



AGENZIA

**ADM**

L'AGENZIA DELLE ACCISE, DOGANE E MONOPOLI

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

*art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198*

---

## SOMMARIO

---

1. INTRODUZIONE .....	2
2. ANALISI DI CONTESTO <sup>II</sup> .....	2
2.1. ANALISI PER GENERE E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE .....	2
2.2 ANALISI PER ETÀ E TITOLO DI STUDIO .....	4
2.3 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO .....	6
2.4 ANALISI SULL'UTILIZZO DEL <i>PART-TIME</i> , DEI PERMESSI DI CUI ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104 E DEI CONGEDI PARENTALI.....	6
2.6 ANALISI DELLE DIFFERENZE RETRIBUTIVE.....	7
2.7 CONCLUSIONI.....	7
3. AZIONI INTRAPRESE DAL 2019 AL 2021 .....	8
3.1. FORMAZIONE .....	8
3.2. TELELAVORO E LAVORO AGILE .....	10
3.3. INCLUSIVITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO .....	11
4. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024.....	15

## 1. INTRODUZIONE

Il presente Piano delle azioni positive 2022-2024 (PAP 2022-2024) - redatto ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - rappresenta l'aggiornamento del PAP 2021-2023 così come previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nel richiamare i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Quanto indicato nel presente Piano, infatti, contribuisce a definire il risultato prodotto da ADM.

Il PAP 2022-2024, elaborato su una direttrice di continuità con le strategie dei precedenti Piani triennali e con le azioni avviate *medio tempore*, è stato predisposto con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG). Il documento si articola in tre sezioni:

Analisi di contesto: descrizione statistica del personale dell'Agenzia al 31 dicembre 2020, che rappresenta la platea dei destinatari delle azioni positive intraprese nel corso dell'anno 2021 e da pianificare per il prossimo triennio (dati aggiornati come da Relazione per il CUG per l'anno 2020);

Azioni intraprese dal 2019 al 2021: illustrazione delle azioni positive poste in essere nel triennio precedente;

Piano delle azioni positive 2022-2024: individuazione degli obiettivi per il prossimo triennio e delle azioni positive necessarie per il loro perseguimento.

## 2. ANALISI DI CONTESTO<sup>[1]</sup>

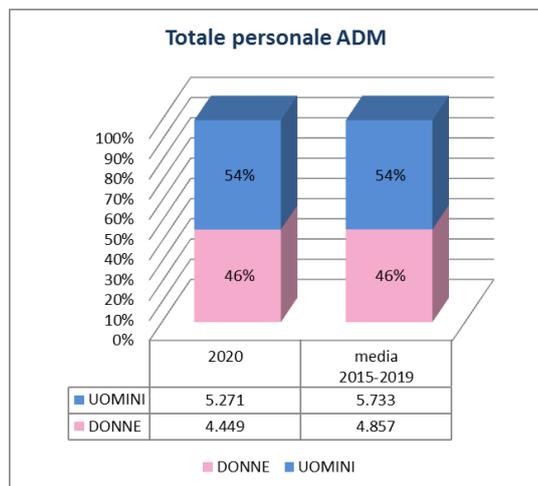
### 2.1. ANALISI PER GENERE E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

L'Agenzia conta, al 31 dicembre 2020, 9.720 unità in servizio, di cui il 46% donne e il 54% uomini. Tale composizione, pressoché equilibrata, risulta in linea con la media degli ultimi cinque anni (fig.1).

---

[1] I dati relativi al personale sono aggiornati al 31.12.2020 e considerano tutti i dipendenti in servizio effettivo, compresi i comandati provenienti da altre amministrazioni, ed esclusi, invece, i dipendenti dell'Agenzia in posizione di comando esterno.

Figura 1 - Distribuzione per genere del personale in servizio



L'analisi della composizione per genere e per qualifica del personale in servizio mostra una prevalenza di uomini tra il personale con qualifica dirigenziale (74%), differenza che si fa ancora più marcata se si considera il personale dirigente di livello generale, composto per il 79% da uomini. La distribuzione del personale delle aree professionali nei diversi livelli di inquadramento risulta invece piuttosto equilibrata (fig. 2).

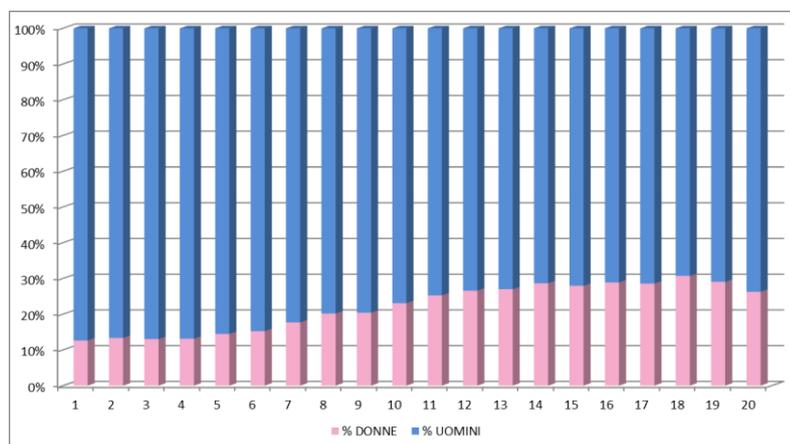
Figura 2 - Personale ADM in servizio per genere e inquadramento al 31.12.2020



La composizione per genere dei/delle dirigenti di qualifica non generale si è mantenuta pressoché costante negli ultimi cinque anni: i valori del 2020 sono difatti in linea con la media del quinquennio precedente.

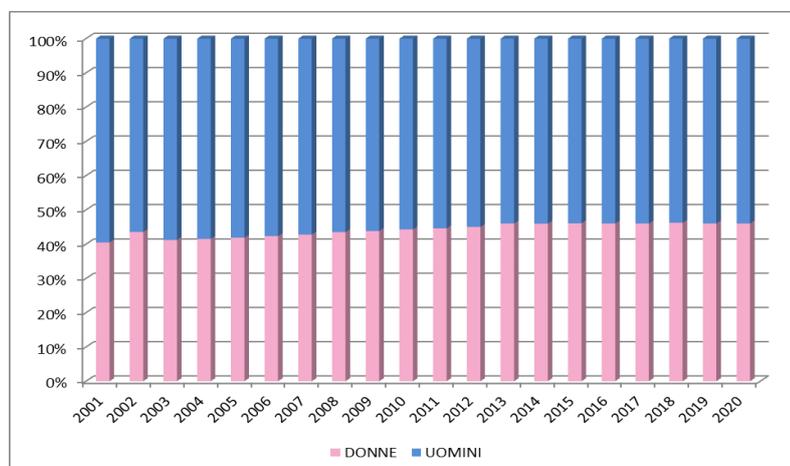
L'incremento della quota di dirigenti donna è invece molto evidente: se si guarda l'anno di istituzione dell'Agenzia, le donne sono passate dal 10% del 2001 al 26% del 2020 (fig. 3).

Figura 3 - Distribuzione per genere del personale di qualifica dirigenziale – anni 2001/2020



Rispetto all'anno di istituzione dell'Agenzia, in cui le donne rappresentavano il 40% del personale delle aree professionali, la presenza femminile è aumentata del 6% (fig. 4).

Figura 4 - Distribuzione per genere del personale in servizio dal 2001 al 2020

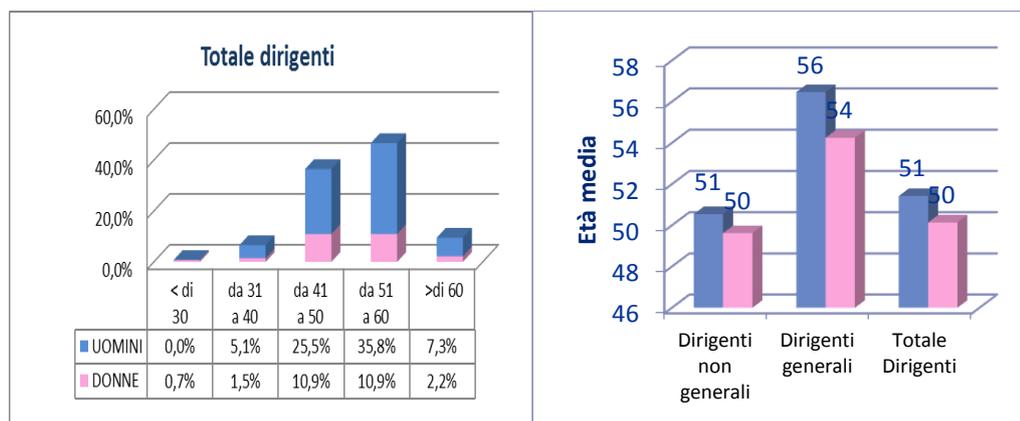


Un minor equilibrio tra uomini e donne, a favore del genere maschile, si manifesta nella distribuzione degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e agli incarichi di responsabilità: solo il 38% risulta assegnato a funzionari di sesso femminile.

## 2.2 ANALISI PER ETÀ E TITOLO DI STUDIO

Dal punto di vista anagrafico, il personale dirigente di livello generale presenta un'età media di 57 anni, mentre quello di livello non generale ha un'età media più prossima al valore medio nazionale (54 anni). Le dirigenti, a parità di inquadramento, sono mediamente più giovani rispetto ai rappresentanti di sesso maschile (54 anni per le dirigenti generali e 50 anni per le dirigenti di livello non generale). Il 56% dei/delle dirigenti ha più di 50 anni, il 36% ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni, mentre solo il 7% ha meno di 40 anni (fig. 5).

Figura 5 – Personale dirigente: distribuzione percentuale per genere e classe d’età e distribuzione dell’età media per genere e inquadramento



Se si osserva la composizione del personale delle aree professionali sotto il profilo anagrafico, solo il 5% dei/delle dipendenti ha un’età compresa tra i 31 e i 40 anni, il 27 % tra i 41 e i 50 anni, mentre il 67% supera i 50 anni (fig. 6). Dai dati emerge come l’Agenzia soffra del mancato ricambio generazionale causato dalle politiche restrittive in ambito assunzionale che hanno caratterizzato l’ultimo decennio.

Figura 6 - Personale delle aree professionali: distribuzione percentuale per genere e classi d’età e distribuzione dell’età media per genere e inquadramento



Se si analizza il livello di istruzione dei dirigenti in servizio presso l’Agenzia, non si evidenziano significative differenze di genere. Il 45% dei dirigenti e il 41% delle dirigenti ha un titolo di studio superiore alla laurea.

Se si considera la distribuzione del personale delle aree professionali per titolo di studio, la composizione di genere per ciascun livello di istruzione risulta abbastanza bilanciata tra uomini e donne. Le donne laureate sono il 47% delle dipendenti in servizio, gli uomini laureati il 41% dei dipendenti. Se si analizza il medesimo dato all’interno della terza area

funzionale, la percentuale di funzionarie laureate sale al 68%, mentre quella dei funzionari sale al 59%.

## 2.3 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

L'Agenzia ha rispettato la previsione di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 riservando alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Nelle commissioni di concorso la presenza femminile è pari o superiore al 50%. Meno bene dal punto di vista della scelta del Presidente che è sempre di sesso maschile.

Ogni atto di nomina delle menzionate Commissioni è stato trasmesso alla Consigliera Nazionale di Parità, in ossequio alla disposizione prevista dall'art. 57, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

## 2.4 ANALISI SULL'UTILIZZO DEL *PART-TIME*, DEI PERMESSI DI CUI ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104 E DEI CONGEDI PARENTALI

Se si analizza la fruizione delle misure di conciliazione dei tempi vita lavoro nel corso dell'anno 2020, solo il 4% del personale dell'Agenzia usufruisce del *part-time* e l'1% del telelavoro. Le maggiori fruitrici di *part-time* sono le donne, che rappresentano l'84% del personale in *part-time*. Più equilibrato invece è l'utilizzo del telelavoro, dove la quota di donne fruitrici è pari al 42% (fig. 7).

La forma di *part-time* più utilizzata dalle donne è il *part-time* orizzontale, mentre la preferita dagli uomini è il *part-time* verticale. I maggiori fruitori di *part-time* si concentrano nella classe d'età 51-60 mentre i dipendenti in telelavoro appartengono in prevalenza alla classe d'età 41-50.

Figura 7 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.

MISURE DI CONCILIAZIONE	UOMINI							DONNE							
	Classi d'età	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	totale UOMINI	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	totale DONNE	%
Personale che fruisce di <i>part-time</i> misto	-	-	2	2	1	5	0,1%	-	1	18	31	8	58	1,3%	
Personale che fruisce di <i>part-time</i> orizzontale	-	-	3	11	-	14	0,3%	-	7	60	91	22	180	4,0%	
Personale che fruisce di <i>part-time</i> verticale	-	1	8	28	8	45	0,9%	-	2	22	54	16	94	2,1%	
<b>TOTALE PERSONALE CHE USUFRUISCE DI PART-TIME</b>		1	13	41	9	64	1%	-	10	100	176	46	332	7%	
PERSONALE CHE FRUISCE DEL TELELAVORO	-	3	26	17	3	49	1%	-	3	20	10	2	35	1%	
PERSONALE CHE FRUISCE DEL LAVORO AGILE*	11	216	1.276	2.521	1.441	5.465		2	200	1.219	2.223	1.074	4.718		
PERSONALE CHE FRUISCE DI ORARI FLESSIBILI**	13	251	1.419	2.487	1.101	5.271	100%	4	211	1.293	2.180	761	4.449	100%	
<b>TOTALE PERSONALE ADM IN SERVIZIO</b>		13	251	1.419	2.487	1.101	5.271		4	211	1.293	2.180	761	4.449	9.720

\* Il dato comprende tutti i dipendenti che hanno usufruito di almeno 1 giorno di lavoro agile dal 1 gennaio al 31 dicembre 2020

\*\* Secondo il vigente CCNL Funzioni Centrali, tutto il personale fruisce di orari flessibili

Se si prendono in considerazione i dati relativi all'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, emerge come le donne siano le principali fruitrici anche di tali istituti (fig. 8).

Figura 8 – Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Unità	%	Unità	%	Unità	%
Numero di permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti (gg)	12.872	44%	16.439	56%	29.311	100%
Numero di permessi orari L. 104/1992 fruiti (n. ore)	14.791	53%	12.866	47%	27.657	100%
Numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (gg)	1.352	40%	2.015	60%	3.367	100%
Numero di permessi orari per congedi parentali fruiti (n. ore)	201	13%	1.336	87%	1.537	100%
Numero di permessi giornalieri L. 104/1992 COVID 19 - fruiti (gg)	6.074	45%	7.411	55%	13.485	100%
Numero di permessi giornalieri per congedi parentali COVID 19 - fruiti (gg)	476	23%	1.580	77%	2.056	100%

## 2.6 ANALISI DELLE DIFFERENZE RETRIBUTIVE

Dall'analisi delle retribuzioni relative al 2020, a parità di inquadramento economico stabilito contrattualmente, emergono differenze legate alla presenza in servizio e alla corresponsione del salario accessorio.

Le dirigenti guadagnano in media il 3% in più rispetto ai loro colleghi di sesso maschile. Anche tra il personale della prima e della seconda area professionale si registrano minime differenze retributive di genere, ma a favore degli uomini. Il *gender pay gap* aumenta tra le retribuzioni della terza area funzionale: le donne guadagnano circa il 6% in meno rispetto ai funzionari di sesso maschile.

Tali differenze retributive, per l'area della dirigenza, sono riconducibili alle caratteristiche della posizione dirigenziale ricoperta e alla valutazione individuale conseguita. Per il personale appartenente alle aree funzionali, le differenze retributive dipendono principalmente dalla disponibilità ad effettuare prestazioni di lavoro extra-ordinario, missioni, incarichi di docenza oppure dalla titolarità di incarichi di responsabilità.

## 2.7 CONCLUSIONI

L'analisi statistica qui esposta evidenzia come l'Agenzia sia un'amministrazione ove non sono presenti discriminazioni correlate all'età.

Si rileva una presenza femminile numericamente inferiore nell'ambito del personale dirigente e tra i funzionari titolari di posizioni di responsabilità: ciò a discapito di un pieno equilibrio di genere nella distribuzione dei ruoli di effettiva responsabilità.

Dall'analisi dei dati relativi all'utilizzo del *part-time*, dei congedi parentali e dei permessi con fini assistenziali emerge come le donne facciano un maggior utilizzo di tali istituti: questo conferma l'esigenza di garantire forme di lavoro flessibile, che permettano la conciliazione dell'attività lavorativa con situazioni personali o familiari meritevoli di tutela.

Da ultimo, l'analisi delle retribuzioni per il personale di livello non dirigenziale mostra una diversità di genere a favore degli uomini. Ciò può essere riconducibile all'effettuazione di lavoro straordinario, all'attribuzione di incarichi, alla partecipazione a missioni e gemellaggi, all'utilizzo degli istituti legati alle cure parentali/assistenziali.

Sono dunque opportune azioni volte a ridurre, e progressivamente a eliminare, gli ostacoli che impediscono la realizzazione della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

### 3. AZIONI INTRAPRESE DAL 2019 AL 2021

#### 3.1. FORMAZIONE

La complessità della Struttura organizzativa dell'Agenzia ha indotto a porre in essere un'azione formativa specifica, mirata a migliorare le capacità professionali e l'efficienza dei dipendenti ma nel contempo a rafforzarne il benessere.

Si è provveduto, inoltre, a pianificare la formazione favorendo i processi di cambiamento strutturale. In considerazione delle disposizioni restrittive, le modalità di fruizione delle iniziative formative sono state completamente rimodulate, privilegiando la formazione “*a distanza*”. Nonostante le difficoltà iniziali, questa modalità ha consentito di portare a termine l'attività formativa pianificata e ha rappresentato un'opportunità in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale di questa Agenzia.

La formazione rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata alla parità. Al riguardo, è stata privilegiata una formazione mirata principalmente alla realizzazione di corsi di alta qualità, rivolti ad un numero più limitato di discenti ma con il coinvolgimento di un corpo docente altamente qualificato.

In particolare, nel 2020 sono stati erogati percorsi formativi, con la collaborazione della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, in materia di “*diversity management*”, “bilancio di genere” e “*smart working*”. A tal fine assumono particolare rilievo i seguenti corsi:

- Gestire le persone: politiche e strumenti
- Lo smart working come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive (in modalità *webinar* e *e-learning*)
- Il bilancio di genere - in collaborazione con il dipartimento per le pari opportunità e delle finanze
- *Diversity management* e differenze di genere nella Pubblica Amministrazione
- Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive.

È proseguita nel corso del 2021 la collaborazione con la SNA sia per realizzare alcune delle iniziative proposte dal CUG sia per adottarne altre con la finalità di valorizzare e divulgare la cultura della diversità all'interno dell'ambiente di lavoro. Di seguito le attività formative realizzate: Gestire le persone: politiche e strumenti; Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive; L'evoluzione del lavoro agile: istruzioni per l'uso - in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sempre nel 2021 è stato organizzato, in collaborazione con la SNA, il corso “*Gestire il passaggio generazionale nella pubblica amministrazione*” con l'obiettivo di preparare l'avvicendamento tra generazioni affinché il processo di inserimento e di rinnovamento sia efficace.

Per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, nel 2019 l'Agenda ha avviato un progetto formativo in collaborazione con l'Accademia della Crusca, mirato al corretto uso del linguaggio di genere, di grande impatto per l'alto profilo dei docenti designati dalla suddetta Istituzione. Il progetto, interrotto a causa dell'emergenza pandemica, sarà proseguito nel 2022.

Si è infine resa fruibile una versione testuale delle video-lezioni del "Corso base per la formazione di Ufficiali e Agenti di polizia Giudiziaria" a favore del personale con disabilità uditive.

Nelle tabelle che seguono sono riepilogate le ore di formazione in tema di benessere organizzativo, pari opportunità, linguaggio di genere svolte ed il numero di partecipanti ai corsi per gli anni 2020 e 2021 (fino al 30 novembre 2021), suddivisi per area funzionale di appartenenza e per genere.

Figura 9 - Numero di partecipanti e Ore di formazione fruite per area funzionale e per genere anno 2020.

PARTECIPANTI PER GENERE E INQUADRAMENTO			
Inquadramento	F	M	Totale
DIRIGENTE	2	6	8
PRIMA AREA/F1		1	1
PRIMA AREA/F2	2		2
SECONDA AREA/F1	2	1	3
SECONDA AREA/F2	1	2	3
SECONDA AREA/F3	1		1
SECONDA AREA/F4	1	1	2
SECONDA AREA/F5	1		1
SECONDA AREA/F6	2		2
TERZA AREA/F1		1	1
TERZA AREA/F2	10	3	13
TERZA AREA/F3	3	2	5
TERZA AREA/F4	4	2	6
TERZA AREA/F5	3	2	5
TERZA AREA/F6	4	4	8
<b>Totale</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>61</b>

ORE PER GENERE E INQUADRAMENTO			
Inquadramento	F	M	Totale
DIRIGENTE	6	30	36
PRIMA AREA/F1		6	6
PRIMA AREA/F2	10		10
SECONDA AREA/F1	12	7	19
SECONDA AREA/F2	7	8	15
SECONDA AREA/F3	8		8
SECONDA AREA/F4	6	6	12
SECONDA AREA/F5	4		4
SECONDA AREA/F6	17		17
TERZA AREA/F1		6	6
TERZA AREA/F2	78	20	98
TERZA AREA/F3	30	11	41
TERZA AREA/F4	38	23	61
TERZA AREA/F5	19	12	31
TERZA AREA/F6	28	28	56
<b>Totale</b>	<b>263</b>	<b>157</b>	<b>420</b>

Figura 10 - Numero di partecipanti e Ore di formazione fruite per area funzionale e per genere anno 2021.

PARTECIPANTI PER GENERE E INQUADRAMENTO			
Inquadramento	F	M	Totale
DIRIGENTE		4	4
SECONDA AREA/F3	1		1
TERZA AREA/F1	1		1
TERZA AREA/F2		1	1
TERZA AREA/F3	1		1
TERZA AREA/F4	1		1
TERZA AREA/F5	3		3
TERZA AREA/F6	3	1	4
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>

ORE PER GENERE E INQUADRAMENTO			
Inquadramento	F	M	Totale
DIRIGENTE		13	13
SECONDA AREA/F3	4		4
TERZA AREA/F1	7		7
TERZA AREA/F2		4	4
TERZA AREA/F3	4		4
TERZA AREA/F4	4		4
TERZA AREA/F5	18		18
TERZA AREA/F6	13	4	17
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>71</b>

L'azione positiva n. 7 "Adottare un sistema di valutazione finalizzato all'accrescimento delle competenze", inserita nel PAP 2021-2023, è espunta dal presente PAP, e sarà riproposta successivamente, in quanto l'implementazione della modalità di utilizzazione delle

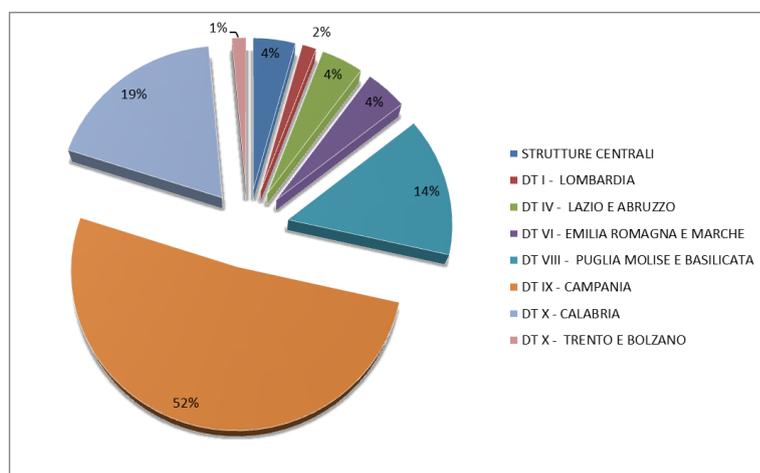
informazioni acquisite in sede di valutazione della *performance* individuale presuppone l'adozione e la successiva messa in opera del “nuovo” Sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni individuali. Tale sistema, che riguarderà tutto il personale, è ancora in corso di definizione e prevede che le potenzialità e le lacune rilevate dai Valutatori possano essere utilizzate per orientare in modo mirato i percorsi formativi e di aggiornamento professionale dei dipendenti. Gli Uffici competenti stanno collaborando nell'implementazione della scheda di valutazione al fine di consentire al Valutatore di evidenziare lacune e punti di forza rilevati nell'operato dei propri Valutati e proporre percorsi formativi dedicati.

### 3.2. TELELAVORO E LAVORO AGILE

L'Agenzia ha da tempo sperimentato forme flessibili di lavoro.

Si riporta di seguito la distribuzione territoriale delle autorizzazioni al telelavoro delocalizzato, concesse a seguito della sperimentazione avviata con ricognizione del 2018 (nota prot. 136014 RU del 7 dicembre 2017) e di una precedente ricognizione, e ancora in essere al 31 dicembre 2021 (n. 70 autorizzazioni). Il grafico evidenzia (fig. 11) come tale forma di lavoro flessibile sia stata adottata, anche se con intensità differente, su tutto il territorio nazionale.

Figura 11 – Distribuzione territoriale telelavoro delocalizzato anno 2021.



A fine 2019 è stato elaborato l'atto di disciplina in via ordinaria del ricorso al telelavoro delocalizzato, recante i criteri preferenziali di accesso alle procedure selettive per l'attribuzione di postazioni di telelavoro e le modalità di svolgimento delle procedure stesse. L'*iter* di condivisione del predetto atto con il Comitato paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del vigente CCNL è stato avviato ma sospeso a causa dell'emergenza sanitaria sopraggiunta nei primi mesi dell'anno 2020 e tuttora in corso.

A seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e alla conseguente necessità di ridurre al minimo sia la presenza in Ufficio che la mobilità sul territorio, sono state concesse autorizzazioni ad effettuare la prestazione lavorativa in telelavoro delocalizzato.

Prima al fine di limitare il diffondersi del *virus* e di tutelare la salute dei/delle dipendenti e successivamente al fine di contemperare queste esigenze con la necessità del riavvio delle attività amministrative, l'Agenzia ha emanato, a seguito dei provvedimenti emergenziali adottati dal Governo, Linee di Indirizzo per l'Uniformità dell'Azione amministrativa recanti, tra l'altro, indicazioni operative per l'accesso al lavoro agile.

Sono state poi previste nel corso del 2020 e mantenute per l'anno 2021 forme di flessibilità dell'orario individuale del personale che presta servizio in sede, implicanti spostamento degli orari di ingresso/uscita rispettivamente fino alle 11 e fino alle 20. È stata favorita la rotazione del personale in modo da assicurare un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi.

Al fine di promuovere e favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti e il benessere organizzativo degli stessi, anche nell'attuale contesto emergenziale, è ad oggi in corso di definizione un disciplinare per la prosecuzione della sperimentazione del telelavoro domiciliare - nelle more della attuazione degli istituti del lavoro agile nell'ambito del PIAO - con una disponibilità di 30 postazioni da destinare al personale in servizio presso l'Agenzia.

### 3.3. INCLUSIVITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Agenzia, dopo aver partecipato al seminario "*Le donne in dogana*" organizzato dall'OMD in collaborazione con l'Unione Europea, ha aderito alla "*Rete per l'Uguaglianza di genere e la diversità in dogana*". Attraverso lo scambio di esperienze tra dirigenti e funzionari/e appartenenti alle Amministrazioni doganali, la Rete mira a sostenere l'attuazione di politiche inclusive, in linea con la Dichiarazione del Consiglio di cooperazione doganale sull'uguaglianza di genere e la diversità.

In continuità con le iniziative poste in essere negli anni precedenti, anche nel corso del 2021, l'Agenzia ha posto in essere iniziative volte a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e utili a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, in adesione al dettato dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nel corso dell'anno appena conclusosi, è stato effettuato, così come programmato con il PAP 2021-2023 (azione positiva n. 8) uno studio finalizzato all'introduzione della figura del *Diversity manager* con il quale sono stati affrontati, in particolare, gli aspetti legati alla sicurezza. L'attività sarà proseguita nel 2022.

È stato predisposto nell'ultimo trimestre del 2021 un questionario al fine di effettuare un'indagine sulla percezione del benessere organizzativo da parte dei/delle dipendenti dell'Agenzia. Il questionario è stato somministrato (in forma anonima) a dicembre u.s. Il campione appare scarsamente significativo in quanto influenzato dal breve tempo, a

ridosso delle festività natalizie, in cui il *form* per la compilazione del questionario è stato disponibile sul sistema interno “Gestione raccolte dati” del Portale Applicazioni *in-house*, in un periodo in cui l’aggravarsi dello stato emergenziale da Covid-19 ha determinato, tra l’altro, l’aumento delle assenze dal servizio. Hanno infatti risposto 1.368 dipendenti, di cui 628 di genere femminile e 740 di genere maschile. L’indagine sarà nuovamente effettuata nell’anno in corso.

È continuata l’attività del nucleo di ascolto organizzato interno all’amministrazione (*#porteaperte*) e rivolto ai/alle dipendenti dell’Agenzia.

In linea con quanto indicato al punto 13 del PAP 2021-2023 (*Istituire uno sportello psicologico*) è stato avviato, in collaborazione con il CUG, il progetto per l’istituzione di uno Sportello di ascolto denominato “*Spazio di ascolto virtuale*” affidato a un/una professionista esterno/a, ossia uno/una psicologo/a specializzato/a in psicologia del lavoro.

In sinergia con il CUG, sono stati effettuati studi e approfondimenti finalizzati alla redazione di un Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al *mobbing* e alle discriminazioni, a tutela dell’integrità e della dignità delle persone, predisposto a integrazione del Codice di condotta contro le molestie sessuali del 2008 attualmente in vigore. Il nuovo Codice revisionato è all’attualità in fase di valutazione da parte del CUG.

Nel corso dell’ultimo trimestre dell’anno si è provveduto al rinnovo del CUG tramite la pubblicazione di un interpello rivolto a tutti/e i/le dipendenti per la nomina dei/delle componenti in rappresentanza dell’amministrazione e di altrettanti supplenti. Nella scelta dei/delle componenti è stata assicurata nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi e, per quanto possibile, la provenienza dalle diverse aree geografiche e funzionali. È stata altresì considerata l’opportunità di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato dai componenti del precedente CUG e, al contempo, integrare detto patrimonio con l’apporto di ulteriori professionalità.

L’Agenzia, sia a livello centrale che a livello territoriale, provvede alla nomina dei/delle Consiglieri/e di fiducia, che hanno funzioni di consulenza e di assistenza nei confronti dei/delle dipendenti che denunciano di essere vittime di molestie, e intervengono in caso di segnalazioni individuali di *mobbing*, di molestia o di discriminazione.

In occasione della giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne 2020, le panchine posizionate negli *smoking point* presenti nelle sedi Centrali sono state dipinte di rosso - colore che rimanda alla violenza fisica sulle donne – ed è stato riportato il numero telefonico nazionale antiviolenza.

Nell’anno 2021, per la giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, su proposta del CUG, sono stati invitati tutti i/le dipendenti a seguire in diretta *streaming* il convegno organizzato dalla Rete nazionale dei CUG, di cui fa parte anche ADM, “*Più rete, meno violenza*”. Nel corso del convegno è stato fatto il punto sull’attuazione dei due protocolli sottoscritti dalla Rete durante la pandemia.

Anche il materiale informativo e divulgativo diffuso nei *social network* e nei siti istituzionali dell’Agenzia non trascura il tema delle pari opportunità.

Come programmato con il PAP 2021-2023 (azione positiva n. 9 *Attivare convenzioni a favore del personale*), è continuata una proficua attività volta alla stipula, senza oneri per l'Agenzia, di **Convenzioni** finalizzate al perseguimento del benessere e della salute dei/delle dipendenti e dei/delle propri/e figli/e, mediante il sostegno alla genitorialità e alla famiglia (risparmio, credito, assistenza, previdenza, acquisti), ovvero rendendo disponibili ai/alle dipendenti e ai loro familiari condizioni favorevoli di accesso alla formazione, anche universitaria, ai corsi di lingua straniera, a eventi culturali, sportivi e ricreativi.

Nel corso del 2021, è stato raggiunto un ottimo risultato: con 45 nuovi accordi sottoscritti a livello nazionale e 66 a livello territoriale, si è arrivati ad un totale di 212 convenzioni a favore del personale ADM. L'attività è proseguita favorendo il coordinamento con le Direzioni territoriali.

Come previsto dall'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, sono stati avviati contatti con associazioni di categoria e singole aziende <sup>19</sup> che operano nel settore della cura dell'infanzia, delle persone fragili e della salute fisica e psichica, al fine di attivare numerose convenzioni a livello nazionale e territoriale con asili nido, scuole dell'infanzia, strutture sanitarie, istituti che forniscono servizi di *nursing*, *babysitting*, assistenza a familiari fragili e agli anziani, collaborazioni familiari.

Il continuo aggiornamento e la manutenzione delle pagine del portale *intranet* dedicate alle convenzioni rappresenta il punto di partenza per una corretta e trasparente comunicazione al personale. Al fine della realizzazione dell'azione n. 10 del PAP 2021-2023 (*Analizzare le esigenze del personale e implementare la diffusione delle informazioni in relazione alle convenzioni*) è stata realizzata una *news-letter* mensile che consente la diffusione delle informazioni in merito alle convenzioni attivate. L'attività di informazione e comunicazione si è sviluppata, inoltre, attraverso i contatti individuali che molti/e dipendenti, interessati/e ad avere maggiori dettagli, hanno avuto con le Strutture competenti, ciò ha consentito anche un'analisi immediata delle esigenze e degli interessi del personale, nonché di ricevere suggerimenti. Alcune Direzioni Territoriali hanno elaborato questionari rivolti ai/alle dipendenti che sono stati utili al coinvolgimento diretto del personale per l'individuazione di nuove convenzioni da attivare.

Sono proseguite nel 2021 iniziative in materia di benessere organizzativo, prevenzione dei rischi trasversali e protezione della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro. È stata effettuata la valutazione dei rischi connessi agli ambienti di lavoro e alle attività svolte dai dipendenti, anche con riferimento all'evoluzione della pandemia da SARS-CoV-2.

---

<sup>19</sup> Opera Nazionale Montessori (ente riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione e dell'Università e della Ricerca, che vede tra i propri associati e/o affiliati numerosi asili nido, scuole dell'infanzia e istituti "Montessori" anche direttamente gestiti); Assonidi (associazione aderente a FEDERNIDI - Asili nido e scuole dell'infanzia della Confcommercio di Lombardia (Milano, Lodi, Monza e Brianza, Mantova), Veneto, Piemonte (Torino e Provincia), Sardegna (Cagliari); FISM (federazione Italiana Scuole Materne; Orienta S.p.a. (agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia Romagna); PrivatAssistenza (rete nazionale di assistenza domiciliare); Mutua Nazionale (società generale di mutuo soccorso operante, in particolare, nell'ambito della Pubblica Amministrazione); Sport & Salute (istituto di medicina dello sport del CONI); Ordine degli Psicologi di Liguria e Piemonte.

Al fine di garantire opportune condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro in relazione al rischio Covid-19, sono state adottate una serie di misure, tra cui: effettuazione di screening, attraverso test sierologici, tamponi rapidi e test diagnostici rapidi per la ricerca qualitativa degli anticorpi IgG e IgM, finalizzati al contenimento delle diffusione del SARS-CoV-2, nonché a garantire un rientro in sicurezza dei dipendenti dopo il periodo estivo e la verifica della copertura anticorpale a seguito del vaccino; attività di controllo, con tampone rapido Ag/test sierologico, nei casi di sospetta positività per sintomatologia o contatto stretto con soggetto positivo o sintomatico; attività di “tracciamento dei contatti”, che ha dato luogo alla successiva attività di verifica dell’eventuale trasmissione del virus attraverso tamponi rapidi Ag/molecolari sui soggetti coinvolti ed indicati nel tracciamento; attività di supporto telefonico, finalizzata a fornire indicazioni ai dipendenti nei casi di presunto contagio o sintomatologia riferibile alla SARS-Cov-2 anche per i familiari conviventi; aggiornamento dei protocolli operativi riguardanti le procedure da adottare in caso di contagio da virus SARS-CoV-2 da parte dei dipendenti; distribuzione ai lavoratori delle direzioni centrali e territoriali di circa 5,3 milioni di mascherine, nonché degli altri DPI.

Come programmato in sede di stesura del PAP 2021-2023 (azione positiva n. 12), è stata effettuata una prima valutazione sull’opportunità di promuovere iniziative di prevenzione e *screening* medici finalizzati alla tutela della salute dei dipendenti. L’attività sarà proseguita anche alla luce delle previsioni in materia di *welfare* integrativo contenute nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali.

Particolare rilievo è stato dato alla valutazione del *rischio stress lavoro-correlato* secondo il dettato dell’art. 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Nel corso del 2021 è iniziata la fase sperimentale del progetto avviato in partnership con l’INAIL per la rilevazione e il monitoraggio del rischio stress lavoro-correlato (sperimentazione svolta da gruppi di lavoro omogenei, composti da personale delle Strutture centrali e periferiche, al fine di monitorare tutte le realtà operative dell’Agenzia).

L’ADM è attenta alla promozione della mobilità sostenibile. Il *mobility manager* degli Uffici Centrali ha redatto, e portato a conoscenza di tutti i dipendenti, il Piano degli spostamenti casa-lavoro, approvato dal Direttore Generale, che rappresenta un’opportunità sia di miglioramento organizzativo sia del benessere dei/delle dipendenti. Per i/le dipendenti della sede di Piazza Mastai è stata avviata la sperimentazione di un servizio di *carpooling* e sono state valutate convenzioni con parcheggi privati - senza costi per i dipendenti - che consentano di assegnare un posto auto ogni due dipendenti che usufruiscono del *carpooling*.

Anche per gli anni 2020 e 2021, così come per le annualità 2018-2019, è stata effettuata un’analisi sull’utilizzo dell’istituto del *part-time* presso le strutture dell’Agenzia (azione positiva n. 6 del PAP 2021-2023), anche con riguardo alle distinzioni di genere.

Nel 2020, quasi il 70% dei/delle dipendenti ha chiesto il rientro a tempo pieno. Inoltre, il 26% delle lavoratrici hanno scelto di rinegoziare il proprio contratto di *part-time* aumentando la percentuale di presenza. Anche nel corso del 2021 si registra una riduzione dei contratti di *part-time* del 13% rispetto all’anno precedente.

Questo dato, evidentemente correlato prima all'avvio e poi alla prosecuzione del lavoro agile autorizzato in seguito alla pandemia, sembra confermare l'efficacia dello *smart working* come strumento di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

#### 4. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Il presente Piano delle Azioni mira a perseguire, per il triennio 2022-2024, gli obiettivi generali di promozione della cultura di genere, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

##### **Azione 1: Proseguire con le iniziative formative diffuse in materia di pari opportunità**

È stata già assicurata a tutto il personale la formazione di base in materia di “Pari opportunità” e ne è stato altresì curato il necessario aggiornamento attraverso percorsi in modalità *e-learning* ancora fruibili attraverso la piattaforma “*E-learning Academy*”. Qualora le suddette tematiche fossero interessate da un'evoluzione normativa i relativi corsi a catalogo saranno aggiornati.

Al fine di favorirne e supportarne l'inserimento operativo, gran parte dell'attività dell'Ufficio competente in tema di formazione, nel 2022 sarà dedicata al personale neo assunto, con iniziative mirate ed un piano di attività specifico.

Nel corso del 2022 saranno programmate specifiche iniziative formative sulla base delle esigenze individuate dalle Strutture dell'Agenzia e saranno, altresì, valutati programmi offerti dagli Atenei con specifico riferimento alla realizzazione di percorsi formativi sulle pari opportunità e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

Si intende poi adottare un orario flessibile di fruizione delle attività formative al fine di favorire al meglio la conciliazione delle necessità personali e familiari dei lavoratori con particolari esigenze.

Verranno presentate azioni formative volte a promuovere l'integrazione dei lavoratori portatori di disabilità in modo da garantirne la partecipazione a progetti formativi utili a sviluppare competenze adeguate al ruolo svolto.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Generale - Ufficio sviluppo e formazione del personale; Direzioni territoriali.

*Misurazione:* N. di ore di formazione sui temi oggetto dell'azione / totale ore formazione erogate nell'anno; N. di ore di formazione *pro capite* nelle materie oggetto dell'azione.

*Durata dell'azione:* 2022, 2023, 2024.

### **Azione 2: Adottare un Codice di condotta contro le molestie e le discriminazioni**

Al fine di disporre di più efficaci strumenti finalizzati alla tutela della dignità e della parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, è opportuno adottare, in sinergia con il CUG, il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al *mobbing* e alle discriminazioni, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone. Detto Codice, che va a integrare il Codice di condotta contro le molestie sessuali del 2008, è volto a perseguire e prevenire fenomeni lesivi della dignità delle persone e a diffondere nei contesti di lavoro condotte che favoriscono un clima di lavoro positivo.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Personale - Ufficio deontologia; CUG.

*Misurazione:* pubblicazione del Codice.

*Durata dell'azione:* 2022.

### **Azione 3: Consolidare il ruolo del CUG e dei Consiglieri di fiducia**

Sarà potenziato il ruolo del Comitato Unico di Garanzia e dei Consiglieri di fiducia attraverso una più stretta collaborazione con i soggetti che a vario titolo sono competenti in tale ambito, programmando incontri di confronto. L'Agenzia avrà cura di analizzare e realizzare le iniziative proposte dal CUG in fase di rilevazione del fabbisogno formativo.

*Soggetti coinvolti:* CUG; Consiglieri/e di fiducia; Direzione generale - Ufficio sviluppo e formazione del personale; Direzione Personale - Ufficio Politiche del personale, Ufficio relazioni sindacali; Direzione Amministrazione e finanza - Ufficio Logistica.

*Misurazione:* numero di riunioni; numero di persone formate/platea di beneficiari.

*Durata dell'azione:* 2022, 2023, 2024.

### **Azione 4: Adottare i più moderni strumenti di conciliazione vita-lavoro**

È necessario intraprendere un percorso di cambiamento culturale e organizzativo orientato al miglioramento delle attuali modalità di lavoro, grazie all'uso delle tecnologie e alla promozione di strumenti di conciliazione vita-lavoro, anche mediante la formazione e la sensibilizzazione dei/delle responsabili degli Uffici.

Ove reso possibile dalla cessazione o dall'attenuazione dell'emergenza sanitaria tuttora in corso, sarà riavviato l'*iter* di condivisione dell'atto di disciplina in via ordinaria del ricorso al telelavoro - recante i criteri preferenziali di accesso alle procedure selettive per l'attribuzione di postazioni di telelavoro e le modalità di svolgimento delle procedure - con il Comitato paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del vigente CCNL. Detta iniziativa era stata interrotta proprio a causa dell'insorgere della pandemia.

Nelle more, al fine di promuovere e favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti e il benessere organizzativo degli stessi, anche nell'attuale contesto emergenziale, sarà definito il disciplinare per la prosecuzione della sperimentazione del telelavoro domiciliare.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Personale - Ufficio Politiche del personale; CUG; OO.SS.

*Misurazione:* pubblicazione disciplinari per l'assegnazione di postazioni di telelavoro.

*Durata dell'azione:* 2022, 2023.

#### **Azione 5: Potenziare l'informazione interna**

Sarà assicurata l'informazione interna sul tema della flessibilità del lavoro, al fine di aggiornare costantemente il personale sulle opportunità offerte dalla normativa di settore (istituti a tutela di maternità e paternità, disciplina del *part-time*, *smart working*).

*Soggetti coinvolti:* Direzione Personale - Ufficio Politiche del personale Ufficio relazioni sindacali.

*Misurazione:* numero di comunicazioni/informative sull'argomento.

*Durata dell'azione:* 2021, 2022, 2023.

#### **Azione 6: Effettuare un'analisi dell'utilizzazione del *part-time***

Sarà svolta, in continuità con l'anno 2021, un'analisi sull'utilizzazione dell'istituto del *part-time*, anche con riguardo alle distinzioni di genere, al fine di individuare possibili obiettivi di miglioramento.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Personale - Ufficio Politiche del personale.

*Durata dell'azione:* 2022.

#### **Azione 7: Introdurre la figura del *Diversity manager*.**

Sarà proseguito lo studio volto all'introduzione del *Diversity manager*. Questa figura ha il compito di promuovere l'inclusione, mettendo in atto ogni azione volta a favorire l'accessibilità e ad evitare forme di discriminazione. Obiettivo dell'azione è riconoscere e analizzare le differenze, al fine di gestirle proficuamente.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Personale - Ufficio Politiche del personale, Ufficio Reclutamento, Ufficio Mobilità; Direzione Amministrazione e finanza - Ufficio Logistica; CUG.

*Durata dell'azione:* 2022.

#### **Azione 8: Proseguire con la stipula di convenzioni a favore del personale**

Si proseguirà a stipulare, senza oneri per l'Agenzia, convenzioni finalizzate al perseguimento del benessere e della salute dei/delle dipendenti e dei/delle propri/proprie figli/figlie, mediante il sostegno alla genitorialità e alla famiglia, ovvero rendendo disponibili ai/alle dipendenti e ai loro familiari condizioni favorevoli di accesso alla formazione, anche universitaria, ai corsi di lingua straniera, a eventi culturali, sportivi e ricreativi.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Personale - Ufficio stipendi e previdenza, Direzioni territoriali.

*Misurazione:* numero di convenzioni attivate.

*Durata dell'azione:* 2022, 2023, 2024.

### **Azione 9: Formazione sul ruolo e le funzioni della Consigliera Nazionale di Parità**

Come auspicato dalla Consigliera Nazionale di Parità con il parere espresso in merito al PAP 2020-2022, sarà opportuno programmare iniziative formative di approfondimento sul ruolo e le funzioni della Consigliera di parità, come soggetto in grado di affrontare e dirimere i casi di discriminazione.

*Soggetti coinvolti:* Direzione generale - Ufficio sviluppo e formazione del personale.

*Misurazione:* numero di persone formate/platea di beneficiari.

*Durata dell'azione:* 2022, 2023.

### **Azione 10: Istituire sportelli di supporto psicologico**

È stato concluso lo studio per l'istituzione di uno sportello psicologico (azione 13 del PAP 2021-2023) denominato “*Spazio di ascolto virtuale*” affidato a un/una professionista esterno/a, ossia uno/una psicologo/a specializzato/a in psicologia del lavoro.

Sarà valutata l'opportunità di istituire uno sportello psicologico presidiato da un professionista esterno presso ciascuna Direzione Territoriale e uno presso gli Uffici Centrali.

Obiettivo dell'azione è supportare i/le dipendenti nelle situazioni di disagio psicologico, ivi comprese quelle correlate all'evento pandemico in atto.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Personale – Ufficio Politiche del personale; Direzione Amministrazione e finanza – Ufficio Logistica; CUG.

*Durata dell'azione:* 2022.

### **Azione 11: Pubblicare il numero antiviolenza e *stalking***

Sarà valutata l'opportunità di pubblicare sulla *homepage* della pagina intranet dell'Agenzia il numero di pubblica utilità 1522 attivato nel 2006 dal Dipartimento per le Pari Opportunità con l'obiettivo di far emergere e contrastare il fenomeno della violenza intra ed extra familiare a danno delle donne, nonché sostenere le vittime di *stalking*.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Generale – Ufficio Eventi e relazioni esterne; Direzione Personale - Ufficio Politiche del personale; CUG.

*Durata dell'azione:* 2022.

### **Azione 12: Effettuare indagini sulla percezione del benessere organizzativo da parte dei/delle dipendenti.**

Sarà somministrato ai/alle dipendenti dell'Agenzia un questionario sulla percezione del benessere organizzativo. Il questionario è finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro. Le indagini sul personale consentono

di identificare possibili azioni per contribuire al miglioramento delle politiche del personale dell'Agencia e, dunque, delle condizioni generali dei dipendenti.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Personale - Ufficio Politiche del personale; Direzione Organizzazione e *digital transformation* - Ufficio Processi, sviluppo e servizi; CUG.

*Durata dell'azione:* 2022, 2023.

**Azione 13: Realizzare la parità di genere nella composizione di GdL, GdS, commissioni e comitati.**

Sarà promossa e favorita la parità di genere nella composizione di gruppi di lavoro e di supporto, comitati e commissioni.

*Soggetti coinvolti:* Direzione Generale; Direzioni di vertice; CUG.

*Durata dell'azione:* 2022, 2023, 2024.