



amap
Marche Agricoltura Pesca

Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca

Piano per l'Uguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan*)

2023 - 2025

**AMAP - AGENZIA PER L'INNOVAZIONE NEL SETTORE
AGROALIMENTARE E DELLA PESCA "MARCHE AGRICOLTURA PESCA"**

VIA INDUSTRIA, 1 - 60027 OSIMO STAZIONE (AN)

TELEFONO (+39) 071 8081

FAX (+39) 071 85979

EMAIL: INFO@AMAP.MARCHE.IT

PEC: MARCHEAGRICOLTURAPESCA.PEC@EMARCHE.IT

Sommario

Introduzione	2
Missione	2
Organi dell’Agenzia	3
Il Piano per l’Uguaglianza di Genere (GEP) dell’Agenzia	4
Fotografia del Personale	7
Aree di Azione, Obiettivi ed Azioni	13
Area Tematica 1: Equilibrio vita lavoro e cultura dell’organizzazione	17
Area Tematica 2: Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	20
Area Tematica 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	22
Area Tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, formazione e nello sviluppo delle competenze	23
Area Tematica 5: Prevenzione delle discriminazioni, contrasto della violenza di genere	26

Introduzione

L'AMAP Agenzia per l'Innovazione nel Settore Agroalimentare e della Pesca "Marche Agricoltura Pesca" (ex ASSAM), istituita con la Legge Regionale 12/05/2022 n.11, è un ente pubblico non economico e costituisce lo strumento regionale di riferimento e di raccordo tra il sistema produttivo ed il mondo della ricerca. Tra le sue funzioni principali vi è la realizzazione di studi e ricerche in collaborazione con le Università, gli Istituti e le Istituzioni di ricerca. In questo ambito, attua progetti nel settore agronomico (cerealicoltura, orticoltura, colture industriali, viticoltura, olivicoltura e frutticoltura) con particolare attenzione al settore biologico e del basso impatto ambientale. Offre servizi nell'ambito della certificazione e tracciabilità, delle analisi dei prodotti agroalimentari, della gestione dei suoli, della forestazione e dell'agrometeorologia. Provvede inoltre all'applicazione sul territorio regionale delle normative in materia fitosanitaria. L'Agenzia è stata recentemente (Legge Regionale 12/05/2022) trasformata in ente pubblico non economico. La riforma ha riconosciuto un ruolo di primo piano a ricerca, sperimentazione, innovazione, fornendo nuovi servizi alle imprese al fine di favorirne la crescita, lo sviluppo e la competitività. L'Agenzia svolgerà in sintesi due ruoli, quello di facilitatore dell'innovazione e il secondo dedicato al servizio fitosanitario e agrometeorologico.

Missione

L'Agenzia svolge attività di servizio per i settori agricolo, agroalimentare, forestale, e della pesca in conformità alla programmazione regionale e secondo gli indirizzi programmatici della Giunta regionale. L'Agenzia esercita le seguenti funzioni anche in relazione ai compiti attribuiti dalle leggi regionali di settore:

- Servizi specialistici per la diffusione, il trasferimento delle innovazioni di processo e di prodotto, nonché organizzative, nel settore agroalimentare, della silvicoltura e della pesca;
- Ricerca applicata e la sperimentazione finalizzate alla diffusione in ambito regionale delle innovazioni tecnologiche e organizzative volte a migliorare la competitività delle imprese, in particolare a basso impatto, e delle filiere produttive, la sostenibilità ambientale, nei comparti agricolo, agroalimentare, forestale, della tartuficoltura e della pesca;
- il raccordo fra le strutture di ricerca, le attività didattiche e sperimentali degli istituti di indirizzo agrario, presenti sul territorio regionale, al fine di trasferire e testare la domanda di innovazione proveniente dagli operatori del settore primario;
- la progettazione di livello interregionale, nazionale e comunitaria, nonché l'attivazione di reti tematiche e di partenariato al fine di accedere ai programmi comunitari di settore e ai relativi fondi;
- il potenziamento del ruolo dell'Agenzia quale Innovation Broker "facilitatore" e "progettista dell'innovazione", anche attraverso l'attivazione di reti tematiche e di partenariato con il coinvolgimento delle organizzazioni dei settori agricoltura e pesca;

- le attività per la qualificazione dei prodotti agricoli, agroalimentari e della pesca per la tutela della biodiversità attraverso la valorizzazione delle razze animali e delle varietà vegetali locali, e quanto di interesse agrario, forestale, naturalistico e ittico, compresa la gestione dei vivai regionali anche attraverso la valorizzazione dei marchi territoriali;
- la caratterizzazione e la valorizzazione quali quantitativa dei prodotti agroalimentari e della pesca anche attraverso attività di analisi fisico, chimico, microbiologico e sensoriale e la realizzazione di ricerche di mercato e di nuovi prodotti;
- le attività di formazione e di informazione per lo sviluppo rurale e la crescita professionale dei tecnici e delle imprese anche mediante il coinvolgimento delle organizzazioni agricole e della pesca;
- la promozione e la comunicazione dei propri servizi e delle proprie funzioni al mondo delle imprese agricole e agroalimentari, anche attraverso la consultazione dei portatori di interesse e la coprogettazione degli interventi;
- le azioni di controllo e verifica delle misure regionali della Politica Agricola Comunitaria in relazione alle esigenze dei servizi regionali
- gestione del Servizio fitosanitario regionale
- gestione del servizio agrometeo regionale attraverso la raccolta, l'elaborazione e la diffusione delle informazioni a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese agricole anche in attuazione del Piano di azione nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari (PAN).
- Osservatorio regionale per la pesca marittima e l'economia ittica

La Regione Marche esercita sulla attività dell'Agenzia un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, tale da comportare un'influenza determinante sugli obiettivi strategici. La Vigilanza generale sull'Agenzia sulla base della L.R. n. 13/2004 "Norme concernenti le agenzie, gli enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale" verificando i programmi e la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Organi dell'Agenzia

Sono organi dell'Agenzia: il Consiglio di amministrazione; il Presidente ed il Revisore unico

Il Consiglio di amministrazione dell'Agenzia è costituito da cinque membri nominati dalla Giunta regionale, di cui uno con funzioni di Presidente e uno con funzioni di Vicepresidente.

Il Consiglio di amministrazione, nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta, svolge le seguenti funzioni:

- a) approva il regolamento di organizzazione e di funzionamento dell'Agenzia;
- b) approva il programma operativo annuale con proiezione triennale, il bilancio di previsione ed il bilancio di esercizio, in conformità alle direttive impartite dalla Giunta regionale;
- c) approva il regolamento di contabilità e contratti;

d) quantifica le risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle varie attività dell'Agenzia e definisce il numero e la tipologia delle strutture amministrative e tecniche.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione:

- a) ha la rappresentanza legale dell'Agenzia, convoca e presiede il Consiglio di amministrazione, ne stabilisce l'ordine del giorno, vigila sull'esecuzione delle deliberazioni adottate dal Consiglio;
- b) previa autorizzazione espressa del Consiglio di amministrazione, stipula gli accordi e le convenzioni non rientranti nella competenza della dirigenza.

Il Revisore dei conti esercita funzioni di controllo e vigilanza sulla regolarità contabile dell'Agenzia, effettua inoltre verifiche trimestrali di cassa, redige la relazione esplicativa al bilancio e la relazione al rendiconto generale, verificando la regolarità gestionale

Il CdA si compone di n. 4 uomini e n.1 donna.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) dell'Agenzia

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-italy> secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE.

La Commissione Europea ha voluto dare ulteriore importanza al tema della parità di genere ed ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe 2021 – 2027 debbano dotarsi del **Gender Equality Plan (GEP)**.

La Commissione definisce ogni piano come una serie di azioni che puntano a condurre una valutazione di impatto per: 1) identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione, 2) identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità, 3) fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli indicatori.

A livello nazionale il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della vita lavorativa e sociale è sancito dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". D. Lgs. n. 198/2006, ribadito e sostenuto, all'interno della pubblica amministrazione, con la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE. Successivamente con il D.Lgs. 150/2009, le politiche di pari opportunità, oltre che uno strumento di tutela della condizione femminile, vengono pensate come una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi. In particolare, l'art. 8 comma 1 lettera h) prevede, tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance

organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Più recentemente, con la Direttiva n. 2/19 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, vengono sostenute in maniera ancora più incisiva le misure per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche attraverso il rafforzamento del ruolo dei comitati unici di garanzia e l'attivazione di misure tese a diffondere una cultura libera da stereotipi di genere.

La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'emergenza pandemica, che ha visto un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile, sia in campo lavorativo, dei 444mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne, che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico, che hanno portato nel maggio 2020 alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia con il numero antiviolenza 1522.

Inoltre, nel luglio 2021 il Dipartimento per la pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri ha adottato la Strategia Nazionale per la Parità.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 16/02/2023 l'Agenzia AMAP ha approvato **il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025** che definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e di criteri direttivi di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni,
- **le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;**
- le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti

Ogni pubblica amministrazione, dunque, su proposta del **CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)** promuove e realizza azioni positive, prima con uno specifico Piano triennale, oggi mediante il PIAO, in quanto tali azioni hanno una valenza programmatica, in linea con la sezione Performance e del Valore pubblico, nonché con la Sezione Organizzazione e Capitale Umano.

Le azioni positive finalizzate al pieno rispetto della parità di genere risultano dunque inserite in una visione complessiva di uno sviluppo dell'organizzazione e costituiscono parte integrante di un insieme di azioni strategiche dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle organizzazioni.

Proprio in relazione a tale quadro di riferimento **l'Agenzia ha elaborato il proprio Gender Equality Plan** che ha pertanto come punto di partenza quanto recentemente definito ed approvato nel PIAO dell'Agenzia particolare riferimento alle sezioni relative alla gestione del capitale umano ed alla parità di genere.

Quanto definito nel PIAO 2023-2025 è stato poi confrontato con le indicazioni e le aree tematiche suggerite dalla Commissione Europea nella stesura del Gender Equality plan (GEP).
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion>

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP), in linea con gli altri documenti programmatici, contiene dunque gli obiettivi da perseguire e le azioni da introdurre al fine di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano nell'Agenzia, promuovendo le pari opportunità all'interno dell'organizzazione, riducendo le asimmetrie di genere e favorendo la cultura del rispetto ed il contrasto alle discriminazioni.

È stato inoltre istituito un Gruppo di lavoro (GdL) GEP costituito dalle persone attive sulle tematiche di genere, con esperienze e conoscenze differenziate, che sono state coinvolte in modo partecipativo nella redazione del documento. Il Gruppo di Lavoro all'interno dell'Agenzia è costituito da:

Monica Cartelletti - P.O. Gestione e Sviluppo delle risorse umane e sistemi documentali

Raffaella Coen - P.O. Organizzazione, controllo di gestione e sistemi informativi

Cristina Frittelloni - Innovazione, divulgazione e attuazione progetti comunitari

Sonja De Stefani - Ufficio Gestione Risorse Umane

Paglialonga Rosella - Ufficio Gestione Risorse Umane

Il primo step per la redazione del GEP è stato quello di un'analisi dei dati relativi al personale dell'Agenzia finalizzata a mettere in luce la situazione complessiva in relazione alla parità di genere ed individuare, di conseguenza, obiettivi concreti volti ad operare un miglioramento in questo ambito a partire dalla situazione attuale.

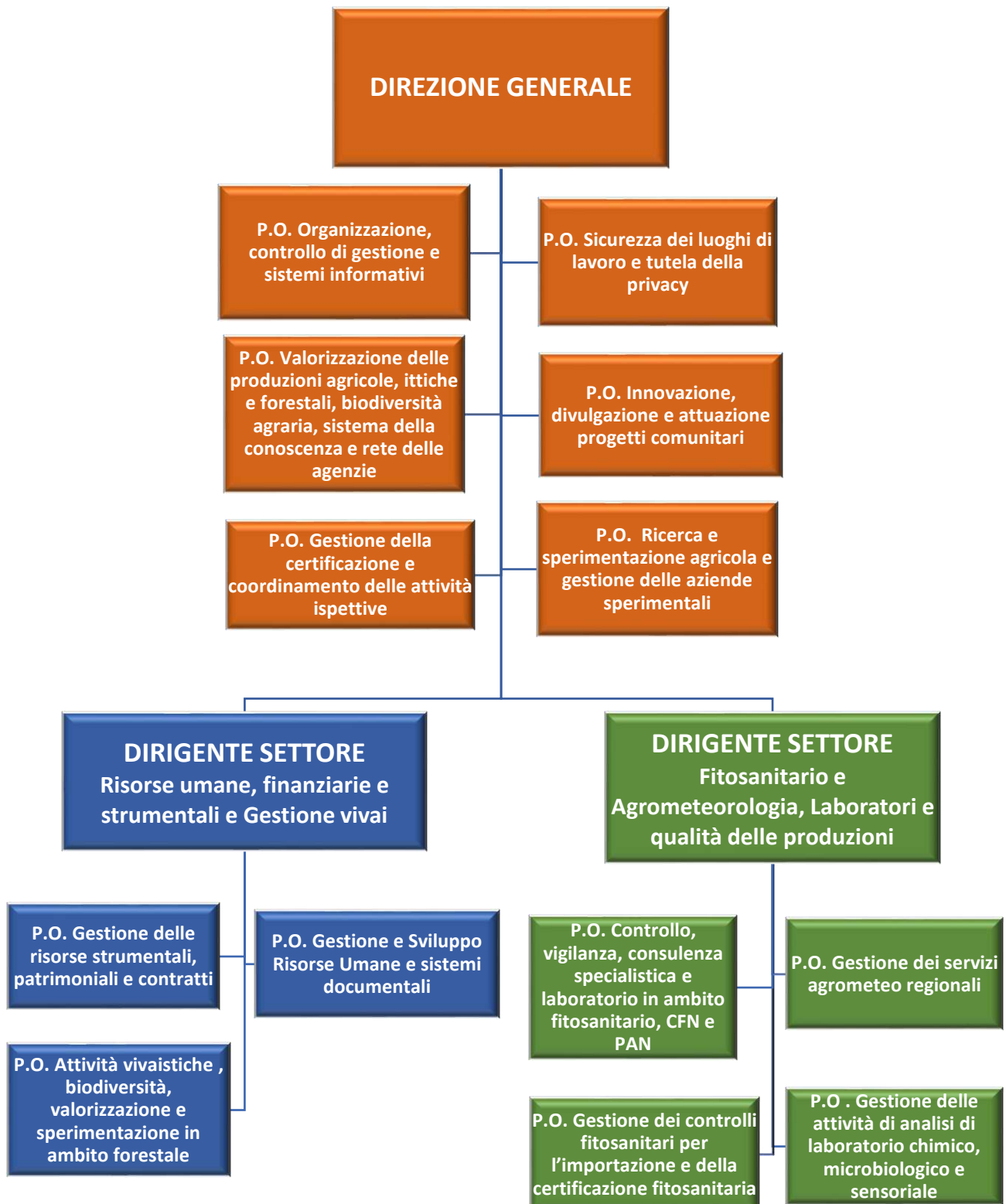
Fotografia del Personale

L'Agenzia dispone di una dotazione organica propria, determinata sulla base dei criteri fissati dalla Giunta regionale, sentita la competente Commissione assembleare. I posti della dotazione organica sono coperti da personale proprio nonché dal personale assegnato dalla Giunta. Il personale del ruolo unico regionale può essere assegnato all'Agenzia con atti dei dirigenti competenti della Giunta nei limiti dei posti e delle qualifiche richieste dalla stessa Agenzia.

L'Agenzia è articolata in una direzione ed in strutture organizzative equiparate a quelle della Giunta regionale ai sensi della legge sull'organizzazione e di ordinamento del personale.

Il numero delle strutture, la loro articolazione e i compiti alle stesse attribuiti, sono stabiliti dal Consiglio di amministrazione che definisce anche le modalità per il funzionamento dell'Agenzia, in conformità agli indirizzi e alle direttive impartiti dalla Giunta regionale, su proposta del direttore. Gli incarichi di dirigente di struttura sono conferiti dal Consiglio di amministrazione su proposta del direttore, mentre gli incarichi di responsabile delle posizioni organizzative sono conferiti dal direttore su proposta dei dirigenti di struttura, secondo la vigente normativa.

La struttura organizzativa vigente approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19/2023 prevede una Direzione generale e due Settori, uno di tipo Amministrativo denominato Settore "Risorse umane, finanziarie e strumentali e Gestione vivai" e l'altro di tipo tecnico denominato Settore "Fitosanitario e Agrometeorologia, Laboratori e Qualità delle produzioni". L'organigramma ad oggi vigente è stato approvato successivamente con decreto del Direttore n. 154 del 15/05/2023.



Il personale in servizio nell'Agenzia è inquadrato nella categoria del contratto collettivo nazionale di lavoro funzioni locali e relativo profilo professionale corrispondente a quello occupato. La gestione del personale viene svolta dalla struttura organizzativa regionale competente previa stipula di apposita convenzione.

Alla data del 01.01.2023, il personale a tempo indeterminato assegnato giuridicamente all'AMAP è pari a 100 unità, di cui n. 84 del Ruolo Amap e n. 16 unità del Ruolo Regionale. Il personale del comparto, a tempo indeterminato comprende dunque n. 48 uomini e n. 52 donne. Di seguito viene riportata la suddivisione sulla base del Ruolo (regionale o AMAP) e categoria giuridica di appartenenza:

Ruolo Amap		
Categoria giuridica Ruolo Amap	N. uomini	N. donne
D3	11	19
D1	12	12
C	9	15
B3	1	0
B1	4	1
Totale	37	47

Ruolo regionale		
Categoria giuridica Ruolo Regionale	N. uomini	N. donne
D3	4	2
D1	5	1
C	0	2
B3	2	0
Totale	11	5

La dirigenza si compone di n. 1 uomo ed 1 donna.

Ruolo regionale		
Categoria giuridica Ruolo Regionale	N. uomini	N. donne
DIR	1	1
Totale	1	1

Personale Tempo Indeterminato

Categoria giuridica	Uomini	Donne	Totale
D3	15	21	36
D1	17	13	30
C	9	17	26
B3	3	0	3
B1	4	1	5
DIR	1	1	2
Totale	49	53	102

Il personale AMAP comprende anche n.12 unità a tempo determinato così distribuito:

Categoria giuridica Ruolo Amap T.D.	N. uomini	N. donne	tot
D1	2	1	3
C	4	4	8
B1	1	0	1
Totale	7	5	12

Nel successivo paragrafo si esaminano gli istituti che consentono la conciliazione/armonizzazione vita lavoro e benefici correlati a situazioni di disagio personale e familiare in ottica di genere per avere una visione dell'applicazione degli istituti stessi in termini quanti/qualitativi.

a) Flessibilità orario di lavoro

L'orario di lavoro è pari a 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni lavorativi con due rientri pomeridiani. Nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì è prevista attività lavorativa per una quantità teorica di 6 ore, nei giorni di martedì e giovedì di 9 ore. Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi vita – lavoro, presso AMAP è possibile usufruire da parte dei lavoratori differenziate modalità di orario lavorativo, che il personale dipendente può valutare con il proprio direttore, compatibilmente con le esigenze lavorative.

b) Part time

Al fine di permettere una migliore conciliazione dei tempi vita – lavoro sono attualmente riconosciute ai dipendenti del Ruolo Amap e del Ruolo Regionale, n. 9 tipologie di part time differenti (tra orizzontali e verticali);

Distribuzione per genere personale Part time

TIPOLOGIA PART TIME	Uomini	Donne	Totale
Orizzontale	0	5	5
Verticale	2	2	4
Misto	0	0	0
Totale	2	7	9
Percentuale	22%	78%	100%

La distribuzione dell'orario di lavoro part time è fortemente sbilanciata verso il genere femminile: 78% donne contro 22% di uomini. Lo squilibrio maggiore si presenta nel part time "orizzontale" che è la tipologia maggiormente diffusa tra le donne con una percentuale del 100% di donne.

c) Benefici a sostegno del personale con handicap grave o per assistenza a familiari in condizione grave (legge n. 104/1992)

Al 31.12.2022 risulta il seguente utilizzo di tale beneficio. Sul totale del personale del Ruolo Amap e del Ruolo Regionale che utilizza la L.104/92 il 100% dei permessi sono richiesti da dipendenti di sesso femminile.

Categoria giuridica	N. Uomini	N. donne	Totale Unità
D3	0	0	0
D1	0	1	1
C	0	3	3
B3	0	0	0
B1	0	0	0
Totale	0	4	4
Percentuale	0%	100%	100%

d) Istituti di tutela previsti dal decreto legislativo n. 151/2001: Congedi parentali , riposi giornalieri madre/padre, malattia figlio/a

Il personale del Ruolo Amap e del Ruolo Regionale che utilizza congedi parentali distinto per categoria e genere è di seguito rappresentato:

Tipologia di permesso	Uomini				Donne			
	Categoria			Totale	Categoria			Totale
	C 1	D 1	D3		C 1	D 1	D3	
Riposi giornalieri madre/padre	0	0	1	1	0	1	0	1
Congedo parentale al 30%	0	0	0	0	1	1	0	2
Malattia del figlio retribuita	0	0	0	0	0	1	0	1
Totale	0	0	1	1	1	3	0	4

e) Smart working

In attuazione delle disposizioni di legge che hanno individuato nel lavoro agile la forma di lavoro ordinario nelle pubbliche amministrazioni a fronte dell'emergenza sanitaria Covid-19, dal 9 marzo 2020 è stata approvata la deliberazione di Giunta n. 309 contenente le linee guida per l'avvio dello

Smart Working straordinario presso la stessa Giunta regionale e presso gli enti dipendenti , quali l'ASSAM, ora Amap.

Con decreto n.91 del 31/03/2022 dal 1° aprile 2022 è stato introdotto nell'Agenzia il lavoro agile ordinario.

Al 31.12.2022 risultavano attivi n. 35 dipendenti in lavoro agile (di cui n. 3 tempi determinati) su nr. 112 dipendenti (di cui n. 12 tempi determinati) con una percentuale pari al 31,25%, di cui il 25,7% risulta di genere maschile e il 74,28% di genere femminile.

Personale in S.W.	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Ruolo Amap e Regionale	Totale	Ruolo Amap e Regionale	Totale	
Personale in S.W. Al 31/12/2022	Tempo determinato	1	Tempo determinato	2	3
	Tempo indeterminato	8	Tempo indeterminato	24	32
Tot Personale in S.W.		9		26	35
Personale in forza al 31/12/2022		55		57	112
Percentuale in S.W. sul totale della forza lavoro		16,36%		45,61%	31,25%

A decorrere dal mese di gennaio 2023 sono stati attivati nuovi accordi individuali per l'anno 2023 che risultano essere n. 32

AGGIORNAMENTO, FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE

L'Agenzia aderisce al sistema formativo regionale, Il piano di adesione al programma viene definito dal direttore, in collaborazione con gli altri dirigenti, avvalendosi del supporto della referente della formazione e con le modalità organizzative ritenute più opportune.

Il sistema formativo regionale così articolato ha consentito una significativa partecipazione dei dipendenti e delle dipendenti alle attività formative programmate.

A partire dall'anno 2016 il piano formativo è stato suddiviso in assi formativi.

Si evidenziano di seguito i dati relativi ai partecipanti dell'Agenzia alle attività formative nell'anno 2022 suddivisi per asse formativo e secondo il genere.

Dati relativi alla formazione del personale AMAP per asse formativo

Nr attestati Anno 2022			
Assi	D	U	Totali
ASSE 1 - SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE	3	0	3
ASSE 2 - RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO	20	7	27
ASSE 4 - SVILUPPO ORGANIZZATIVO	20	16	36
ASSE 5 - FORMAZIONE OBBLIGATORIA	0	0	0
Altri seminari	11	3	
Totali	54	26	80
Percentuali	67,5%	32,5%	

In merito alla formazione obbligatoria in tema di sicurezza e privacy l'Agenzia ha organizzato i corsi in autonomia raggiungendo la quasi totalità del personale.

Aree di Azione, Obiettivi ed Azioni

Le azioni individuate e descritte nel documento sono quindi volte da un lato a dare continuità e coerenza alle politiche già intraprese dall'Agenzia in collaborazione con la Regione Marche e dall'altro ad identificare nuove obiettivi ed azioni volti a favorire un cambiamento strutturale come richiesto dalla Commissione Europea, creando ambienti di lavoro più inclusivi e integrati che contribuiscano a contrastare le discriminazioni di genere ed a promuovere la cultura del rispetto e delle pari opportunità.

Il GEP di AMAP individua, nell'ambito delle 5 aree indicate dalla Commissione Europea, obiettivi ed azioni di miglioramento da sviluppare del triennio 2023-2025 allineate con le azioni positive che rientrano nel PIAO dell'Agenzia.

- 1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**
- 2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali**
- 3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**
- 4. integrazione della dimensione di genere nella formazione e nello sviluppo delle competenze**
- 5. prevenzione delle discriminazioni, contrasto della violenza di genere**

Per ogni area sono state formulate delle specifiche azioni individuando responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, i destinatari, le risorse, gli indicatori ed i tempi. Inoltre, per ciascuna azione è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Tabella 1. Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per l'Uguaglianza di Genere

Area Tematica	Obiettivi	Azioni
<p>AT1 - Equilibrio vita/lavoro e cultura dell'organizzazione</p>	<p>AT1.01 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa</p>	<p>1) Monitoraggio delle misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi parentali, permessi L. 104/1992, art. 42 d.lgs. n. 151/2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio della ripartizione di genere • Monitoraggio smart working
	<p>AT1.02 - Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà, specie nei confronti del Personale appartenente al genere sottorappresentato che ha carichi familiari o deve affrontare problemi di salute dei membri della propria famiglia</p> <p>AT1.03 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze</p>	<p>2) Elaborazione e diffusione di buone pratiche/linee guida inclusive nell'uso del linguaggio, delle immagini e degli strumenti di comunicazione istituzionali</p> <p>3) Realizzazione di una indagine di benessere organizzativo</p>

<p>AT2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</p>	<p>AT2.01 - Rafforzare l'equità di genere nei processi decisionali attraverso una crescita del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e nei ruoli di leadership</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Analisi dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali 2) Organizzazione periodica di workshop/seminari su processi decisionali inclusivi e sull'empowerment delle donne
<p>AT3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</p>	<p>AT3.01 - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Monitoraggio sulla composizione delle commissioni valutatrici e sul reclutamento, progressioni, conferimento di incarichi ai dipendenti
<p>AT4 - Integrazione della dimensione di genere nella formazione e nello sviluppo delle competenze</p>	<p>AT4.01 - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di formazione e sviluppo delle competenze</p> <p>AT4.02 - Promozione del bilanciamento di genere nei programmi di eventi organizzati dall'agenzia e nelle pubblicazioni</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Organizzazione di Formazione specifica finalizzata a favorire la parità di genere, introduzione di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere 2) Erogazione di un modulo formativo su tematiche di pertinenza del CUG, da utilizzare per la formazione dei neoassunti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia, codice etico) 3) Azioni di sensibilizzazione volte alla formazione di panel bilanciati sotto il profilo del genere nell'organizzazione di eventi tecnici, formativi e divulgativi dell'agenzia/ raccomandazioni per rispettare l'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici e per la promozione della dimensione di genere nelle pubblicazioni

<p>AT5 - Prevenzione delle discriminazioni, contrasto della violenza di genere</p>	<p>AT5.01 – Costituzione del CUG dell’Agenzia</p> <p>AT5.02 - Rafforzamento della rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale ed a livello nazionale</p> <p>AT5.03 Promozione di misure di contrasto alla violenza</p> <p>AT5.04- Sensibilizzazione di tutto il personale sul tema della prevenzione delle discriminazioni e contrasto alla violenza di genere</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Costituzione degli organismi previsti dalla normativa preposti a promuovere le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e la valorizzazione del benessere di chi lavora. Costituzione del Comitato Unico di garanzia. 2) Azioni di networking e condivisione buone prassi con la rete nazionale dei CUG e rete Marche MARCUG 3) Istituzione della figura di Consigliere/a di fiducia una “parte imparziale” deputata a raccogliere nell’organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione. 4) Attività di informazione e comunicazione per il contrasto alla violenza di genere
---	---	---

Tabella 2. Schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque aree tematiche individuate

Area Tematica 1: Equilibrio vita lavoro e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1- Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa

Azione 1.1	Monitoraggio delle misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi parentali, permessi L. 104/1992, art. 42 d.lgs. n. 151/2001) Monitoraggio della ripartizione di genere Monitoraggio smart working
Responsabilità	Direzione Settore Risorse Umane, Finanziarie, Strumentali e Gestione dei Vivai P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali
Indicatori	Report di monitoraggio annuale (Numero di fruitori, numero di accordi individuali)
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
	X	X	X

Obiettivo 2 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze

Azione 1.2	Elaborazione e diffusione di buone pratiche/linee guida inclusive nell'uso del linguaggio, delle immagini e degli strumenti di comunicazione istituzionali. Revisione dei documenti dell'Agenzia
Responsabilità	Direzione Generale Settore Risorse Umane, Finanziarie, Strumentali e Gestione dei Vivai P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali CUG
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, Gruppo di Lavoro GEP
Indicatori	Linee guida per l'introduzione del linguaggio inclusivo Adozione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente e con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti dall'Agenzia Documenti dell'Agenzia AMAP oggetto di revisione
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDAG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
	X linee guida per l'introduzione linguaggio inclusivo	X Documenti revisionati	X Documenti revisionati

Obiettivo 3 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze

Azione 1.3	Realizzazione di una indagine di benessere organizzativo L'Agenzia intende realizzare una indagine sul benessere organizzativo di tutto il personale. L'indagine consiste nella somministrazione e nell'analisi di un questionario sul benessere organizzativo al fine di identificare le criticità per la realizzazione di azioni di miglioramento.
Responsabilità	Direzione Generale Settore Risorse Umane, Finanziarie, Strumentali e Gestione dei vivai P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali CUG
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, Gruppo di Lavoro GEP; CUG
Indicatori	Numero di questionari somministrati nel triennio sul benessere organizzativo Percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDAG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
	X	X	X

Area Tematica 2: Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Obiettivo 1 - Rafforzare l'equità di genere nei processi decisionali attraverso una crescita del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e nei ruoli di leadership

Azione 2.1	Analisi dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
Responsabilità	Direzione Generale, Settore Risorse Umane, Finanziarie, Strumentali e Gestione dei Vivai P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali CUG
Destinatari	personale AMAP
Risorse	Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, Gruppo di Lavoro GEP CUG
Indicatori	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDAG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
	X	X	X

Obiettivo 1 - Rafforzare l'equità di genere nei processi decisionali attraverso una crescita del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e nei ruoli di leadership

Azione 2.2	Organizzazione di workshop/seminari, attività di mentoring/coaching su processi decisionali inclusivi e sull'empowerment delle donne (workshop su bias, stereotipi di genere, glass ceiling, skill organizzative legate alla gestione della flessibilità)
Responsabilità	Direzione Generale, Settore Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e Gestione dei Vivai P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, CUG
Destinatari	personale AMAP
Risorse	Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, Gruppo di Lavoro GEP; CUG – Scheda di bilancio legata alla Formazione interna 13.01
Indicatori	Workshop/attività di mentoring/coaching organizzate Numero di partecipanti Soddisfazione partecipanti
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDAG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
		X	X

Area Tematica 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

Azione 3.1	Monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso per garantire un'equa rappresentanza di genere; Monitoraggio delle progressioni di carriera/permanenza nel livello/fascia economica; della partecipazione per genere alla selezioni/concorsi per incarichi di responsabilità Monitoraggio conferimento di incarichi ai dipendenti
Responsabilità	Settore Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e Gestione dei Vivai P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali
Indicatori	% femminili commissioni di selezione/concorso, progressioni di carriera, partecipazione a concorsi per incarichi di responsabilità Report di monitoraggio biennale
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
		X	

Area Tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, formazione e nello sviluppo delle competenze

Obiettivo 1 - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di formazione e sviluppo delle competenze

Azione 4.1	Organizzazione di Formazione specifica finalizzata a favorire la parità di genere. Moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere. I moduli formativi possono tenersi con varie modalità (on-line, convegni, seminari e talk). L'azione è realizzata in sinergia con la Regione Marche.
Responsabilità	Settore Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e Gestione dei Vivai P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, Gruppo di Lavoro GEP, CUG Risorse voce di bilancio Formazione 13.01
Indicatori	Iniziative formative realizzate Partecipanti alle iniziative formative realizzate
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
		X	X

Obiettivo 1 - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di formazione e sviluppo delle competenze

Azione 4.2	Erogazione di un modulo formativo su tematiche di pertinenza del CUG, da utilizzare per la formazione dei neoassunti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia, codice etico). L'azione si svolgerà in collaborazione con la Regione Marche nell'ambito del corso di formazione per neoassunti.
Responsabilità	Direzione Generale, Settore Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e Gestione dei Vivai P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali
Indicatori	Moduli formativi su tematiche di pertinenza del CUG per neoassunti Partecipanti al modulo formativo su tematiche di pertinenza del CUG per neoassunti
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
		X	X

Obiettivo 2 - Promozione del bilanciamento di genere nei programmi di eventi organizzati dall'agenzia

Azione 4.3	Azioni di sensibilizzazione volte alla formazione di panel bilanciati sotto il profilo del genere nell'organizzazione di eventi tecnici, formativi e divulgativi dell'agenzia; raccomandazioni per rispettare l'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici per la promozione della dimensione di genere nelle pubblicazioni
Responsabilità	Direzione Generale, Settore Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e Gestione dei Vivai Gruppo di Lavoro GEP, CUG
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	Gruppo di Lavoro GEP, CUG
Indicatori	Adozione Linee guida per garantire un adeguato equilibrio tra generi nell'organizzazione di eventi che coinvolgono l'Agenzia Monitoraggio eventi e pubblicazioni
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
	X	X	X
	Elaborazione linee guida	Monitoraggio	Monitoraggio

Area Tematica 5: Prevenzione delle discriminazioni, contrasto della violenza di genere

Obiettivo 1 – Costituzione del CUG dell’Agenzia

Azione 5.1	Costituzione del CUG dell’Agenzia. A seguito della legge n. 11 del 12/05/2022 l’Agenzia costituirà il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)
Responsabilità	Direzione Generale Settore Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e Gestione dei Vivai
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali Scheda di bilancio CUG
Indicatori	Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell’Agenzia, organismo previsto dalla normativa per promuovere le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e la valorizzazione del benessere di chi lavora.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
	X Costituzione CUG Agenzia		

Obiettivo 2 - Rafforzamento della rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale ed a livello nazionale

Azione 5.2	Azioni di networking e condivisione buone prassi con la rete nazionale dei CUG e rete Marche MARCUG
Responsabilità	Direzione Generale Settore Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e Gestione dei Vivai
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, CUG, Gruppo di Lavoro GEP
Indicatori	Incontri di networking e condivisione con la rete nazionale dei CUG e rete MARCUG Partecipazione alle indagini proposte dalla rete nazionale dei CUG Partecipazione alle attività formative delle reti nazionali Raccolta e pubblicazione di materiale informativo prodotto e condiviso a livello di rete nazionale, istituzioni ed enti.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
		X	x

Obiettivo 3 - Promozione di misure di contrasto alla violenza

Azione 5.3	Istituzione della figura di Consigliere/a di fiducia una “parte imparziale” deputata a raccogliere nell’organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione e dello sportello di ascolto
Responsabilità	Direzione Generale Settore Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e Gestione dei Vivai
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, CUG, Gruppo di Lavoro GEP
Indicatori	Istituzione della figura di Consigliere/a di fiducia Istituzione dello sportello di ascolto
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
		X Istituzione figura di Consigliera di Fiducia	X Istituzione dello sportello di Ascolto

Obiettivo 4 - Sensibilizzazione di tutto il personale sul tema della prevenzione delle discriminazioni e contrasto alla violenza di genere

Azione 5.4	Attività di informazione e comunicazione per il contrasto alla violenza di genere. Realizzazione di materiale con contenuti informativi per sensibilizzare tutto la persona
Responsabilità	Direzione Generale Settore Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e Gestione dei Vivai
Destinatari	Tutto il personale AMAP
Risorse	P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, CUG, Gruppo di Lavoro GEP
Indicatori	Guida informativa sui servizi dell'Agenzia per l'inclusione ed il contrasto alle varie forme di violenza di Genere
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

CRONOPROGRAMMA	2023	2024	2025
		X	X