



**DECRETO
DEL DIRETTORE GENERALE**

n. 8 del 22/02/2021

Oggetto: Piano triennale Azioni Positive 2021-2023 per il personale dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria. Adozione.

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto e la conseguente proposta ivi contenuta;

PRESO ATTO, ai sensi del regolamento di organizzazione di questa Agenzia:

- a) del parere di regolarità tecnico-amministrativa espresso dal Responsabile del procedimento;
- b) del parere di regolarità contabile espresso dal Dirigente del Servizio;
- c) del parere di legittimità espresso dal Dirigente del Servizio;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e i successivi regolamenti di organizzazione, attuativi della stessa;

VISTA la legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni;

VISTA la Legge Regionale 16 settembre 2011, n. 8;

VISTA la Legge Regionale 28 marzo 2006, n. 6;

VISTO il D.P.G.R. n. 9 del 13/03/2019 con il quale è stato nominato il Direttore Generale dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADISU) per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 21 marzo 2019;

VISTO il decreto del Direttore Generale n. 110 del 28/12/2020 di adozione del Bilancio di previsione dell'Agenzia 2021-2023;

VISTA la Legge Regionale 29 dicembre 2020, n. 14;

VISTA la Determinazione Dirigenziale n. 11 del 12/01/2021;

VISTA la Legge Regionale 28 febbraio 2000, n. 13;

VISTO il regolamento interno dell'Agenzia vigente;

VISTO il decreto legislativo del 23 giugno 2011, n. 118 e sue successive modifiche ed integrazioni;

PREMESSO che la parità e le pari opportunità costituiscono un principio fondamentale del diritto comunitario, della Costituzione italiana nonché dello Statuto della Regione Umbria;

PREMESSO che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Carta di Nizza 2000) promuove la pratica delle Azioni Positive;

VISTI:

- il D.Lgs n. 151 del 26/03/2001 recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"
- il D.Lgs n. 165 del 30/03/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni";

- il D.Lgs n. 198 del 11/04/2006 recante *“Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”* che, dopo aver individuato all'art. 42 gli obiettivi specifici cui mirare le azioni positive, all'art. 48 dispone l'obbligo per le P.A. di pianificare le iniziative da adottare per promuovere le pari opportunità nel contesto lavorativo predisponendo atti di indirizzo triennali denominati *“Piani di Azioni Positive”* volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs n. 215 e 216 del 09/07/2003 recante *“Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persona e indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica”* e *Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materiali occupazione e di condizioni di lavoro”*
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che prevede le linee guida da seguire per gli Stati membri, con l'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne, nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori della stessa direttiva;
- il D.Lgs. n. 5 del 25/01/2010 con il quale è stata data attuazione in Italia alla suddetta Direttiva UE;
- la Direttiva del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 relativa alle misure per attuare parità e pari opportunità nella P.A.;
- il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produzione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, che ha previsto, tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle P.A.;
- la legge n. 183 del 4 novembre 2010 recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;
- il D.Lgs. n. 119 del 18 luglio 2011 recante *“Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”*;
- la legge n. 215 del 23 novembre 2012 recante *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*;
- il D.L. n. 93 del 14 agosto 2013 convertito nella legge n. 119 del 15 ottobre 2013 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- il decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;
- il D.Lgs. n. 80 del 15/06/2015 recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- il D.Lgs. n. 151 del 14/09/2015 *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”, in attuazione della legge n. 183 del 10 dicembre 2014*. In particolare il Capo II, Titolo II.;
- la legge n. 124 del 7 agosto 2015 recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e in particolare l'art. 14 concernente *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 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”;
- la direttiva 23 maggio 2007, recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità;
- la direttiva 4 marzo 2011, recante “*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*”;
- la direttiva 26 giugno 2019, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 con lo scopo di fornire linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità;

VISTO il Decreto dell'Amministratore Unico n. 50 del 17/07/2013 con cui, tra l'altro, è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia ADiSU e nel quale si stabilisce che tra i compiti propositivi del CUG vi è l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;

RICHIAMATO il Decreto del Commissario straordinario n. 15 del 12/03/2019 con cui è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 57 del Dlgs 165/2001;

RICHIAMATO il proprio Decreto n. 93 del 18/11/2020 “*Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022. Adozione*”;

RICHIAMATO il proprio Decreto n. 1 del 08/01/2021 recante “*Preadozione dello schema di Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria adeguato alle Linee guida ANAC approvate con Delibera n. 177/2020*”;

RICHIAMATO il proprio Decreto n. 11 del 31/01/2020 recante “*Adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2022 dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria*”;

RICHIAMATO il proprio Decreto n. 12 del 03/02/2020 con il quale è stato adottato il “*Piano della Performance 2020-2022*”, in seguito rimodulato con Decreto n. 73 del 09/09/2020 in considerazione del mutamento delle condizioni generali causato dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, che ha reso necessari alcuni cambiamenti nella gestione e nella erogazione dei servizi che l'Agenzia fornisce agli studenti universitari;

RICHIAMATO il proprio Decreto n. 87 del 29/10/2020 con cui è stato adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ADiSU (già preadottato con Decreto n. 7/2020), sulla base degli obiettivi, degli indicatori e degli standard di riferimento in materia di valutazione e misurazione della performance secondo quanto disposto nel D.lgs. n. 150/2009 e nelle linee guida regionali, al fine di rendere la valutazione della performance più coerente con la *mission* dell'Agenzia, ispirandosi al principio della trasparenza da una parte e della *accountability* dall'altra;

RICHIAMATO il proprio Decreto n. 10 del 31/01/2020 relativo all'adozione del “*Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021 per il personale dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria*”;

PRESO ATTO del monitoraggio svolto in itinere delle attività volte a favorire le azioni descritte nel PAP e di quanto espresso dal Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia;

RICHIAMATA la nota prot. n. 6489/20 del 26/06/2020 con cui l'Agenzia ha trasmesso l'Allegato n. 1 al Dipartimento della Funzione pubblica e delle Pari opportunità, in ottemperanza a quanto stabilito dalla direttiva n. 2/2019;

CONSIDERATO che l'attività dell'Agenzia è tuttora fortemente condizionata dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 e da tutti i provvedimenti normativi e di prassi che hanno disciplinato le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa negli uffici pubblici;

VISTO il Decreto n. 26 del 17/03/2020 con cui è stata approvata la “*Direttiva per l'attuazione del lavoro agile straordinario in modalità semplificata*”, contenente le indicazioni regolamentari ai fini della attuazione della misura straordinaria a cui ha fatto seguito la determinazione dirigenziale n. 210 del 18/03/2020 che lo ha disciplinato nel dettaglio;

CONSIDERATO che nel periodo 19 marzo - 29 maggio 2020 la percentuale media di giorni in smart

working rilevata nell' Agenzia è stata pari al 78,20% e che successivamente l' Agenzia ha ampliato il novero delle attività da rendere in presenza applicando il lavoro agile ad almeno il 50 per cento del personale a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente in ottemperanza alle previsioni del Ministro della Pubblica amministrazione;

DATO ATTO che alla luce di una gestione sempre più partecipativa si è proceduto alla rilevazione del grado di soddisfazione del personale dell' Agenzia in merito all' attivazione e al successivo consolidamento dello smart working emergenziale;

DATO ATTO degli aggiornamenti effettuati in relazione al “Piano per le Azioni Positive 2020-2022 per il personale dell' Agenzia per il diritto allo studio universitario dell' Umbria” adottato con il suddetto Decreto n. 10/2020, tenuto anche conto della situazione emergenziale in corso;

CONSIDERATO che il Piano aggiornato per le Azioni Positive dell' Agenzia per il diritto allo studio universitario dell' Umbria sarà inviato da questa Agenzia alla Consigliera regionale di Parità e all' OIV regionale;

RITENUTO di dover procedere all' adozione del “Piano per le Azioni Positive 2021-2023 per il personale dell' Agenzia per il diritto allo studio universitario dell' Umbria” allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale (Allegato A);

DECRETA

1. **di fare proprio** il documento istruttorio, corredato dei pareri e del visto di cui al regolamento di organizzazione di questa Agenzia, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in esso contenute;
2. **di adottare** il Piano Azioni Positive per il triennio 2021-2023 per il personale dell' Agenzia di cui all' Allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. **di incaricare** il Servizio Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e servizi comuni dell' attuazione delle azioni del Piano secondo le modalità ivi previste, nonché della trasmissione del presente atto alle OO.SS. e alle R.S.U., alla Consigliera delle Pari opportunità della Regione Umbria e all' OIV e della pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale e sulla intranet dell' Agenzia per la massima conoscenza da parte del personale dipendente;
4. **di dichiarare** che l'atto è immediatamente efficace.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Maria Trani

(Firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente)

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Piano triennale Azioni Positive 2021-2023 per il personale dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria. Adozione.

Premessa

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

I temi delle pari opportunità sono stati ampiamente affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento europeo, in particolare però con la Direttiva n. 2/2019, il Dipartimento della Funzione pubblica e delle Pari opportunità ha voluto dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sono state infatti indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la stessa direttiva si propone, puntualizzando il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti delle precedenti Direttive.

PIANO AZIONI POSITIVE 2021-2023 ADISU

Il Piano Azioni Positive 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022 e deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio attraverso la valorizzazione professionale, il benessere lavorativo e valorizzando le differenze, tutto ciò tenendo conto della situazione emergenziale epidemiologica in corso. Occorre infatti sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Grazie anche alle segnalazioni del CUG, il Piano costituisce un'importante leva per

L'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Il Piano di Azioni positive 2021-2023 è dunque rivolto a promuovere all'interno dell'Agenzia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Nel corso del triennio 2021-2023 l'ADiSU intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali individuati sulla scorta dell'analisi delle condizioni organizzative esistenti, su proposta del CUG, in una logica di programmazione e progressiva implementazione di "buone pratiche" in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi contenuti nel Piano della Performance:

1. Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità
2. Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
3. Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, tra le quali si citano quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la trasparenza dell'azione amministrativa, l'introduzione della nuova performance organizzativa e individuale, l'adozione del nuovo codice dei contratti, hanno determinato un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, stimolando l'organizzazione e le persone che vi lavorano a ripensare e riprogrammare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. A questo si aggiungano i recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemia che hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

L'ADiSU dedica una particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni previste a livello nazionale.

Dalle misure adottate in occasione della pandemia inoltre è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa, come quella che separa giovani e anziani.

Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa, e al fine di garantire la massima partecipazione saranno previsti orari e modalità flessibili.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili di sezione, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Nel corso del mese di dicembre 2020, alla luce di una gestione sempre più partecipativa, è stato predisposto e trasmesso a tutti i dipendenti un questionario anonimo al fine di valutare il grado di

soddisfazione relativamente all'attivazione e al consolidamento dello smart working emergenziale a cui si è fatto ricorso a partire dal mese di marzo. La finalità è quella di cogliere punti di forza e di debolezza di questa particolare modalità di prestazione dell'attività lavorativa che è divenuta ordinaria con l'evolversi repentino della normativa vigente. In considerazione, tra l'altro, del continuo mutamento della situazione sanitaria da COVID-19, è apparso utile acquisire informazioni che consentano l'ottimizzazione dell'organizzazione e gestione dell'attività lavorativa dell'Agenzia. La rilevazione del grado di soddisfazione è stata effettuata attraverso la somministrazione al personale di due questionari: il primo questionario fa riferimento alla fase di prima attivazione dello smart working, vale a dire il periodo 17/03/2020 – 30/04/2020; il secondo questionario riguarda la fase di consolidamento, il periodo 01/05/2020 – 15/12/2020.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Allo scopo di contrastare forme di discriminazione e di violenza morale e psichica sarà ulteriormente rafforzata la funzione del CUG la cui azione sarà condizionata dalla relazione continua con i vertici dell'Amministrazione. L'ADiSU si impegnerà a:

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- promuovere e svolgere almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere;
- valorizzare le politiche di genere già in atto e promuoverne altre;
- valorizzare e condividere con gli altri sottoscrittori le buone pratiche ed esperienze maturate e sviluppate nel proprio territorio.

Tutto ciò premesso e considerato si propone al Direttore Generale

- **di fare proprio** il documento istruttorio, corredato dei pareri e del visto di cui al regolamento di organizzazione di questa Agenzia, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in esso contenute;
- **di adottare** il Piano Azioni Positive per il triennio 2021-2023 per il personale dell'Agenzia di cui all'Allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **di incaricare** il Servizio Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e servizi comuni dell'attuazione delle azioni del Piano secondo le modalità ivi previste, nonché della trasmissione del presente atto alle OO.SS. e alle R.S.U., alla Consigliera delle Pari opportunità della Regione Umbria e all'OIV e della pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale e sulla intranet dell'Agenzia per la massima conoscenza da parte del personale dipendente;
- **di dichiarare** che l'atto è immediatamente efficace.

Perugia, 28/01/2021

L'istruttore
Sara Paliotto

VISTO DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Oggetto: Piano triennale Azioni Positive 2021-2023 per il personale dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria. Adozione.

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, lettera f) del regolamento di organizzazione dell'Agenzia, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa del documento istruttorio.

Perugia, 22/02/2021

Il responsabile dell'Istruttoria
Tiziana Mattioli
*(Visto apposto con firma elettronica ai sensi della
normativa vigente)*

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Oggetto: Piano triennale Azioni Positive 2021-2023 per il personale dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria. Adozione.

Ai sensi dell'art. 24, del regolamento di organizzazione dell'Agenzia, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del documento istruttorio in quanto l'atto non comporta impegni di spesa a carico del bilancio.

Perugia, 22/02/2021

Il Dirigente del Servizio
"Organizzazione e Gestione Risorse
Umane, Finanziarie e Servizi Comuni"
Stefano Capezzali

*(Visto apposto con firma elettronica ai sensi della
normativa vigente)*

Riferimento pratica finanziaria: 2021/98

PARERE DI LEGITTIMITA'

Oggetto: Piano triennale Azioni Positive 2021-2023 per il personale dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria. Adozione.

Il dirigente

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sullo stesso è stato espresso il prescritto parere di regolarità tecnico-amministrativo e di regolarità contabile;

Non ravvisando vizi sotto il profilo della legittimità;

propone

al Direttore Generale dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario l'adozione del presente atto.

Perugia, 22/02/2021

Il dirigente del
Servizio II
Stefano Capezzali

(Parere apposto con firma elettronica ai sensi della normativa vigente)