



84 / 2021

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 DDG n. 74 del 24 aprile 2018 con il quale è stato costituito il Comitato unico di garanzia (CUG) dell'Agenzia;

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 1° gennaio 2020;

VISTA la legge 125/1991 recante Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro;

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";

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 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;

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 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 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;

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;

VISTA la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATO che la medesima direttiva prevede che il Piano triennale delle azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance;

VISTO il Piano Triennale delle azioni positive 2019-2021 adottato dall'Agenzia con decreto del Direttore Generale n. 71 del 4 aprile 2019, su proposta del CUG;

CONSIDERATO il parere favorevole al Piano Triennale 2019-2020 della Consigliera Nazionale di Parità, Dr.ssa Francesca Bagni Cipriani, acquisito con nota prot. ACT n.2826 del 12/2/2019;

RITENUTO di dover adottare le integrazioni per l'anno 2021 al Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 che costituisce un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concreteamente 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;



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

DECRETA

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

08.4.2021

Massimo Sabatini

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Massimo Sabatini".



SEGUITO

AGGIORNAMENTO ALLA DATA DEL 31 GENNAIO 2021

PIANO AZIONI POSITIVE 2019 – 2021

ANNUALITA' 2021

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, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio 2021”*

L’Agenzia, con prot. n. n. 2150 del 8.2.2021 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 di aggiornamento al Piano delle Azioni Positive 2021.

Considerata la fase di emergenza che stiamo tuttora vivendo a causa del Covid 19 è indispensabile contestualizzare tale documento rispetto alla realtà lavorativa di questo ultimo periodo, tenendo altresì conto dei dati di monitoraggio forniti dall’ufficio del personale e, riprendendo quanto riportato nel documento del monitoraggio delle azioni positive per l’anno 2019 trasmesso a codesta Agenzia dallo scrivente organismo, si riportano di seguito i punti da rafforzare ed approfondire nell’aggiornamento 2021 del Piano delle azioni positive.

Un obiettivo trasversale che l’Amministrazione intende perseguire è l’adozione e la redazione del **bilancio di genere**, previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, di riforma della pubblica amministrazione, come uno dei contenuti della Relazione sulla performance che le amministrazioni producono entro il 30 giugno di ogni anno (art. 10 comma 1 lett. b). Il documento di bilancio analizzerà e valuterà in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un’amministrazione, orientandole alla promozione e al raggiungimento delle pari opportunità.

Obiettivo 1.1

Corsi di formazione

Il CUG ha espresso la necessità e l’Agenzia l’ha condivisa di assicurare una maggiore trasparenza e una pari opportunità sia nella comunicazione sia nell’acquisizione delle necessità informative, nell’accesso alla formazione prevedendo corsi per tutte le aree con diverse modalità per la fruizione degli stessi, facendo ricorso a *webinar* o creando aule virtuali per la formazione, accessibili da remoto. L’amministrazione intende di fatto affidare la formazione del personale non solo all’esterno, ma altresì ricorrere anche alle professionalità interne sui temi più specifici dell’Agenzia così da assicurare una maggiore diffusione delle conoscenze e una maggiore sinergia tra gli Uffici. L’Agenzia inoltre, intende assicurare una periodica informativa al personale sulle novità e sullo stato dell’arte delle attività dell’Agenzia da parte dei vertici dell’amministrazione, così da

coinvolgere maggiormente il personale e aumentare il senso di appartenenza. In particolar modo in questo periodo di emergenza sanitaria che ha indotto le pubbliche amministrazioni ad adottare lo *smart working* come l'unica modalità di lavoro in grado di contenere la diffusione del virus e contestualmente assicurare la continuità dell'attività ordinaria in cui l'Agenzia ha cercato di assicurare una comunicazione sempre più trasversale come veicolo principale per evitare forme di discriminazione ed emarginazione.

Verrà sottoposto per la condivisione il Piano triennale della formazione 2021-2023 per il personale dipendente, finalizzato a garantire lo sviluppo e il potenziamento delle competenze del personale, così da poter incidere in maniera più efficace sui contesti organizzativi e sia funzionale al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia, in linea con quanto previsto nel Piano triennale dell'Agenzia 2020-2022 del 30 dicembre 2020.

A tal riguardo l'Agenzia ha accolto la richiesta espressa dal CUG, di esprimere il parere obbligatorio normativamente disciplinato, sul procedimento amministrativo di approvazione del Piano di formazione per il personale dipendente, anche al fine di assicurare il rispetto delle pari opportunità e per favorire l'inclusione di tutti i dipendenti.

Obiettivo 1.2

Procedure di mobilità

In merito alle procedure di mobilità, questa Amministrazione garantirà la trasparenza nella fase di richiesta di personale e della fase conclusiva relativa agli esiti della mobilità anche per accettare l'assenza di discriminazioni di genere, attraverso uno spazio apposito nella intranet, dove sarà data notizia delle attività di mobilità, avvenuta senza intervento, del personale all'interno dell'Agenzia. Tutto ciò finalizzato alla rimozione degli ostacoli che, direttamente o indirettamente, impediscono la crescita professionale dei dipendenti ed il conseguente benessere organizzativo. Altresì l'Amministrazione prevede che in caso di sostituzione e/o di trasferimento di personale, per mobilità interna o esterna, si possa dar luogo ad un adeguato periodo di affiancamento.

Obiettivo 1.3

Coinvolgimento del personale

Considerato il protrarsi del periodo emergenziale causato dalla pandemia e quindi della necessità di prolungare la modalità della prestazione lavorativa in *smart working* per buona parte del personale, al fine di combattere fenomeni di alienazione rispetto al contesto, che il lavoro a distanza protratto nel tempo può favorire, continua lo sforzo dell'Amministrazione nel garantire il massimo coinvolgimento del personale prevedendo appuntamenti fissi di scambio all'interno degli Uffici con il coordinamento dei dirigenti, e l'organizzazione di incontri di tutto il personale con i vertici dell'Amministrazione per avere indicazioni sulle attività salienti dell'Agenzia in un momento di implementazione e rinnovamento delle conoscenze al fine di affrontare con una base informativa minima comune i compiti legati all'attuazione della nuova programmazione 2021-2027. Il coinvolgimento del personale potrà sicuramente avvalersi della messa on line della nuova intranet che prevede anche spazi di interattività e condivisione di utilità che favoriscono l'aggregazione, e a parziale sostituzione della comunicazione in presenza si potrà ricorrere all'uso di chat su *whatsapp*, *telegram* ecc. come già sperimentato da altre amministrazioni.

Obiettivo 1.4

Misurazione delle performance

Il sistema di misurazione e valutazione del ciclo delle performance prevede alcuni adempimenti formali dai quali non si può prescindere, in cui le attribuzioni degli obiettivi ai direttori di Area e la conseguente declinazione di questi ai vari uffici rappresenta solamente l'inizio del ciclo. A seguire, è la corretta informativa da parte dei dirigenti al personale, che costituisce un momento fondamentale nell'ambito del procedimento del ciclo della performance, cui dedicare attenzione e

cura nel rispetto formale dell'iter amministrativo. Va evidenziato che l'assegnazione ex post degli obiettivi rappresenta una grave distorsione del sistema, potendo potenzialmente compromettere tutta la filiera dei processi amministrativi sottesi al ciclo della performance, in cui l'alternanza della comunicazione dell'obiettivo e produzione del risultato risulta declinato con un equilibrio di misure amministrative e non, in cui il mancato rispetto dei tempi previsti potrebbe seriamente mettere in crisi il raggiungimento degli obiettivi strategici e la stessa *mission* dell'Agenzia.

Per i suddetti motivi questa Amministrazione sta perfezionamento il metodo del

la valutazione delle performance, individuale e d'ufficio, affinché sia basata su un'obiettiva misurazione delle attività svolte, attribuite da un formale atto organizzativo predisposto dal Dirigente e condiviso con il personale che con lo stesso collabora.

Obiettivo 2.1

Istituto del telelavoro

Nel corso dell'anno 2020, il verificarsi dell'emergenza sanitaria e la conseguente necessità di adottare le misure finalizzate alla prevenzione del contagio da Covid 19, ha portato all'adozione da parte di questa Amministrazione dello *smart working* quale regime ordinario di svolgimento dell'attività lavorativa pertanto non si è proceduto né al rinnovo né alla nuova stipula di convenzioni di telelavoro, che risulta quindi al momento non attuato in Agenzia.

All'interno del Piano Organizzativo Lavoro Agile, approvato dall'Agenzia con Decreto del Direttore n. 14 del 1 febbraio 2021, ed inviato via mail al CUG dall'ufficio II di Staff nella stessa data, si legge: *"Nell'arco di un triennio, a partire dal gennaio 2020, l'obiettivo quantitativo era di regolare in modalità agile il lavoro di almeno il 10 per cento dei dipendenti, anche in sostituzione dei contratti di telelavoro in essere."*

A tal proposito si ribadisce, la volontà dell'Amministrazione, a fine emergenza sanitaria, di rispristinare tempestivamente l'ordinarietà dell'Istituto del telelavoro, adottando una procedura di accesso chiara e trasparente e fornirne un'adeguata informativa al personale, in modo da assicurare la massima diffusione delle modalità e dei criteri, rispondenti a parametri di equità. Favorendo la copertura dell'intera capienza di posti disponibili come da normativa vigente in materia.

Obiettivo 2.2

Smartworking

Nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri emanato il 1 marzo 2020 interviene sulle modalità di accesso allo *smart working*, confermate poi dalle successive disposizioni emanate per far fronte all'emergenza. Questa Amministrazione, come detto, ha tempestivamente attivato tale modalità per tutti i lavoratori, con l'eccezione delle attività che necessariamente richiedono personale in presenza. In merito a quanto previsto dall'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le Amministrazioni devono redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance entro il 31 gennaio 2021. Questa Amministrazione ha approvato il POLA 2021 con decreto n.14 del 1 febbraio 2021, sul quale il CUG ha fornito numerose osservazioni, con mail del 1 febbraio, sulla bozza inviata dall'amministrazione in tarda serata del 31 gennaio.

In considerazione del fatto che il predetto Piano organizzativo del lavoro agile, debba rispondere in maniera esaustiva ai bisogni dei lavoratori, garantendo al contempo la miglior efficienza del servizio reso, questa Amministrazione nel fase di revisione del piano intende tenere in considerazione quanto espresso dal CUG nel parere del 26/01/2021 in merito alla proroga dello *smart working* fino al 30 aprile 2021, e nell' email del 1 febbraio, di cui di seguito si riportano i punti principali:

- Mappatura dei processi ritenuti idonei a definire gli obiettivi individuali da assegnare al personale in *smart working* e sui quali verrà effettuata la valutazione;
- Contingente organico di personale in smart working pari al 60% del totale, conformemente a quanto disposto dal decreto “Rilancio” nella sua fase di conversione nella legge n.77/2020, e successivamente integrato dalle disposizioni del decreto “Semplificazioni”;
- Regolamentazione del diritto alla disconnessione;
- Realizzazione di un piano logistico delle postazioni di lavoro rispondente alla normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori dell’Agenzia;
- Possibilità di adottare, con riferimento e nei limiti previsti dalle norme in vigore e nell’ambito di eventuali prassi adottate da altre Pubbliche Amministrazioni, eventuali rimborси delle spese energetiche, di connettività e utilizzo dei mezzi propri.

Obiettivo 2.3

Benessere organizzativo

L’Amministrazione ha mostrato la volontà di ricercare supporto al benessere dei dipendenti mediante la ricerca sul mercato di possibili supporti alla genitorialità mediante convenzioni con asili-nido, scuole di infanzia e servizi di sostegno per i periodi di chiusura scolastica, così come la possibilità di soddisfare l’esigenza di sottoscrivere convenzioni/assicurazioni sanitarie, trasporti, cultura e sport.

Per tenere conto dei diritti delle persone con disabilità, questa Amministrazione procederà ad una ricognizione delle persone con disabilità accertata presenti in Agenzia con l’intento di promuovere il processo di inclusione, sia per il personale già presente sia per quello che in futuro potrebbe essere assunto, attraverso la sensibilizzazione e la stimolazione di una reciproca conoscenza tra colleghi, dove le diverse abilità di ciascuno possano venire riconosciute, valorizzate e accettate come risorsa necessaria allo svolgimento del lavoro comune.

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 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 dell’Agenzia.

Questo obiettivo potrà essere raggiunto anche attraverso azioni di contrasto agli stereotipi di genere che specie nei luoghi di lavoro risultano difficili da combattere tenuto conto della ridotta rappresentanza femminile ai vertici dell’Amministrazione.

L’Agenzia concorda pertanto nell’istituzione di un gruppo di lavoro che operi per favorire all’interno della stessa l’adozione di codici linguistici e comportamentali rispettosi della dignità di genere in armonia con le istanze già manifestate dal personale.

L’Amministrazione si propone altresì di somministrare nuovamente a tutto il personale un questionario di indagine sul benessere organizzativo.