



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



Presentazione del I piano delle Azioni positive dell'Agenzia per la coesione territoriale



Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Agenzia per la coesione territoriale

***Organismo nato per favorire le pari opportunità,
valorizzare il benessere di chi lavora e combattere le discriminazioni***

<http://www.agenziacoesione.gov.it/lagenzia/organismi/c-u-g/>



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*

- **Artt. 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica italiana**
- **Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo** riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e lavoro
- **Direttiva del 23 maggio 2007**, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità recante "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- **Legge n. 183/2010, art. 21:** istituisce i CUG e modifica gli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001
- **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*"



Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), si propone di **garantire le pari opportunità di genere, assicurare il benessere lavorativo, prevenire ed eliminare ogni forma di violenza e di discriminazione**, anche al fine di ottimizzare la produttività del lavoro e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della P.A.

I compiti del Comitato sono:

Analizzare il
contesto lavorativo
(relazione annuale)

Esercitare le funzioni
propositive,
consultive e di
verifica

Orientare la propria
attività per prevenire
e contrastare le
discriminazioni

**BENESSERE
ORGANIZZATIVO**



PROPOSITIVI

- predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di **conciliazione vita privata/lavoro** e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della **pari dignità delle persone** nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. **bilancio di genere**);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con **la Consigliera di parità** del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di **beneessere lavorativo**;
- azioni positive, interventi e progetti, quali **indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing -** nell'amministrazione pubblica di appartenenza.



CONSULTIVI, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

VERIFICA su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- **assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.**



Con **Decreto n. 74/2018 del 24 aprile 2018** è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell’Agenzia per la Coesione Territoriale.

Con **Decreto n. 84/2018 del 18 maggio 2018** è stato designato il Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell’Agenzia per la Coesione Territoriale.

Con **Decreto n. 21/2019 del 6 febbraio 2019** è stato nominato un nuovo componente titolare dell’Amministrazione nell’ambito del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell’Agenzia per la Coesione Territoriale.

Il Comitato Unico di Garanzia dell’Agenzia, **presieduto dalla Dott.ssa Teresa Costa**, composto da 8 rappresentanti dell’Amministrazione e di altrettanti delle Organizzazioni Sindacali, si è insediato il **23 maggio 2018**.



I componenti del Comitato durano in carica 4 anni.

Componenti rappresentanti l'Amministrazione	Titolari	Supplenti
	Alessandra Moroni	Olga Vargiu
	Pietro Mattei	Livia Belardelli
	Silvia Marini	Alessandra Bellina
	Oriana Blasi	Simona Bartolomucci

Componenti rappresentanti Organizzazioni Sindacali	Titolari	Supplenti	Sindacato
	Rosanna Romano	Biagio Laracca	CISL FP
	Rosalba Tomei	Antonietta David	UIL PA
	Emanuela Zeni	Domenica Corriero	CONFSAL UNSA
	Milena Landi	Martina Greco*	CGIL FP

* Nomina in corso di formalizzazione



Il CUG in data 5 luglio 2018 si è dotato di un proprio regolamento e ogni anno redige una relazione sulla situazione del personale in merito all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e alle azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze sessuali, morali o psicologiche sul posto di lavoro – mobbing.

Il Comitato ha promosso l'adozione da parte dell'Amministrazione del:

- ***Codice di Condotta dei dipendenti dell'Agenzia per la coesione territoriale*** che, all'art. 8, introduce la figura del/la *Consigliere/a di Fiducia* (DDG n. 19/2019 del 29/01/2019)
- ***Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021*** (DDG n. 71/2019 del 4/04/2109) previa acquisizione del parere favorevole della Consigliera Nazionalità di Parità



La Consigliera Nazionale di Parità è una figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, regolamentata dal D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni.

È nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, tra persone in possesso di requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro.

Il suo mandato ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta.

Nell'esercizio delle proprie funzioni riveste la qualifica di **pubblico ufficiale** ed ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.



CHE COSA SONO LE AZIONI POSITIVE

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive sono ***misure temporanee speciali*** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono ***speciali*** poiché non generali ma specifiche e ben definite e che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Sono ***temporanee*** in quanto necessarie per un limitato periodo di tempo necessario alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.



Cosa è il Piano triennale delle azioni positive ?

Il **Piano triennale delle azioni positive (PTAP)**, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", è un documento che, pur nascendo da un'esigenza normativa (*la sanzione prevista dal D. Lgs. 165/2001 per i soggetti inadempienti è il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*) fornisce l'occasione per poter utilmente rendere un fattivo contributo per la **migliore gestione del personale**, favorendo specifiche azioni che, da una parte nascono da esigenze effettivamente emerse dalla quotidianità amministrativa e, dall'altra, si prefiggono di poter adiuvare ogni possibile nuova soluzione il cui inserimento nel processo produttivo possa apportare e favorire il **miglioramento nell'organizzazione e quindi nell'espletamento del lavoro a favore dei lavoratori e dell'Amministrazione**.



Come si è arrivati al I Piano Triennale delle azioni positive 2019-2021 proposto dal CUG dell'Agenzia



Consiglieria Nazionale di Parità



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

❖ *Obiettivo operativo 1.1*

Garantire le pari opportunità a tutto il personale interessato ai corsi di formazione attivati dall'amministrazione, sia interni che esterni. In particolare, garantire:

- l'ampliamento della platea di fruitori: predisposizione di un programma di formazione e-learning, anche attraverso la SNA, **destinato a tutto il personale non dirigenziale** dell'Agenzia;
- **la trasparenza del flusso di informazioni:** fermo restando che la fruizione dei corsi di formazione dovrà essere autorizzata dal dirigente, l'informativa dei corsi in programma verrà comunicata ai dirigenti ed al personale dell'agenzia.

❖ *Obiettivo operativo 1.2*

Assicurare **la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di mobilità**, sia interna che esterna, onde favorire la piena partecipazione, al fine di migliorare il benessere lavorativo, inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata. Pubblicazione periodica degli elenchi dei posti messi a disposizione all'interno dell'Agenzia e, ove se ne fosse a conoscenza, dalle altre Amministrazioni al fine di poter accedere con maggiore facilità a tali percorsi.



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

❖ *Obiettivo operativo 1.3*

Favorire ogni utile azione finalizzata alla **motivazione individuale** del personale dipendente ed al coinvolgimento per la realizzazione di una maggiore coesione, con una periodica azione comunicativa sulle attività che essa svolge.

Organizzazione periodica da parte dei dirigenti di **giornate in cui vengano illustrate le attività intraprese e gli obiettivi raggiunti e che si intendono raggiungere**, includendo in tal modo il personale nel processo lavorativo complessivo e rendendolo direttamente partecipe. Ciò al fine di evitare l'isolamento del personale nello svolgimento delle attività con conseguente perdita di stimolo al miglioramento lavorativo, nonché per evitare che si formino sacche di disgregazione, possibili divisioni e differenziazioni tra il personale stesso e riguardo l'effettiva realtà professionale dell'Agenzia

❖ *Obiettivo operativo 1.4*

Assicurare maggiore attenzione e condivisione nella definizione del **sistema di misurazione e valutazione delle performance**, affinché siano prevenute ed evitate possibili disparità tra il personale che, oltre a ricadere in maniera incisiva sulle progressioni di carriera, potrebbero demotivare il personale, inficiandone il rendimento. Garantire un'adeguata informativa richiamando la dirigenza alla corretta e uniforme applicazione di tutte le fasi del ciclo della performance.



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 operativo 2.1*

Garantire la **massima trasparenza e accessibilità** sulle **posizioni disponibili per il telelavoro**, sia per quelle derivanti da proposte dei dipendenti, che per quelle attivabili, in seguito a ricognizione dell'ufficio del personale, dai dirigenti degli uffici, l'Agenzia pubblica annualmente il bando per l'attivazione di nuovi progetti di telelavoro.

❖ *Obiettivo operativo 2.2*

Promuovere e appoggiare, come forma di miglioramento dell'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, **l'introduzione del lavoro agile o smartworking**, introdotto dalla Legge n. 81/2017, il cui obiettivo è migliorare la conciliazione di vita-lavoro e l'erogazione dei servizi.

❖ *Obiettivo operativo 2.3*

Attivazione di misure organizzative per **l'adozione di servizi di supporto alla genitorialità**, previa verifica dell'interesse dei dipendenti a tale misura, mediante eventuale stipula di convenzioni con asili-nido, scuole di infanzia e scuole primarie, al fine di garantire servizi di sostegno anche per i periodi di chiusura scolastica.



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

❖ Obiettivo operativo 3.1

Promuovere la cultura di genere e contrastare la discriminazione per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, attraverso la diffusione di notizie relative alle proposte informative e culturali attinenti il *mainstreaming gender*.

Predisposizione da parte del CUG, dell'Organismo paritetico e del Responsabile per la sicurezza sui luoghi di lavoro, nell'ambito delle rispettive competenze, **di una indagine sul benessere organizzativo e clima lavorativo** all'interno dell'Agenzia.

Promuovere la realizzazione di **eventi e seminari**, anche attraverso l'utilizzo dei canali di comunicazione, sui temi del contrasto alle discriminazioni e al rispetto della persona, del benessere organizzativo e dei loro riflessi in ambito lavorativo.



*promuove il benessere delle persone,
la condivisione e l'inclusione*





*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



Grazie per l'attenzione



0696517552
0696517670



comunicazione@agenziacoesione.gov.it



@AgenziaCoesione