

Parte seconda

Le schede delle azioni positive del Piano triennale dell'Agenzia delle Entrate

Periodo 2020-2022

A. BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE E SICUREZZA

AZIONI	OBIETTIVI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2020	2021	2022
A.1 Proseguire le iniziative del progetto "AgE"	<ul style="list-style-type: none"> - valorizzare le abilità del personale over 55, creando sinergie intergenerazionali con effetti benefici sul clima interno; - favorire un cambiamento culturale nei confronti dell'avanzamento dell'età dei dipendenti 	Comitato Unico di Garanzia, Direzioni centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	<ul style="list-style-type: none"> - iniziative di sensibilizzazione; - numero dei tutor over 55; - numero dei discenti over 55; - numero di iniziative specifiche di tutela della salute (es. screening) 	campagne di sensibilizzazione ai vertici dell'Agenzia e ai responsabili del personale; monitoraggio dei tutor over 55; iniziative di tutela della salute e del benessere dedicate al personale over 55	prosecuzione delle campagne di sensibilizzazione; incremento del numero dei tutor over 55; verifica della partecipazione dei discenti over 55; iniziative di tutela della salute e del benessere dedicate al personale over 55	prosecuzione delle campagne di sensibilizzazione; incremento del numero dei tutor over 55; verifica della partecipazione dei discenti over 55; iniziative di tutela della salute e del benessere dedicate al personale over 55
A.2 Effettuare la valutazione del rischio tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità	<ul style="list-style-type: none"> - migliorare il monitoraggio e la raccolta di dati/informazioni sulla salute e sicurezza in ottica di genere, età e disabilità, favorendo il riconoscimento e la comprensione dei problemi e dei rischi che affrontano, anche in modo diverso, le donne e gli uomini sul posto di lavoro; - intervenire in modo mirato per eliminare eventuali fattori di vulnerabilità di gruppi di persone e fattori di esposizione ai rischi, non evidenti attraverso una analisi di tipo neutro; - promuovere una cultura aziendale ove le discriminazioni, di genere e non solo, comprese le molestie sessuali, siano bandite come fonte di rischio per la salute individuale e organizzativa; - favorire l'adozione di politiche mirate a un miglior equilibrio tra tempi e carichi nella vita privata e lavorativa 	Direzione centrale Amministrazione, pianificazione e logistica, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	- numero dei Documenti di Valutazione dei Rischi aggiornati in conformità	40%	80%	100%
A.3 Promuovere iniziative di prevenzione e screening medici (anche in ambito lavorativo) gratuiti oppure a costi agevolati, nonché stipulare convenzioni con enti e presidi medico-sanitari	<ul style="list-style-type: none"> - salvaguardare lo stato di salute del personale; - promuovere l'adozione di stili di vita e di alimentazione corretti, anche con particolare attenzione al tema dell'invecchiamento attivo della popolazione lavorativa; - sviluppare il senso di appartenenza a una amministrazione attenta alla salute del proprio personale 	Direzioni centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	<ul style="list-style-type: none"> - iniziative o documenti informativi realizzati; - convenzioni; - iniziative realizzate in tema di screening medici 	ogni anno	ogni anno	ogni anno
A.4 Promuovere iniziative di ascolto del personale	<ul style="list-style-type: none"> - monitorare la salute organizzativa, accrescere la motivazione del personale, incrementare la possibilità di un'assegnazione lavorativa coerente con l'excurus professionale e le aspettative dei dipendenti; - evidenziare eventuali criticità 	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali	- iniziative effettuate o progetti realizzati	progetto sull'identità e i valori organizzativi, avviato nel 2019 dall'Ufficio Comunicazione interna della Direzione centrale Risorse Umane e organizzazione	progetto sull'identità e i valori organizzativi, avviato nel 2019 dall'Ufficio Comunicazione interna della Direzione centrale Risorse Umane e organizzazione;	iniziative di ascolto organizzativo per specifici target di personale (nuovi assunti, neo titolari di incarichi)

A.5	Implementare le azioni di mobility management	<ul style="list-style-type: none"> - incentivare l'uso del trasporto pubblico locale e la mobilità dolce e non inquinante; - supportare il cambiamento nelle abitudini di spostamento verso l'utilizzo di mezzi ecologici; - promuovere l'intermodalità per il raggiungimento del luogo di lavoro; - favorire la condivisione del mezzo di trasporto; - ridurre l'inquinamento ambientale dovuto agli spostamenti casa-lavoro 	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione Direzione centrale Amministrazione, pianificazione e logistica, Direzione centrale Tecnologie e innovazione, Direzioni regionali, Mobility Manager	<ul style="list-style-type: none"> - rilevazioni e indagini statistiche sui mezzi di trasporto utilizzati dal personale; - articoli e iniziative di sensibilizzazione sul tema; - numero di azioni concrete realizzate a supporto della mobilità sostenibile; - rilevazione delle variazioni nelle abitudini di spostamento casa-lavoro verso modalità più sostenibili 	ogni anno	ogni anno	ogni anno
A.6	Realizzare interventi in-formativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> - migliorare i rapporti di lavoro improntandoli al rispetto delle persone; - prevenire situazioni di conflitto e/o disagio nel contesto lavorativo 	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali, Comitato Unico di Garanzia	<ul style="list-style-type: none"> - moduli formativi - interventi realizzati 	ogni anno	ogni anno	ogni anno
A.7	Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere	<ul style="list-style-type: none"> - diffondere valori ispirati alla tutela dei diritti delle persone Favorire cambiamenti nei comportamenti socio-culturali per prevenire ogni forma di violenza o di molestia sulle donne e sugli uomini 	Comitato Unico di Garanzia, Consigliere/i di fiducia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni centrali, Direzioni regionali	<ul style="list-style-type: none"> - iniziative informative - interventi o articoli realizzati 	ogni anno	ogni anno	ogni anno
A.8	Monitorare i defibrillatori installati e implementare le dotazioni esistenti	<ul style="list-style-type: none"> - diffondere e facilitare l'utilizzo dei defibrillatori semiautomatici nelle sedi dell'Agenzia con più dipendenti e con maggiore afflusso di utenza; - effettuare corsi di primo soccorso che insegnino il corretto uso di tali apparecchi, a tutela della salute dei dipendenti e degli utenti 	Direzione centrale Amministrazione, pianificazione e logistica Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali	<ul style="list-style-type: none"> - analisi dotazioni esistenti e fabbisogni; - numero defibrillatori semiautomatici acquistati; - numero operatori interni formati ex novo; - numero operatori interni già formati per i quali si è proceduto all'aggiornamento formativo (ogni 24 mesi) 	monitoraggio della situazione esistente; analisi fabbisogni; implementazione delle dotazioni; formazione del personale	implementazione delle dotazioni; formazione del personale	implementazione delle dotazioni; formazione del personale
A.9	Realizzare campagne di sensibilizzazione "plastic free"	<ul style="list-style-type: none"> - sensibilizzazione alla riduzione dell'uso della plastica con attività di comunicazione e informazione sui rischi per l'ambiente e per la salute anche con lo scopo di stimolare il senso civico, suggerendo la scelta di materiali e prodotti alternativi e l'importanza della raccolta differenziata 	Direzioni centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	<ul style="list-style-type: none"> - iniziative di informazione e sensibilizzazione; - effettuazione della raccolta differenziata; - fornitura di borracce, distributori di acqua alla spina; - uso di cancelleria in materiale riciclato; - sostituzione nei distributori automatici di bicchieri, palette o cucchiaini in materiale compostabile 	ogni anno	ogni anno	ogni anno

B. CODICE DI CONDOTTA E CONSIGLIERI DI FIDUCIA

AZIONI	OBIETTIVI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2020	2021	2022
B.1 Aggiornare il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità delle persone adottato dall'Agenzia per tener conto: - dell'evoluzione della normativa e giurisprudenza, anche comunitaria, sui temi di riferimento; - dell'esperienza maturata in questi anni dalle/i Consigliere/i di fiducia che operano in Agenzia; - delle prassi più consolidate in materia	- avere a disposizione uno strumento più aggiornato ed efficace per la tutela della dignità e della parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Consigliere/i di fiducia	- modifica del codice	avvio dei lavori e aggiornamento del Codice	—	—
B.2 Selezionare il personale idoneo a ricoprire l'incarico di Consigliere/e di fiducia, previsto nel Codice di condotta, a seguito della scadenza dei precedenti incarichi affidati	- individuare le figure in possesso delle competenze, delle attitudini e dei requisiti richiesti dal corretto svolgimento del ruolo al fine della prevenzione, all'ascolto, alla consulenza e alla gestione delle situazioni critiche segnalate dal personale, nella sfera di azione indicata dal Codice di condotta	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione	- individuazione e nomina delle/dei Consigliere/i di fiducia	progettazione, pubblicazione e svolgimento della procedura selettiva interna; nomina delle/dei Consigliere/i di fiducia	—	—
B.3 Progettare e realizzare un percorso formativo per le Consigliere e i Consiglieri di fiducia dell'Agenzia e per le/i componenti del CUG	- accrescere le competenze specifiche delle/i Consigliere/i di fiducia e delle/dei componenti del CUG per consentire il più corretto ed efficace svolgimento dell'incarico; - rafforzare sinergie tra i due organismi	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione	- programmazione e realizzazione del corso	programmazione del percorso formativo	erogazione del corso	—

C. PARI OPPORTUNITÀ, PARITÀ DI GENERE, PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

AZIONI	OBIETTIVI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2020	2021	2022
C.1 Effettuare annualmente statistiche di genere e generazionali	- diffondere la cultura delle rilevazioni e indagini statistiche sul personale in ottica di genere e di età al fine di conoscere la situazione di fatto dell'organizzazione anche al fine di individuare gli ambiti di intervento prioritari per la progettazione di azioni positive	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali	- studi e analisi effettuati	ogni anno	ogni anno	ogni anno
C.2 Facilitare l'inserimento dei colleghi assunti tra i lavoratori diversamente abili	- garantire un inserimento lavorativo protetto; - valorizzare le competenze professionali acquisite dal personale diversamente abile prima dell'ingresso in Agenzia; - far acquisire le competenze e conoscenze tecniche di base; - armonizzare il loro inserimento in gruppi di lavoro pre-esistenti; - adottare modalità formative coerenti con le specifiche disabilità	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni Regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	- iniziative o progetti realizzati; - dotazione di strumentazione specifica	ogni anno	ogni anno	ogni anno
C.3 Promuovere un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere, sia tramite l'adozione di Linee guida (quale pratico vademecum a disposizione delle varie strutture), sia attraverso campagne di sensibilizzazione	Sensibilizzare il personale all'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere Promuovere la cultura della parità e della valorizzazione delle differenze per una società più equa ed inclusiva	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Ufficio Comunicazione e stampa Direzioni regionali Direzioni provinciali e altri uffici periferici Consigliere/i di fiducia	- documenti, articoli, studi, moduli formativi e iniziative di sensibilizzazione poste in essere	elaborazione delle Linee guida dell'Agenzia per un uso del linguaggio attento alle differenze di genere e avvio di una campagna informativa e di sensibilizzazione	proseguimento della campagna informativa e di sensibilizzazione	analisi a campione dei documenti prodotti dall'Agenzia all'esito della campagna di sensibilizzazione per verificare l'acquisizione dei principi diffusi

D. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

AZIONI	OBIETTIVI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET		
				2020	2021	2022
D.1 Monitorare gli strumenti flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e supportare il personale che lavora a distanza	<ul style="list-style-type: none"> - acquisire dati organici e comparabili sullo svolgimento delle diverse attività in telelavoro; - valutare l'impatto e le potenzialità di sviluppo del telelavoro; - completare l'analisi dei progetti di co-working già attivati sperimentalmente a livello regionale e definire la cornice regolativa del Co-working a livello nazionale (Linee Guida) tramite confronto con le OO.SS.; - effettuare un sondaggio sull'andamento dell'home working attivato per motivi emergenziali (c.d. smart working covid-19); - supportare il personale in home working per il più corretto e sereno svolgimento dell'attività lavorativa a distanza ; - favorire la conciliazione delle esigenze personali e familiari delle persone e quelle organizzative, in un'ottica di maggiore estensione degli strumenti di flessibilità; - promuovere relazioni professionali fondate sulla fiducia e sulla gestione intelligente del lavoro; - sperimentare modalità di lavoro meno impattanti sul piano ambientale; - attrarre e trattenere i talenti 	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni regionali	<ul style="list-style-type: none"> - studi e analisi effettuati; - iniziative di supporto al personale in home working; - Linee guida sul co-working. 	<ul style="list-style-type: none"> - analisi del telelavoro: elaborazione di reportistica; - analisi comparata dei progetti di co-working avviati sperimentalmente e confronto con le OO.SS. sulla cornice regolativa nazionale; - effettuazione del sondaggio sull'andamento dell'home working; - iniziative di supporto al personale in home working. 	Elaborazione delle Linee guida nazionali sul co-working	-
D.2 Facilitare la diffusione di progetti di comunicazione interna per supportare il personale assente dal servizio per lunghi periodi	<ul style="list-style-type: none"> - favorire il reinserimento e la ripresa dell'attività lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal servizio per lunghi periodi, in quanto colpiti da malattie o infortuni gravi, o a seguito di congedo di maternità, paternità, parentale o per l'assistenza a disabili gravi; - minimizzare la possibile insorgenza di condizioni di stress lavoro-correlato del personale che rientra in servizio dopo lunghe assenze; - migliorare la percezione organizzativa delle lunghe assenze e le relazioni tra il personale coinvolto; - non interrompere percorsi di carriera 	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni centrali, Direzioni regionali	<ul style="list-style-type: none"> - numero delle Direzioni centrali e regionali aderenti all'iniziativa 	ogni anno	ogni anno	ogni anno
D.3 Favorire l'adozione dell'orario flessibile individuale e dell'orario multiperiodale per i lavoratori con particolari esigenze personali e familiari	<ul style="list-style-type: none"> - favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; - giungere a un cambiamento culturale nei confronti dei due istituti contrattuali 	Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Direzioni centrali, Direzioni regionali, Direzioni provinciali e altri uffici periferici	<ul style="list-style-type: none"> - numero degli orari flessibili adottati e loro percentuale di incremento; - monitoraggio delle esperienze di orario multiperiodale attivate nelle strutture dell'Agenzia; - individuazione di una cornice di riferimento per la diffusione, su base volontaria, dell'istituto 	<ul style="list-style-type: none"> - monitoraggio del numero degli orari flessibili individuali. 	<ul style="list-style-type: none"> - attivazione di un tavolo di confronto nazionale per individuare la cornice di riferimento per l'adozione dell'orario multiperiodale; - incremento degli orari flessibili individuali; - monitoraggio degli orari multiperiodali adottati. 	<ul style="list-style-type: none"> - monitoraggio delle persone coinvolte negli orari flessibili e multiperiodali e delle richieste pervenute

E. PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG

AZIONI	OBIETTIVI	SOGETTI COINVOLTI	INDICATORI	TARGET			
				2020	2021	2022	
E.1	Implementare la sezione dedicata al CUG nei siti <i>Internet</i> e <i>Intranet</i> dell'Agenzia.	- diffondere la cultura di genere; - valorizzare le migliori pratiche e le iniziative in materia di benessere organizzativo, contrasto alle violenze sui luoghi di lavoro, di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutela della salute o comunque orientate a incrementare il benessere di chi lavora	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Ufficio Comunicazione e stampa Direzioni regionali	- aggiornamento dei Siti	ogni anno	ogni anno	ogni anno
E.2	Promuovere la partecipazione di almeno un componente del CUG ai convegni, incontri e seminari organizzati dalle strutture dell'Agenzia sui temi di competenza dell'Organismo	- rafforzare il ruolo del CUG; - favorire sinergie tra il CUG e le strutture dell'Agenzia; - contribuire alla diffusione dei valori di cui il CUG è portatore	Direzioni centrali, Direzioni regionali	- partecipazione di componenti del CUG a convegni e seminari	ogni anno	ogni anno	ogni anno
E.3	Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni, come la Consigliera Nazionale di Parità	- rafforzare il ruolo del CUG nel promuovere la salute organizzativa, favorendo collaborazioni del Comitato con organismi esterni per uno scambio di idee, competenze e buone prassi e la realizzazione di iniziative comuni	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione	- partecipazione di componenti del CUG alle riunioni e alle attività della rete nazionale dei CUG; - diffusione delle iniziative promosse dalla rete tramite articoli o post sul sito intranet; - collaborazioni del CUG con la Consigliera Nazionale di Parità o altri soggetti nazionali deputati alla promozione delle pari opportunità	ogni anno	ogni anno	ogni anno
E.4	Istituire il Nucleo di ascolto organizzato per rafforzare il ruolo del CUG di "sensore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione	- rafforzare le funzioni di verifica del CUG in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, valorizzando il suo ruolo di "sensore" di situazioni di malessere all'interno dell'amministrazione	Comitato Unico di Garanzia, Direzione centrale Risorse umane e organizzazione, Consigliere/i di fiducia	- istituzione del Nucleo di ascolto organizzato - numero di incontri di approfondimento del ruolo del Nucleo di ascolto organizzato	- studio e definizione del ruolo del Nucleo di ascolto organizzato	- atto istitutivo del Nucleo di ascolto organizzato	-