



**AGID**

Agenzia per l'Italia Digitale

**PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE**

**ANNO 2023**

**GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>PARTE I</b>	<b>6</b>
<b>AZIONI E PROSPETTIVE</b> .....	<b>6</b>
<b>1. AZIONI PER PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA PROSPETTIVA DI GENERE</b> .....	<b>6</b>
<b>2. AZIONI PER PROMUOVERE E MANTENERE IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO E SOCIALE DI TUTTI I LAVORATORI</b> .....	<b>6</b>
<b>3. AZIONI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO – VITA – STUDIO</b> .....	<b>6</b>
<b>4. AZIONI DI MONITORAGGIO</b> .....	<b>7</b>
<b>PARTE II</b>	<b>7</b>
<b>OBIETTIVI DEL PIANO</b> .....	<b>7</b>
<b>1. CULTURA DI GENERE- PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>7</b>
<b>2. RECLUTAMENTO, SELEZIONE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO- FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO, VITA E STUDIO</b> .....	<b>10</b>
<b>3. SENSIBILIZZARE I DIPENDENTI SUL TEMA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO BASATO SUL RISPETTO E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E PROMUOVERE AZIONI DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA</b> .....	<b>13</b>
<b>4. PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE A TUTTI I LIVELLI DI RESPONSABILITÀ</b> .....	<b>13</b>
<b>5. PROMUOVERE ANALISI DI GENERE CHE TENGANO CONTO DELLE ESIGENZE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI</b> .....	<b>14</b>
<b>INDICATORI E PIANO DELLE ATTIVITÀ</b> .....	<b>15</b>
<b>CONCLUSIONI</b> .....	<b>19</b>

## INTRODUZIONE

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (OSS). L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

L'obiettivo della strategia dell'UE per la parità di genere è un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso scelto nella vita, abbiano pari opportunità di dare il meglio di sé e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società europea<sup>1</sup>.

Attraverso il GEP (*Gender Equality Plan*), l'obiettivo della Commissione europea è migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creare ambienti di lavoro paritari di genere in cui tutti i talenti possano prosperare e integrare meglio la dimensione di genere in progetti volti a migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte<sup>2</sup>.

In ambito nazionale, in coerenza con la Strategia UE, la strategia ha una visione a lungo termine e si inserisce negli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Tra i progetti inseriti nel PNRR è presente anche l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, e la Creazione di impresa femminile, nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione", in collaborazione con il Ministero dello sviluppo economico e la promozione dell'offerta dei servizi formativi per incentivare lo studio delle materie Science, Technology, Engineering e Mathematics - S.T.E.M. (Missione 4 "Istruzione e ricerca").

Anche nel settore della formazione è presente il fenomeno del gender gap, laddove per le materie c.d S.T.E.M.<sup>3</sup> è presente una preponderanza della componente maschile su quella femminile. Questo ambito è percepito come uno strumento per abbattere il gender gap, un'occasione preziosa di emancipazione, indipendenza e riscatto sociale. Le lauree S.T.E.M. diventano, infatti, un ponte sicuro verso carriere più solide e remunerative, e se ancora oggi le carriere S.T.E.M. sono poco diffuse tra il genere femminile, si ritiene che la presenza di donne nei campi S.T.E.M favorirà l'azzeramento o la riduzione del divario retributivo garantendo una migliore sicurezza economica delle donne, e la realizzazione di una forza lavoro diversificata e più produttiva.

---

<sup>1</sup> COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 COM/2020/152 final (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>)

<sup>2</sup> Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>)

<sup>3</sup> Per STEM infatti si intende l'insieme delle discipline scientifico-tecnologiche quali scienze, tecnologia, ingegneria, matematica e, in generale, un sistema di conoscenze scientifiche da collocare in un nuovo paradigma.

Al fine di perseguire gli obiettivi fissati dalla Strategia Nazionale e in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022 sono state emanate, il 06/10/2022, dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità le Linee Guida "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI" ([https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_di\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf).)

Le stesse si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Per poter delineare un piano della parità di genere dell'Agenzia occorre partire da un dato di contesto, ovvero verificare l'esistenza o meno di differenze al fine di progettare la Strategia AgID per il superamento delle disparità.

In AgID la presenza di personale di genere femminile e di genere maschile è equamente distribuita, registrando un dato positivo in termini di inclusione e valorizzazione del genere.

Infatti come riportato nella tabella n.1 il numero totale del personale è in misura, non significativa, più rappresentato dal genere maschile. Per il personale dirigente il numero dei dirigenti donne e uomini è lo stesso.

**Tabella 1**

**Il numero totale del personale, compresi i collaboratori, e loro suddivisione per genere**

	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>totale</b>
<b>Personale di ruolo + collaboratori + personale comandato</b>	99	68	167

**Il numero dei dirigenti e loro suddivisione per genere**

	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>Totale</b>
<b>Personale dirigente</b>	4	4	8

Il numero dei dipendenti che ha richiesto congedi per paternità nei primi quattro mesi del 2023: **2 su 16 beneficiari potenziali**

L'esiguo numero di dipendenti che ha richiesto ed usufruito dei congedi per paternità/maternità può essere letto in considerazione della possibilità di usufruire del lavoro agile, che permette di conciliare in maniera innovativa i tempi di lavoro con la famiglia.

Con riferimento ai dati S.T.E.M. il possesso di queste tipologie di classi di laurea tra i funzionari AgID (Terza Area) è incoraggiante. Infatti, emerge che oltre la metà delle dipendenti inquadrato nel profilo di professional possiedono una laurea S.T.E.M, mentre per il profilo di funzionari il numero dei dipendenti di genere femminile in possesso di laurea S.T.E.M. è di poco inferiore ai dipendenti di genere maschile (Cfr. tabella 2).

**Tabella 2**
**Il numero totale del personale Area Terza- suddivisione per genere e laurea STEM**

	<b>Totale</b>	<b>M</b>	<b>M con laurea STEM</b>	<b>F</b>	<b>F con laurea STEM</b>
<b>FUNZIONARI</b>	<b>69</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>6</b>
<b>PROFESSIONAL</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
<b>totale AREA TERZA</b>	<b>83</b>	<b>42</b>		<b>41</b>	

Nella convinzione di potere agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne soprattutto nel settore tecnico, AgID ha predisposto il presente piano per progettare azioni concrete finalizzate al superamento di eventuali differenze nella parità di genere e promuovere l'inclusione in tutti i settori.

Sulla base di ciò, AgID ha istituito, con DT nr. 422/2018 del 28.12.2018 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, riconoscendo l'importanza del principio delle pari opportunità per la costruzione di una società democratica e multiculturale e per la valorizzazione dell'ambiente di lavoro. Il ruolo del CUG è quello di riequilibrare tutte le situazioni di disparità all'interno dell'AgID. Con Determinazione n. 102 del 15 aprile 2022 è stato adottato il Piano delle azioni positive 2022 (PAP) per il triennio 2022 - 2024, per il quale l'Ufficio Organizzazione e gestione del personale promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal Piano delle Azioni Positive, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) la cui composizione è stata rinnovata nel 2023.

L'Agenzia intende pertanto adoperarsi per la rimozione di tutti i possibili impedimenti, che, "limitando la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese", come si legge al comma 2 dell'Art. 3 della Costituzione italiana.

Il GEP dell'Agenzia vuole essere uno strumento flessibile, paragonabile ad un Piano d'Azione Positivo, avente i seguenti obiettivi principali:

- Migliorare la qualità e l'impatto dell'innovazione;
- Migliorare gli ambienti di lavoro che contribuiscano a massimizzare il potenziale e i talenti di tutto il personale;
- Attrarre e trattenere i talenti assicurando che tutte le competenze del personale siano valutate.

Il contenuto del GEP dell'AgID prevede azioni per raggiungere gli obiettivi citati attraverso una struttura che rileva gli indicatori chiave di prestazione (KPI) si basa sulle seguenti aree tematiche:

- equilibrio tra vita-lavoro e cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera;

Secondo i requisiti obbligatori della Commissione Europea, il GEP è un documento pubblico composto da risorse dedicate (Equality Officers o Gender Equality Teams); include disposizioni per la

raccolta e il monitoraggio dei dati; è supportato da attività di formazione e sviluppo delle capacità per aumentare la consapevolezza.

## PARTE I

### AZIONI E PROSPETTIVE

#### 1. AZIONI PER PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA PROSPETTIVA DI GENERE

Un approccio orientato alla questione di genere è fondamentale. Esso dovrebbe prevedere l'impegno a mantenere l'orario di lavoro flessibile per conciliare lavoro e vita familiare, stabilire una partecipazione equilibrata di ambo i sessi nella leadership e nei processi decisionali, per favorire la parità di genere.

#### 2. AZIONI PER PROMUOVERE E MANTENERE IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO E SOCIALE DI TUTTI I LAVORATORI

La promozione del benessere aiuta a ridurre lo stress e a creare ambienti di lavoro gradevoli in cui gli individui possano operare al meglio. Una buona salute e il benessere possono essere un fattore fondamentale per un alto livello di coinvolgimento dei dipendenti e delle prestazioni dell'organizzazione. Spesso un ambiente lavorativo in cui l'attenzione agli aspetti organizzativi è scarsa può causare casi di crollo emotivo (burn-out) e comportamenti che potrebbero costituire violenza psicologica e molestie.

La capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori a tutti i livelli, nonché di valutare la percezione dello stress legato al lavoro e la sua associazione con la violenza e la discriminazione di genere è importante. È opportuno riconoscere i possibili pregiudizi, preferenze, interessi e valori dei lavoratori di entrambi i generi.

#### 3. AZIONI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO – VITA – STUDIO

La creazione di posti di lavoro che assicurino una buona qualità della vita e il rispetto della parità di genere sono connessi con la conciliazione tra lavoro, vita privata e famiglia. Inoltre, affrontando la questione della partecipazione sia delle donne che degli uomini all'occupazione e incoraggiando iniziative a sostegno di varie forme di flessibilità dell'orario di lavoro (lavoro a tempo parziale o flessibile), si produce un certo impatto non solo sul grado di soddisfazione dei lavoratori sulla conciliazione tra lavoro e vita privata ma anche delle rispettive famiglie, poiché genitori e figli avranno più possibilità di trascorrere tempo di qualità insieme.

#### 4. AZIONI DI MONITORAGGIO

Per proteggere i diritti e il benessere dei lavoratori e fornire le stesse opportunità nella vita, è importante evitare ogni forma di discriminazione. Le disuguaglianze devono essere identificate e monitorate al fine di creare misure specifiche per evitarle. La sfida è pianificare, attuare e valutare misure di non discriminazione per consentire il raggiungimento di un adeguato livello di uguaglianza. Il monitoraggio e la gestione adeguati sono fattori chiave nella lotta contro la discriminazione di genere. Punto focale dovrebbe essere la creazione di un piano e di strumenti di monitoraggio (indicatori, verifiche sui processi, etc.) che consentono di verificare l'attuazione del piano stesso che affrontino la questione in modo pratico. L'obiettivo è quello di fornire una guida dettagliata sull'attuazione di questo piano, seguendo un approccio basato sui diritti umani per la promozione di una maggiore uguaglianza.

## PARTE II

### OBIETTIVI DEL PIANO

Considerando le sfide sopramenzionate, l'obiettivo di questo documento è quello di trovare soluzioni concrete per aumentare la consapevolezza sui temi della non discriminazione e delle pari opportunità, con un'attenzione costante all'equilibrio di genere, generando una consapevolezza diffusa e condivisa tra tutto il personale dell'AgID.

In questo senso gli obiettivi specifici del GEP dell'AgID sono:

#### 1. CULTURA DI GENERE- PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Un approccio orientato alla questione di genere è fondamentale. Esso dovrebbe prevedere il miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere grazie all'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali.

Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale. La parità di genere sarà favorita attraverso le azioni previste nel Piano di Azioni Positive (PAP) predisposto dal CUG. L'Agenzia ha avviato già nel 2021 un'indagine attraverso la somministrazione di un questionario ad hoc indirizzato a tutto il personale in servizio. Circa il 70% del personale ha preso parte alla prima indagine; ciò ha consentito una prima analisi del clima interno dell'Agenzia e delle possibili aree di intervento e miglioramento.

La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per la parità e sarà favorita attraverso l'implementazione della raccolta e l'analisi dei dati.

AgID intende promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori, con l'obiettivo di creare un'organizzazione del lavoro efficace e produttiva, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico. In questo senso, sono numerose le iniziative assistenziali che riguardano, ad esempio, la prevenzione medica e l'assistenza sanitaria, mentre sarebbe opportuno intervenire sul sostegno alla famiglia attraverso il rimborso spese per scuole materne, scuole primarie e campi estivi.

L'Agenzia inoltre, al fine di promuovere la diffusione di una cultura di genere anche nelle relazioni esterne:

- conformemente a quanto previsto dall'art.108 del D.Lgs n. 36 del 2023, prevede un maggior punteggio da attribuire nelle procedure di gara agli operatori che comprovano il possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
- predisporre e diffonde un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e basa la propria comunicazione interna ed esterna impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere;

Questa sfida sarà affrontata attraverso le seguenti iniziative:

#### **a. Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato**

##### **Descrizione intervento**

Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti così come prevista dal PAP ed effettuata dal CUG con cadenza annuale.

Conduzione periodica di un'indagine mirata a rilevare anche i potenziali fattori di stress del personale, con l'obiettivo di identificare opportuni interventi di tipo preventivo. In tal senso si intende sviluppare l'esperienza già acquisita attraverso l'indagine effettuata nel 2021 sul clima organizzativo, migliorando ulteriormente gli strumenti di rilevazione e applicandoli in modo tale da individuare le criticità e valutare l'efficacia delle politiche che verranno di volta in volta introdotte sulla base dei risultati ottenuti. La capacità di ascolto di un'organizzazione è una delle dimensioni cruciali del benessere organizzativo.

##### **Attività e tempi**

- somministrazione del questionario sul benessere lavorativo (2023) elaborato dal CUG;
- implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevati, come l'attivazione di uno Sportello di ascolto, meglio descritta nel seguito (2023);
- valutazione dell'impatto degli interventi attuati (2024).

##### **Risultato atteso**

Migliore conoscenza dello stato del benessere organizzativo, con particolare attenzione al tema dell'equilibrio tra vita personale e professionale; Identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento per prevenire malessere e disagi, anche legati allo stress lavoro-correlato.

#### **b. Sportello di ascolto e nomina del/La Consigliere/a di Fiducia**

##### **Descrizione intervento**



L'attività del/La Consigliere/a di Fiducia è finalizzata al perseguimento degli obiettivi delineati dal presente Piano, allo stesso possono essere affidati i seguenti compiti: Gestione dello sportello di ascolto per le problematiche da disagio lavorativo, assistenza e consulenza alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Agenzia, Presentazione di una relazione semestrale, priva di dati identificativi, sulla propria attività, esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nel rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.

Un Servizio di ascolto rivolto a tutti i lavoratori può contribuire a prevenire il disagio psico-fisico e migliorare la qualità e la percezione dell'ambiente lavorativo.

Le Linee guida sulla parità di genere, infine, propongono tra le azioni mirate a creare una cultura del rispetto, di rafforzare il ruolo degli organismi di pari opportunità nelle Pubbliche amministrazioni, tra i quali il/La Consigliere/a di fiducia.

Il ruolo del/La Consigliere/a di Fiducia è stato previsto già nella Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27 novembre 1991, relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini e dalla risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo, ed è una figura già presente in altre amministrazioni.

La contrattazione collettiva ha recepito la normativa dell'Unione Europea in materia di tutela della dignità e del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. In particolare, il CCNL Ministeri 2002 - 2005 all'art. 6 prevede che il Comitato paritetico per il mobbing (oggi CUG con medesime ed ulteriori funzioni) formuli all'amministrazione proposte per i connessi provvedimenti tra i quali rientrano la definizione di Codici di condotta (il primo step) e, a seguire, l'istituzione della figura del Consigliere/a di fiducia e la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, sentite le OO.SS. Si noti che, i Codici di condotta, originariamente varati contro il mobbing e contro le molestie sessuali, hanno ampliato il raggio della loro azione sino a comprendere le molestie morali o psicologiche e in generale la tutela della dignità personale e professionale dei dipendenti.

#### **Attività e tempi:**

Il/La Consigliere/a di fiducia è una figura istituzionale, anche esterna all'AgID, incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing.

Il/La Consigliere/a di fiducia è una persona:

esperta e competente nominata dal Direttore Generale, se esterna secondo le procedure previste per i consulenti esterni;

incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing;

che opera in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (Cug), proponendo azioni di sensibilizzazione e formazione per promuovere un clima organizzativo che prevenga discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing;

che funge da terminale dello Sportello d'ascolto a cui possono rivolgersi le/i lavoratrici/tori per ricevere informazioni sul Codice di comportamento e sul Piano della parità di genere, per segnalare situazioni di disagio lavorativo, di disagio psicologico in ambito lavorativo, di conflittualità, discriminazioni, molestie.

Nomina del/La Consigliere/a di fiducia e sportello di ascolto entro dicembre 2024.

**Risultato atteso**

Disporre di strumenti e di proposte utili alla risoluzione delle problematiche rappresentate dalle lavoratrici e dai lavoratori, per migliorare il sentimento di fiducia tra le persone e lo spirito di squadra, ridurre i livelli di conflitto, incrementare la motivazione. Prevenire, gestire e aiutare a risolvere casi di discriminazione, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, mobbing, che hanno luogo nell'ambiente di lavoro portati all'attenzione del Consigliere.

**c. Comunicazione esterna.****Descrizione intervento**

AgID allinea la propria comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura dell'Agenzia stessa e si impegna a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere. A tal fine identifica le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

**Attività e tempi:**

- predisposizione e diffusione di piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere;
- realizzazione di eventi che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

Entro dicembre 2023.

**Risultato atteso**

Corretto utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere, promozione e sostegno della cultura di genere anche nei rapporti esterni.

**2. RECLUTAMENTO, SELEZIONE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO- FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO, VITA E STUDIO**

La finalità della normativa europea sugli standard di qualità della vita lavorativa è quella di promuovere tra gli Stati membri un miglior bilanciamento tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare. Una conciliazione che deve riguardare tutti i lavoratori uomini e donne, anche in una prospettiva di equa condivisione delle responsabilità.

AgID ha introdotto forme flessibili di lavoro, che di fatto rendono più facile coniugare l'attività professionale con le responsabilità familiari attraverso nuove modalità di lavoro che garantiscono una maggiore flessibilità. Inoltre, a prescindere dalla forma in cui la prestazione lavorativa viene effettuata, l'Agenzia, per favorire la diffusione della cultura di genere ed agevolare la conciliazione tra attività professionale e vita personale, adotta le misure necessarie affinché ogni qualvolta siano

convocate riunioni in presenza, vi sia la contestuale possibilità di parteciparvi anche in videoconferenza.

Queste sfide saranno affrontate attraverso anche le seguenti iniziative:

**d. Forme di lavoro flessibile e lavoro agile**

**Descrizione intervento**

Formazione e interventi mirati ad un utilizzo evoluto e consapevole del lavoro e degli apparati in modalità agile.

**Attività e tempi**

- incontri formativo/informativi sul lavoro agile (2023)
- formazione informale con disseminazione di conoscenze su piattaforme diverse (mail, pagine dell'area ICT sul sito istituzionale, video tutorial (triennio)
- predisposizione e diffusione di guide e documentazione how-to (triennio)
- mappatura delle attività in lavoro agile
- valutazione e monitoraggio dell'impatto degli interventi attuati, anche attraverso la somministrazione del questionario sul benessere lavorativo (annuale).

**e. utilizzo sistematico di strumenti per videoconferenza**

**Descrizione intervento**

Inserimento, per impostazione predefinita, di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza.

**Risultato atteso**

Nel questionario sul benessere organizzativo svolto a dicembre 2021, il personale ha espresso un'opinione complessivamente positiva sullo smart working. Un utilizzo più consapevole e responsabile del lavoro e degli apparati in modalità agile migliorerà la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare, influenzando sull'efficienza e capacità di raggiungere gli obiettivi.

**f. Assicurare una più ampia partecipazione di tutti i generi ai bandi di concorso e alle procedure di selezione**

**Descrizione intervento**

- a) Inserimento, all'interno delle premesse dei bandi di concorso, di un paragrafo contenente specifiche informazioni in merito alle misure che l'AgID ha adottato per favorire l'inclusione di tutti i generi anche nei ruoli di responsabilità. Si riporta, a titolo di esempio, una possibile informazione che tutti i bandi di concorso potrebbero richiamare:

*“L’Agenzia con la Determinazione del Direttore Generale n. 13/2023 del 18 gennaio 2023 ha adottato il Piano per la parità di genere seguendo le linee guida emanate dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità. Il Piano si inserisce nel contesto di provvedimenti di lungo periodo all’interno della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, ponendosi l’obiettivo di applicare il principio della parità di genere nell’organizzazione e nella gestione dell’Agenzia e fornendo un valido supporto all’azione del Comitato Unico di Garanzia nell’esercizio della propria attività”.*

**b)** Previsione di commissioni di concorso composte:

- Ove possibile da almeno un membro in possesso di una specifica formazione nell’equilibrio di genere, attenendosi ad eventuali indicazioni di dettaglio da parte del Dipartimento Funzione Pubblica in merito all’entità e tipologia della formazione richiesta o considerando il possesso di attestati di formazione rilasciati da organismi qualificati;
- Con esclusione di persone che si siano rese protagoniste di episodi di discriminazione.

**Attività e tempi**

Redazione e approvazione di uno specifico paragrafo da inserire nelle premesse dei bandi e negli avvisi di selezione del personale con espresso riferimento al Piano della parità di genere di AgID.

Entro dicembre 2023

**Risultato atteso**

Consentire una maggiore partecipazione di tutti i generi, ed in particolare di quello femminile, alle procedure concorsuali con particolare riferimento ad un incremento delle candidature per i bandi di concorso per posizioni di responsabilità.

**g. Banca delle ore**

**Descrizione intervento**

La banca delle ore è un utile strumento per la gestione flessibile del rapporto di lavoro. Il dipendente che ha lavorato oltre il normale orario di lavoro, in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione per le ore di straordinario, può accantonare le ore sotto forma di permessi in un apposito conto e gestirle, compatibilmente con le esigenze dell’amministrazione.

**Attività e tempi**

Incontri con le OO.SS. per definire e gestire, in sede di contrattazione integrativa, l’istituto della banca delle ore (2023).

**Risultato atteso**

Consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare, permettendo di conciliare i tempi di lavoro con le necessità familiari.

### **3. SENSIBILIZZARE I DIPENDENTI SUL TEMA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO BASATO SUL RISPETTO E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E PROMUOVERE AZIONI DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA**

L'AgID intende prevenire e contrastare ogni episodio di violenza e discriminazione attraverso la sensibilizzazione della comunità sull'importanza di denunciare tutte le forme di molestie, violenze o discriminazioni e dell'importanza di valorizzare le differenze.

Questa sfida sarà affrontata attraverso la seguente iniziativa:

#### **h. Progettazione, implementazione e successiva certificazione del sistema di gestione di per la parità di genere in conformità alla PdR UNI 125:2022.**

##### **Descrizione intervento**

Ottenimento della certificazione PdR UNI 125:2022

##### **Attività e tempi**

Progettazione del sistema di gestione, implementazione ed effettuazione audit di certificazione da parte di un ente accreditato – entro il 2023.

##### **Risultato atteso**

Rilascio della certificazione da parte dell'ente.

### **4. PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE A TUTTI I LIVELLI DI RESPONSABILITÀ**

AgID si impegna a promuovere la massima parità di genere a tutti i livelli e nell'organizzazione di attività.

Questa sfida sarà affrontata attraverso le seguenti iniziative:

#### **i. Attività formativa specifica: Mentoring and Empowerment per migliorare la visibilità, la fiducia in sé stessi, le capacità negoziali e di leadership.**

##### **Descrizione intervento**

Formazione specifica rivolta a tutto il personale AgID

##### **Attività e tempi**

L'azione prevede la realizzazione di percorsi formativi atti a sensibilizzare il personale sulle tematiche di genere con particolare riferimento al genere sottorappresentato.

##### **Risultato atteso**

Attraverso le azioni formative di "Mentoring and Empowerment" il risultato da realizzare è quello di migliorare la visibilità, la fiducia in sé stessi, le capacità negoziali e di leadership, mantenere la trasparenza nei processi di selezione e remunerazione, incoraggiare attivamente i dipendenti a

cercare le opportunità che desiderano garantire ai dipendenti un salario giusto e uguale in base al loro livello di esperienza.

## **5. PROMUOVERE ANALISI DI GENERE CHE TENGANO CONTO DELLE ESIGENZE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI**

AgID intende promuovere la prospettiva di genere attraverso linee guida e relazioni adeguate, come ad esempio il rapporto interno sull'equilibrio di genere.

Questa sfida sarà affrontata attraverso le seguenti iniziative:

### **j. Rapporto sul genere**

#### **Descrizione intervento**

Il rapporto sul genere è uno strumento di monitoraggio delle performance per i risultati raggiunti in termini di pari opportunità. Attraverso lo stesso si promuoverà un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera e maggiore accessibilità nelle procedure.

#### **Attività e tempi**

predisposizione e diffusione del rapporto sul genere e dell'allegato vademecum per le procedure selettive (uso corretto del linguaggio in chiave di genere)

#### **Risultato atteso**

Attraverso la redazione del rapporto sul genere sarà possibile avere uno strumento di monitoraggio che garantisca che le procedure e le pratiche sul posto di lavoro rispettino la parità di genere. In tali termini verrà redatto anche un vademecum riguardante le procedure selettive per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere e la considerazione di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle procedure stesse nel rispetto delle vigenti normative in materia.

### **k. Bilancio di genere**

#### **Descrizione intervento**

Il Bilancio di Genere analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari in relazione alla sua specifica mission ovvero la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini.

#### **Attività e tempi**

Attuazione del Bilancio di Genere come previsto dal PAP

#### **Risultato atteso**

L'azione prevede di dotarsi dello strumento del Bilancio di Genere per effettuare l'analisi di contesto delle caratteristiche di genere dell'Agenzia a partire dal quale delineare le successive politiche di equità.

### INDICATORI E PIANO DELLE ATTIVITÀ

Al fine di garantire il rispetto dei principi della parità di genere, l'AgID attuerà il monitoraggio dei seguenti indicatori.

Tabella 1 Area cultura e strategia

<b>Indicatore</b>	<b>Tipologia di indicatore</b>	<b>Modalità di misurazione</b>
Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto	Qualitativo	SI/NO
Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	Qualitativo	SI/NO

Tabella 2 Area governance

<b>Indicatore</b>	<b>Tipologia di indicatore</b>	<b>Modalità di misurazione</b>
Definizione nella <b>governance</b> dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	Qualitativo	SI/NO
Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	SI/NO





Tabella 3 Area risorse umane

<b>Indicatore</b>	<b>Tipologia di indicatore</b>	<b>Modalità di misurazione</b>
Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	Qualitativo	SI/NO
Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	Qualitativo	SI/NO

Tabella 4: Opportunità di crescita ed inclusione delle donne nell'Amministrazione

<b>Indicatore</b>	<b>Tipologia di indicatore</b>	<b>Modalità di misurazione</b>
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità e al successivo mantenimento di tale parità.
Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più posizioni organizzative	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità e al successivo mantenimento di tale parità.

Tabella 5 Area tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro

<b>Indicatore</b>	<b>Tipologia di indicatore</b>	<b>Modalità di misurazione</b>
Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc)	Qualitativo	SI/NO
Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	Qualitativo	SI/NO
Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%
Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%

Di seguito si riporta uno schema di sintesi delle attività pianificate per garantire il miglioramento dell'ambiente di lavoro, assicurando il perseguimento di politiche per la parità di genere

<b>Piano delle attività</b>	
<b>Attività</b>	<b>Tempi</b>
Indagine sul benessere organizzativo	Entro 31/12/2023
Implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevati, come l'attivazione di uno Sportello di ascolto e nomina consigliere/a di fiducia	Entro 31/12/2024
Valutazione dell'impatto degli interventi attuati	Entro 31/12/2024
Effettuazione incontri formativo/informativi sul lavoro agile	Entro 31/12/2023
Incontri con le OO.SS. per definire e gestire, in sede di contrattazione integrativa, l'istituto della banca delle ore (2023)	Entro 31/12/2023
Promozione di convegni e webinar sul tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità con focus per il personale impegnato nelle Commissioni di concorso	Entro 31/12/2023
Redazione di un Vademecum riguardante le procedure selettive per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere e la considerazione di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle procedure stesse nel rispetto delle vigenti normative in materia	Entro 31/12/2023
Attuazione del Bilancio di Genere come previsto dal PAP	Entro 31/12/2023
Ottenimento della certificazione del sistema di gestione per la parità di genere	Entro il 31/12/2023

In sede di audit interno, inoltre viene valutato l'andamento del sistema di gestione con riferimento a tutti i KPI indicati nella UNI PdR 125/2022, verificandone anche l'applicabilità al contesto della pubblica amministrazione. Nel corso della revisione periodica viene effettuata un'analisi complessiva sul sistema di gestione.

## **CONCLUSIONI**

Sulla base del monitoraggio degli indicatori previsti al paragrafo precedente verranno delineati gli obiettivi di miglioramento sulle singole aree con cadenza annuale per il quale si procederà anche all'aggiornamento del GEP.