



106/2020

Agenzia per la Coesione Territoriale

Il Direttore Generale

- VISTO** il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 ed in particolare l'art. 10 che, nell'ambito delle misure urgenti per il potenziamento delle politiche di coesione, ha istituito l'Agenzia per la Coesione Territoriale;
- VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 luglio 2014, recante approvazione dello Statuto dell'Agenzia per la coesione territoriale;
- VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 10 gennaio 2020, con cui il Dott. Massimo Sabatini è stato nominato Direttore Generale dell'Agenzia per la coesione territoriale, per un periodo di tre anni a decorrere dal 10 gennaio 2020;
- VISTA** la legge 125/1991 recante Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro;
- VISTO** il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- VISTO** l'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- VISTA** la Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Ministro della Pubblica amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, recante le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;
- VISTO** il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante Norme sul regolamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- VISTO** il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 sul Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, e n. 246 in relazione alla predisposizione dei piani di azioni positive;
- VISTA** la direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- VISTO** il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e la Circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress di lavoro correlato;
- VISTO** il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione delle performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione del sistema di misurazione e valutazione della

α



performance organizzativa tenda, tra l'altro, anche al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

- VISTO** il Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impegno;
- VISTA** la Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle amministrazioni pubbliche;
- VISTO** il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009;
- VISTA** la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale";
- VISTA** la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e le novità nel panorama culturale;
- VISTA** la direttiva n.3/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni";
- VISTO** il DDG n. 74 del 24 aprile 2018 con il quale è stato istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Agenzia per la coesione territoriale, (CUG) di cui all'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, ed il DDG n. 84 del 18 maggio 2018 con il quale la Dott.ssa Teresa Costa ne è stata designata Presidente;
- VISTO** il Piano Triennale delle azioni positive 2019-2021 adottato dall'Agenzia con decreto del Direttore Generale n. 71 del 04 aprile 2019;
- ACQUISITO** il parere favorevole al Piano Triennale 2019-2020 del Consigliere nazionale di parità, con nota prot. ACT n.2826 del 12/2/2019, su proposta del CUG;
- RITENUTO** di dover adottare le integrazioni per l'anno 2020 al Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 che costituisce un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

DECRETA

è adottato il Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 dell'Agenzia per la coesione territoriale, con le previste integrazioni per l'anno 2020, che si allega al presente decreto.

17 3 GIU. 2020

Dr. Massimo Sabatini

α



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*

PIANO AZIONI POSITIVE 2019 – 2021

ANNUALITA' 2020

AGGIORNAMENTO

PREMESSA

Il Piano triennale delle azioni positive 2019 – 2021, adottato da questa Agenzia con decreto direttoriale n. 71 del 4 aprile 2019, *“in ragione del collegamento con il ciclo della performance, prevede un aggiornamento da effettuarsi entro il 31 gennaio 2020”*

L'Agenzia, con mail del 31/01/2020 ha ricevuto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) una proposta d'aggiornamento al Piano delle Azioni Positive 2019/2020 relativamente agli obiettivi di cui al punto b) obiettivi specifici – obiettivo 2.

Nella mail sopraccitata il CUG ha precisato inoltre che, congiuntamente all'OPI, appena riceverà i dati per la redazione del monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, richiesti all'Ufficio 2 di Staff, provvederà con l'integrazione dell'aggiornamento del Piano sopramenzionato.

Volendo contestualizzare tale documento rispetto alla particolare realtà lavorativa di questi ultimi mesi e tenendo altresì conto dei dati di monitoraggio forniti dall'Ufficio 2 di Staff e del documento del monitoraggio delle azioni positive, trasmesso alla scrivente Agenzia dal CUG e dall'Organismo per l'Innovazione, si esplicitano di seguito i punti che il CUG intende rafforzare ed approfondire nell'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive, punti già posti all'attenzione del Direttore Generale che li ha condivisi e approvati con il decreto, del quale questo documento ne costituisce l'allegato.

Obiettivo 1.1

Corsi di formazione

Il CUG ha espresso la necessità e l'Agenzia l'ha condivisa di assicurare una maggiore trasparenza e pari opportunità, offrendone la possibilità di partecipare, a tutto il personale dell'Agenzia, relativamente alla partecipazione a corsi di formazione/webinar o tavoli di confronto, in modalità online creando aule virtuali per la formazione, accessibili da casa. Fornendo altresì una efficace informativa al personale. L'Agenzia ha inoltre accolto la richiesta espressa dal Comitato di esprimere il proprio parere sul procedimento amministrativo di approvazione del Piano della formazione per il personale dipendente.

R

Obiettivo 1.2

Procedure di mobilità

In merito alle procedure di mobilità, questa Amministrazione garantirà la trasparenza non solo nella fase di richiesta di personale, ma anche nella fase conclusiva relativa agli esiti della mobilità che dovrà avvenire in assenza di discriminazioni di genere.

In questo periodo emergenziale che vede buona parte del personale in smart working, l'Agenzia ha comunque mantenuta attiva la Intranet e l'invio dell'email per garantire a tutto il personale le necessarie informazioni per accedere alle procedure di mobilità, provvedendo con il tramite dell'Ufficio 2 di Staff in collaborazione con l'ufficio Comunicazione alla pubblicazione degli interpellati.

L'obiettivo dell'Agenzia è quello di rimuovere qualsiasi ostacolo che, direttamente o indirettamente, impedisca la crescita professionale dei dipendenti ed il conseguente benessere organizzativo.

Inoltre, nei casi di trasferimento di personale ad altra Amministrazione, sia per mobilità interna che esterna, si cercherà, nei limiti previsti dalle regole del momento emergenziale, di organizzare un adeguato periodo di affiancamento.

Obiettivo 1.3

Coinvolgimento del personale

Considerata la particolare situazione emergenziale che vede il personale svolgere la propria prestazione in modalità smart working, l'Agenzia, al fine di mantenere un costante aggiornamento con i dipendenti, relativamente alle attività salienti poste in essere, garantisce il coinvolgimento di tutti, attraverso la convocazione di conference call e incontri online sfruttando, quanto più possibile i mezzi messi a disposizione dalla tecnologia informatica, fornendo al proprio personale tutto il proprio supporto e le attrezzature hardware necessarie

Obiettivo 1.4

Misurazione delle performance

Lo scorso ottobre l'Ufficio 2 di Staff, su indicazione del CUG e dell'OPI, ha sottoposto al personale un questionario sul benessere organizzativo. Al momento le tabelle di frequenza delle risposte fornite dai dipendenti sono state trasmesse, per un'analisi informale, ai due Organismi suddetti.

Il CUG facendo una prima analisi dei dati ha rilevato, in merito alle domande della Sezione H "La mia Amministrazione e il sistema di valutazione delle performance" una discreta quantità di risposte con connotazione negativa, infatti questa sembrerebbe essere la sezione che registra il maggior tasso di malessere tra il personale. Considerata la legittima perplessità espressa dal CUG proprio in riferimento al potenziale aggravamento del malessere organizzativo e lavorativo espresso dal personale, attraverso il questionario, l'Amministrazione sta lavorando affinché la valutazione delle performance, individuale e d'ufficio, sia basata su un'obiettiva misurazione delle attività svolte, attribuite da un formale atto organizzativo dell'ufficio, predisposto dal Dirigente.

Inoltre il Comitato si rende disponibile a collaborare con l'Ufficio 2 di Staff, condividendo tutte le elaborazioni fatte sul questionario del benessere organizzativo, al fine di consentirne l'informativa a tutto il personale.

Obiettivo 2.1

Istituto del telelavoro

In relazione ai dati relativi al personale dipendente che usufruisce del telelavoro, nonché delle procedure attuate, si ritiene debba essere a tutt'oggi assicurata una maggiore trasparenza ed una più efficace informativa al personale, finalizzate anche a garantire l'accesso all'istituto in maniera equa e paritaria da parte degli aventi diritto.

Obiettivo 2.2

Smartworking

L'Agenzia in riferimento alla nuova modalità di lavoro agile o smartworking, raccogliendo l'invito del CUG e dell'Organismo per l'innovazione, si era impegnata nel precedente Piano a dare attuazione e a promuovere il processo di attivazione dello smartworking così come indicato dalla L. 81/2017 e adottata con direttiva della Funzione pubblica n. 3 /2017.

Considerata l'odierna realtà, di fatto l'Agenzia, dando seguito alle disposizioni di legge emanate al fine di fronteggiare la diffusione dell'epidemia da COVID-19, ha esteso l'applicazione dell'attività lavorativa in modalità agile a tutto il personale.

Tale modalità al contempo non ha escluso la possibilità di recarsi presso la sede dell'Agenzia per lo svolgimento di attività che non possono essere svolte da remoto.

Nell'immediato futuro, l'obiettivo primario del lavoro agile che l'Agenzia intende perseguire, è quello di migliorare la propria amministrazione, al contempo, contribuire al proprio risparmio ed una migliore sostenibilità in termini di impatto ambientale.

L'Agenzia intende avviare, sempre ai fini del mantenimento della predetta modalità di lavoro, la formazione del personale e la contemporanea verifica periodica delle prestazioni dei lavoratori in smartworking, che dovrà avvenire nel rispetto dei parametri temporali e del diritto alla disconnessione, onde scongiurare i rischi di una disponibilità illimitata.

Obiettivo 2.3

Benessere organizzativo

Oltre all'adozione di servizi di supporto alla genitorialità mediante convenzioni con asili-nido, scuole di infanzia e servizi di sostegno per i periodi di chiusura scolastica, a tutt'oggi non sottoscritte da parte dell'Amministrazione, si ritiene proficuo, per il benessere organizzativo, che si valuti la proposta delle seguenti convenzioni: sanitaria, trasporti, cultura e sport. Si evidenzia come le stesse siano già attuate per il personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Politiche di Coesione –. Pertanto l'estensione di tali convenzioni anche al personale dell'Agenzia assicurerebbe anche in questo caso un trattamento uguale tra tutti.

Obiettivo 3.1

Promuovere la cultura di genere

Il CUG ha proposto e l'Agenzia ha concordato che vengano poste in essere azioni informative e culturali attinenti al mainstreaming gender, alla lotta contro la discriminazione e la violenza nei luoghi di lavoro con il coinvolgimento del partenariato economico e sociale dell'Agenzia, anche attraverso le iniziative proposte dalla rete nazionale dei CUG. A tal proposito, proprio allo scopo di veicolare più facilmente le informazioni, verrà potenziata e aggiornata la pagina del sito istituzionale dedicata al CUG.

Q