



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

DELL'AGENZIA NAZIONALE PER LA SICUREZZA DEL VOILO TRIENNIO

2025-2027

Premessa

Come ogni anno, il presente Piano viene elaborato in attuazione dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. n. 198/2006). L'articolo in questione stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sono tenuti a predisporre ed attuare una pianificazione su base triennale "di azioni positive". Detta pianificazione, da collegarsi al ciclo della *performance* – così come disposto dalla *Direttiva n. 2/2019* emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione – deve essere adottata entro il 31 gennaio di ogni anno, come allegato al Piano della *performance* ed inserita, unitamente a quest'ultimo, all'interno del più ampio *PIAO* (*Piano integrato di attività e organizzazione*).

Le *azioni positive* consistono nell'individuazione di una serie di misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, con la finalità di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro e di individuare condizioni in grado di garantire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La conciliazione vita/lavoro è una questione complessa, che da un lato intercetta leve e politiche diverse - economiche, d'impresa, del lavoro, dei servizi alla persona, della casa, della salute, territoriali e di coesione sociale - dall'altro chiama in causa più direttamente le persone e le famiglie, le associazioni e il mondo del Terzo settore, gli Enti e le istituzioni a livello locale, il mondo dell'impresa e le parti sociali. In tal senso si è consapevoli che "la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità" richiede un sistema integrato di azioni e di soggetti che non può essere di appannaggio esclusivo di un solo ambito con la conseguenza che tutti devono concorrere alla realizzazione del bene comune.

L'adozione del Piano non deve essere, quindi, solo un adempimento ad un obbligo di legge, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

Il presente documento, che costituisce il Piano delle azioni positive dell'ANSV del triennio 2025-2027, intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al diverso impatto che le situazioni tipiche della vita lavorativa hanno rispetto al genere.

Nello specifico anche quest'anno con il presente Piano di azioni positive l'ANSV intende continuare a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, pur considerando la persistente carenza di personale, soprattutto nel settore investigativo ed in ogni caso la riduzione dell'organico teorico dell'Ente operata nel 2013 con DPCM del 22.01.2013 rispetto al suo momento istitutivo (inizialmente la dotazione organica teorica era composta da 55 unità, attualmente è pari a 30 dipendenti).

Quadro normativo

La normativa in materia si è contraddistinta per un'attenzione sempre più crescente, nell'ambito dei più generali interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, ai principi della parità di genere in tutte le sue forme e attività.

Il punto di partenza trae origine e fondamento, a livello costituzionale, nel **principio di uguaglianza**, sancito **dall'articolo 3** della nostra Costituzione, sia da un punto di vista **formale**, come uguaglianza davanti alla legge, che da un punto di vista **sostanziale**, come uguaglianza in ogni ambito concreto della vita civile.

L'articolo 51, primo comma, della nostra Costituzione, prevede, infatti, che tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.

Ulteriori statuizioni nella nostra Costituzione si rinvengono **nell'articolo 37**, che dispone che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni spettanti al lavoratore. Vi si stabilisce, inoltre, che le condizioni di lavoro devono essere tali da consentire alla donna l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

L'articolo 117, settimo comma, sempre della nostra carta Costituzionale, inoltre, come modificato dalla legge costituzionale n. 3 del 2001, demanda alle leggi regionali il compito di rimuovere ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovere la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo nazionale ha fornito una serie di strumenti.

La legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del "Codice delle pari opportunità", ha introdotto le "azioni positive" ai fini della realizzazione di una parità sostanziale.

Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il **d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165** ora, recante "Norme generali

sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", hanno esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

Con la finalità di una complessiva razionalizzazione del panorama legislativo, alla luce dell'eterogeneità degli interventi legislativi che si erano susseguiti nel tempo, è stato adottato il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198) che raccoglie la normativa statale vigente sull'uguaglianza di genere nei settori della vita politica, sociale ed economica.

A seguire la **direttiva 23 maggio 2007** "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ha evidenziato l'importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha richiamato i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità nella gestione del ciclo della performance, a partire dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che deve prevedere anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Inoltre, l'art. **21 della legge 4 novembre 2010, n. 183** c.d. "Collegato Lavoro" è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. **1, 7 e 57** del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Detti articoli pongono l'accento sull'assenza da *ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta sui luoghi di lavoro; sul benessere organizzativo* allargando l'ambito di tutela ed individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere istituendo, altresì, un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* operanti in ogni amministrazione.

La **direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011** ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

A ciò si aggiunge il **d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80**, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità

dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Anche il **d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81**, “Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro” **all’art. 28, comma 1** ha reso esplicito l’obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il **d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90**, ha introdotto l’art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato “un’apposita sperimentazione dell’adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

La **direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017** reca, poi, indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole per l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con l’introduzione dello *smart working*.

Da ultimo, la **direttiva n.2/2019 firmata il 26 giugno 2019** dal Ministro per la pubblica amministrazione definisce le “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”. La Direttiva, oltre a ribadire e integrare i compiti dei CUG, dedica il paragrafo 3.2 alla redazione dei Piani triennali di azioni positive la cui mancata adozione comporta quale sanzione “il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”.

Di interesse per i temi trattati è anche la normativa inerente al tema dell’accessibilità e la tutela delle disabilità. La **Convenzione ONU** sui diritti delle persone con disabilità (recepita con Legge n. 18/2009) si inserisce nel più ampio contesto della tutela e della promozione dei diritti umani, confermando a favore delle persone con disabilità i principi fondamentali in tema di riconoscimento dei diritti di pari opportunità e di non discriminazione.

Da ultimo, considerati gli interventi sulle politiche di genere nelle ultime legislature, anche alla luce delle previsioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si richiamano i contenuti del dossier di documentazione e ricerche n. 62 – 4° edizione del 2 marzo 2022 del Servizio Studi della Camera dei Deputati.

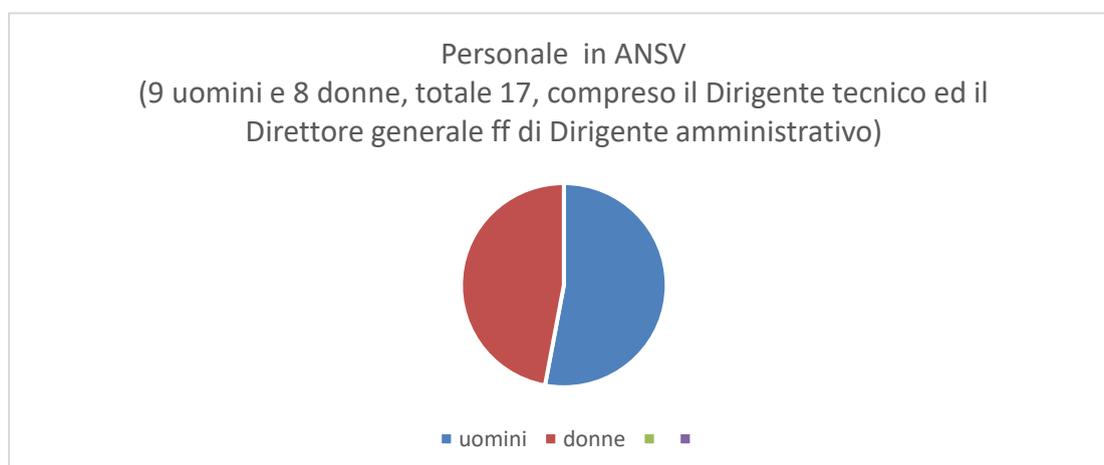
Infine degna di nota è la recente normativa (**D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82**) in materia di concorsi per l’accesso all’impiego nelle Pubbliche amministrazioni che, nell’ambito della più ampia riforma dei

concorsi pubblici, prevede specifiche direttive da seguire nella formulazione dei bandi e l'organizzazione delle selezioni pubbliche con garanzia dell'equilibrio di genere qualora la percentuale di rappresentatività dei generi nella qualifica messa a concorso indichi un differenziale superiore al 30% con la previsione di specifici titoli di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

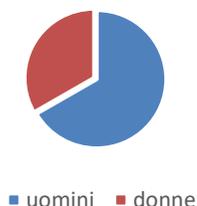
Ciò posto, il presente documento, recante "Piano Triennale delle Azioni Positive" dell'ANSV- in continuità con le finalità promosse dalla citata normativa vigente e con i contenuti dei precedenti Piani in una visione di continuità sia programmatica che strategica - illustra le azioni che l'Amministrazione intende intraprendere specificatamente per l'annualità 2025, ai sensi della citata Direttiva n. 2/2019.

Situazione dell'ANSV.

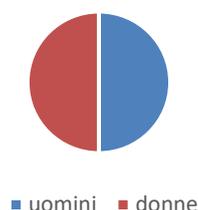
Alla data del 31 dicembre 2024 il personale dipendente in Agenzia, consta di n. 17 unità, di cui 9 uomini (incluso il dirigente tecnico) e 8 donne (incluso il direttore generale ff di Dirigente amministrativo) ai quali sono da aggiungersi n. 4 militari comandati, più n. 3 militari richiamati dall'ausiliaria dell'Aeronautica Militare, quest'ultimi di n. 7 tutti uomini, **per un totale di 24 unità, di cui 16 uomini e 8 donne presenti complessivamente in ANSV.** La maggior parte del personale è impiegata nell'area economica-tecnica-amministrativa, ove sono collocati n. 14 dipendenti dell'ANSV, di cui n. 7 uomini e n. 7 donne, (incluso il Direttore generale con funzioni di Dirigente amministrativo) più n. 1 militare dell'A.M. uomo, per un totale di 15 unità complessive (8 uomini e 7 donne); mentre nell'area operativa sono collocati 3 dipendenti dell'ANSV, n. 1 donna e n. 2 uomini (incluso il Dirigente tecnico) ai quali sono stati aggiunti i 3 militari dall'A.M. in posizione di comando più 3 in posizione di ausiliaria, tutti uomini, per un totale di 9 unità (compreso il dirigente tecnico).



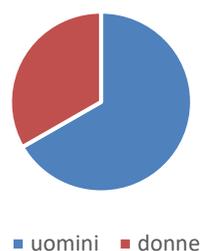
Personale complessivamente presente in ANSV
(compreso il personale a tempo determinato, Direttore
generale+Militari)
16 uomini e 8 donne, totale 24



Area tecnica, economica ed amministrativa
personale civile (compreso il ff Dirigente amm. escluso n. 1
militare)
(7 uomini e 7 donne)



Area operativa
personale civile escluso n. 6 militari (3 comandati e 3 in ausiliaria)
(2 uomini e 1 donna)



La struttura dell' Agenzia è articolata in due direzioni, di cui una, quella tecnica, è diretta da un uomo, mentre l'altra è vacante ed è temporaneamente retta dal Direttore generale, donna, con funzioni di dirigente amministrativo. Per lo svolgimento di talune funzioni, l'ANSV ha istituito, nel tempo, alcune posizioni organizzative. Di queste, alla data del presente PAP, ne risulta ricoperta una sola, da una lavoratrice.

Con deliberazione del Collegio n. 60/2024 si è provveduto ad aggiornare il Codice di Comportamento vigente in ANSV, alla luce delle disposizioni introdotte dal D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81.

Dall'analisi complessiva dei dati sopra riportati, se non si considera il personale militare, si evince un sostanziale equilibrio di genere del personale dipendente dell'ANSV a tempo indeterminato attualmente in servizio presso l'Ente: su un totale complessivo di n. 16 dipendenti assunti in organico

a tempo indeterminato, n. 9 sono uomini e n. 7 sono donne; in particolare n. 7 uomini e n. 6 donne nell'area amministrativa e n. 2 uomini e n. 1 donna nell'area operativa. Considerando il personale militare ed il Direttore generale con ff di dirigente amministrativo si ha, nell'area amministrativa, un sostanziale equilibrio: con l'aggiunta di n. 1 militare utilizzato nel trattamento economico e del Direttore generale (per un totale di 7 donne e 8 uomini su 15); mentre nell'area operativa si ha uno squilibrio determinato dall'aggiunta dei restanti 6 militari uomini (per cui complessivamente 1 donna e 8 uomini incluso il dirigente tecnico per un totale di 9); in questo modo il totale complessivo del personale è pari a 16 uomini e 8 donne (inclusi il Direttore generale donna e Dirigente tecnico uomo). Alla luce di tali dati si ritiene corretto confermare la previsione degli obiettivi specifici relativi all'area operativa (si vd. punto 9 delle azioni proposte per il 2025).

Si ricorda, infine che il CUG dell'ANSV è stato istituito nel novembre 2016 e rinnovato nel dicembre 2020 con determinazione n. 88/2020 del 15.12.2020 ha durata quadriennale, con scadenza perciò al 15.12.2024. Attualmente tale organo è in regime di prorogatio ai sensi del D.L. 16/5/1994, n. 293, convertito in legge il 15/07/1994, n. 444 è si sta procedendo al suo rinnovo un fase di rinnovo.

LINEE GENERALI D'INTERVENTO

OBIETTIVI GENERALI

In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, si riportano, di seguito i seguenti obiettivi generali per il triennio 2025-2027 in linea con i precedenti:

1. garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
2. promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Agenzia e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
4. prevenire le discriminazioni, dirette e indirette, al fine di sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Agenzia e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.
5. dare attuazione alle disposizioni del nuovo contratto nazionale di lavoro favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno

dell'Agenzia.

6. sviluppare una cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, statistiche sempre ripartite per generi, un linguaggio non sessista nei documenti.
7. assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo conto anche di quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 198/2006 in materia di molestie e molestie sessuali.
8. tenere conto, nella determinazione per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001).

OBIETTIVI SPECIFICI

Stato di attuazione obiettivi anno 2024

Prima di indicare gli obiettivi specifici dell'anno 2025 si procede alla verifica dello stato di attuazione di quelli relativi all'anno 2024 come segue:

Rendicontazione obiettivi specifici anno 2024

1. *elaborare iniziative volte a migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere complessivo della persona prevedendo specifiche azioni mirate ad affrontare i problemi relazionali o disagi interni attivandosi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;*

Tra le problematiche emerse dall'indagine sul benessere organizzativo effettuata nel corso dell'annualità 2023, oltre che quelle legate alla necessità di formazione e aggiornamento professionale, degne di nota sono state le problematiche relative alla necessità di una maggiore circolazione delle informazioni collegate alla necessità di migliorare la coesione e la comunicazione tra i diversi uffici. Si sono istituiti, pertanto, incontri tra tutto il personale, compreso quello in smart collegato in video conferenza, con cadenza in media quindicinale, di aggiornamento e confronto sulle pratiche in corso soprattutto di tipo investigativo, ma anche amministrativo di interesse generale con il dichiarato fine di coinvolgere tutti i dipendenti e stimolare il senso di appartenenza.

2. *offrire uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, in modo da conciliare, al meglio, la vita lavorativa con quella familiare ipotizzando percorsi di qualificazione professionale su richiesta, compatibilmente con le risorse previste in bilancio;*

Durante l'anno 2024 si sono tenuti tutti i corsi via via richiesti e programmati non risultando problematiche ostative. Si ritiene corretto in ogni caso reiterare l'obiettivo in quanto si ritiene rivesta carattere di attualità.

- 3. prevedere specifici corsi in materia informatica per contribuire al miglioramento dei servizi in tema di accessibilità e fruibilità dell'attuale sistema informatico e quotidiana gestione del lavoro;*

E' proseguita l'iniziativa organizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica "Syllabus" volta ad accrescere e potenziare le competenze e capacità digitali nelle amministrazioni pubbliche. L'ANSV ha aderito offrendo ai propri dipendenti vari percorsi formativi in tali materie in modalità e-learning. Tale iniziativa è stata attuata dai dipendenti individuati come programmato. Considerato la necessità di tenere sempre aggiornato il personale, soprattutto in materia di sicurezza informatica si ritiene corretto reiterare la presente azione.

- 4. prevedere articolazioni diverse di orario di lavoro, anche temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate, alla luce delle possibilità offerte dal lavoro agile;*

Anche durante l'anno 2024 si è tenuto conto delle varie richieste pervenute relative alle particolari esigenze familiari evidenziate alle quali si è risposto a seconda dei casi o con diverse articolazioni dell'orario di lavoro più consoni alle esigenze e con la riprogrammazione dello *smart working*. Si ritiene corretto reiterare l'obiettivo in quanto si ritiene rivesta carattere di attualità.

- 5. tener conto ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'ANSV, composti anche da lavoratori, delle norme in tema di pari opportunità prevedendo un'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;*

Anche durante il 2024 non è stata effettuata alcuna nomina di carattere collegiale rispetto a quelle esistenti eccettuato le nomine nelle commissioni di concorso e selezioni che hanno rispettato l'equa presenza di entrambi i generi. Si ritiene di reiterare l'obiettivo in vista di eventuali ulteriori nomine.

- 6. programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema della pianificazione (performance, lavoro agile, etc) anche attraverso un'adeguata pubblicizzazione del presente Piano a tutti i dipendenti;*

Anche nel 2024 il piano è stato trasmesso alle OOSS e pubblicizzato ed inviato a tutti i dipendenti sia in fase di bozza che in via definitiva dopo la sua adozione e si è tenuta la formazione anche su tali materie. Si ritiene corretto reiterare l'obiettivo in quanto si ritiene rivesta carattere di attualità per gli eventuali suggerimenti e/o proposte che dovessero pervenire durante la sua vigenza.

- 7. valorizzare l'attività del CUG quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione rivolta ai dipendenti; fornire ai relativi componenti una formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti; acquisire, laddove previsto dalla normativa vigente, il parere preventivo del CUG;*

Anche durante il 2024 si è proceduto a coinvolgere detto organo tutte le volte che sono stati adottati atti d'interesse, quali quelle relative lo *smart working* e lo stesso Piano di azioni positive 2024-2026. Attività di sensibilizzazione e formazione è stata attuata attraverso il completamento della specifica formazione nella piattaforma Syllabus "RIFORMA Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" espressamente rivolta, oltre che a tutti i dipendenti, anche ai CUG. Si reitera in quanto si ritiene rivesta carattere di attualità.

8. *coordinare i presenti obiettivi con quelli di performance;*

Il coordinamento è garantito attraverso l'apposito paragrafo all'interno della sezione del PIAO relativo alla *performance* (pag. 21) che richiama e si ricollega al presente piano. Si ritiene in ogni caso corretto reiterare l'obiettivo.

9. *studiare iniziative per favorire l'accesso a qualsiasi titolo alle donne nell'area operativa cercando di diminuire l'attuale squilibrio causato dalla presenza di personale militare maschile (consulenti, collaboratori, assunzione di personale femminile, etc).*

Considerato che lo squilibrio si determina con il personale utilizzato a tempo determinato (consulenti/collaboratori, fornitori di servizi, etc), le possibili iniziative teoricamente potevano riguardare l'utilizzo di personale ad equal titolo. Durante l'anno 2024 non c'è stata alcuna occasione per porre in essere iniziative di riequilibrio.

Si ritiene corretto reiterare l'obiettivo visto lo squilibrio esistente tra il personale interno all'ANSV e quello esterno.

Obiettivi specifici anno 2025

Nel confermare gli obiettivi generali su indicati per l'intero triennio 2025-2027 e le azioni intraprese nel corso del tempo, ed in particolare nel corso del 2024, l'ANSV, tenuto conto delle azioni attuate nel corso dell'ultimo anno propone i seguenti obiettivi specifici per l'anno 2025:

1. elaborare iniziative volte a migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere complessivo della persona prevedendo specifiche azioni trasversali mirate ad affrontare i problemi relazionali e migliorare la comunicazione interna;
2. offrire uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, in modo da conciliare, al meglio, la vita lavorativa con quella familiare ipotizzando percorsi di qualificazione professionale su richiesta, compatibilmente con le risorse previste in bilancio;
3. prevedere specifici corsi in materia informatica/digitale per contribuire al miglioramento dei servizi in tema di accessibilità e fruibilità dell'attuale sistema informatico e quotidiana gestione del lavoro;
4. prevedere articolazioni diverse di orario di lavoro, anche temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate, alla luce delle possibilità offerte dal

lavoro agile;

5. tener conto ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'ANSV, composti anche da lavoratori, delle norme in tema di pari opportunità prevedendo un'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;
6. programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema della pianificazione (*performance*, lavoro agile, etc) anche attraverso un'adeguata pubblicizzazione del presente Piano a tutti i dipendenti;
7. valorizzare l'attività del CUG quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione rivolta ai dipendenti; fornire ai relativi componenti una formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti; acquisire, laddove previsto dalla normativa vigente, il parere preventivo del CUG;
8. coordinare i presenti obiettivi con quelli di *performance*;
9. studiare iniziative per favorire l'accesso a qualsiasi titolo alle donne nell'area operativa cercando di diminuire l'attuale squilibrio causato dalla presenza di personale militare (consulenti, collaboratori, assunzione di personale femminile, etc).

Programmazione delle azioni positive e Durata del Piano.

Il presente Piano, conformato ai principi normativi in tema di pari opportunità, sarà soggetto di aggiornamento dinamico annuale, tenuto conto della propria peculiarità istituzionale (autorità investigativa per la sicurezza dell'aviazione civile con competenze e poteri prevalentemente definiti dalla normativa internazionale e UE).

Ciò posto, si ritiene di conformare la futura attività programmatica e gestionale ai citati obiettivi di carattere generale e di carattere specifico da rivedere o confermare annualmente.

Il presente Piano in bozza è stato comunicato al CUG per il parere di competenza e alle OOSS per la prescritta informazione; dopo la sua approvazione viene posizionato in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno in ogni caso raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Il Piano in argomento sarà attuato dall'Amministrazione attraverso i suoi uffici su base annuale ed il suo stato di attuazione sarà rendicontato all'interno dello stesso Piano in occasione del suo aggiornamento annuale da inserirsi ai sensi dell'art 1 del DPR n.81 del 24 giugno 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, nel PIAO da approvarsi entro il 31 gennaio di ogni anno.