

40/2022



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 (Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, serie generale, n. 255 del 30 ottobre 2013) 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 31 marzo 2021, debitamente registrato dalla Corte dei Conti in data 13 aprile 2021, con il quale è stato conferito l'incarico di Direttore Generale dell'Agenzia per la Coesione Territoriale al Dott. Paolo Esposito per la durata di un triennio a decorrere dal 31 marzo 2021;

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 2018, 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 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 della 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 agosto 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009;

VISTA inoltre, 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;

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'art. 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;

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

VISTO il Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024 proposto dal CUG al Direttore Generale dell'Agenzia;

ACQUISITO il parere favorevole del Consigliere Nazionale di Parità, espresso con nota prot. 2479 dell'1/02/2022, sulla proposta del CUG;

RITENUTO di dover adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 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 2022-2024 dell'Agenzia per la Coesione territoriale allegato al presente decreto.

Roma, 10.2.2022


Paolo Esposito



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

PREMESSA

La recente Direttiva n. 2 del 2019, *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, *“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”*, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che *“La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.”*

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell’ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all’amministrazione azioni positive al fine della predisposizione del “Piano triennale di azioni positive”, che l’amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell’art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

La stessa norma prevede, in caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano triennale di azioni positive, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. Nell’ambito dei compiti di verifica, il CUG deve presentare entro il 30 marzo di ogni anno al Direttore dell’Agenzia, una dettagliata relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente, formulata in base ai dati e alle informazioni forniti dall’amministrazione, contenente un’apposita sezione sull’attuazione del PAP triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione deve essere trasmessa anche al Nucleo di valutazione ed è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e di quella individuale del dirigente responsabile. Entro la stessa data la relazione del CUG deve essere inviata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, provvedendo ad inserirla nel portale dedicato, così come già avvenuto a titolo sperimentale per l’annualità 2021.

Il Piano delle Azioni positive 2019 – 2021 è stato aggiornato ogni anno così come è stata presentata la relazione relativa all’attuazione di detto piano.

Il presente piano triennale 2022-2024 ricalca ovviamente il precedente ma, venendo alla luce in un momento storico completamente nuovo affronta anche le stesse tematiche con visioni diverse frutto delle novità che la situazione pandemica in atto da marzo 2020 ha comportato.

Gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere sono:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
Da annotare al riguardo lo spazio dato nel presente Piano alla direttiva N.1/2019 avente per oggetto "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25."
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
Da annotare al riguardo il cambiamento dello scenario dovuto dalla crisi pandemica, la collocazione in smart-working della quasi totalità del personale dell'Agenzia e le relative ripercussioni sulla produttività, sui rapporti interpersonali, sulla divisione dei compiti ecc
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Il Piano triennale si articola in 2 sezioni:

- a) indicazione degli obiettivi specifici
- b) monitoraggio dell'attuazione e monitoraggio in itinere.

La sezione relativa all'analisi di contesto inserita nella prima stesura del PAP 2019-2021 e aggiornata in questi anni nell'ambito della redazione delle relazioni annuali, verrà pertanto presentata in una versione più ridotta ma idonea ad illustrare la situazione del personale, tutti i dati sono aggiornati al 1 dicembre 2021.

Tabella 1- Personale presente nell'organico dell'Agenzia al 1 dicembre 2021

Personale per qualifica	Totale unità	uomini	donne
dirigenti-I e II fascia	14	7	7
personale di ruolo Area I,II e III	136	60	76
A_TOTALE PERSONALE in SERVIZIO (*)	150	67	83
comandi out	14	4	10
aspettativa	5	3	2
fuori ruolo Nuvec	2	1	1
Totale personale agenzia	171	75	96
B_componenti nuvec	18	10	8
C_collaboratori esterni	211	102	109
Totale personale di ruolo e collaboratori esterni in servizio (A+B+C)	379	179	200

*il dato comprende 7 unità di personale comandato (2 unità dirigenziale - 5 unità delle aree)

Tabella 2- Personale per tipologia per genere ed età nei livelli di inquadramento

f

TIPOLOGIA LAVORATORE	UOMINI					DONNE				
	< a 31	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< a 31	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRIGENTI I fascia										
FULL TIME	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
PART TIME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMANDO OUT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMANDO IN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASPETTATIVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALTRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRIGENTI II fascia										
FULL TIME	0	1	0	2	2	0	1	1	2	1
PART TIME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMANDO IN	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
ASPETTATIVA	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
ALTRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AREA I										
FULL TIME	0	0	0	4	1	0	0	0	1	1
PART TIME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMANDO OUT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
COMANDO IN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASPETTATIVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALTRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AREA II										
FULL TIME	0	0	1	11	6	0	0	0	20	13
PART TIME	0	0	1	0	0	0	0	4	1	0
COMANDO OUT	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2
COMANDO IN	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
ASPETTATIVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALTRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AREA III										
FULL TIME	0	4	4	14	9	2	14	4	10	5
PART TIME	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
COMANDO OUT	0	1	1	2	0	0	0	2	2	0
COMANDO IN	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0
ASPETTATIVA	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0
ALTRO	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
COMPONENTI NUVEC										
	0	0	5	2	3	0	0	2	5	1

Nota: Non è stato riportato il dettaglio relativo alla numerosità delle persone in lavoro agile e telelavoro, in quanto fino a fine novembre 2021 tutto il personale ha potuto utilizzare la modalità del lavoro agile come modalità ordinaria in deroga al Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione in data 8 ottobre 2021, che in attuazione dell'articolo 1, comma 1, del D.P.C.M del 23/09/2021. Solo nel mese di dicembre è stata data attuazione al decreto Brunetta e riattivati i progetti di telelavoro, pertanto non ancora rilevabili alla data di aggiornamento dei dati.

Tabella 2- Personale per livello e titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	PERSONALE DIRIGENZIALE						PERSONALE NON DIRIGENZIALE						TOTALE COMPLESSIVO	
	UOMINI		DONNE		TOTALE		UOMINI		DONNE		TOTALE		Valori assoluti	%
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	Valori	%	Valori	%	Valori	%		
	assoluti		assoluti		assoluti		assoluti		assoluti		assoluti			
LAUREATI	8	50%	8	50%	16	100%	34	51%	42	48%	76	49%	92	54%
DIPLOMATI							24	36%	40	45%	64	41%	64	37%
NON DIPLOMATI							9	13%	6	7%	15	10%	15	9%
TOTALE DIPENDENTI	8	50%	8	50%	16	100%	67	100%	88	100%	155	100%	171	100%

a) *indicazione degli obiettivi specifici*

Ogni proposta operativa è stata argomentata evidenziando le **criticità** all'interno dell'amministrazione, dando un **obiettivo** adeguato e proponendo delle **azioni** per il superamento delle criticità;

b) *monitoraggio dell'attuazione e monitoraggio in itinere*

L'analisi/verifica dei risultati e il monitoraggio dell'attuazione del presente piano di azioni positive sono affidati al CUG.

Il CUG prevede anche un monitoraggio in itinere sullo stato di avanzamento delle azioni coadiuvato con la raccolta di dati utili, anche attraverso questionari ad hoc, ai fini di una eventuale ridefinizione, modifica o integrazione.

OBIETTIVO 1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.

Obiettivo 1.1

Corsi di formazione

Questo obiettivo presente anche nel PAP 2019-2021 intende sorvegliare sulla trasparenza e le pari opportunità nell'accesso ai corsi di formazione. Questa Amministrazione negli ultimi tempi ha incrementato i corsi di formazione garantendo corsi *webinar* e ampliando l'offerta formativa, ma non sempre è stata raggiunta la completa equità nell'accesso ai corsi e questo per ragioni diverse:

- da una parte, difatti la fruizione di alcuni corsi è coincisa con periodi (tra l'altro facilmente prevedibili) di straordinarie attività lavorative all'interno dell'Agenzia, il che ha determinato un'alta defezione da parte di quegli uffici maggiormente coinvolti nelle scadenze semestrali;
- d'altra parte, l'informazione relativa alle attività di formazione viene veicolata dal dirigente dell'ufficio e questo, a volte comporta un rallentamento se non addirittura la perdita dell'informazione. Per questo l'Amministrazione si impegna affinché tutte le comunicazioni inerenti l'avvio di corsi formativi siano quanto più possibile divulgati in maniera capillare.

Una novità emersa relativamente a questo obiettivo riguarda gli utenti di tale offerta formativa.

L'Agenzia ha al suo interno una eccezionale varietà di lavoratori che a grandi linee possono essere suddivisi in 3 grandi sottogruppi: 1) personale di ruolo a tempo indeterminato, 2) personale consulente con contratto diretto (per lo più il contratto è a scadenza nel 2023) e 3) personale consulente con contratto presso società di servizi.

Compito del CUG è proporre obiettivi che garantiscano pari opportunità di accesso nell'ottica di un miglioramento della performance, pertanto ogni obiettivo ha in sé una visione strategica che sia fruttuosa per la struttura all'interno della quale il comitato si muove. Resta quindi da capire quanto garantire l'accesso a corsi di formazione erga omnes sia strategicamente corretto per l'Agenzia, oltre quanto previsto nel Piano strategico triennale della formazione approvato dall'Agenzia con il decreto n.108/2021.

Obiettivo 1.2

Procedure di mobilità

In merito alle procedure di mobilità l'Amministrazione si impegna a garantire la trasparenza non solo nella fase di richiesta di personale ma anche nella fase conclusiva relativa agli esiti della mobilità, nonché l'assenza di discriminazioni di genere.

È importante rilevare che questo obiettivo è volto alla rimozione di quegli ostacoli che, direttamente o indirettamente, impediscono la crescita professionale dei dipendenti ed il conseguente benessere organizzativo.

Inoltre questa Amministrazione si auspica che le sostituzioni di personale ed i trasferimenti di personale, sia per mobilità interna sia per mobilità esterna, prevedano un adeguato periodo di affiancamento, tenendo soprattutto in considerazione l'attuale carenza di personale e di un organico sottodimensionato a causa del gran numero di pensionamenti e al personale comandato all'esterno.

Obiettivo 1.3

Coinvolgimento del personale

Come emerso dagli esiti del monitoraggio, l'informazione all'interno dell'Agenzia viaggia su un terreno informale. Questa modalità, benché rapida ed efficace potrebbe "lasciare fuori" alcuni soggetti dal processo informativo. Pertanto, l'Amministrazione si impegna a garantire il massimo coinvolgimento del personale dei singoli uffici con momenti di scambio tra tutti i componenti con il coordinamento dei dirigenti e altresì di assicurare l'organizzazione di incontri di tutto il personale con i vertici dell'Amministrazione per essere edotti sulle necessità relative al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia.

Il coinvolgimento del personale si può ottenere con il potenziamento della intranet, (favorendone il suo uso anche da casa) e di ogni altra informazione utile a chi utilizza forme di lavoro agile, inoltre integrando la normale comunicazione ricorrendo all'uso di chat su whatsapp, telegram ecc. come fanno già altre amministrazioni. Al fine di arrivare al predetto potenziamento l'Amministrazione si impegna ad agevolare lo smartworker affinché lo stesso possa evitare il senso di isolamento.

Obiettivo 1.4

Misurazione delle performance

Per quanto riguarda la **valutazione delle performance**, che rappresenta un importante momento di confronto tra il lavoratore e l'amministrazione, si rimarca la costante mancata attuazione delle fasi propedeutiche previste per la costruzione del giudizio. Tale carenza ha depotenziato il sistema di valutazione in essere, volto a migliorare e indirizzare i risultati dell'azione del personale in armonia con gli scopi dell'amministrazione, sottraendo all'azione valutativa la sua funzione principale, ossia quella di orientare le attività del personale verso standard qualitativi superiori, difficilmente raggiungibile in mancanza dell'adeguata e tempestiva comunicazione di obiettivi chiari, puntuali, misurabili, raggiungibili e verificabili. Tali aspetti sono stati evidenziati anche nell'aggiornamento al 2021 del Piano delle Azioni Positive, trasmesso a quest'Amministrazione e all'OIV, e che,



secondo quanto previsto dalla direttiva n.2/2019 punto 3.2, in virtù del fatto che lo stesso costituisce un allegato al piano delle performance.

La scrivente ha attivato un tavolo di contrattazione sindacale, per formulare il nuovo sistema delle valutazioni, con l'impegno di coinvolgere il CUG, non limitatamente alla fase consultiva ma anche in questa prima fase, nella quale è chiamato a partecipare per dare un contributo positivo, come supporto costante nei temi trasversali in materia di personale soprattutto nella fase d'istruttoria. Di fatto la delicatezza delle trattative (rafforzamento della cultura organizzativa volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, della performance organizzativa e individuale in collegamento con la realizzazione delle misure contenute sia nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sia nel Piano Triennale delle Azioni Positive, attraverso la valorizzazione del merito, lo sviluppo delle competenze e l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri), richiede il contributo del CUG, che, si ritiene determinante ai fini di un quadro completo sui temi oggetto del confronto.

Obiettivo 1.5

Inserimento delle persone con disabilità

La Direttiva 1/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione dispone le misure di sostegno per la gestione delle categorie protette nel pubblico impiego e ribadisce regole e necessità di ottemperare all'inserimento del personale con disabilità. La direttiva nel punto primo ribadisce il ruolo di garanzia per le pari opportunità, e di strumento di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del CUG.

Alla luce di tale Direttiva l'Agenzia si sta adoperando affinché si dia attuazione alla direttiva, proprio attraverso l'assunzione di persone diversamente abili.

Sarebbe inoltre auspicabile, benché obbligatorio solo per le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, prevedere la figura del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (articolo 39-ter del d.lgs. 165/2001).

OBIETTIVO 2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata

Obiettivo 2.1

Istituto del telelavoro

Si prende atto che nel 2021 a causa della proroga dello stato di emergenza sanitaria, l'istituto del telelavoro è stato trasformato in lavoro agile per tutti i lavoratori.

Nell'ambito dell'applicazione del decreto che prevede il rientro del personale in ufficio, in riferimento anche a quanto previsto nella circolare interna del 29/11/2021 n. 17558 e in applicazione del nuovo CCNL, l'Amministrazione sta ripristinando le modalità ordinarie di accesso al telelavoro, con la relativa individuazione delle linee di attività telelavorabili di ciascun ufficio e i relativi bandi per accedere alle posizioni disponibili, questo con la pubblicazione del bando per l'attivazione dei nuovi progetti con decorrenza 1.3.2022

Obiettivo 2.2

Smartworking

L'istituto verrà adottato all'interno dei PIAO per il quale le attività di regolamentazione sono ancora in corso. In questa fase transitoria in cui il personale svolge la propria attività alcuni giorni in presenza ed altri in lavoro agile.

In relazione all'adozione da parte di questa Amministrazione del Piano Organizzativo del Lavoro agile per l'anno 2021, (D.D.G. n. 14/2021) che ha previsto la possibilità di avvalersi di tale modalità lavorativa per almeno il 60% del personale, a decorrere dal 1 dicembre 2021 e nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi della legislazione vigente, l'accesso al lavoro agile può essere consentito su base volontaria sebbene non più in modalità semplificata e potrà essere autorizzato nel rispetto delle condizionalità previste dall'art.1, comma 3, lettera a) b) c) d) e) f) del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione 8 ottobre 2021.

Attualmente, in attesa di una definizione legislativa chiara ed univoca, questa Amministrazione si impegna a favorire la partecipazione attiva del CUG alle attività della stessa, per realizzare, in modo collaborativo e propositivo, gli interessi che governano il buon funzionamento e l'imparzialità dell'organo amministrativo che non possono prescindere dall'intervento del CUG.

Obiettivo 2.3

Benessere organizzativo

Oltre all'adozione di servizi di supporto alla famiglia mediante convenzioni con asili-nido, scuole di infanzia e servizi di sostegno per i periodi di chiusura scolastica, questa Amministrazione al fine agevolare il benessere organizzativo, sta valutando la proposta di stipulare convenzioni sanitarie, di trasporto agevolato, culturali e sportive.

Così come per contenere l'emergenza sanitaria ancora in atto, l'Amministrazione ha provveduto a attuare tutte le iniziative necessarie a garanzia dei lavoratori presenti in sede, dando seguito a quanto disposto nel protocollo interno per l'emergenza Covid. L'Amministrazione raccogliendo l'invito del CUG si sta attivando affinché si possa procedere con l'acquisto di tamponi antigenici o in alternativa stipulando una convenzione con una struttura sanitaria esterna sia per il tampone antigenico che per quello molecolare, nell'eventualità che il contatto avvenga presso la sede di lavoro.

Obiettivo 3.1

Promuovere la cultura di genere

Al fine di promuovere la cultura di genere si ritiene importante proporre azioni informative e culturali destinate al personale attinenti al *mainstreaming gender* e alla lotta contro la discriminazione e la violenza nei luoghi di lavoro con il coinvolgimento del partenariato economico e sociale di questa Amministrazione.

Si ritiene che l'adempimento relativo all'indagine sul benessere organizzativo tramite questionario non debba ritenersi concluso. L'Amministrazione, a riguardo, accoglie favorevolmente la disponibilità del CUG a collaborare nella condivisione delle elaborazioni già realizzate e a sottoporre un nuovo, e evidentemente più attuale, questionario al personale.