



# AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

## PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

**ANNO 2024**

**GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>PARTE I</b>	<b>7</b>
<b>AZIONI E PROSPETTIVE</b> .....	<b>7</b>
1. AZIONI PER PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA PROSPETTIVA DI GENERE.....	7
2. AZIONI PER PROMUOVERE E MANTENERE IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO E SOCIALE DI TUTTI I LAVORATORI .....	7
3. AZIONI PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO – VITA – STUDIO.....	7
4. AZIONI DI MONITORAGGIO.....	7
<b>PARTE II</b>	<b>8</b>
<b>OBIETTIVI DEL PIANO</b> .....	<b>8</b>
1. CULTURA DI GENERE- PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO .....	8
2. RECLUTAMENTO, SELEZIONE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO- FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO, VITA E STUDIO .....	9
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 .....	12
4. PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE A TUTTI I LIVELLI DI RESPONSABILITÀ .....	12
5. PROMUOVERE ANALISI DI GENERE CHE TENGANO CONTO DELLE ESIGENZE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI .....	13
<b>INDICATORI E PIANO DELLE ATTIVITÀ</b> .....	<b>13</b>
<b>CONCLUSIONI</b> .....	<b>17</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.

## ANALISI DEL CONTESTO

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 nelle tabelle che seguono 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.

### Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (dati aggiornati al 31/12/2023)

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	2	2	0	0	0	0	3	1
Personale non dirigente		0	7	14	24	10	0	3	19	21	11
Totale personale		0	7	16	27	10	0	3	19	24	12
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,93	13,56	22,88	8,47	0,00	2,54	16,10	20,34	10,17

**Il numero dei dirigenti e loro suddivisione per genere (dati aggiornati al 30/04/2024)**

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

**Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere (dati aggiornati al 31/12/2023)**

	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
<b>Tipo permesso</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% <sup>(1)</sup></b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% <sup>(1)</sup></b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% <sup>(2)</sup></b>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	76	66,09	39	33,91	115	64,97
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	26	100,00	26	14,69
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	6	16,67	30	83,33	36	20,34
	0	0,00	0	0,00	0	--

	<b>Uomini</b>		<b>Donne</b>		<b>Totale</b>	
<b>Tipo permesso</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% <sup>(1)</sup></b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% <sup>(1)</sup></b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>% <sup>(2)</sup></b>
<b>Totale permessi</b>	82	46,33	95	53,67	177	

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 la totalità delle dipendenti inquadrare 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 seguente).

**Il numero totale del personale Area Terza- suddivisione per genere e laurea STEM (dati aggiornati al 31/12/2023)**

	Totale	M	M con laurea STEM	F	F con laurea STEM
<b>FUNZIONARI</b>	92	47	15	45	7
<b>PROFESSIONAL</b>	10	5	5	5	5
<b>totale AREA TERZA</b>	102	52	20	50	12

**IL PIANO STRATEGICO**

I dati sopra riportati consentono di concludere che l'Agenzia si caratterizza per uno scenario sostanzialmente positivo per quanto riguarda la garanzia della parità di genere.

Tale conclusione risulta avvalorata dalla circostanza che, nel mese di giugno del 2023, l'Agenzia è riuscita a conseguire, prima fra tutte le pubbliche amministrazioni italiane, la certificazione UNI PdR 125:2022.

A fronte di questo incoraggiante punto di partenza, l'Agenzia ritiene tuttavia di potere e dovere ancora agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne soprattutto nel settore tecnico.

Pertanto, anche quest'anno essa ha predisposto il presente Piano strategico, avente lo scopo di individuare azioni concrete tramite le quali superare eventuali differenze nella parità di genere e promuovere ulteriormente l'inclusione del genere meno rappresentato in tutti i settori.

Il Piano strategico dell'Agenzia vuole essere uno strumento flessibile 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 Piano strategico 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;

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.

Nel 2023 l'indagine sul benessere organizzativo è stata ripetuta e ha registrato un'ampia partecipazione del personale. Gli esiti di tale indagine risultano in lavorazione.

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. 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 2024.

##### **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:

#### **b. 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 (2024)
- valutazione e monitoraggio dell'impatto degli interventi attuati, anche attraverso la somministrazione del questionario sul benessere lavorativo (annuale).

#### **c. 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.

#### **d. 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 maggioranza 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 (2024).

##### **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.

**e. 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 ha adottato il Piano strategico per la parità di genere, anche in conformità con 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.*

*L’Agenzia ha implementato, altresì, un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, conseguendo la relativa certificazione”.*

- 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 2024

**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.

### **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:

#### **f. Mantenimento del sistema di gestione per la parità di genere in conformità alla PdR UNI 125:2022**

##### **Descrizione intervento**

Mantenimento della certificazione PdR UNI 125:2022

##### **Attività e tempi**

Implementazione delle azioni di miglioramento e consolidamento del sistema di gestione

##### **Risultato atteso**

Superamento degli audit annuali di sorveglianza

### **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:

#### **g. 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:

### h. 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

Indicatore	Tipologia di indicatore	Modalità di misurazione
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	Qualitativo	SI/NO

di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere		
--	--	--

Tabella 2 Area governance

Indicatore	Tipologia di indicatore	Modalità di misurazione
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

Indicatore	Tipologia di indicatore	Modalità di misurazione
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

Indicatore	Tipologia di indicatore	Modalità di misurazione
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

Indicatore	Tipologia di indicatore	Modalità di misurazione
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%

--	--	--

<b>Indicatore</b>	<b>Tipologia di indicatore</b>	<b>Modalità di misurazione</b>
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>
Effettuazione incontri formativo/informativi sul lavoro agile	Entro 31/12/2024
Promozione di convegni e webinar sul tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità	Entro 31/12/2024
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 31/12/2024
Incontri con le OO.SS. per definire e gestire, in sede di contrattazione integrativa, l'istituto della banca delle ore (2024)	Entro 31/12/2024
Attuazione del Bilancio di Genere come previsto dal PAP	Entro 31/12/2024
Mantenimento della certificazione del sistema di gestione per la parità di genere	Entro il 31/12/2024

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.

Lo stato di raggiungimento degli obiettivi viene, inoltre, costantemente supervisionato e gli esiti vengono analizzati in sede di riesame della direzione, secondo quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022.