



Al Direttore Generale dell'ARPAB
Avv. Tisci Antonio

All'OIV Regionale per il tramite della sua
Presidente
Dott.ssa Paschino Angela
organismo.indipendente.valutazione@cert.regione.basilicata.it

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

LORO SEDI

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
Rendicontazione Redatta ai sensi della Direttiva n.2/2019 avente ad oggetto
**MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI
UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**

ANNO 2020

Si rimette in allegato la Relazione]* in oggetto emarginata elaborata dal Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAB sulla base dei dati e delle informazioni conferite dall'Ufficio Valorizzazione ed organizzazione delle risorse umane dell'ARPAB

L'Agenzia regionale per l'Ambiente della Basilicata ha ottemperato alla redazione della Relazione annuale anche per l'anno 2019 (**Prot.6240 /2020**) secondo il nuovo modello di format allegato alla direttiva CUG 2/2019 " Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", pur nella fase contingente di emergenza sanitaria nazionale, nonché in costanza di una trasformazione interna dell'assetto amministrativo ed organizzativo discendente dalla intervenuta legge regionale di Basilicata n.1/2020, legge regionale che ha comportato, inter alia, la presenza di un Commissario Straordinario sino alla data dell'insediamento del Direttore Generale avvenuta a partire dal 1.10.2020.

Il secondo anno di vigenza della direttiva n.2/2020 corrisponde inoltre, anche alla intervenuta scadenza del primo mandato del Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia Regionale per l'Ambiente della Basilicata, il quale, pur essendo in regime di prorogatio, ha continuato lo svolgimento delle attività programmate nelle more della nomina del nuovo organismo da parte dell'Organo di vertice.

I temi delle pari opportunità e della non discriminazione sul luogo di lavoro non possono - e non devono - essere sospesi e, consapevoli di tale necessità il CUG ARPAB ha continuato a lavorare nell'interesse dei lavoratori e delle lavoratrici al fine di portare avanti le azioni e le misure programmate.

Tra queste, la recentissima adesione formale alla Rete Nazionale dei CUG Ambiente delle Agenzie regionali avvenuta soltanto al termine dell'anno 2020 con l'adozione del provvedimento del Direttore Generale n.171 del 23.12.2020, che ha consentito



solo all'inizio dell'anno 2021 e grazie alla segnalazione della neo insediata direzione generale , la partecipazione attiva anche dell'ARPA BASILICATA ai consessi nazionali. Quanto sopra descritto, in uno con le attività di riorganizzazione di assetti ordinamentali interni discendenti dalla nuova gestione dell'Ente, hanno fatto propendere per la opportunità' di elaborare e trasmettere la presente Relazione anche per l'annualità 2020 in forma cartacea, modalità consentita (come da informativa presente sul portale Cug e possibile in forma di prima sperimentazione 2021 per i CUG aderenti alla Rete nazionale - [https://portalecug.gov.it/notizie ed eventi/16 febbraio 2021 crf allegato pagina](https://portalecug.gov.it/notizie-ed-eventi/16-febbraio-2021-crf-allegato-pagina))

Con l'auspicio di ogni migliore e proficuo lavoro a favore e nell'interesse dell'Agazia

Il Comitato Unico di Garanzia ARPAB

il Presidente Beatrice Rossi

il Vice Presidente Francesco D'Avino

Componenti Serena Bengiovanni (segreteria amministrativa)

f.to Anna Maria Crisci

f.to Mario De Michele

f.to Maria Nasca

f.to Mariella Sabia

f.to Maria Pia Vaccaro

** documento sottoscritto e conservato agli atti della segreteria amministrativa del CUG*

METODOLOGIA E CONTESTO NORMATIVO DELLA RELAZIONE:

a) LA DIRETTIVA N.2/2019

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla direttiva n.2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e delle Pari opportunità avente ad oggetto *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”* con la quale sono stati aggiornati alcuni indirizzi forniti con la direttiva sopra citata del 2011, nonché si è proceduto a *“rafforzare”* i CUG rimarcando il ruolo imprescindibile che i Comitati Unici di garanzia devono avere all’interno degli Enti pubblici.

La presente Relazione – redatta secondo il nuovo format in allegato alla direttiva citata- ha i seguenti obiettivi:

- fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati estrapolati e raccolti dai sistemi informativi dell’Ufficio risorse umane dell’Ente
- costituire uno strumento utile e concretamente efficace per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’Amministrazione.
- fungere da stimolo e propulsione alla graduale ma completa attuazione dei principi assunti con la direttiva n.2/2019 sul rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di garanzia all’interno della Agenzia per l’Ambiente di Basilicata, **Comitato che costituisce soggetto pienamente legittimato ad**

intervenire sulle materie di competenza con poteri consultivi, propositivi e di verifica sulle scelte dell'Amministrazione

La Relazione si distingue in due sezioni :

Nella prima parte (ALLEGATO 1 DELLA DIRETTIVA) della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il CUG dell'ARPAB e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato.

La **Seconda parte (ALLEGATO 2)** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc) nonché i dati sulla formazione, quale fondamentale leva motivazionale e crescita professionale del personale dipendente e delle "paritarie" opportunità di carriera per le lavoratrici

b) PREMESSE

Come noto, l'anno 2020 è stato caratterizzato dall'inizio dello Stato di emergenza sanitaria a livello mondiale derivante dalla Pandemia da Covid 19 e risulta segnato dalle seguenti fasi di andamento pandemico che hanno contraddistinto altrettante fasi temporali di gestione della stessa da parte di tutti i soggetti istituzionali e stakeholder coinvolti :

- una **prima fase di lockdown generalizzato** che ha riguardato quasi totalmente il primo semestre dell'annualità 2020;
- una **seconda fase di graduale riapertura** che ha caratterizzato buona parte dei mesi centrali del 2020;
- **la terza fase corrispondente ai mesi finali del 2020**, caratterizzata dalla persistenza a livello globale del virus Pandemico e dalla conseguente consapevolezza a tutti i livelli di governo e di gestione della necessità di convivenza con lo stesso.

Poiché le Relazioni Annuali si presentano entro il trimestre dell'anno successivo a quello preso in esame, già in fase di redazione della **Relazione 2019** si è dato ampio spazio anche alla prima osservazione dell'impatto amministrativo sulla situazione pandemica.

La Relazione 2019 infatti, è stata elaborata includendo una "Parte terza" dedicata proprio alla descrizione delle attività amministrative dell'Agenzia in attuazione delle "misure straordinarie", talune delle quali, come ad esempio, l'attivazione del lavoro dei dipendenti in modalità agile hanno costituito anche i risultati tangibili e concreti della sinergia tra il Comitato Unico dell'ARPAB e la dirigenza amministrativa.

Questa situazione peculiare e del tutto inedita ha richiesto infatti la immediata e straordinaria adozione di misure organizzative interne in attuazione delle normative intervenute a livello nazionale.

PARTE PRIMA

ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1 DATI SUL PERSONALE

L’Agenzia regionale per l’ambiente della Basilicata (ARPAB) ha una eterogenea composizione di personale derivante dalla natura prettamente scientifica dell’Ente: conseguentemente i dipendenti ed i dirigenti strutturati hanno profilo professionale prevalentemente tecnico e sanitario (ingegneri, biologi, chimici, geologi, analisti di laboratorio, tecnici per la prevenzione dell’Ambiente e del territorio e così via). Residua una componente amministrativa di personale ed una dirigente amministrativa per le funzioni ed i servizi strumentali dell’Ente e di svolgimento delle attività connesse.

I dati esposti nelle tabelle in allegato alla presente Relazione mostrano una componente paritaria del genere femminile, anche a livello dirigenziale: le dipendenti incardinate nei ruoli ARPAB sono lavoratrici che svolgono la propria attività di servizio oltre che all’interno delle Strutture anche sul territorio regionale, in funzione delle attività di controllo e monitoraggio demandate all’Agenzia.

Va precisato che per effetto di specifica promulgazione di legge regionale di Basilicata che ha determinato la cessione del ramo d’azienda e del suo personale, è transitato presso l’ARPAB quota parte del personale dell’ex Agrobios con la denominazione “Centro di Ricerche di Metaponto” i cui dati sono esposti dall’organo di vertice dell’Amministrazione in uno con la restante parte di personale (es contratti di somministrazione, personale non strutturato etc) nella Relazioni annuali sulla performance. L’ARPAB in occasione della **Relazione annuale sul Piano della Performance** redige - con il supporto del Comitato Unico di Garanzia - un report in

ordine alla composizione del personale per genere aggiornando tabelle e dati (“bilancio di genere”), al fine di monitorare la presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e monitorare l’eventuale riequilibrio, ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

SEZIONE 2

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'età media delle lavoratrici è generalmente compresa tra i quaranta ed i cinquanta anni di età: trattasi di madri di figli con minori di età che sovente usufruiscono degli istituti di congedo parentale. I dati esposti mostrano tuttavia, che i benefici dei congedi per figli minori sono usufruiti anche dalla **componente maschile del personale** dell'Agenzia, in misura inferiore ma in modo crescente negli ultimi anni. Si è osservato infatti che sempre più spesso chiedono di usufruire dei permessi di che trattasi anche i padri dipendenti di figli in età scolare in alternativa alle mamme.

Con riguardo invece agli istituti contrattuali afferenti ai permessi e/o congedi per disabilità, parrebbe che essi costituiscano una "*prerogativa*" femminile, ossia sono in linea di carattere generale le lavoratrici a richiederne i benefici previsti dalla legge con riguardo alle situazioni di disabilità soprattutto di parenti ed affini all'interno del nucleo familiare. Non sono tuttavia mancati anche nel corso dell'annualità 2020 casi di lavoratori richiedenti la fruizione dei congedi per legge n.104.

In ottemperanza alle disposizioni speciali intervenute nel primo semestre dell'anno, nella fase di lockdown generalizzato, l'Amministrazione ha agevolato la fruizione dei permessi straordinari (congedi parentali e per disabilità) ai dipendenti richiedenti, dando informazioni agli stessi e pubblicando sulla apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente, nonché all'interno delle pagine informative del CUG, **SCHEDE INFORMATIVE** in ordine a ciascun istituto contrattuale; sul sito istituzionale è anche presente il link di collegamento al sito dell'Ufficio Regionale di Parità aggiornato costantemente con le iniziative a livello regionale e nazionale .

L'Area Amministrativa ha poi, provveduto al "popolamento" di una apposita sezione del sito istituzionale ([www.arpab.it/amm.trasp/interventi straordinari e di](http://www.arpab.it/amm.trasp/interventi%20straordinari%20e%20di)

emergenza) tenuta in costante aggiornamento sulla normativa nazionale e regionale nonché con l'elenco delle disposizioni e misure organizzative interne volte alla gestione della fase emergenziale.

SEZIONE 3

PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

L'ARPAB ha costituito il Comitato Unico di Garanzia con notevole ritardo rispetto alle prescrizioni normative cogenti intervenute nell'anno 2011, soltanto nel 2016 (DDG - 258 dell'1.06.2016)

Il CUG dell'ARPAB nominato con il prefato provvedimento direzionale ha lavorato alacremente presentando tempestivamente a valle della propria costituzione, esso stesso all'Amministrazione sia i Piani di Azioni positive sia approvando il Regolamento interno (**Piano triennale di azioni positive 2016-2018** : DDG N.513 /2016)- Successivamente ha proposto il **Piano di Azioni Positive 2018-2020** approvato dall'organo di vertice con atto n. 197/2018.

Tutti i Piani triennali e le misure ivi indicate sono stati sottoposti all'Ufficio Regionale della Consigliera effettiva di parità e dalla stessa approvati con parere favorevole.

Il Comitato unico di garanzia ha composizione paritetica e si è dotato al suo interno di un Vice Presidente e di una segreteria amministrativa. Il Comitato Unico di garanzia ARPAB - che ha visto nel corso degli anni alcuni avvicendamenti per dimissioni di componenti e /o quiescenza degli stessi (come accaduto peraltro anche nel corso del 2020 in ordine ad un avvicendamento di un componente nominato da sigla sindacale) – ha ormai terminato il quarto anno di attività (1 mandato) ed ha svolto la propria azione all'interno dell'Agenzia con un sentimento di forte sinergia e condivisione delle tematiche, realizzando così al suo interno un *“microcosmo di parità”*.

Nel corso dell'anno 2020, dunque in piena situazione di emergenza sanitaria, il Comitato Unico di Garanzia poi, proposto l'Aggiornamento del **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE per il triennio 2020-2022 (Prt.G 0013849 del 24.07.2020)**,

recepito con provvedimento Commissariale n.106 del 29.07.2020 successivamente all'espressione del Parere favorevole da parte dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità'.

E' noto come la promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di una adeguata attività di programmazione e pianificazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficace ed efficiente. A ciò'aggiungasi che la direttiva n.2/2019 ha rafforzato il regime prescrittivo e sanzionatorio in ordine alla segnalazione di eventuali inadempienze delle Amministrazioni, ove, ad esempio, non siano stati predisposti i Piani triennali di azioni positive: la direttiva rimarca infatti le disposizioni di cui al Codice delle Pari opportunità (dlgs 198/2006) ossia il divieto espresso di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo.

Importante inoltre, il collegamento "imposto" dalla Direttiva sul Ciclo della Performance, nonché la trasmissione delle Relazioni annuali all'Organismo indipendente di Valutazione (Autorità di semplificazione e merito regionale, con riguardo all'Agenzia regionale per l'Ambiente della Basilicata).

In ottemperanza alle disposizioni sopra menzionate, il Piano della Performance dell'Agenzia ha dato atto della presenza dell'aggiornamento del prefato Piano triennale delle Azioni positive, il quale in ogni caso deve essere aggiornato annualmente entro la data di aggiornamento del Piano della Performance (31 gennaio). Inoltre, la predetta direttiva richiama altresì il dlgs 150/2009 che ha riconosciuto la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle PP.AA.

La direttiva n.2, infatti, riporta espressamente le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo e segnatamente:

- 1) divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (legge 300/1970 e dlgs 198/2006)
- 2) obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire la integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori tenendo conto anche di quanto previsto dall'art.26 del dlgs 198/2006 in materia di molestie
- 3) divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (artt 28 e 29 del dlgs 198)
- 4) divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art.30 del dlgs 198/2006)
- 5) divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basati sul sesso (art.15 della legge n300/70) sul matrimonio (art 35 del dlgs 198/2006) sulla maternità e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino(art 54 del dlgs 151/2001)

L'anno 2020 ha rappresentato un anno inedito e particolare che ha oggettivamente "stravolto" le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti (pubblici e non) ponendo alla "ribalta" l'istituto del lavoro agile già disciplinato con la legge 81/2007, anche se - stanti le normative intervenute in costanza della situazione di emergenza sanitaria – la tipologia di prestazione della attività lavorativa si è qualificata per lo più come "**lavoro remotizzato**", soprattutto nella fase iniziale di lockdown generalizzato.

Il CUG ARPAB ha lavorato in sinergia con l'Ufficio della Consigliera regionale di parità per la regolamentazione del lavoro agile proponendo sin dal 2019 all'interno della bozza di Piattaforma del Contratto integrativo dell'Agenzia sia il Regolamento sullo

smart working comprensivo dello schema di Accordo individuale (patrocinato dall'Ufficio di parità regionale) sia il Regolamento sulle ferie solidali.

Con provvedimento commissariale n.58 in data 10 marzo 2020, recante : “ Approvazione regolamentazione interna Lavoro agile. Schema di Accordo individuale. Regolamento per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa” si è provveduto all'adozione della Proposta sopradescritta. Ciò ha consentito all'Agenzia di operare anche nella fase emergenziale con “mini accordi semplificati” di lavoro agile, basandosi sullo svolgimento della prestazione lavorativa “da remoto” per obiettivi conferiti dai dirigenti e responsabili di Struttura e rendicontazioni periodiche.

Il CUG AGENZIALE ha inoltre monitorato i **criteri di composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale**, segnalando laddove non fosse rispettata la quota di genere la necessità di modifica e/o integrazione.

L'Amministrazione ha rispettato la normativa procedendo, altresì, all'invio formale degli atti di individuazione delle Commissioni di concorso all'Ufficio della Consigliera regionale come richiesto dalla disciplina vigente (nell'anno 2020: Commissione procedure selettive P.E.O.)

Da segnalare nel corso dell'annualità 2020 il recupero della funzione di centralità della **Formazione** intesa come strumento di innalzamento della motivazione dei dipendenti nonché come elemento imprescindibile di valorizzazione e soppressione del divario di genere sul tema dell'accesso alle carriere.

Tutta la formazione ovviamente si è svolta a distanza ed on line, in modalità webinar, streaming, video conferenza etc.

Alle giornate obbligatorie in materia di anticorruzione e sicurezza si sono aggiunte specifiche attività formative in materia di privacy che sono state somministrate a tutti i dipendenti agenziali.

L'Ufficio della Consigliera effettiva di parità regionale ha lanciato un importante Progetto di Rete regionale degli organismi paritari che prevede periodici incontri informativi dei componenti dei CUG e specifiche attività formative aperti a tutti i componenti, con partecipazione volontaria e totalmente gratuita. Il CUG ARPAB partecipa al **Progetto "Equal Time"** proposto dall'Ufficio della Consigliera Regionale di parità e fa parte della **Rete Regionale degli organismi paritari costituita dal medesimo Ufficio Regionale**

L'Arpab ed il suo Comitato Unico di garanzia ha poi, partecipato anche alla Conferenza Stampa di presentazione dell'Osservatorio Regionale sullo smart working come Amministrazione virtuosa nell'applicazione dell'istituto sin dal 2018 sulla base di un progetto pilota in sinergia con l'Ufficio della Consigliera regionale.

SEZIONE 4

BENESSERE DEL PERSONALE

Anche nel 2020 il Comitato Unico di garanzia ha orientato il proprio ruolo in senso propositivo e collaborativo, di ascolto del personale e di mediazione in funzione di proattiva collaborazione con il datore di lavoro e laddove ha ravvisato situazioni particolari di disagio e di discriminazione di genere ha informato i dipendenti sugli strumenti giuridici a disposizione vigilando in ordine alla cessazione delle situazioni rappresentate.

Come noto la normativa intervenuta recentemente, nel disciplinare la non obbligatorietà della pubblicazione delle indagini e delle rilevazioni di benessere organizzativo secondo il format precedentemente erogato dal Dipartimento della funzione pubblica e che le Amministrazioni hanno svolto al loro interno come supporto agli OIV, ha disposto importanti novità dando l'avvio per i necessari spunti riflessione di ripensamento interno per le PPAA

Sinteticamente potrebbero così di seguito evidenziarsi gli elementi fondanti delle prefate disposizioni:

- **Rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia** nel coadiuvare le Amministrazioni nella necessaria integrazione del Piano della Performance con la rilevazione del benessere dell'organizzazione nel suo insieme e tra i dipendenti
- **Specifiche responsabilità dei dirigenti e responsabili degli Uffici** di orientare il proprio operato ponendo la dovuta attenzione alle tematiche di clima interno alla singola struttura di pertinenza e di competenza, nonché di garantire uniformità di trattamento tra collaboratori di pari categoria (a titolo

esemplificativo e non esaustivo nella attribuzione dei carichi di lavoro, nelle autorizzazioni alle attività formative e così via)

E' auspicio del Comitato Unico di garanzia che l'Amministrazione operi la massima sensibilizzazione delle tematiche della parità e pari opportunità e non discriminazione nei confronti della classe dirigente a mezzo di specifici moduli formativi.

All'uopo in data 27.10.2020 è stato sottoscritto tra la Presidente del CUG e la Consigliera Regionale di parità un **Accordo di cooperazione- Protocollo d'intesa** volto :

- Individuare iniziative utili ad assicurare uguaglianza e pari dignità sul posto di lavoro tra uomini e donne, allo scopo di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e individuando ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta che ne ostacola la piena realizzazione,
- Attuare una sistematica collaborazione sui temi delle pari opportunità dei diritti e doveri contrattuali, detta conciliazione lavoro-famiglia, della sicurezza del lavoro,
- Realizzare attività seminariali di informazione, formazione ed aggiornamento I fine di coinvolgere tutti I soggetti interessati alle tematiche di cui sopra e diffondere I contenuti delle medesime iniziative.

Attualmente l'ARPAB è in una fase di modifica dell'assetto organizzativo derivante dalla sopravvenuta Legge Regionale di Basilicata n.1/2020 di riordino dell'Agenzia e dalla nomina del Direttore Generale in data 1.10.2020, dopo un periodo di commissariamento Ciò potrà determinare l'occasione anche per nuove proposte da parte del Comitato Unico di Garanzia ed il rilancio di talune attività che non sono state pienamente accolte in precedenza.

E' infatti innegabile che la *ratio* del disposto di cui alla direttiva n.2 del 2019 del Dipartimento pari opportunità è la volontà a livello nazionale di consolidare ruoli e funzioni dei Comitati unici di garanzia degli Enti pubblici nonché di rafforzarne i ***poteri propositivi, consultivi e di verifica***, rendendo più efficace e pregnante l'azione di promozione di tutte le tematiche afferenti alle pari opportunità e la valorizzazione dei compiti del CUG.

SEZIONE 5

PERFORMANCE

L'Amministrazione su specifico input della sua Presidente e dirigente amministrativa ha inserito in sede di programmazione nel **Piano della Performance dell'Ente** uno specifico **obiettivo strategico** che ha riguardo al tema della promozione del benessere organizzativo e delle pari opportunità tra dipendenti

Tale obiettivo strategico, come sopra descritto, è declinato in apposite schede di misurazione e valutazione con riguardo alla attività del Comitato Unico di Garanzia, attività che viene così rendicontata secondo i criteri del sistema del ciclo della Performance dell'Agenzia.

Si è dato seguito così, ad un principio fondante della normativa nazionale sancito nel dlgs n.150 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza che riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale specifico ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art.8).

Inoltre, all'interno del Piano della Performance è previsto uno specifico obiettivo strategico e trasversale (024) che afferisce alle tematiche di benessere organizzativo, lavoro agile e stato di salute digitale delle singole strutture che è in fase di rendicontazione finale per l'annualità 2020 e che ha costituito, inter alia, lo stato di baseline 2020 nella redazione del **Progetto sperimentale di POLA** (Piano Organizzativo del lavoro agile) incluso nell'aggiornamento del Piano della Performance del triennio 2012-2023 (DDG 011/2021).

Di rilievo è stata sul tema la organizzazione da parte dell'Amministrazione di uno specifico WORKSHOP AZIENDALE dal titolo: **"Smart working: la gestione dei dipendenti in lavoro agile tra qualità della performance e tutela dei dati"** tenutosi il 9.07.2020 e rivolto a dirigenti ed incaricati di funzione che ha visto la

partecipazione in qualità di relatori della Presidente della Autorità Regionale per la valutazione ed il merito, della Consigliera regionale di parità e del Data Protection officer.

E' auspicio del Comitato anche che l'Amministrazione agevoli lo svolgimento di attività di informazione e formazione a beneficio dei dirigenti degli Uffici e momenti periodici di confronto interno anche con i dipendenti: tanto potrà raggiungersi solo nel momento in cui l'azione dei Comitati unici non sia considerata meramente attività " *a latere* " delle attività obbligatorie ed istituzionali ma sia al contrario percepita quale azione fondamentale di miglioramento della attività complessiva dell'Ente.

E' certamente un dato di fatto ormai consolidato che un Ente dotato di massima trasparenza nel suo operato complessivo e in particolare nelle tematiche di gestione del personale secondo criteri di correttezza e parità di trattamento migliora le motivazioni ed il senso di appartenenza dei dipendenti all'organizzazione con riflessi positivi sullo stato di salute e benessere sia individuale che dell'organizzazione nel suo complesso.

PARTE SECONDA

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG ARPAB ha sede presso la sede legale dell'Agenzia

Via della Fisica 18 c/d

85100 Potenza

Riferimenti per contatti : segreteria amministrativa sig.ra Serena Bengiovanni

Indirizzo email cug@arpab.it

Presidente e componente effettiva : Beatrice Rossi

Qualifica dirigente ruolo Amministrativo

Vice Presidente e componente effettivo : Francesco D'Avino

Collaboratore tecnico professionale

Regolamento di funzionamento del CUG consultabile sul sito istituzionale
www.arpab.it/amministrazione trasparente /atti generali

Pagina informativa a cura del CUG www.arpab.it nella home page a sinistra e'
consultabile uno spazio virtuale dedicato alle attività del Comitato,
all'aggiornamento delle normative in materia e con apposito link al Sito della
Consigliera regionale di parità della Basilicata.

Componente effettivo	Component e supplente	Designazione di parte sindacale/ Amministrazione	Recapito telefonico	Contatto email
Mario De Michele	-	Sindacato FSI	0971.656308	mario.demichele@arpab.it
D'Avino Francesco Componente effettivo con funzione di Vice Presidente	Marino Rocco	Sindacato UIL	0971.656236	francescodavino@arpab.it
Sabia Mariella	-	Sindacato CGIL	0971.656308	domenica.sabia@arpab.it
Nasca Maria	Marcone Lucia	Sindacato CISL	0971.656200	maria.nasca@arpab.it
Crisci Anna Maria		Amministrazione	0971.656237	anna.crisci@arpab.it
Vaccaro Maria Pia		Amministrazione	0971.656213	maria.vaccaro@arpab.it
Bengiovanni Serena		Amministrazione	0835.225410	serena.bengiovanni@arpab.it
Beatrice Rossi	Nomina dell'Ammini		0971.656248	beatrice.rossi@arpab.it

Componente	strazione			
effettivo con				
funzioni di				
Presidente				

Totale componenti effettivi: 8 di cui 2 uomini

Totale componenti supplenti di parte sindacale: 2 di cui 1 uomo ed 1 donna

Totale componenti supplenti designati dall'Amministrazione: nessuno

Come può notarsi il Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia ha lavorato con un numero di componenti limitato alla designazione (per la quasi totalità) di componenti titolari : è auspicabile per il più efficace svolgimento delle azioni ed i compiti dello stesso procedere a designazioni anche di componenti supplenti che rendano maggiormente "stabile e costante" l'attività dell'organismo medesimo

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di garanzia ARPAB non ha allo stato a disposizione una dotazione di budget.

Non è stato individuato uno spazio dedicato alle riunioni del Comitato sebbene non ci siano state da parte dell'Amministrazione impedimenti al regolare svolgimento delle riunioni ed al periodico aggiornamento della pagina informativa a cura del CUG.

Con la dislocazione della sede amministrativa in una sede decentrata vicina alla sede legale di via della fisica 18 c/d, la Presidente del CUG è stata necessitata alla

convocazione presso tale sede; tuttavia la predetta dislocazione “fisicamente separata” dalla sede legale nella quale opera la maggioranza dei dipendenti dell’Agenzia ha inevitabilmente determinato maggiori criticità ed una *sorta di sentimento di segregazione e di non partecipazione attiva alla vita dell’Amministrazione.*

Il clima tuttavia di positiva condivisione reciproca ed appartenenza dell’intero Comitato ha determinato l’instaurarsi di rapporti proficui e di collaborazione anche con le Rappresentanze sindacali aziendali interne di cui il CUG è già portavoce in considerazione della sua composizione paritetica.

E’ auspicabile per il prosieguo :

- la **dotazione di un budget annuale di risorse** da destinarsi a specifiche attività formative ed informative interne ed esterne (es. eventi formativi con Consigliera e/o esperti del settore).
- la **possibilità di uno “spazio fisico” anche a mezzo bacheche**, che renda conoscibile alla generalità dei dipendenti la presenza effettiva del CUG e della sua azione.
- la possibilità che i componenti possano riunirsi al di fuori del normale orario settimanale di servizio con riconoscimento di ore aggiuntive per le attività dedicate al Comitato stante la loro **qualificazione ex lege di attività di istituto**

Una tale “*visibilità*” consentirebbe il generalizzato riconoscimento del Comitato unico di garanzia quale organismo stabilmente costituito per i temi di pertinenza che costituiscono temi fondanti in ordine alla gestione delle risorse umane di ciascun Ente : il patrimonio umano è il valore primario di ogni organizzazione e quanto più elevato è il “livello di salute e benessere” del personale tanto più efficace ed efficiente sarà il livello di assolvimento dei compiti istituzionali in capo a ciascuna PA

B. ATTIVITA'

La disamina delle attività che seguono costituisce il riepilogo annuale delle attività del CUG ARPAB in un'ottica anche di sintesi sul raggiungimento complessivo delle misure proposte ed attuate che hanno orientato in via prioritaria l'azione del Comitato unico in questi anni, svolte secondo l'indirizzo ed in sinergia con l'Ufficio regionale della Consigliera di parità-

Vale la pena qui rimarcare che il CUG ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** secondo la normativa cogente e che tali compiti devono svilupparsi in sinergia ed in collaborazione con il datore di lavoro, ma con "separazione" degli ambiti di reciproca pertinenza. Tanto in considerazione del *ruolo terzo* dell'organismo a presidio e garanzia della valorizzazione all'interno dell'organizzazione delle tematiche di pari opportunità.

Di seguito si dettagliano le attività del Comitato Unico di Garanzia :

a) In ordine ai POTERI PROPOSITIVI:

- Elaborazione ed aggiornamento costante delle pagine informative del CUG con link di collegamento al sito dell'Ufficio della Consigliera;
- Elaborazione in sinergia con L'Ufficio Regionale della Consigliera del Progetto di lavoro agile a beneficio dei dipendenti;
- Partecipazione alla Rete Regionale degli organismi paritari - Progetto dell'Ufficio di parità regionale;

- Diffusione delle informazioni sulla fruizione dei congedi parentali a favore di genitori padri:
- Specifici interventi e comunicazioni in materia di utilizzo del linguaggio amministrativo di genere nei documenti dell'Amministrazione;
- Proposta di adozione del Regolamento delle ferie solidali;
- Regolamento sullo smart working - Accordo individuale di smart working in collaborazione con L'Ufficio di parità Regionale
- Diffusione interna delle iniziative dell'Ufficio della Consigliera
- Pubblicazione sul sito e sensibilizzazione interna del "Vademecum sulle discriminazioni di genere sul posto di lavoro"

B) In ordine ai POTERI CONSULTIVI

Azioni di ascolto situazioni di disagio dipendenti

Attività in relazione con l'Amministrazione in ordine Relazioni sulla programmazione del Piano della Performance e della Relazione Annuale

C) In ordine ai POTERI DI VERIFICA :

Procedure connesse allo stato di monitoraggio del Piano di Azioni positive

Monitoraggio della composizione delle commissioni in ottemperanza alla partecipazione della componente femminile

Monitoraggio e verifica della piena attuazione degli strumenti di congedo parentale

PARTE SECONDA

SEZIONE 1.

Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO: Contratto autonomo professionale– Organi di vertici alla data del 31.12.2020.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Lavoro autonomo professionale ex art. 2222 c.c.			1							
DIRETTORE GENERALE			1							
DIRETTORE T-S					1					
Totale personale			1		1					
% sul personale complessivo			50%		50%					

TABELLA 1.2. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO: CCNL Dirigenza Sanitaria e PTA – Personale dirigenziale alla data del 31.12.2020.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigente di ruolo con incarico Struttura Semplice					2					2
Dirigente di ruolo con incarico Alta Specializzazione										1
Dirigente di ruolo con incarico professionale									2	
Dirigenti non di ruolo con incarico professionale				1					1	

Totale personale				1	2				3	3
% sul personale complessivo				11,11%	22,22%				33,33%	33,33%

TABELLA 1.2. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO: CCNL Comparto Sanità – Personale non dirigenziale alla data del 31.12.2020.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Collaboratore Tecnico cat. DS			2					1		
Collaboratore Amministrativo cat. DS									1	
Collaboratore Tecnico cat. D			3	12				10	9	2
Collaboratore Amministrativo cat. D		2	3	1	3		1	4	1	
Collaboratore Sanitario cat. D				2	6				1	4
Assistente Tecnico cat. C			6	2	1			2	1	
Assistente Amministrativo cat. C							1	1	1	
Operatore Tecnico Specializzato cat. BS				1						
Coadiutore Amministrativo cat. B				1	1				2	1
Operatore Tecnico cat. B			1	3	1				2	2
Totale personale		2	15	22	12		2	18	18	9
% sul personale complessivo		2,06 %	15,46 %	21,64 %	12,37 %		2,06 %	18,55 %	18,55 %	9,27 %

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		2	15	22	12	51	51,54%		2	17	18	9	46	47,42%
Part Time >50%										1			1	1,03%
Part Time <50%														
Totale		2	15	22	12	51	51,54%		2	18	18	9	47	48,45%
Totale %		2,06%	15,46%	21,64%	12,37 %	51,54 %			2,06%	18,55%	18,55 %	9,27%	48,45 %	48,45%

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incaricato di Funzione	1	25%	3	75%	4	100%
Totale personale	1	25%	3	75%	4	100%
% sul personale complessivo	25%	25%	75%	75%	100%	100%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

AL 31.12.2020

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		3	17	12	3	35	34,65%		3	17	12	4	36	35,64%
Tra 3 e 5 anni		2		1	1	4	3,96%			1	1	2	4	3,96%
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			1	4	8	13	12,87%				3	5	8	7,92%
Totale		6	18	17	12	53	52,47%		3	18	16	11	48	47,52%
Totale %														

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

ORGANI DI VERTICE ANNO 2020

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Lavoro autonomo professionale ex art. 2222 c.c.				
DIRETTORE GENERALE	32.352,24		-	
DIRETTORE TECNICO -	14.145,68	2.911,61	-11.234,07	-65,86%
DIRETTORE AMMINISTRATIVO*	5.612,34	5.064,57	-547,77	-5,13%
Totale personale	3	2	5	100,00%
% sul personale complessivo	60%	40%	100%	

*Va precisato che la legge Regione Basilicata n.1/2020 ha soppresso la figura del Direttore Amministrativo

PERSONALE DIRIGENZIALE anno 2020

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
CCNL Dirigenza Sanitaria e PTA	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenza Medica -Sanitaria	53.086,60	37.386,15	-15.700,45	-17,35%
Dirigenza PTA	34.762,01	30.083,81	-4.678,20	-7,21%
Totale personale	3	6	9	100,00%
% sul personale complessivo	33,33%	66,66%	100%	

PERSONALE NON DIRIGENZIALE anno 2020

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
CCNL Comparto Sanità	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Collaboratore Tecnico cat. DS	25.001,92		-	
Collaboratore Amm.vo cat. DS		25.928,04	-	
Collaboratore Tecnico cat. D	25.055,23	21.911,86	-3.143,37	
Collaboratore Amm.vo cat. D	21.875,82	17.982,17	-3.893,65	
Collaboratore Sanitario cat. D	23.993,36	21.589,38	-2.403,98	
Assistente Tecnico cat. C	21.658,40 €	21.567,70 €	-90,70	
Assistente Amministrativo cat. C		20.648,71 €	-	
Operatore Tecnico Specializzato	20.096,04		-	
Coadiutore Amministrativo cat. B	18.022,87 €	17.740,12 €	-282,75	
Operatore Tecnico cat. B	18.751,44 €	14.963,59 €	-3.787,85	
Totale personale	50	47	97	100,00%
% sul personale complessivo	51,54%	48,45%	100%	

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	4	4,44%	5	5,55%	9	100%
Master di I livello						
Master di II livello	1	11,11%	-	0,00%	1	11,11%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	4,44%	5	5,55%	9	100,00%
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	6	4,08%	2	1,36%	8	5,44%
Diploma di scuola superiore	35	23,80%	14	9,52%	49	3,33%
Laurea						
Laurea magistrale	35	23,80%	45	30,61%	80	54,42%
Master	3	2,04%	3	2,04%	6	4,08%
Dottorato di ricerca	6	4,08%	7	4,76%	13	8,84%
Totale personale	76	51,70%	71	48,29%	147	
% sul personale complessivo	76	51,70%	71	48,29%	147	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione Scorrimento graduatoria di concorso	2	3,33%	1	16,66%	3	50%	D
Commissione PEO 2020	2	3,33%	1	16,66%	3	50%	U
Totale personale	4	66,66%	2	33,33%	6	100,00%	

% sul personale	4	66,66%	2	33,33%	6	100,00%	
-----------------	---	--------	---	--------	---	---------	--

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta										1			1	1,03%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile**	/	2 su 3	14 su 20	14 su 20	6 su 15	36 su 58		62,1%	3 su 3	15 su 17	14 su 21	6 su 11	38 su 52	73,1%
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale										1			1	1,03%
Totale %										1,03%			1,03%	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell’anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

** il dato sul lavoro agile è organizzato con n. dipendenti fruitori/n. dipendenti in totale al fine di dare la massima evidenza e tracciabilità dell’istituto

Cfr ADOZIONE POLA dell’Agenzia

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	174	54,04%	148	45,96%	322	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	0	0%	235	100%	235	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	25	78,12%	7	21,88%	32	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	8	9,88%	73	90,12%	81	100%
Totale	207	30,90%	463	69,10%	670	100%
% sul personale						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria in materia di sicurezza In materia di anticorruzione e legge n.190)						10				10			20	50*
Aggiornamento professionale				10		10	33%			10	10		20	66%
Competenze manageriali/Relazionali Formazione su lavoro agile e digitalizzazione				5	5						10			
Tematiche CUG*														100%
Violenza di genere														

Formazione *obbligatoria privacy							100 % del pers onal e							100% del perso nale
Totale ore														
Totale ore %														

***Stante la particolare situazione che ha caratterizzato l'annualità 2020 e la situazione di emergenza Sanitaria le attività formative sono state erogate in modalità "a distanza" con implementazione della trasversalità- laddove possibile - a tutto il personale agenziale**

Inoltre è stata "sbloccata" la partecipazione dell'ARPAB alle attività formative erogate da INPS –VALORE PA

Alla data di elaborazione della presente Relazione sono in corso di svolgimento le attività formative con il sistema Agenziale - ASSOARPA

La partecipazione ai progetti promossi dall'Ufficio della Consigliera regionale di parità ha determinato la possibilità di partecipazione ai componenti del CUG delle Tematiche di afferenza

Proposte di miglioramento

Di seguito le proposte di miglioramento considerate essenziali e per le quali il Comitato Unico di garanzia si rende disponibile a supportare l'Amministrazione

- ✓ Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- ✓ Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.) ed approfondimento delle tematiche di "inclusione" nel luogo di lavoro per i dipendenti in condizione di disagio o fragilità
- ✓ Analisi di impatto sul lavoro agile : somministrazioni di questionari e attività di ascolto
- ✓ Attuazione e definizione concertata del Piano Organizzativo di Lavoro Agile.