

**PIANO
TRIENNALE
DI AZIONI
POSITIVE**

2021-2023

**A cura della
Divisione Risorse**

gennaio 2021

INDICE

Premessa **1**

PARTE PRIMA

Le azioni del PTAP 2021-2023

3

Aree tematiche

A

Benessere organizzativo, salute e sicurezza

6

B

Codice di Condotta e Consiglieri di fiducia

12

C

Pari opportunità, parità di genere, prevenzione e contrasto alle discriminazioni

13

D

Conciliazione vita lavoro

16

E

Promozione del ruolo del CUG

19

PARTE SECONDA

Le schede delle azioni positive

Premessa

Promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, oltre che a un preciso obbligo normativo, risponde a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per accrescere la qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) tendenti ad "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

I Piani hanno durata triennale, la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e sono elaborati dalle amministrazioni in collaborazione con i rispettivi Comitati Unici di Garanzia (CUG), introdotti dalla legge n. 183/2010. I CUG hanno competenze molto estese, che spaziano dalla promozione delle pari opportunità, al contrasto del mobbing e delle discriminazioni (di genere, ma non solo), alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla tutela della salute e della sicurezza, e in generale, alla promozione del benessere organizzativo. È per questo che i PTAP, inizialmente previsti per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano, vedono oggi un notevole ampliamento delle loro aree di intervento, in linea con i più ampi spazi di azione dei CUG.

Con riguardo ai Piani triennali, la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha chiarito che gli esiti vanno aggiornati annualmente, anche come allegato al Piano della performance che ciascuna amministrazione è tenuta ad adottare.

Per una prima analisi dei dati relativi al personale, punto di riferimento essenziale per la scelta degli ambiti di intervento prioritari ai fini della programmazione delle azioni positive da intraprendere per promuovere le pari opportunità e migliorare, più in generale, le condizioni di lavoro, si rinvia al Piano della performance, a cui questo PTAP viene accluso, rimandando, per una più approfondita disamina dei dati stessi, alla relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG), in cui sarà anche evidenziato lo stato di attuazione delle Azioni positive alla data del 31 dicembre 2020. Il CUG, infatti, nel predisporre la relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, dà atto dello stato di attuazione del Piano

Triennale di Azioni Positive, fatto rilevante anche ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive, che si riferisce al periodo 2021-2023, è adottato in accordo:

- al Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia delle Entrate;*
- agli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;*

e costituisce aggiornamento del PTAP precedente.

Il documento si compone di due parti: nella prima sono descritte le azioni positive, organizzate in cinque aree tematiche; nella seconda sono riportate le schede contenenti una descrizione più dettagliata delle azioni positive, con l'indicazione, per ciascuna di esse, degli obiettivi, dei soggetti coinvolti e degli indicatori di realizzazione nel triennio.

Le azioni del PTAP 2021-2023

Il nuovo PTAP per il periodo 2021-2023 prevede le seguenti iniziative:

AREA TEMATICA	AZIONI
Benessere organizzativo, salute e sicurezza	A.1 Proseguire le iniziative del progetto “AgE”
	A.2 Effettuare la valutazione del rischio tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità
	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
	A.4 Promuovere iniziative di ascolto del personale
	A.5 Implementare le azioni di <i>mobility management</i>
	A.6 Realizzare interventi in-formativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo
	A.7 Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere
	A.8 Accrescere la cultura della sicurezza
	A.9 Accrescere le dotazioni di defibrillatori negli uffici dell’Agenzia
	A.10 Realizzare campagne di sensibilizzazione “ <i>Plastic free</i> ”

Codice di Condotta e Consiglieri di fiducia	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
	B.2	Individuare le/i nuovi Consigliere/i di fiducia, a seguito della scadenza dei precedenti incarichi
Pari opportunità, parità di genere, prevenzione e contrasto alle discriminazioni	C.1	Effettuare annualmente statistiche di genere e generazionali
	C.2	Facilitare l’inserimento dei colleghi assunti tra i lavoratori diversamente abili e rafforzare il ruolo dei Responsabili per l’inserimento
	C.3	Analisi delle selezioni POER
	C.4	Promuovere un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere, sia tramite l'adozione di Linee guida, sia attraverso campagne di sensibilizzazione
Conciliazione vita lavoro	D.1	Monitorare gli strumenti flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e supportare il personale che lavora a distanza
	D.2	Facilitare la diffusione dei progetti di comunicazione interna per supportare il personale assente dal servizio per lunghi periodi
	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
Promozione del ruolo del CUG	E.1	Aggiornare e ottimizzare costantemente la sezione dedicata al CUG nei siti <i>internet</i> e <i>intranet</i> dell’Agenzia

	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
	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
	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

Ciò al fine di conseguire i seguenti obiettivi di carattere generale:

- analizzare l’organizzazione e individuare le principali aree di intervento;
- migliorare l’efficienza delle prestazioni lavorative attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, al *mobbing* e alle violenze sul luogo di lavoro e di benessere organizzativo;
- favorire l’attuazione di politiche di conciliazione e di riequilibrio fra tempi di vita e di lavoro e promuovere l’adozione di forme di lavoro flessibile;
- sostenere iniziative a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- promuovere progetti di ascolto e di sviluppo del personale e di collaborazione inter-generazionale;
- favorire le attività del CUG, anche supportando sinergie con soggetti esterni.

Si descrivono di seguito, più approfonditamente, le iniziative in questione, suddivise per area tematica.

Nella seconda parte di questo documento sono inoltre riportate alcune schede di dettaglio sulle azioni positive adottate, contenenti la definizione degli attori coinvolti e degli obiettivi specifici perseguiti nel triennio, con i relativi indicatori di realizzazione.

A. Le azioni in materia di benessere organizzativo, salute e sicurezza

A.1. Proseguire le iniziative del progetto “AgE”

Una gestione strategica delle risorse umane, che tenga conto della contestuale presenza di più generazioni con reciproche differenze, comporta la necessità di compiere scelte organizzative in grado di valorizzarne le rispettive abilità e di creare sinergie suscettibili di produrre effetti positivi sul piano dell'efficacia e dell'efficienza del lavoro, con esiti benefici sul clima dell'intera Organizzazione.

In tale ottica l'Agenzia, consapevole del fatto che i dipendenti che superano i 50 anni rappresentano ormai quasi il 60% del personale complessivo, ha inserito nei propri piani triennali il progetto denominato “AgE”, destinato ai dipendenti *over 55*, con l'obiettivo di valorizzare e promuovere lo sviluppo delle lavoratrici e dei lavoratori *senior* e di favorire gli scambi e la solidarietà intergenerazionale.

Il Progetto, di carattere pluriennale, è articolato in più fasi, di cui la prima è iniziata nel 2019 con la somministrazione di un questionario a un campione di 1000 dipendenti *over 55* appartenenti a diverse regioni, i cui esiti sono stati esaminati nel 2020 e saranno tenuti in considerazione ai fini dell'elaborazione delle iniziative previste nelle fasi successive.

Nel triennio 2021 - 2023, pertanto, nell'ottica del c.d. “invecchiamento attivo”, verranno elaborate e attuate dette iniziative e, in particolare, interventi di carattere formativo e interventi di carattere preventivo a tutela della salute. Più nel dettaglio, le iniziative di carattere formativo, vedranno i destinatari del Progetto nella doppia veste di discenti e di docenti, così da valorizzare il bagaglio esperienziale e professionale acquisito negli anni dal suddetto personale. Quelle a tutela della salute li vedranno destinatari di diverse iniziative di prevenzione non solo per la loro sicurezza, ma anche per un maggior benessere lavorativo.

A.2. Effettuare la valutazione del rischio tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità

Il Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede il genere e l'età come necessari parametri sui quali costruire una valutazione più efficace e antidiscriminatoria di tutti i rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora, superando una concezione di salute e sicurezza sul lavoro per così dire “neutra”.

Valutare i rischi connessi alle differenze di genere significa porre attenzione non solo a elementi fisici e biologici, ma anche culturali e sociali, che differenziano uomini e donne, in modo da garantire pari opportunità di tutela tra gli stessi, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'età, oltre al genere, incide profondamente sul modo di stare a lavoro: i lavoratori giovani e i lavoratori maturi e anziani necessitano, per motivi diversi, di una particolare attenzione da parte del datore di lavoro.

Lo stesso Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede altresì che “i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili”, il che vuol dire assicurare accessibilità, superamento delle barriere architettoniche, utilizzo di ausili

ed assistenza in caso di evacuazione, ma anche la possibilità di ragionevoli revisioni dell'organizzazione del lavoro.

Durante il 2020 la Direzione Centrale Amministrazione, Pianificazione e Logistica ha redatto le Linee guida per la “La valutazione dei rischi in ottica di genere, di età e in riferimento alla disabilità”, diffuse con nota prot. n. 21082 del 5 ottobre 2020. Prosegue dunque anche per gli anni 2021 e 2022 l'obiettivo del progressivo aggiornamento di tutti i DVR al fine di tener conto di tutte le citate variabili di rischio.

A.3. Promuovere iniziative di prevenzione e *screening* medici (anche in ambito lavorativo) gratuiti oppure a costi agevolati, nonché stipulare convenzioni con enti e presidi medico-sanitari

Per salvaguardare la salute dei propri dipendenti, l'Agenzia si fa promotrice di iniziative di prevenzione mirate, anche periodiche, sia a livello centrale che locale, attivando convenzioni con enti e presidi medico-sanitari e di campagne di sensibilizzazione a un corretto e sano stile di vita.

L'Agenzia si impegna a promuovere l'adozione di stili di vita e di alimentazione corretti attraverso convegni, opuscoli, seminari, anche con particolare attenzione al tema dell'invecchiamento attivo della popolazione lavorativa, a promuovere iniziative di prevenzione e *screening* medici (anche in ambito lavorativo) gratuiti oppure a costi agevolati, nonché stipulare convenzioni con enti e presidi medico-sanitari; per favorire la più ampia partecipazione dei dipendenti, ove possibile, gli screening potranno essere svolti anche nei locali dell'Agenzia.

La Direzione centrale Risorse umane e organizzazione e il CUG monitoreranno periodicamente le attività realizzate a livello regionale per favorire la diffusione delle buone prassi.

A.4. Promuovere iniziative di ascolto del personale

La pandemia globale da coronavirus che ha tristemente connotato l'anno 2020 ha portato a un cambiamento forzato sia nello stile di vita che lavorativo. La necessità di rispettare le misure precauzionali anti contagio e la conseguente riduzione degli spostamenti all'interno delle stesse regioni e/o comuni ha fatto sì che il lavoro agile divenisse la modalità lavorativa ordinaria. Il periodo di pandemia, e l'isolamento lavorativo e sociale che ne è conseguito, hanno causato pesanti ricadute psicologiche sulle persone. Nel contesto attuale assume quindi un ruolo di primo piano l'ascolto del personale e dell'organizzazione, entrambi coinvolti in prima linea in questo cambiamento repentino e complessivo.

Nel corso del 2020 l'Agenzia, in più contesti regionali, si è adoperata a tal fine tramite azioni specifiche tra le quali: l'apertura di sportelli di ascolto psicologico, iniziative formative/informative per la gestione delle emozioni, convenzioni con Aziende Sanitarie locali o con altri Organi per il supporto psicologico dei dipendenti.

Anche per il 2021, a livello centrale, regionale e inter-regionale, l'Agenzia si impegna a mettere a punto iniziative di ascolto e supporto strutturato per:

- comprendere l'evoluzione dei valori dell'Organizzazione nel suo complesso e del senso di appartenenza del personale;

- offrire un supporto psicologico mirato alla gestione del profondo cambiamento di stile di vita dei dipendenti in “modalità agile” e al supporto di chi sta affrontando in prima persona situazioni critiche per la sua salute. Tutto ciò anche in vista del graduale rientro in ufficio;
- strutturare ulteriori iniziative di ascolto nei confronti di esigenze del personale che si verranno a delineare contestualmente al rientro in ufficio con la futura riduzione della percentuale di “lavoro agile”.

L’ascolto va effettuato a tutti i livelli e deve costituire una modalità relazionale consolidata, quale importante fattore per accrescere il benessere lavorativo.

A.5. Implementare le azioni di *mobility management*

Il Decreto 27 marzo 1998 del Ministero dell’Ambiente e successive modifiche ha previsto i criteri per l’introduzione del Piano degli spostamenti casa-lavoro e la nomina di un responsabile della mobilità aziendale, definito *Mobility Manager (MM)*. Il MM aziendale ha il compito di razionalizzare e ottimizzare gli spostamenti sistematici del personale, soprattutto promuovendo il trasporto collettivo, introducendo forme innovative di trasporto meno inquinanti che puntino a ridurre l’uso individuale dell’auto privata e promuovendo, in generale, una mobilità più sostenibile. Risulta quindi duplice lo scopo delle funzioni attribuite al MM: contribuire a ridurre l’inquinamento nelle città e, al contempo, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante una nuova mobilità dei dipendenti verso il luogo di lavoro e la condivisione del mezzo utilizzato. Ove è già stato istituito, il MM rileva e analizza i dati relativi alla mobilità del personale e propone iniziative per migliorarne la qualità, soprattutto indirizzando verso forme di trasporto collettivo e condiviso (*car sharing*, *car pooling* e trasporto pubblico), e di mobilità dolce (a piedi, in bicicletta, in monopattino) e a ridotto impatto ambientale (mobilità elettrica). In quest’ottica si innesta la possibilità di avviare una interlocuzione con diversi soggetti (Comune, operatori che gestiscono le aree di parcheggio ed i mezzi ecologici e di mobilità dolce) con lo scopo di definire delle agevolazioni per i dipendenti oltre alla realizzazione di proposte organizzative e infrastrutturali alle Direzioni di competenza di ciascun *mobility manager*.

La rete dei MM costituisce già una realtà consolidata in Agenzia, ampliata nel 2020 a seguito del Decreto Rilancio, che ha previsto la nomina dei *mobility manager* nelle sedi con più di 100 dipendenti. Molte sono le rilevazioni già effettuate sulle abitudini di mobilità del personale, cui seguiranno - secondo le specifiche del Piano 2021-2023 e dei singoli piani di spostamento casa lavoro - concrete azioni di intervento e miglioramento.

A.6. Realizzare interventi in-formativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo

Le relazioni che si sviluppano nei contesti organizzativi, come in ogni altro ambito sociale, sono caratterizzate da fisiologiche criticità connesse alle dinamiche interpersonali e professionali che si attivano tra le persone.

Lavorare su queste dinamiche si rivela strategico per una amministrazione, perché da un lato consente di prevenire possibili situazioni di disagio, dall'altro favorisce lo sviluppo di una cultura organizzativa basata sulla gestione in chiave positiva dei conflitti e sulla valorizzazione delle differenze.

In questa ottica, già con il PTAP 2018-2020, l'Agenzia ha puntato sulla leva della formazione per promuovere la diffusione di nuovi modelli valoriali e comportamentali improntati al rispetto delle persone, a sostegno della crescita professionale individuale e della organizzazione nel suo complesso.

Per il triennio 2021-2023 l'Agenzia conferma l'impegno di realizzare iniziative di formazione manageriale e comportamentale, anche profilate per ruoli/figure professionali, per migliorare i rapporti di lavoro, prevenire e contrastare i conflitti interni, promuovere le pari opportunità, accrescere il benessere organizzativo e, con esso, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

A.7 Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere

La violenza di genere è un fenomeno trasversale, che si manifesta in ogni contesto, sociale, lavorativo, domestico e che non accenna a diminuire, nonostante gli interventi che si sono susseguiti nel tempo, anche sul piano normativo.

La violenza sulle donne in particolare, ma anche su ogni persona appartenente a una categoria impropriamente considerata debole, è il sintomo di una cultura ancora diffusa basata sulla sopraffazione fisica, sessuale, psicologica, ed economica e va combattuta e sradicata in quanto vera e propria violazione dei diritti umani.

L'Agenzia, consapevole dell'importanza di sollecitare una riflessione sul tema anche al proprio interno, su questo fronte è fortemente impegnata in azioni volte a favorire cambiamenti nei comportamenti socio-culturali per prevenire e rimuovere ogni forma di violenza o di molestia in ambito organizzativo e non solo sulle donne e sugli uomini. Ne è un esempio il *Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità della persona*, adottato nel 2014.

Nel 2020 in Agenzia sono state proseguite diverse iniziative rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori, finalizzate alla diffusione di valori ispirati al rispetto e alla parità tra le persone e per promuovere il numero unico nazionale dei centri antiviolenza "1522": articoli, convegni, esperienze di *ascolto*, giornate dedicate, per approfondire un fenomeno che nel periodo della pandemia è tornato drammaticamente alla ribalta, quale effetto distorsivo delle misure restrittive anti-contagio.

Con il PTAP per il triennio 2021-2023, l'Agenzia si impegna a proseguire in questa direzione, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia e la collaborazione di tutte le strutture, intensificando l'azione di sensibilizzazione alla tutela dei diritti delle persone e allo sviluppo di una coscienza individuale e collettiva attenta a contrastare ogni fenomeno di abuso e prevaricazione.

A.8 Accrescere la cultura della sicurezza

La sicurezza in Italia non è ancora completamente acquisita come valore sociale. L'approccio appare spesso molto formale e passivo, di mera osservanza delle regole

imposte dalle norme, quasi come un oneroso adempimento da svolgere, anche a causa della complessità della materia.

Da una ricerca condotta sulla popolazione nel nostro Paese, poco più del 31% degli intervistati dichiara un comportamento proattivo nei confronti della prevenzione e si sente coinvolto in prima persona ad affrontare e risolvere questioni legate alla sicurezza. Se la cura della propria casa e della propria persona è un comportamento diffuso, il coinvolgimento e il senso di responsabilità diminuiscono notevolmente per il luogo di lavoro.

La sicurezza appare quindi importante solo per una limitata parte di popolazione, mentre si dovrebbe arrivare a coglierne il ruolo fondamentale e comprendere che ogni singolo contributo è utile nell'accrescimento dei livelli di sicurezza, a partire dagli ambiti più vicini come è il luogo in cui si lavora.

Per queste ragioni e per la resistenza che la sicurezza talvolta incontra, anche nel contesto organizzativo, nell'essere percepita come valore condiviso, più che necessario adempimento burocratico, l'Agenzia intende promuovere iniziative mirate ad accrescere la cultura della sicurezza: interventi di sensibilizzazione rivolti alle/ai dipendenti in tema di sicurezza e di benessere fisico, rispetto delle regole, corretto utilizzo delle dotazioni; campagne di informazione, seminari, diffusione di materiale informativo (opuscoli, brochure, ecc.); creazione di un circuito a cui possano partecipare tutti i soggetti chiamati a responsabilità all'interno degli uffici, nell'ottica di uno scambio di esperienze e di conoscenze; forme di valorizzazione per i soggetti che concretamente e volontariamente si fanno carico della sicurezza sul luogo di lavoro (ad esempio con la creazione di ruoli di coordinamento).

A.9 Accrescere le dotazioni di defibrillatori negli uffici dell'Agenzia

Ogni anno in Italia muoiono circa 60.000 persone per arresto cardiocircolatorio, spesso improvviso e senza essere preceduto da alcun sintomo o segno premonitore. Molte delle vittime muoiono prima di raggiungere un ospedale.

L'utilizzo tempestivo di un defibrillatore entro i primi minuti dalla manifestazione di arresto cardiaco aumenta significativamente il tasso di sopravvivenza.

È evidente l'utilità che deriva, sia per i colleghi che per gli utenti che si recano negli uffici, dall'aver a disposizione nei locali dell'Agenzia un defibrillatore semiautomatico esterno, il quale consente anche a personale non sanitario di erogare una scarica elettrica dosata, in grado, in determinate situazioni, di far riprendere un'attività cardiaca spontanea e quindi di fronteggiare prontamente un'emergenza.

Il PTAP dell'Agenzia delle Entrate per il triennio 2015-2017 ha a suo tempo previsto l'acquisto e la predisposizione di defibrillatori semiautomatici nelle sedi con più dipendenti o con maggiore afflusso di utenza e l'effettuazione di corsi di primo soccorso.

Nel 2020 l'Agenzia ha monitorato la situazione in essere con particolare riferimento al numero complessivo di defibrillatori già installati; al numero di defibrillatori acquistati in corso d'anno; al numero di operatori interni addetti all'uso degli apparecchi formati nel 2020 (corso base abilitante) e, infine, al numero di operatori interni addetti all'uso degli apparecchi e sottoposti ad aggiornamento formativo nel 2020 (ogni 24 mesi).

L’Agenzia si impegna dunque ad accrescere le dotazioni esistenti anche per il biennio 2021-2022.

A.10 Realizzare campagne di sensibilizzazione "*Plastic free*"

I rifiuti plastici inquinano l’ambiente perché non sono degradabili e si trasformano in microplastiche dannose per la salute dell’uomo e per l’ambiente.

Il Ministero dell’Ambiente porta avanti una Campagna di sensibilizzazione contro l’uso della plastica, "*Plastic Free*", dalla quale è nata una proposta operativa per sensibilizzare gli enti alla tutela dell’ambiente e all’uso consapevole delle risorse.

Di seguito le linee guida per aderirvi:

- Applicare la regola delle 4 R: riduci, riutilizza, ricicla, recupera.
- Ridurre la vendita di bottiglie di plastica dai distributori sostituendoli con distributori di acqua alla spina, allacciati alla rete idrica.
- Eliminare gli oggetti di plastica monouso come bicchieri, cucchiaini, cannucce e palette di plastica.
- Limitare la vendita di prodotti con imballaggio eccessivo (merendine, biscotti, ecc.) privilegiando l’offerta di spremute, centrifughe e frullati di prodotti freschi, nei minibar o nelle mense interne.
- Invitare i dipendenti a portare una propria tazza o borraccia per consumare bevande calde e fredde.
- Non utilizzare plastica monouso durante eventi aziendali e/o riunioni.
- Aumentare l’uso di cancelleria in materiale riciclato.
- Promuovere azioni di sensibilizzazione sull’importanza di ridurre l’inquinamento da plastica tra i dipendenti.
- Farsi ambasciatori della campagna *#Plastic Free* con altre realtà pubbliche o private.

L’Agenzia da tempo è sensibile a tale campagna (ha infatti promosso la raccolta differenziata dei rifiuti, quando possibile acquista prodotti e servizi a ridotto impatto ambientale, come i toner "rigenerati" che utilizzano la scocca di plastica di toner originali esauriti, ha favorito l’installazione di refrigeratori di acqua di rete, di *free-beverage* nelle mense aziendali, ecc.). Comunque si impegna a sensibilizzare le strutture centrali, regionali e periferiche e il personale tutto alla riduzione dell’uso della plastica con attività di comunicazione e informazione sui rischi per l’ambiente e la salute anche con lo scopo di stimolare il senso civico suggerendo la scelta di materiali e prodotti alternativi e di rivedere in tal senso i nuovi contratti con i fornitori dei prodotti dei distributori di bevande e snack presenti negli uffici. Pertanto, nella gara nazionale di "*break point*", di prossima pubblicazione e con aggiudicazione prevista per il primo semestre del 2022, saranno introdotti anche prodotti in materiale compostabile.

Nelle future procedure di gara per l’approvvigionamento del materiale di cancelleria, pur non dettando il MINAMBIENTE dei Criteri Minimi, saranno inseriti dei criteri di preferibilità ambientale sulla base di alcune buone pratiche applicabili.

A causa dell’emergenza sanitaria è inoltre emerso il problema dello smaltimento dei Dispositivi di Protezione (DPI) utilizzati, realizzati in diversi materiali, che possono

creare ulteriore inquinamento. Saranno pertanto effettuati interventi di sensibilizzazione del personale a riguardo.

B. Le azioni in materia di codice di Condotta e Consiglieri di fiducia

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

Il 17 marzo 2014 l’Agenzia ha adottato il suo primo *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità della persona*.

Attraverso il Codice l’Agenzia ha voluto: promuovere l’adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza; definire le condotte che costituiscono situazioni di molestia, mobbing o discriminazione; assicurare il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali per la soluzione dei casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione segnalati; identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli nell’ambito dell’azione di prevenzione e contrasto individuata dal Codice; istituire i Consiglieri di fiducia.

Al fine di tener conto dell’evoluzione della normativa e della giurisprudenza sui temi di riferimento, dell’esperienza maturata e delle migliori prassi in materia l’Agenzia e il Comitato Unico di Garanzia, sentiti i Consiglieri e le Consigliere di Fiducia in carica, in attuazione del PTAP 2020-2022, stanno ora ultimando l’elaborazione del nuovo codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell’integrità e della dignità delle persone, in corso di adozione. Tra le principali novità, l’introduzione - nell’ambito delle condotte ostili che possono essere segnalate ai sensi del codice - della definizione di *straining*, elaborata a partire dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, e di quella di *stalking* occupazionale. Oltre a definire cosa è da intendersi per “molestia sessuale”, il Codice riporta anche la nozione più generale di “molestia”, tratta dal codice sulle pari opportunità. Esso diventa quindi uno strumento di tutela contro diversi tipi di molestia, non solo a connotazione sessuale, e cambia nome.

Il Codice enfatizza altresì il ruolo attivo e propulsivo del Comitato Unico di Garanzia nell’ambito della tutela contro le discriminazioni, le molestie e le violenze, così come delineato e rafforzato dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con particolare riferimento alla tutela da possibili ritorsioni dei colleghi e delle colleghe che segnalano potenziali situazioni di discriminazione o molestia. Nel triennio 2021-2023 l’Agenzia, con la collaborazione del CUG, delle Direzioni regionali e dei Consiglieri di fiducia, si impegna a diffondere la conoscenza del nuovo codice e a sensibilizzare sui valori in esso portati, tramite campagne in-formative e di sensibilizzazione.

B.2. Individuare le/i nuovi Consigliere/i di fiducia, a seguito della scadenza dei precedenti incarichi

Il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone adottato dall'Agenzia ha previsto l'individuazione di Consigliere o Consiglieri di fiducia quali soggetti esperti deputati all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche segnalate, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal codice stesso.

Nel 2015, al termine di una procedura selettiva interna avvenuta coinvolgendo anche il CUG, sono stati individuati 13 donne e uomini quali primi titolari di questo incarico, scelti tra persone con elevate competenze e attitudini per lo svolgimento del delicato ruolo loro affidato, che hanno operato costituendosi in rete. L'esperienza maturata è stata finora positiva: sono state risolte circa il 70% delle segnalazioni pervenute e cresce tra il personale la conoscenza dello strumento. Nel 2019 è però scaduto il loro mandato e le Consigliere e i Consiglieri stanno oggi proseguendo le loro attività in regime di *prorogatio*.

È dunque ora necessario provvedere alla loro sostituzione, attraverso un'accurata procedura selettiva idonea a garantire che chi ricoprirà l'incarico sia in possesso delle indispensabili competenze professionali e attitudini, nonché l'assenza di situazioni di incompatibilità, per salvaguardarne terzietà e autonomia.

Lo svolgimento della selezione, anche a causa della situazione epidemiologica in corso, è slittato all'anno 2021.

C. Le azioni in materia di pari opportunità, parità di genere, prevenzione e contrasto alle discriminazioni

C.1. Effettuare annualmente statistiche di genere e generazionali

L'Agenzia riconosce la necessità di diffondere la cultura delle rilevazioni e delle indagini statistiche sul personale in ottica di genere e di età, anche al fine di accrescere la consapevolezza sulla situazione di fatto dell'organizzazione rispetto alle pari opportunità e alla piena valorizzazione delle differenze di cui ciascun individuo è portatore nell'organizzazione e di individuare gli ambiti di intervento prioritari per la progettazione di azioni positive.

C.2. Facilitare l'inserimento dei colleghi assunti tra i lavoratori diversamente abili e rafforzare il ruolo dei Responsabili per l'inserimento

In ottemperanza al collocamento mirato garantito dalla legge 68 del 1999, l'Agenzia assume personale diversamente abile da inquadrare nei profili di 1° e 2° area, tra persone risultate, a seguito di colloquio, in possesso di caratteristiche professionali e motivazionali tali da poter svolgere le attività caratteristiche del profilo nel quale saranno inquadrare. È ovviamente indispensabile garantire loro un adeguato inserimento.

Con la nota n. 336992 del 26 ottobre 2020, per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, l'Agenzia ha dato attuazione all'art. 39-ter nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (introdotto dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), il quale prevede che le amministrazioni pubbliche con più di duecento dipendenti nominino "un responsabile dei processi di inserimento", comunemente conosciuto come "*disability manager*". La figura in questione è chiamata a gestire i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato; predispone gli accorgimenti organizzativi necessari per facilitare l'integrazione al lavoro e propone le eventuali soluzioni tecnologiche da adottare a tal fine; verifica l'attuazione del processo di inserimento, segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

L'Agenzia ha ritenuto opportuno non concentrare in un unico soggetto le funzioni in questione, ma piuttosto individuare più Responsabili, designando in particolare, a livello centrale, il responsabile dell'ufficio preposto alla selezione del personale e, a livello regionale, i responsabili degli uffici preposti alla gestione delle risorse umane. Si tratta infatti di soggetti che hanno una conoscenza più diretta e immediata delle varie situazioni che coinvolgono il personale neoassunto, con ciò garantendo lo svolgimento delle funzioni prescritte secondo una logica di prossimità nei confronti dei destinatari degli interventi adottabili.

Il Responsabile centrale garantirà l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio degli interventi di inserimento e di integrazione del personale con disabilità realizzati sul territorio, anche al fine di diffondere buone prassi avviate territorialmente e favorire l'omogeneità delle condotte sul territorio nazionale.

Il Comitato Unico di garanzia e i Consiglieri di fiducia potranno segnalare ai Responsabili dei processi di inserimento eventuali situazioni suscettibili di intervento. Per facilitare lo svolgimento dei compiti loro affidati, nel corso del 2021 verrà realizzato un corso di formazione sul *disability management*, per promuovere il riconoscimento delle capacità, dei meriti e delle attitudini delle persone con disabilità e il loro contributo nei luoghi di lavoro e per sviluppare le competenze necessarie alla gestione di questo personale, anche analizzando casi concreti e buone pratiche, che sarà erogato ai Responsabili dei processi di inserimento nel 2022.

Al fine di dare vita a una virtuosa rete che agevoli lo svolgimento delle attività, saranno inoltre favorite sinergie e create occasioni di confronto tra i suddetti Responsabili, che si avvarranno - e a loro volta alimenteranno - una banca dati comune per la raccolta delle misure di accompagnamento (come percorsi in-formativi per garantire un inserimento lavorativo protetto, far acquisire le competenze e conoscenze tecniche di base e armonizzare il loro inserimento in gruppi di lavoro pre-esistenti) e gli accomodamenti ragionevoli posti in essere per favorire l'integrazione del personale diversamente abile, anche valorizzando le competenze professionali acquisite prima dell'ingresso in Agenzia.

Nel corso del 2023, inoltre, l'Agenzia, con l'ausilio di tali Responsabili e del CUG, potrà in essere attività in-formative e di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale per diffondere la cultura dell'inclusione e del rispetto di tutte le diversità presenti nel contesto organizzativo.

C.3. Analisi delle selezioni POER

Dalla relazione annuale del CUG relativa al 2019 è emersa una composizione del personale dell’Agenzia in sostanziale parità numerica tra donne e uomini (17.250 donne e 17.141 uomini). L’equilibrio tra i due generi è confermato anche all’interno delle Aree funzionali, mentre emerge una rilevante differenza in relazione agli incarichi conferiti per le Posizioni organizzative di elevata responsabilità previste dalla legge 205/2017, art. 1, comma 93- POER (su un totale di 1437 assegnatari/ie, 458 sono donne, pari al 31,9%, e 979 uomini).

Appare dunque opportuno analizzare i dati relativi alle procedure di selezione delle POER, con riferimento al genere e all’età, rilevando le istanze presentate dal personale femminile e l’effettiva successiva partecipazione a fronte delle stesse. Ciò al fine di capire se sono proprio le donne, su cui ancora oggi gravano maggiormente i compiti di cura familiare, ad autoescludersi a monte dalle selezioni, e quindi a limitare la loro possibilità di conseguire posizioni lavorative di responsabilità (cui corrisponde ovviamente anche una più elevata retribuzione) o se vi siano altre cause per lo squilibrio rilevato.

L’analisi e l’elaborazione dei dati interesserà i diversi ambiti territoriali, professionali, e le fasce retributive del personale coinvolto.

Tale azione risponde all’esigenza di accrescere la consapevolezza sulla situazione di fatto dell’organizzazione rispetto alle pari opportunità e alla piena valorizzazione delle differenze di cui ciascun individuo è portatore nell’organizzazione.

C.4. Promuovere un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere, sia tramite l’adozione di Linee guida, sia attraverso campagne di sensibilizzazione

Da diversi anni, sempre più amministrazioni stanno rivedendo l’uso del linguaggio utilizzato nella redazione dei propri atti e documenti, in accordo con le indicazioni fornite dalla Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che richiama, così come oggi fa la Direttiva 2/2019, alla necessità di utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, etc.) un linguaggio non discriminatorio (come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi) e ad avviare percorsi formativi sulla cultura di genere come presupposto per attuare una politica di promozione delle pari opportunità.

La consuetudine linguistica di assorbire il femminile nel maschile in funzione apparentemente, ma erroneamente, neutra è infatti un’abitudine discriminatoria, che rende ‘invisibili’, pur se non intenzionalmente, le donne che lavorano e che riflette una visione androcentrica della società, rafforzando stereotipi e preconcetti legati al sesso.

Un uso del linguaggio rispettoso delle differenze di genere serve oggi non solo a dare visibilità alle donne che lavorano, ricoprendo ruoli sempre più prestigiosi, ma anche a costruire e a diffondere modelli culturali che contribuiscono a promuovere le pari opportunità, per una società più equa e inclusiva.

Nel 2020 l’Agenzia ha redatto insieme al CUG le sue prime Linee guida per l’uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere. Esse nascono dalla consultazione di studi e manuali sul tema, con attenzione anche ai dettami dell’Accademia della Crusca e portano, oltre alla presentazione del Direttore dell’Agenzia e della Presidente del CUG, anche una prefazione della Consigliera Nazionale di Parità e una del Presidente dell’Accademia della Crusca.

Nel 2021 sarà avviata la campagna di comunicazione e sensibilizzazione rivolta a tutto il personale, per contribuire a realizzare una realtà lavorativa più equa e inclusiva.

Nel 2022 seguirà la verifica dei risultati mediante un’analisi a campione dei documenti prodotti dall’Agenzia, per verificare l’acquisizione dei principi diffusi con la campagna di informazione e sensibilizzazione.

D. Le azioni in materia di conciliazione vita lavoro

D.1. Monitorare gli strumenti flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e supportare il personale che lavora a distanza

Nel 2019 l’Agenzia delle Entrate ha pubblicato un bando per l’attivazione di 700 postazioni di telelavoro, aumentando considerevolmente quelle precedentemente attivabili (400). L’attivazione delle postazioni era prevista per la prima metà del 2020. Contemporaneamente sarebbe stato attivato anche il monitoraggio delle attività concretamente lavorate a distanza, giacché il nuovo disciplinare di telelavoro ha individuato, all’art. 4, solo i criteri che devono essere soddisfatti affinché un’attività sia telelavorabile. In sede di accordo si è scelto infatti di non individuare a priori le attività lavorabili a distanza, ma di consentire potenzialmente la telelavorabilità di qualsiasi attività, se rispondente alle condizioni poste. L’Agenzia aveva anche intenzione di verificare l’andamento dei progetti di telelavoro, anche nell’ottica di sperimentare e/o potenziare l’adozione di ulteriori misure che comportassero nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione (es. *smartworking*).

La situazione emergenziale in corso, causata dall’epidemia da COVID-19, ha imposto però a tutte le pubbliche amministrazioni l’attuazione di misure organizzative finalizzate a contrastare il contagio, come l’adozione del lavoro agile quale una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa.

Lo *smartworking* avviato durante la pandemia, che ha coinvolto circa 34.000 dipendenti dell’Agenzia, è però ben diverso da quello ipotizzato e normato in precedenza: è una modalità di lavoro imposta, non scelta, con ritmi, schemi e progettualità lontani da quelli che normalmente caratterizzano le modalità agili di lavoro e avviata prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

La Ministra per la Pubblica amministrazione, nell’annunciare fin da subito la necessità di adottare questa forma ‘semplificata’ di *smartworking* come modalità di svolgimento della prestazione di lavoro nel momento dell’emergenza, ha evidenziato la necessità di monitorare l’utilizzo che le amministrazioni stanno facendo dello strumento, cosa che l’Agenzia, al suo interno, sta appunto facendo, allo scopo di acquisire elementi

preziosi di riflessione, che potranno portare al miglioramento, al termine dell'emergenza e nel rientro graduale alla normalità, delle modalità flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa.

Anche la Consigliera Nazionale di Parità, nel parere n. 8375 del 15 maggio 2020 reso sul PTAP 2020-2022, ha peraltro valutato molto positivamente il monitoraggio delle varie modalità di lavoro a distanza presenti nella nostra organizzazione.

L'Ufficio Comunicazione interna ha, dunque, condotto, dal 15 giugno al 3 luglio 2020, un'indagine sull'esperienza di lavoro in modalità agile riservata al nostro personale. L'obiettivo è stato quello di capire come le/i dipendenti hanno vissuto questa nuova modalità di prestazione lavorativa e di provare a capitalizzare questa esperienza, che ci ha permesso di sperimentare su ampia scala il lavoro agile, acquisendo una maggiore consapevolezza dei punti di forza e degli aspetti di miglioramento del lavorare fuori dall'ufficio. Il sondaggio ha fatto registrare una partecipazione superiore alle aspettative: i questionari compilati sono stati circa 19.000, con un tasso di risposta superiore al 57% delle/dei dipendenti potenzialmente coinvolti.

È stata dunque effettuata un'analisi strutturata delle risposte ricevute, i cui esiti sono pubblicati a inizio anno 2021.

L'Agenzia si impegna, inoltre, a promuovere iniziative di supporto al personale, affinché nello svolgimento della prestazione lavorativa a distanza siano assicurate le migliori condizioni per il benessere di chi lavora, e siano evitati i rischi connessi all'isolamento o all'iperconnessione. Lo scopo è infatti quello di pensare e sperimentare una nuova modalità di lavorare più efficiente e sostenibile, utile non solo in questa fase di emergenza.

Continueranno altresì le attività di monitoraggio sul telelavoro quale strumento di conciliazione vita-lavoro.

D.2 Facilitare la diffusione di progetti di comunicazione interna per supportare il personale assente dal servizio per lunghi periodi

A partire dal 2008, alcune Direzioni regionali dell'Agenzia hanno avviato, in collaborazione con gli allora Comitati Pari Opportunità regionali, progetti per supportare il personale assente dal lavoro per lunghi periodi (donne che si assentano dal servizio per maternità, uomini che richiedono il congedo di paternità, dipendenti assenti per malattia o aspettativa).

Dal 2010 questi progetti sono stati inseriti nel Piano Nazionale di comunicazione interna, al fine di favorirne la diffusione in ambito nazionale e di indicare le linee di progetto a cui dovrà indirizzarsi l'attività delle Direzioni regionali interessate.

É oramai maturo il tempo in cui tutte le Strutture dell'Agenzia intraprendano iniziative per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi. In particolare, la Consigliera Nazionale di Parità ha ricordato come l'impegno a mantenere attivo il rapporto con il personale assente per maternità/paternità sia utile a contrastare la rilevata tendenza all'allontanamento definitivo - fin dal primo figlio - delle donne dal posto di lavoro.

Sono dunque previsti progetti di comunicazione interna contenenti le seguenti misure di accompagnamento:

- individuazione all'interno dell'ufficio di un referente per la lavoratrice o il lavoratore assente con il compito di informare il collega sulla progressione delle attività che erano di sua competenza, di fornirgli materiale tecnico di aggiornamento e di comunicarle/gli le novità sull'organizzazione dell'Ufficio e sui corsi di formazione
- invio di newsletter durante l'assenza
- progetti di comunicazione interna a supporto del personale assente per lunghi periodi quali ad esempio raccolte di circolari relative alle differenti tematiche, raccolte delle faq dei gruppi regionali attinenti alle differenti attività svolte, circolari nazionali/regionali delle novità in materia di procedure del personale

Gli obiettivi fissati sono:

- 1) favorire il recupero e il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal servizio per lungo periodo in quanto colpiti da malattie o infortuni gravi o a seguito di congedo per maternità/paternità o per l'assistenza a disabili gravi;
- 2) mantenere vivo il legame di appartenenza all'organizzazione mediante azioni di inclusione che riguardano attività di lavoro o di socialità dell'Ufficio;
- 3) ridurre le condizioni di stress lavoro-correlato del personale che rientra dopo lunghe assenze evitando, qualora possibile, modifiche della loro mansione almeno per un periodo iniziale.

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

Disciplinato dal comma 4 dell'articolo 26 del vigente CCNL, l'orario flessibile individuale è uno strumento importante per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltre a essere un buon indicatore del benessere lavorativo all'interno di un'organizzazione.

L'attuale fase emergenziale ha promosso fortemente l'utilizzo della flessibilità collettiva, anche tramite previsioni normative specifiche, attraverso l'istituzione o l'ampliamento delle fasce orarie di ingresso e di uscita dalla sede di lavoro, al fine di favorire accessi scaglionati nei luoghi di lavoro e di decongestionare i mezzi pubblici.

L'Agenzia, nell'ambito degli accordi di sede sul lavoro agile, ha previsto diverse e più ampie fasce di flessibilità in ciascun ufficio, per favorire al meglio la conciliazione delle necessità personali e familiari con lo svolgimento della prestazione in questo particolare periodo.

Al di là della gestione dell'attuale fase di emergenza epidemiologica, in continuità con il precedente PTAP, l'Agenzia si impegna a favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'adozione dell'orario flessibile individuale anche in caso di situazioni personali, sociali e familiari che - pur non

esplicitate puntualmente dal Contratto Collettivo - possono comunque meritare una maggiore tutela.

Riguardo all'orario multiperiodale, introdotto dall'articolo 22 del vigente CCNL Funzioni Centrali, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari anche superiori alle trentasei ore settimanali, per poi prevedere il recupero del maggior lavoro effettuato anche tramite la riduzione del numero delle giornate lavorative nell'anno, al momento risulta difficilmente realizzabile a causa della prevalente modalità agile di resa della prestazione.

Tale istituto contrattuale, sicuramente utile per una gestione efficiente delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, può però trovare un'altrettanto utile applicazione anche ai fini della conciliazione vita-lavoro: l'Agenzia ne monitorerà l'utilizzo a livello locale, nell'ottica di definire una cornice regolativa dell'istituto.

E. Le azioni in materia di promozione del ruolo del CUG

E.1 Aggiornare e ottimizzare costantemente la sezione dedicata al CUG nei siti *internet* e *intranet* dell'Agenzia

Al fine di far conoscere l'attività del Comitato unico di garanzia, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, è necessaria una costante attività di aggiornamento e ottimizzazione delle sezioni dedicate al CUG nei siti *intranet* e *internet* dell'Agenzia. Ciò consentirà di diffondere il sistema di valori di cui l'organismo è promotore. Particolare attenzione è rivolta alla sezione dedicata alla *newsletter* periodica del Comitato, *edicola* , che dal 2020 si arricchisce di contenuti multimediali e della versione audio degli articoli pubblicati.

Le Direzioni regionali continueranno a comunicare le attività di volta in volta poste in essere a livello locale per accrescere il benessere del personale a 'Redazione *intranet*' e al CUG, che selezioneranno i progetti cui dare evidenza nella sezione dedicata del sito *intranet* nazionale, al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche.

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

L'Agenzia è da sempre impegnata in una intensa attività di comunicazione, sensibilizzazione e promozione sui valori del rispetto e della centralità della persona che lavora, della diffusione dei valori della correttezza, dell'etica, del rispetto e valorizzazione delle differenze, della creazione di ambienti di lavoro positivi, in cui siano favorite le relazioni interpersonali, valori questi di cui il CUG è naturalmente portatore.

Si impegna dunque a favorire la partecipazione interna alle iniziative del Comitato e a favorire sinergie e collaborazioni tra il CUG e le strutture interne.

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

I “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni”, istituiti con la legge 183/2010, hanno come obiettivo la realizzazione delle pari opportunità, la promozione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l’impegno a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psicologica all’interno delle organizzazioni di appartenenza e sono presenti in tutte le amministrazioni pubbliche italiane. Nell’attuale momento storico di rinnovo e rilancio della P.A., i Comitati svolgono una fondamentale funzione per la valorizzazione delle diversità, la promozione di azioni positive e l’introduzione di strumenti di flessibilità lavorativa a supporto della conciliazione vita e lavoro. Essi favoriscono una politica di attenzione alla persona che, partendo dal benessere dei singoli e dell’organizzazione nel suo complesso, mira a mantenere alta la qualità del servizio erogato e la produttività a vantaggio dell’intera collettività.

I CUG delle più importanti amministrazioni pubbliche Italiane centrali, nazionali e locali hanno dato vita a un *network* spontaneo, la Rete Nazionale dei CUG, cui aderisce anche il nostro CUG, per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi negli ambiti propri a tali organismi.

L’Agenzia si impegna a favorire e valorizzare la partecipazione del CUG ai lavori della Rete, al fine di porre in essere forme di confronto e sinergia che sono sicuramente un importante valore aggiunto nel contesto della pubblica amministrazione. Si impegna inoltre, nell’agevolare lo svolgimento delle funzioni ad esso proprie, a favorirne la collaborazione con organismi esterni.

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

Il Comitato Unico di Garanzia riveste un ruolo fondamentale nel contrasto alle molestie nel settore pubblico e la recente direttiva n. 2/2019 - del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità - rafforza ulteriormente questo ruolo chiarendo e ampliando i compiti affidati a tale organismo collegiale con la precedente direttiva del 4 marzo 2011.

Nello specifico, per realizzare con più efficacia la propria azione di verifica in ordine all’assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, il CUG è chiamato a essere “sensore” di tali situazioni di malessere per segnalarle ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. In virtù di questa nuova funzione di tutela nei confronti dei dipendenti, la citata direttiva n. 2/2019 prevede che il Presidente del CUG si faccia promotore della costituzione, in collaborazione con l’ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all’amministrazione.

La direttiva prevede l’istituzione di tale Nucleo di ascolto, ma non dà indicazioni in ordine alla concreta attuazione di tale previsione, limitandosi a definire l’istituto quale

strumento diretto a potenziare la suddetta attività di verifica del CUG circa all'assenza di situazioni di malessere collegate a violenza o discriminazioni nell'ambito del contesto lavorativo.

L'istituzione del Nucleo presuppone, pertanto, un momento di riflessione e approfondimento, che tenga conto della specifica realtà dell'Agenzia, nella quale, ad esempio, per intercettare e intervenire su eventuali situazioni di malessere, il CUG si avvale della preziosa presenza dei Consiglieri di Fiducia. L'azione quindi, al fine di dare attuazione alla direttiva n. 2/2019 per ciò che attiene all'istituzione del Nucleo di ascolto organizzato, presuppone una fase prodromica diretta ad approfondirne i contenuti e delinearne i contorni, in modo da garantire l'efficace funzionamento dell'Istituto nello spirito della sua *ratio*, evitando inutili e inopportune sovrapposizioni.