



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia per La Coesione Territoriale - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia per La Coesione Territoriale

Acronimo:	ACT
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00187
Indirizzo:	Via Sicilia, 162c
Codice Amministrazione:	alct
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad Ordinamento Autonomo
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2022
2019-2021	2022-2024
piano_azioni_positive_alct-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf (349.37 KB)	piano_azioni_positive_alct-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (247.04 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	1	0	5	1	1	0	1	3	1
Personale non dirigente	1^ Area	0	0	0	4	1	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	2^ Area	0	0	3	13	8	0	0	9	22	13
Personale non dirigente	3^ Area	0	12	4	22	6	0	11	6	13	6
Totale personale		0	13	7	45	17	1	11	17	40	21
Totale % sul personale complessivo		0,00	7,56	4,07	26,16	9,88	0,58	6,40	9,88	23,26	12,21

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	3	5	35	22	65	47,45	79,27	0	2	7	38	25	72	52,55	80,00
Tra 3 e 5 anni	0	6	4	2	0	12	46,15	14,63	0	12	2	0	0	14	53,85	15,56
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	1	2	5	55,56	6,10	0	0	2	2	0	4	44,44	4,44
Totale	0	10	10	38	24	82			0	14	11	40	25	90		
Totale %	0,00	5,81	5,81	22,09	13,95	47,67			0,00	8,14	6,40	23,26	14,53	52,33		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Diploma di scuola superiore	30	46,15	35	53,85	65	49,24
	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	5,30
	Laurea	28	46,67	32	53,33	60	45,45
Totale personale		62		70		132	
Totale % sul personale complessivo		33,88		38,25		72,13	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Personale dirigente

Il totale del personale dirigente al 31/12/20 è di 15 unità, così articolato:

- **2 dirigenti di I fascia** di genere maschile.
- **13 dirigenti di II fascia**. I 13 dirigenti impegnati nella direzione degli uffici delle due aree e degli uffici di staff sono così divisi per genere : 6 donne e 7 uomini.

La dotazione organica dell'Agenzia prevista da DPCM del 15 dicembre 2014 prevede 2 uffici dirigenziali di I fascia e 19 uffici dirigenziali di II fascia, pertanto al momento la pianta organica risulta sottodimensionata.

Personale delle aree funzionali

Il totale del personale non dirigente al 31/12/2020 è di 157 unità inquadrate nei ruoli ACT .

- Nella 1^ area sono inquadrate nei ruoli dell'Agenzia n. 9 persone. Il personale di quest'area è composto da 5 uomini e 4 donne.
- Nella 2^ area sono inquadrate nei ruoli dell'Agenzia n. 68 persone. Il personale di quest'area è composto da 24 uomini e 44 donne.
- Nella 3^ area sono inquadrate nei ruoli dell'Agenzia n. 80 persone. Il personale di quest'area è composto da 44 uomini e 36 donne.

La ripartizione del personale tra uomini e donne risulta omogenea. La fascia di età prevalente per entrambi è quella che va dai 51 ai 60. Si rileva l'assenza di personale maschile sotto i 30 anni mentre per la stessa fascia di età sono presenti solo 2 donne.

Per quanto concerne l'anzianità nei profili professionali la maggiore concentrazione sia per gli uomini che per le donne risulta presente nei profili con anzianità superiore ai 10 anni nelle fasce di età rispettivamente comprese tra 51-60 e over 60.

Per quanto concerne il titolo di studio si rileva una prevalenza di personale, sia uomini che donne, con il diploma di scuola superiore seguito da una quota di poco inferiore di personale laureato, sia uomini che donne.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	100,00	25,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	1	2	3	37,50	75,00	0	0	4	0	1	5	62,50	100,00
Totale	0	0	1	1	2	4			0	0	4	0	1	5		
Totale %	0,00	0,00	11,11	11,11	22,22	44,44			0,00	0,00	44,44	0,00	11,11	55,56		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	1	0	1	2	33,33	2,17	0	0	3	0	1	4	66,67	3,23
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	2	0	2	100,00	2,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	1	2	50,00	2,17	0	0	0	1	1	2	50,00	1,61
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	1	1	33,33	1,09	0	0	1	1	0	2	66,67	1,61
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	2	1	3	37,50	3,26	0	0	0	2	3	5	62,50	4,03
Personale che fruisce del lavoro agile	0	8	5	33	13	59	45,74	64,13	0	11	8	32	19	70	54,26	56,45
banca ore nazionale	0	1	4	13	5	23	35,94	25,00	0	7	7	19	8	41	64,06	33,06
Totale	0	9	11	50	22	92			0	18	19	55	32	124		
Totale %	0,00	4,17	5,09	23,15	10,19	42,59			0,00	8,33	8,80	25,46	14,81	57,41		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il part-time al 50% è richiesto dalle donne in misura esponenziale rispetto agli uomini.

L'Amministrazione, a partire dal 9 marzo 2020 e per l'intero anno, recependo le misure del Governo Italiano per contrastare la diffusione del COVID-19, ha attivato la modalità del lavoro agile per tutto il personale, fornendo VPN e successivamente computer portatili, con l'obiettivo di rendere possibile la prosecuzione delle attività lavorative tutelando e garantendo ai lavoratori e alle lavoratrici protezione e sicurezza.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	181	47,14	203	52,86	384	82,76
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	3,75	77	96,25	80	17,24
Totale permessi	184	39,66	280	60,34	464	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La fruizione delle diverse tipologie di permessi evidenzia come l'80% del personale faccia richiesta di permesso ai sensi della L. 104/92 mentre solo il 17% del personale fa richiesta di congedo parentale.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

L'Agenzia organizza corsi di formazioni riguardanti il contrasto alle discriminazioni, il rispetto individuale, il benessere organizzativo e le diverse ripercussioni sull'attività lavorativa, garantendo sempre nella fruizione pari opportunità a tutto il personale interno ed esterno .

Inoltre viene assicurata la massima trasparenza delle procedure di mobilità, sia interne che esterne, utili anche a conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

L'Amministrazione da tempo ha attivato progetti di telelavoro che hanno coinvolto, fino a marzo 2020, n. 15 dipendenti.

L'Agenzia ha sempre sostenuto una maggiore conciliazione della vita lavorativa con quella privata. Pertanto, al fine di avviare un percorso di condivisione sulla modalità di introduzione del lavoro agile, tra il 2019 e i primi mesi del 2020, l'Ufficio del personale ha iniziato a predisporre un Protocollo d'intesa per lo smartworking da sottoporre alle OO.SS.

Il Piano Triennale Azioni Positive è stato adottato dall'Amministrazione con Decreto 71/19 ed ha acquisito, su proposta del CUG, parere favorevole dalla Consigliera Nazionale di Parità dott.ssa Francesca Bagni Cipriani con nota AICT prot. 2826 del 12/02/2019. Annualmente detto Piano viene monitorato dal CUG che ne propone l'aggiornamento entro il 31 gennaio.

A causa dell'emergenza COVID l'aggiornamento del Piano Azioni Positive è stato trasmesso l'8 febbraio 2020 con nota prot. AICT 2150 e successivamente adottato dall'Amministrazione con DDG n. 106 del 3 giugno 2020. Nel mese di settembre 2020 il CUG ha presentato il PAP a tutto il personale in modalità videoconferenza nel rispetto delle norme anticovid.

L'aggiornamento del Piano adottato presenta i seguenti punti:

- ampliamento dei fruitori della formazione e-learning anche attraverso la SNA destinato a tutto il personale non dirigenziale dell'Agenzia;
- trasparenza del flusso di informazioni sull'attività di e-learning;
- massima pubblicità e trasparenza delle procedure di mobilità sia interna che esterna favorendo la piena partecipazione di tutto il personale al fine di migliorarne il benessere lavorativo inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata;
- pubblicazione periodica di elenchi messi a disposizione del personale per accedere con maggiore facilità ai citati percorsi di mobilità;
- azioni periodiche di comunicazione volte ad illustrare le attività intraprese e gli obiettivi raggiunti e da raggiungere dall'Amministrazione, al fine di coinvolgere tutto il personale nel processo lavorativo;
- condivisione delle fasi del processo di misurazione e valutazione delle performance al fine di risolvere le criticità riscontrate negli anni passati per prevenire ed evitare possibili disparità tra il personale;
- promozione, come forma di miglioramento, dell'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenza di vita privata, introduzione del lavoro agile per conciliare vita-lavoro;
- valutazione della possibilità di stipulare convenzioni con asili nido, scuole d'infanzia, scuole primarie e servizi di sostegno per i periodi di chiusura scolastica, quale misura a supporto della genitorialità. Al riguardo, l'Amministrazione ha avviato e concluso l'iter di condivisione del testo di una Convenzione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze per usufruire dei servizi dell'asilo nido per bambini da 3 a 36 mesi presso la sede del MEF di via XX Settembre. Tale convenzione sarà stilata nel corso del 2021;
- promozione cultura di genere attraverso la diffusione di notizie relative alla proposta informativa e cultura attinente il main-streaming gender;

- promozione di eventi e seminari attraverso l'utilizzo di canali di comunicazione sui temi del contrasto alle discriminazioni e sul rispetto della persona, del benessere organizzativo e dei loro riflessi in ambito organizzativo.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	0	12	4	1	0	17	60,71	15,04	0	5	2	4	0	11	39,29	8,59
Competenze manageriali/Relazionali	0	2	0	0	0	2	28,57	1,77	0	1	0	4	0	5	71,43	3,91
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	2,34
Obbligatoria (sicurezza)	0	12	11	42	22	87	45,08	76,99	0	13	19	42	32	106	54,92	82,81
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Agenda ONU 2030 e implicazioni per le politiche europee - Seminari introduttivi	0	0	0	1	0	1	50,00	0,88	0	0	1	0	0	1	50,00	0,78
Europa e sviluppo sostenibile	1	0	0	0	0	1	100,00	0,88	0	0	0	0	0	0	0,00	--
L'Unione Europea: profili istituzionali	1	0	0	0	0	1	50,00	0,88	1	0	0	0	0	1	50,00	0,78
Writing skills	1	0	0	0	0	1	100,00	0,88	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO	1	0	0	1	0	2	100,00	1,77	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Lavoro agile + POLA	0	0	0	1	0	1	50,00	0,88	0	0	0	1	0	1	50,00	0,78
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	4	26	15	46	22	113			1	19	23	53	32	128		
Totale ore %	1,66	10,79	6,22	19,09	9,13	46,89			0,41	7,88	9,54	21,99	13,28	53,11		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
selezione di n. 1 figura professionale per l'attuazione del Progetto "Animazione per le valutazioni: Azioni di Sostegno alle attività del Sistema Nazionale di Valutazione e dei Nuclei di Valutazione (A.S.SIST)"	1	25,00	3	75,00	4	33,33	Donna
selezione di n. 3 professionalità per il potenziamento del presidio nazionale di cui al progetto "Cooperazione rafforzata nei programmi di investimento pubblico – PRESIDIO CENTRALE – Progetto Speciale"	2	50,00	2	50,00	4	33,33	Donna
selezione di n. 3 professionalità per il potenziamento del presidio nazionale di cui al progetto "Cooperazione rafforzata nei programmi di investimento pubblico – PRESIDIO CENTRALE – Progetto Speciale"	2	50,00	2	50,00	4	33,33	Uomo
Totale personale	5		7		12		
Totale % sul personale complessivo	2,73		3,83		6,56		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nelle 3 Commissioni di concorso tenutesi presso l'Amministrazione 2 Presidenti su 3 erano donne. I membri di tali Commissioni risultano essere 7 donne e 5 uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
1^Area	€1234,01	€1234,01	--	--
2^Area	€1514,60	€1514,60	--	--
3^Area	€1984,26	€1984,26	--	--

L'Agenzia, rientrando nel Comparto Ministeri, non ha differenze stipendiali di genere

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

E' stato somministrato on-line a tutto il personale presente nell'Agenzia un **questionario** sul benessere organizzativo. Il questionario, redatto congiuntamente dal CUG e dall'OPI, è stato sottoposto dal 7/10/2019 al 31/10/2019 a tutto il personale presente in ACT in forma anonima.

Solo il 30 per cento del personale presente in Agenzia ha partecipato. Purtroppo, anche la modesta partecipazione è di per sé un risultato degno di analisi.

Le analisi presentate, pertanto, è giusto che siano lette con la consapevolezza che i risultati sono poco rappresentativi ma, comunque, degni di essere elaborati e comunicati nel rispetto di chi ha voluto partecipare all'indagine per testimoniare la propria percezione e dare il giusto stimolo per migliorare il benessere lavorativo nell'Agenzia da tutti i punti di vista.

Non sono molte le criticità che vanno affrontate e rimosse ma c'è sicuramente un ampio margine di azione per poter promuovere azioni di miglioramento del benessere organizzativo negli ambiti che risultano più problematici. Ciò che emerge con più evidenza e che si pone all'attenzione dell'Amministrazione per un'ampia riflessione, è che il personale vuole essere coinvolto in una modalità adeguata, e che, nonostante il rapporto con la dirigenza sia buono, risulta scarsa la capacità motivazionale di quest'ultima.

Non sono evidenti differenze significative di genere e di età.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Con DDG n. 14 del 16/01/2017 è stato adottato il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Agenzia per la Coesione territoriale unitamente alla Carta dei Valori (codice etico).

L'Agenzia per la coesione territoriale, su proposta elaborata dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con DDG n. 19 del 29 gennaio 2019, di seguito CUG, istituito presso l'Agenzia, sentite le Organizzazioni sindacali, adotta il "Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", quale strumento utile per la

prevenzione e per la tutela dei lavoratori da eventuali discriminazioni di genere, molestie, mobbing e stalking.

Viene nominata, successivamente ad interpello ed a selezione da parte del presente comitato, la Consigliera di fiducia dell'Agenzia per la coesione territoriale, dott.ssa Anna Maria Fontana, dirigente di ruolo presso l'Agenzia, che ha formalmente ricevuto l'incarico con decreto del Direttore generale n. 120 del 5/7/2019.

A seguito del trasferimento della dott.ssa Anna Maria Fontana presso altra Amministrazione, l'incarico di Consigliera di Fiducia è stato formalmente attribuito alla dott.ssa Carla Cosentino, dirigente di ruolo presso l'Agenzia, con decreto del Direttore generale n. 56 dell'8 marzo 2021.

Con DDG n. 209/2020 è stato istituito il Nucleo di Ascolto organizzato al fine di potenziare l'azione di verifica del CUG, che opera in stretta collaborazione con la Consigliera di Fiducia.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Nell'incontro del 4 marzo 2021 in cui si è riunito il CUG, è stato comunicato che l'Amministrazione ha contrattualizzato una psicologa.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il ciclo delle performance presenta alcune criticità nei tempi e nei modi, sia per quanto riguarda l'iter di condivisione degli obiettivi sia per il mancato rispetto del termine di scadenza per la consegna delle schede di valutazione individuale.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: DDG n. 74 del 24/04/2018

Tipologia di atto: Decreto Direttore Generale

Data: 24/04/2018

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Non so

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Circolare 1/2020: cessione ferie/rip.comp. ex art.87

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Nomina gruppo di ascolto con DDG 209/2020 del 25/11/2020

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

E' stato sottoposto on-line dal 07/10/2019 al 31/10/2019 un Questionario sul benessere organizzativo in forma anonima a tutto il personale presente in ACT.

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Partecipazione dei componenti del CUG dell'Agenzia alle Commissioni costituite all'interno della Rete.

Pubblicazione sul sito dell'Agenzia della newsletter della rete dei CUG come strumento per diffondere la cultura delle pari opportunità.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione, su proposta del CUG, quale misura a sostegno della genitorialità ha avviato e concluso l'iter di condivisione del testo di una Convenzione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze in base alla quale il personale dell'Agenzia potrà usufruire del servizio dell'asilo nido per bambini tra 3 e 36 mesi presso la sede del MEF - Via XX Settembre. Suddetta Convenzione sarà stilata nel corso del 2021. Il documento è stato preventivamente condiviso con il CUG.

Piani di formazione del personale

L'Amministrazione su input del CUG garantisce l'ampliamento dei fruitori dei corsi di formazione e-learning.

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Il CUG ha espresso parere preventivo sullo schema di riorganizzazione presentato dall'Amministrazione. Tale riorganizzazione risulta ancora in itinere.

Circolare 1/2020: cessione ferie/rip.comp. ex art.87

Proposta di regolazione dell'utilizzo delle ferie e dei permessi 2019 in chiave di solidarietà che l'Amministrazione ha tradotto in azione amministrativa con la Circolare 1/2020 del 28 maggio 2020.

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il CUG ha elaborato un report sui dati derivanti dal Questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale a fine 2019. Il report è stato condiviso con l'Amministrazione che non si è espressa in merito.

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

E' stato nominato il Gruppo di Ascolto con DDG n. 209 del 25/11/2020 indispensabile per valutare lo stato d'animo del personale dell'Agenzia anche ai fini dell'orientamento dell'azione propositiva del CUG.

Considerazioni conclusive

Il CUG ha sottoposto all'attenzione dell'Amministrazione temi importanti per il miglioramento qualitativo dell'azione amministrativa e il superamento delle criticità ancora esistenti. L'utilizzo in forma collaborativa del CUG favorisce la coesione degli elementi necessari per la costruzione di una struttura organizzativa equa nelle relazioni interne ed esterne e funzionale al raggiungimento degli scopi istituzionali dell'Amministrazione.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-coesione-territoriale-2021>