

## Parte seconda

### Le schede delle azioni positive del Piano triennale dell'Agenzia delle Entrate

Periodo 2021-2023

A. BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE E SICUREZZA							
AZIONI		OBIETTIVI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
					2021	2022	2023
A.1	Proseguire le iniziative del progetto "AgE"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- valorizzare le abilità del personale over 55, creando sinergie intergenerazionali con effetti benefici sul clima interno;</li> <li>- favorire un cambiamento culturale nei confronti dell'avanzamento dell'età dei dipendenti</li> </ul>	Comitato Unico di Garanzia, Direzioni centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	<ul style="list-style-type: none"> <li>- iniziative di sensibilizzazione;</li> <li>- numero dei tutor over 55;</li> <li>- numero dei discenti over 55;</li> <li>- numero di iniziative specifiche di tutela della salute (es. screening)</li> </ul>	iniziative di sensibilizzazione a livello territoriale: videoconferenze con i responsabili della gestione delle risorse umane Monitoraggio dei tutor over 55; iniziative di tutela della salute e del benessere dedicate al personale over 55	prosecuzione delle campagne di sensibilizzazione; incremento del numero dei tutor over 55; verifica della partecipazione dei discenti over 55; iniziative di tutela della salute e del benessere dedicate al personale over 55	prosecuzione delle campagne di sensibilizzazione; incremento del numero dei tutor over 55; verifica della partecipazione dei discenti over 55; iniziative di tutela della salute e del benessere dedicate al personale over 55
A.2	Effettuare la valutazione del rischio tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>- migliorare il monitoraggio e la raccolta di dati/informazioni sulla salute e sicurezza in ottica di genere, età e disabilità, favorendo il riconoscimento e la comprensione dei problemi e dei rischi che affrontano, anche in modo diverso, le donne e gli uomini sul posto di lavoro;</li> <li>- intervenire in modo mirato per eliminare eventuali fattori di vulnerabilità di gruppi di persone e fattori di esposizione ai rischi, non evidenti attraverso una analisi di tipo neutro;</li> <li>- promuovere una cultura aziendale ove le discriminazioni, di genere e non solo, comprese le molestie sessuali, siano bandite come fonte di rischio per la salute individuale e organizzativa;</li> <li>- favorire l'adozione di politiche mirate a un miglior equilibrio tra tempi e carichi nella vita privata e lavorativa</li> </ul>	Direzione centrale Amministrazione, pianificazione e logistica, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	- numero dei Documenti di Valutazione dei Rischi aggiornati in conformità	80%	100%	-
A.3	Promuovere iniziative di prevenzione e <i>screening</i> medici (anche in ambito lavorativo) gratuiti oppure a costi agevolati, nonché stipulare convenzioni con enti e presidi medico-sanitari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- salvaguardare lo stato di salute del personale;</li> <li>- promuovere l'adozione di stili di vita e di alimentazione corretti, anche con particolare attenzione al tema dell'invecchiamento attivo della popolazione lavorativa;</li> <li>- sviluppare il senso di appartenenza a una amministrazione attenta alla salute del proprio personale</li> </ul>	Direzioni centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	<ul style="list-style-type: none"> <li>- iniziative o documenti informativi realizzati;</li> <li>- convenzioni;</li> <li>- iniziative realizzate in tema di <i>screening</i> medici</li> </ul>	ogni anno	ogni anno	ogni anno

A.4	Promuovere iniziative di ascolto del personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• supportare il personale nella gestione emotiva della pandemia e nelle forme consentite di lavoro sia in presenza che in <i>home-working</i> ;</li> <li>• evidenziare le criticità e accrescere il senso di appartenenza del personale nei confronti dell'Organizzazione con la quale ha affrontato il cambiamento del lavoro agile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione centrale Risorse umane e organizzazione,</li> <li>• Direzioni regionali</li> </ul>	Iniziative effettuate o progetti realizzati a livello centrale, regionale e inter-regionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progetto sull'identità e i valori organizzativi, avviato nel 2019 dall'Ufficio Comunicazione interna della Direzione centrale Risorse Umane e organizzazione;</li> <li>• sportelli di supporto psicologico attivati a livello regionale o ogni altra iniziativa volta all'ascolto del personale;</li> <li>• iniziative formative/in-formative (pillole e-learning...) organizzate inter-regionale per la gestione delle dinamiche emotive connesse alla pandemia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sportelli di supporto psicologico attivati a livello regionale o ogni altra iniziativa volta all'ascolto del personale</li> </ul>	Eventuali altre forme di ascolto organizzativo che si rendessero opportune dalla valutazione dell'utilità delle iniziative precedenti e del riscontro che hanno avuto nelle varie realtà regionali; iniziative di ascolto organizzativo per specifici target di personale (ad esempio nuovi assunti, neo titolari di incarichi...)
A.5	Implementare le azioni di <i>mobility management</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• incentivare l'uso del trasporto pubblico locale e la mobilità dolce e non inquinante;</li> <li>• supportare il cambiamento nelle abitudini di spostamento verso l'utilizzo di mezzi ecologici;</li> <li>• promuovere l'intermodalità per il raggiungimento del luogo di lavoro;</li> <li>• favorire la condivisione del mezzo di trasporto;</li> <li>• ridurre l'inquinamento ambientale dovuto agli spostamenti casa-lavoro;</li> <li>• definire delle agevolazioni con gli Enti e gli operatori privati che gestiscono aree di parcheggio e mezzi ecologici e di mobilità dolce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione centrale Risorse umane e organizzazione;</li> <li>• Direzione centrale Amministrazione, pianificazione e logistica;</li> <li>• Direzione centrale Tecnologie e innovazione;</li> <li>• Direzioni regionali;</li> <li>• Mobility Manager</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rilevazioni e indagini statistiche sui mezzi di trasporto utilizzati dal personale;</li> <li>• articoli e iniziative di sensibilizzazione sul tema;</li> <li>• numero di azioni concrete realizzate a supporto della mobilità sostenibile;</li> <li>• rilevazione delle variazioni nelle abitudini di spostamento casa-lavoro verso modalità più sostenibili</li> </ul>	ogni anno	ogni anno	ogni anno
A.6	Realizzare interventi in-formativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- migliorare i rapporti di lavoro improntandoli al rispetto delle persone;</li> <li>- prevenire situazioni di conflitto e/o disagio nel contesto lavorativo</li> </ul>	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali, Comitato Unico di Garanzia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- moduli formativi</li> <li>- interventi realizzati</li> </ul>	ogni anno	ogni anno	ogni anno
A.7	Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• diffondere valori ispirati alla tutela dei diritti delle persone</li> <li>• favorire cambiamenti nei comportamenti socio-culturali per prevenire ogni forma di violenza o di molestia sulle donne e sugli uomini</li> </ul>	Comitato Unico di Garanzia, Consigliere/i di fiducia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni centrali, Direzioni regionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- iniziative informative</li> <li>- interventi o articoli realizzati</li> </ul>	ogni anno	ogni anno	ogni anno
A.8	Accrescere la cultura della sicurezza	Favorire lo sviluppo della cultura della sicurezza, intesa come valore condiviso all'interno del contesto organizzativo, attraverso iniziative di sensibilizzazione, campagne di informazione, materiale divulgativo, valorizzazione delle risorse impegnate nell'attività	Direzione Centrale Amministrazione, pianificazione e logistica, Direzioni Regionali, Direzioni Provinciali, Uffici Territoriali, Addetti al primo soccorso, RSPP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• iniziative di informazione e sensibilizzazione;</li> <li>• materiale informativo/divulgativo realizzato;</li> <li>• adesioni ai ruoli di addetto alla sicurezza</li> </ul>	ogni anno	ogni anno	ogni anno

A.9	Accrescere le dotazioni di defibrillatori negli uffici dell' Agenzia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diffondere e facilitare l' utilizzo dei defibrillatori semiautomatici nelle sedi dell' Agenzia con più dipendenti e con maggiore afflusso di utenza;</li> <li>- effettuare corsi di primo soccorso che insegnino il corretto uso di tali apparecchi, a tutela della salute dei dipendenti e degli utenti</li> </ul>	<p>Direzione centrale Amministrazione, pianificazione e logistica Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· numero defibrillatori semiautomatici acquistati;</li> <li>· numero operatori interni formati ex novo;</li> <li>· numero operatori interni già formati per i quali si è proceduto all'aggiornamento formativo (ogni 24 mesi)</li> </ul>	implementazione delle dotazioni; formazione del personale	implementazione delle dotazioni; formazione del personale	-
A.10	Realizzare campagne di sensibilizzazione "plastic free"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sensibilizzare alla riduzione dell'uso della plastica con attività di comunicazione e informazione sui rischi per l'ambiente e per la salute;</li> <li>• accrescere il senso civico;</li> <li>• favorire la scelta di materiali e prodotti alternativi e la raccolta differenziata;</li> <li>• considerata l'emergenza sanitaria in corso, sensibilizzare sul corretto smaltimento dei DPI per gli effetti negativi che, quali rifiuti, hanno prodotto sull'ambiente</li> </ul>	<p>Direzioni centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• iniziative di informazione e sensibilizzazione;</li> <li>• effettuazione della raccolta differenziata;</li> <li>• implementazione distributori di acqua alla spina;</li> <li>• sostituzione nei distributori automatici di bicchieri, palette o cucchiaini in materiale compostabile</li> </ul>	ogni anno	ogni anno	ogni anno

## B. CODICE DI CONDOTTA E CONSIGLIERI DI FIDUCIA

AZIONI		OBIETTIVI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
					2021	2022	2023
B.1	Adottare il nuovo "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità delle persone" e diffonderne la conoscenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia, molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro;</li> <li>• favorire la conoscenza della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni;</li> <li>• facilitare lo svolgimento del ruolo dei Consiglieri di fiducia;</li> <li>• promuovere la diffusione dei valori di solidarietà, rispetto e collaborazione portati dal Codice</li> </ul>	Divisione Risorse Direzione centrale Risorse umane e organizzazione Direzioni regionali Comitato Unico di Garanzia Consigliere/i di fiducia	convegni seminari incontri focus group moduli formativi articoli interviste circolari	adozione del Codice aggiornato e avvio della campagna in-formativa e di sensibilizzazione	proseguimento della campagna in-formativa e di sensibilizzazione	proseguimento della campagna in-formativa e di sensibilizzazione
B.2	Individuare le/i nuovi Consigliere/i di fiducia, a seguito della scadenza dei precedenti incarichi	individuare le figure in possesso delle 'competenze, delle attitudini e dei requisiti richiesti dal corretto svolgimento del ruolo al fine della prevenzione, dell'ascolto, della consulenza e della gestione delle situazioni critiche segnalate dal personale, nella sfera di azione indicata dal Codice di condotta	Divisione Risorse Direzione centrale Risorse umane e organizzazione Comitato Unico di Garanzia	- individuazione e nomina delle/dei Consigliere/i di fiducia	svolgimento della procedura selettiva	—	—

## C. PARI OPPORTUNITÀ, PARITÀ DI GENERE, PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

AZIONI		OBIETTIVI	SOGGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
					2021	2022	2023
C.1	Effettuare annualmente statistiche di genere e generazionali	- diffondere la cultura delle rilevazioni e indagini statistiche sul personale in ottica di genere e di età al fine di conoscere la situazione di fatto dell'organizzazione anche al fine di individuare gli ambiti di intervento prioritari per la progettazione di azioni positive	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali	- studi e analisi effettuati	ogni anno	ogni anno	ogni anno
C.2	Facilitare l'inserimento dei colleghi assunti tra i lavoratori diversamente abili e rafforzare il ruolo dei Responsabili per l'inserimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• garantire un inserimento lavorativo protetto;</li> <li>• valorizzare le competenze professionali acquisite dal personale diversamente abile prima dell'ingresso in Agenzia;</li> <li>• far acquisire le competenze e conoscenze tecniche di base;</li> <li>• armonizzare il loro inserimento in gruppi di lavoro preesistenti;</li> <li>• adottare modalità formative coerenti con le specifiche disabilità;</li> <li>• formare i Responsabili per i processi di inserimento;</li> <li>• implementare la Rete dei Responsabili per favorire sinergie e lo scambio di buone prassi;</li> <li>• diffondere la cultura dell'inclusione</li> </ul>	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni Regionali, Responsabili dei Processi per l'inserimento CUG	- iniziative o progetti realizzati; - dotazione di strumentazione specifica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricognizione delle iniziative regionali già intraprese per l'inserimento dei disabili e per una formazione "cucita su misura" delle loro disabilità.</li> <li>• Ricognizione delle modalità regionali con le quali vengono individuati i candidati ai posti riservati per le categorie protette in Agenzia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condivisione delle best-practice per l'inserimento e la formazione dei colleghi disabili anche nelle regioni nelle quali non siano ancora state messe in atto.</li> <li>• Iniziative formative per i Responsabili dei processi di inserimento e implementazione della loro rete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condivisione delle best-practice per l'inserimento e la formazione dei colleghi disabili anche nelle regioni nelle quali non siano ancora state messe in atto.</li> <li>• Sviluppo della rete dei Responsabili dei processi di inserimento.</li> <li>• Attività in-formative e di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale</li> </ul>
C.3	Analisi selezioni POER	Analisi dei dati relativi alla selezione delle Posizioni organizzative di elevata responsabilità ex L. 205/2017 con riferimento al genere e all'età.	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione	svolgimento dell'indagine	svolgimento dell'indagine	-	-

C.4	<p>Promuovere un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere, sia tramite l'adozione di Linee guida, sia attraverso campagne di sensibilizzazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizzare il personale all'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere</li> <li>• Promuovere la cultura della parità e della valorizzazione delle differenze per una società più equa e inclusiva</li> </ul>	<p>Divisione Risorse          Comitato Unico di Garanzia,          Direzione centrale Risorse umane e organizzazione,          Ufficio Comunicazione e stampa          Direzioni regionali          Direzioni provinciali e altri uffici periferici</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• articoli, studi, moduli formativi e iniziative di sensibilizzazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pubblicazione delle Linee guida dell'Agenzia per un uso del linguaggio attento alle differenze di genere</li> <li>• avvio di una campagna informativa e di sensibilizzazione</li> </ul>	<p>analisi a campione dei documenti prodotti dall'Agenzia all'esito della campagna di sensibilizzazione per verificare l'acquisizione dei principi diffusi</p>	<p>—</p>
-----	--	--	---	---	--	--	----------

## D. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

AZIONI		OBIETTIVI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
					2021	2022	2023
D.1	Monitorare gli strumenti flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e supportare il personale che lavora a distanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• acquisire dati organici e comparabili sullo svolgimento delle diverse attività in telelavoro e in lavoro agile;</li> <li>• valutare l'impatto e le potenzialità di sviluppo degli strumenti di flessibilità lavorativa;</li> <li>• supportare il personale in smartworking per il più corretto svolgimento dell'attività lavorativa a distanza;</li> <li>• favorire la conciliazione delle esigenze personali e familiari delle persone e quelle organizzative, in un'ottica di maggiore estensione degli strumenti di flessibilità;</li> <li>• promuovere azioni tese al miglioramento delle relazioni professionali fondate sulla fiducia, sulla mutua collaborazione e sulla gestione intelligente del lavoro;</li> <li>• favorire modalità di lavoro meno impattanti sul piano ambientale</li> </ul>	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- studi e analisi effettuati;</li> <li>- iniziative di supporto al personale in lavoro agile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pubblicazione esiti indagine sul lavoro agile;</li> <li>• promozione di azioni in-formative per il personale in lavoro agile relativamente alla sicurezza della postazione di lavoro e alla comunicazione interna;</li> <li>• analisi del telelavoro, con particolare riferimento ai telelavoratori utilmente collocati nella graduatoria 2020 - 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prosecuzione dell'analisi dei dati relativi al lavoro agile, anche ai fini del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA);</li> <li>• promozione di azioni formative da svolgere per il personale in lavoro agile;</li> <li>• analisi del telelavoro in relazione alla somministrazione del nuovo bando</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prosecuzione dell'analisi dei dati relativi al lavoro agile, anche ai fini del POLA;</li> <li>• promozione di azioni formative da svolgere per il personale in lavoro agile;</li> <li>• analisi del telelavoro</li> </ul>
D.2	Facilitare la diffusione di progetti di comunicazione interna per supportare il personale assente dal servizio per lunghi periodi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- favorire il reinserimento e la ripresa dell'attività lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal servizio per lunghi periodi, in quanto colpiti da malattie o infortuni gravi, o a seguito di congedo di maternità, paternità, parentale o per l'assistenza a disabili gravi;</li> <li>- minimizzare la possibile insorgenza di condizioni di stress lavoro-correlato del personale che rientra in servizio dopo lunghe assenze;</li> <li>- fornire materiale informativo al fine di garantire continuità relativamente al vincolo di appartenenza all'organizzazione;</li> <li>- non interrompere percorsi di carriera</li> </ul>	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni centrali, Direzioni regionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- numero delle Direzioni centrali e regionali aderenti all'iniziativa</li> </ul>	ogni anno	ogni anno	ogni anno
D.3	Favorire l'adozione dell'orario flessibile individuale e definire una cornice regolativa per l'orario multiperiodale per i lavoratori con particolari esigenze personali e familiari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• favorire l'adozione dell'orario flessibile individuale per i lavoratori con particolari esigenze personali e familiari oltre alla flessibilità adottata presso ciascuna struttura anche per il contrasto alla diffusione del Covid-19;</li> <li>• definire la cornice regolativa dell'adozione dell'orario multiperiodale;</li> <li>• promuovere la cultura dell'attenzione alla persona che lavora e l'utilizzo di istituti contrattuali che favoriscono la conciliazione tra esigenze lavorative e di vita</li> </ul>	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitoraggio delle flessibilità orarie adottate presso ciascuna struttura nel periodo emergenziale</li> <li>• analisi esperienze orario multiperiodale</li> <li>• definizione cornice regolativa nazionale dell'orario multiperiodale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitoraggio delle flessibilità orarie adottate presso ciascuna struttura nel periodo emergenziale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analisi di alcune esperienze di orario multiperiodale già realizzate nelle strutture dell'Agenzia</li> <li>• attivazione di un tavolo di confronto nazionale per individuare la cornice di riferimento per l'adozione dell'orario multiperiodale</li> </ul>	monitoraggio degli orari multiperiodali adottati

## E. PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG

AZIONI		OBIETTIVI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
					2021	2022	2023
E.1	Aggiornare e ottimizzare costantemente la sezione dedicata al CUG nei siti <i>internet</i> e <i>intranet</i> dell'Agenzia.	- diffondere la cultura di genere; - valorizzare le migliori pratiche e le iniziative in materia di benessere organizzativo, contrasto alle violenze sui luoghi di lavoro, di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutela della salute o comunque orientate a incrementare il benessere di chi lavora	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Ufficio Comunicazione e stampa Direzioni regionali	aggiornamento dei Siti	ogni anno	ogni anno	ogni anno
E.2	Promuovere la partecipazione interna alle iniziative del CUG e favorire sinergie tra il Comitato e le strutture dell'Agenzia sui temi di competenza dell'Organismo	- rafforzare il ruolo del CUG; - favorire sinergie tra il CUG e le strutture dell'Agenzia; - contribuire alla diffusione dei valori di cui il CUG è portatore	Comitato Unico di Garanzia Direzioni centrali Direzioni regionali	• iniziative di promozione dell'attività del CUG • realizzazione condivisa di incontri, seminari o altre iniziative nei temi di competenza dell'organismo	ogni anno	ogni anno	ogni anno
E.3	Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni, come la Consigliera Nazionale di Parità	- rafforzare il ruolo del CUG nel promuovere la salute organizzativa, favorendo collaborazioni del Comitato con organismi esterni per uno scambio di idee, competenze e buone prassi e la realizzazione di iniziative comuni	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione	• partecipazione di componenti del CUG alle riunioni e alle attività della Rete nazionale dei CUG; • diffusione delle iniziative promosse dalla rete tramite articoli o post sul sito intranet; • collaborazioni del CUG con la Consigliera Nazionale di Parità o altri soggetti nazionali deputati alla promozione delle pari opportunità	ogni anno	ogni anno	ogni anno
E.4	Effettuare uno studio sul Nucleo di ascolto organizzato, ai fini della sua istituzione, per rafforzare il ruolo del CUG di "sensore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione	• studio e approfondimento finalizzato all'attuazione della direttiva n. 2 del 2019 circa il rafforzamento delle funzioni di verifica del CUG in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, valorizzando il suo ruolo di "sensore" di situazioni di malessere all'interno dell'amministrazione	Divisione risorse Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Consigliere/i di fiducia	• studi e approfondimenti al fine di definirne composizione, funzioni e ruolo; • numero di incontri di approfondimento sul tema	studio e approfondimento interno sull'istituto	confronto sul tema nell'ambito della Rete Nazionale dei CUG o con altri soggetti esterni	istituzione del Nucleo di ascolto organizzato