ciò, il PIAO deve avere alcuni contenuti necessari e ulteriori. La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione. Ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente.

Attraverso un approccio integrato, teso a realizzare una strategia non solo virtuosa, ma coerente sul piano dell'organizzazione, il PAP è redatto in coerenza rispetto ai principi e obiettivi incardinati nel PIAO, al fine di pervenire a un modello di amministrazione rispondente tanto ai canoni dell'art. 97 Cost., quanto in linea con le nuove sfide offerte dal mutato quadro sociale, tecnologico, culturale.

PARTE III: OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, stante la volontà di rispondere efficacemente tanto alla normativa comunitaria e nazionale in materia di eguaglianza di genere e pari opportunità, quanto alle sfide che il nuovo quadro socio-culturale conferma l'attenzione dedicata nel precedente Piano ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

In coerenza con le linee di Azione di cui alla Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019, DiSCo ha individuato obiettivi specifici, suddivisi per tematiche e aree.

Nell'ultimo biennio DiSCo ha assunto (con diverse tipologie contrattuali) unità di personale di età compresa tra i 20 e 40 anni e ha avviato una pluralità di procedure di reclutamento del personale, al fine di modificare la composizione generazionale dei/delle dipendenti, favorendo tanto lo scambio inter-generazionale, quanto l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Unità di personale	Maschi	Femmine	Totali
	101	135	236

Personale a Tempo Indeterminato

Unità di personale	Maschi	Femmine	Totali
	78	106	184

Personale a Tempo Determinato

Unità di personale	Maschi	Femmine	Totali
	23	29	52

Unità di calcolo

	Maschi	Femmine	Totali
Dirigenti	4	2	6
Categoria D	18	30	48
Categoria C	66	84	150
Categoria B	12	19	31

Nel nuovo PAP, si è inserito un ambito di intervento relativo al rapporto intergenerazionale, con azioni mirate ad agevolare la comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro e le esigenze di una paternità/maternità attiva, valorizzando e sostenendo lo scambio di esperienze tra generazioni di lavoratori e lavoratrici.

Il PAP sarà monitorato e gestito dal CUG, coordinato dalla Direzione Generale in collaborazione l'Area Risorse Umane, nonché con il supporto dei vertici dell'Amministrazione.

Le risorse finanziarie saranno previste in parte nel capitolo di Bilancio all'uopo predisposto e da eventuali risorse provenienti da progetti finanziati da FSE e Fondi Regionali.

Le tematiche e le azioni

Area Formazione				
Obiettivi	Azioni	2024	2025	2026
Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate nella carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea	Corso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle/ai Dirigenti e Funzionari dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni con la consulenza di una organizzazione e/o ente che si occupa principalmente delle tematiche	1	1	1

	Corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolto a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico, anche tramite ticket, (sportelli, uffici Borse di Studio) e in particolare per i dipendenti delle Residenze Universitarie	5	5	5
--	--	---	---	---

Formazione e auto-formazione delle componenti del CUG	Corsi e momenti di auto-formazione in merito ai seguenti temi			
	Ruolo e compiti del CUG e dei componenti dell'organismo	5	5	5
	Accoglienza e ascolto	1	1	1
	Aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria	1	1	1
	Contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere	1	1	1
	Gestione dei conflitti	2	2	2
	Tematiche specifiche in base alla realtà aziendale	2	2	2
	I materiali elaborati saranno messi a disposizione di colleghi e colleghe attraverso la pubblicazione sull'area del CUG nella Intranet	SI	SI	SI
Abbattimento del tasso di conflittualità nell'ente	Formazione rivolti ai Dirigenti e Funzionari sulla tematica della mediazione del Conflitto in ambito organizzativo	5	5	5
Area Sensibilizzazione sulle pari opportunità				
Obiettivi	Azioni	2024	2025	2026
Sensibilizzare e informare il personale e l'Amministrazione sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni attraverso la comunicazione e l'aggiornamento	Sensibilizzare l'amministrazione in merito all'adozione di un linguaggio di genere nella redazione di atti, documenti, determinazioni	3	3	3
	Diffusione attraverso la rete intranet di buone prassi	SI	SI	SI
	Inserimento di un modulo obbligatorio sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione anche correlati alle progressioni di carriera.	SI	SI	SI

	Implementazione del lavoro di rete con i CUG di Regione e Università e con la Consigliera delle Pari Opportunità della Regione Lazio	SI	SI	SI
	Approvazione del nuovo Codice di Comportamento, contenente un focus specifico in tema di pari opportunità	SI	SI	SI
	Promuovere l'informazione e la visibilità del CUG mediante materiali diffusi attraverso la rete intranet e attraverso la promozione di incontri ad hoc	SI	SI	SI
Area sensibilizzazione sulla violenza di genere				
Obiettivi	Azioni	2024	2025	2026
Aumentare la consapevolezza in merito alle tematiche della violenza di genere	Promuovere tra il personale la conoscenza delle linee guida contro la violenza sulle donne in collaborazione con Enti e/o organizzazioni e associazioni che se ne occupino	SI	SI	SI
	Previsione, nel nuovo Codice di Comportamento, di previsioni ad <i>hoc</i> in tema di violenza di genere	SI	SI	SI
	Organizzazione di incontri con esperti/esperte in materia e con Associazioni impegnate nel contrasto alla violenza di genere rivolti a donne e uomini dell'Ente	SI	SI	SI
Area benessere Lavorativo				
Obiettivi	Azioni	2024	2025	2026
Aumentare la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli	Interventi di sensibilizzazione prevenzione e modalità di gestione dello Stress Lavorativo e del <i>burnout</i>	1	1	1
	Attivazione sportello <i>anti mobbing</i>			
	Intensificazione delle attività in contrasto del fumo negli ambienti di Lavoro			
	Rassegna cinematografica e/o incontri su mobbing e discriminazione	1	1	1
	Sottoscrizione di convenzioni con strutture sanitarie e/o ludico ricreative sportive			

	Diffusione attraverso la rete intranet di materiale relativo a semplici esercizi di stretching/mobilità “da scrivania”, spiegati in modo semplice e corredati da immagini utili per una corretta esecuzione. Interventi di ergonomizzazione delle postazioni di lavoro	1	1	1
	Individuazione di spazi interni ed esterni dell’Amministrazione per la consumazione dei pasti da parte di coloro che non usufruiscono del servizio mensa, anche alla luce della fine dello stato di emergenza da covid-19	1	1	1
	Previsione, nel prossimo capitolato per l’appalto della mensa, di specifiche clausole per la somministrazione di pasti da asporto per i dipendenti con specifiche esigenze (celiachia, vegetariani, vegani, ecc...)			
	Realizzazione di eventi di socializzazione tra il personale (Festa dei bambini, brevi gite, visite a mostre, ecc..), anche alla luce della fine dello stato di emergenza da Covid-19	1	1	1
	Individuazione presso ogni sede territoriale di uno spazio per la realizzazione del <i>bookcrossing</i> aziendale	1	1	1
Area studi e indagini				
Obiettivi	Azioni	2024	2025	2026
Individuazione dei fabbisogni e della composizione dell’ente per la realizzazione del Prossimo Piano delle azioni positive	Aggiornamento delle rilevazioni statistiche con elaborazione grafica dei dati relativi al personale, scorporati per sesso età e qualifica	SI	SI	SI
	Studio su buone prassi relative a forme di conciliazione vita/lavoro (smart working, ecc.)	SI	SI	SI
Area Organizzazione e Conciliazione vita/lavoro				
Obiettivi	Azioni	2024	2025	2026

Progettazione condivisa di azioni sistemiche che riducano lo stress derivante dalla necessità di conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini	Promuovere incontri specifici con le OO.SS. in merito alla modalità di fruizione delle nuove opportunità di flessibilità e conciliazione lavoro e vita, in particolare attraverso gli istituti dello smart working, della Banca ore, ecc. e per evitare che periodi di assenza per malattia, maternità, paternità, studio, aspettativa possano incidere negativamente sulle progressioni di carriera	1	1	1
	Accompagnare il reinserimento lavorativo del personale che rientra dalla maternità e/o paternità o da assenza prolungata	1	1	1
	Previsione della figura del Tutor presso ogni Area per favorire l'accompagnamento del Nuovo dipendente (mobilità, comando, nuova assunzione) nella realtà organizzativa di DiSCo e per la comprensione delle procedure in essa adottate			
	Realizzazione in collaborazione con l'Ufficio risorse umane di apposite informative, (da pubblicarsi sulla rete intranet), relativamente a congedi parentali e altre opportunità di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro	1	1	1
	Sostegno all'Amministrazione per l'attivazione di convenzione con: asili nido limitrofi al luogo di lavoro, campi scuola, ludoteche, centri estivi, associazione babysitter e badanti			

In ottemperanza agli obblighi previsti dalla direttiva n. 2/2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Ministero della Funzione Pubblica, è stata fornita informativa al C.U.G. e lo stesso non ha formulato osservazione alcuna.