



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

Piano integrato di attività e organizzazione
2024 – 2026

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 1 – VALORE PUBBLICO.....	6
2.1.1 Priorità strategiche	9
2.1.2 Programmazione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici.....	11
2.1.3 Piena accessibilità fisica e digitale.....	14
2.1.4 Reingegnerizzazione secondo obiettivi di digitalizzazione	14
2.1.5 Coerenza con i documenti di programmazione finanziaria.....	14
2.1.6 Impatti nel contesto esterno e interno	15
SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 2 – PERFORMANCE	16
2.2.1 Reingegnerizzazione dei processi di digitalizzazione.....	16
2.2.2 Iniziative in tema di benessere organizzativo e pari opportunità	17
2.2.3 La pianificazione triennale.....	20
2.2.3.1 Dinamiche nel contesto esterno e interno	20
2.2.3.2 Analisi del contesto esterno	21
2.2.3.3 Il processo di definizione degli obiettivi strategici specifici.....	35
2.2.4 Coerenza con la programmazione economica e di bilancio	36
2.2.5 Performance e Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	37
2.2.6 La programmazione annuale.....	38
2.2.7 Dalla performance organizzativa alla performance individuale.....	57
2.2.8 Gli obiettivi di performance di struttura.....	57
2.2.9 Piano delle azioni positive	62
SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	62
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	63
SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA	63
SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	68
3.2.1 Livello di attuale sviluppo.....	68
3.2.2 Modalità attuative	68
3.2.3 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile.....	73
3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile	74
3.2.5 Allegato: Eventuali esiti delle indagini sulla soddisfazione del personale rispetto all'esperienza di lavoro agile o di altre indagini.....	75

SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	81
3.3.1 Formazione del Personale	81
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	90
4.1 La metodologia di misurazione e valutazione della performance.....	90
4.2 La misurazione e la valutazione degli obiettivi.....	90
ALLEGATI.....	92

ALLEGATO 1 – Piano triennale delle azioni positive 2023-2025 aggiornato 2024

PREMESSA

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO) dell'Agenzia per l'Italia digitale (AgID) è stato redatto in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma 1 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con Legge 6 agosto 2021 n.113, e ulteriormente modificato dall'art. 1 comma 12 del D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 (decreto mille proroghe) convertito con Legge 25 febbraio 2022, n. 15.

Per la redazione del presente PIAO, sono state seguite le indicazioni del decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e dal DM del 24 giugno 2022 del Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, attuativi del PIAO come previsto dall'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 e s.m.i., nonché le Linee Guida in materia del PCM/Dipartimento della funzione pubblica.

Pertanto, secondo l'allegato al citato DM, recante il piano-tipo per le amministrazioni pubbliche, il PIAO è articolato nelle seguenti Sezioni e Sottosezioni di programmazione:

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione.

Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, suddivisa nelle Sottosezioni: "Valore Pubblico" e "Performance". Quest'ultima sottosezione fa riferimento anche al Piano delle azioni positive, nonché la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", che fa riferimento al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Sezione 3 - Organizzazione del capitale umano, suddivisa nelle Sottosezioni: "Struttura organizzativa", "Organizzazione del lavoro agile", "Piano triennale dei fabbisogni del personale" e "Formazione del personale".

Sezione 4. Monitoraggio, nella quale sono stati indicati i soggetti, gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Di seguito i dati identificativi dell'amministrazione.

L'Agenzia per l'Italia digitale (AgID) è stata istituita dal D. L. n. 83 del 22 giugno 2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 134 del 7 agosto 2012 ed è sottoposta alla vigilanza del Presidente del Consiglio dei Ministri o Ministro delegato. Il DPCM del 25 novembre 2022 affida la delega al Sottosegretario di Stato con delega di funzioni in materia di innovazione tecnologica e transizione digitale.

La sede dell'Agenzia è in Via Liszt n. 21 – 00144 Roma.

Indirizzo PEC: protocollo@pec.agid.gov.it

Sito istituzionale al link:

www.agid.gov.it

La pianta organica dell'Agenzia prevede 130 unità, oltre al Direttore Generale, di cui 2 dirigenti di I fascia, 12 dirigenti di II fascia, 116 unità non dirigenziali.

L'Agenzia è stata istituita dal D. L. n. 83 del 22 giugno 2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 134 del 7 agosto 2012.

Essa è stata successivamente oggetto di diversi interventi normativi, che ne hanno influenzato la governance, le missioni e i compiti.

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/competenze-funzioni>

Lo Statuto dell'Agenzia è stato approvato con il dPCM dell'8 gennaio 2014.

In attuazione dell'art. 13, comma 2 dello Statuto, con determinazione del Direttore Generale n. 52 del 11 novembre 2014 è stato adottato il Regolamento che disciplina la contabilità, la finanza e il bilancio e l'iter di perfezionamento previsto dalla norma si è concluso nel 2016.

Il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia per l'Italia digitale è stato approvato con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 2017 e modificato con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 luglio 2017.

Esso è stato ulteriormente modificato con decreto del 22 aprile 2022 del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, delegato dal Presidente del Consiglio dei Ministri per le funzioni relative all'Agenzia per l'Italia digitale, nonché da ultimo aggiornato con Decreto del PCM/Dipartimento per la trasformazione digitale del 13 novembre 2023.

La struttura organizzativa interna è stata infine modificata con determinazione del Direttore Generale n. 328 del 29 novembre 2022, concernente la rimodulazione dell'assetto organizzativo di AgID.

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 1 – VALORE PUBBLICO

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di valore pubblico inteso come l'impatto positivo medio che le politiche, le attività e i progetti dell'Agenzia hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese.

Il PIAO deve quindi contenere gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa dell'AgID, inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Nello specifico l'azione dell'Agenzia è volta a incentivare l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, favorendo l'innovazione, la crescita economica e la diffusione delle competenze digitali nel Paese, in un quadro sinergico che coinvolge le pubbliche amministrazioni, le imprese e i cittadini.

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/programmi-nazionali>

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/appalti-innovativi>

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/il-supporto-pa>

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/competenze-digitali>

L'impatto generato dall'azione dell'Agenzia investe dunque ogni aspetto della vita del cittadino, in particolare i rapporti con la pubblica amministrazione, sia essa al servizio della salute, degli aspetti fiscali ed economici, sociali, ambientali, educativi e culturali.

Tale azione da una parte presuppone che le risorse pubbliche siano efficientemente ed economicamente impiegate, dall'altra punta a un'accelerazione nell'attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Ciò continuando ad assicurare le funzioni istituzionali derivanti dalla legge istitutiva dell'Agenzia, dalle fonti in essa richiamate, dallo Statuto, dal Codice dell'Amministrazione digitale (CAD) e da ogni altra disposizione normativa.

https://trasparenza.agid.gov.it/pagina752_riferimenti-normativi-su-organizzazione-e-attivita.html

L'Agenzia, infatti, nell'ambito della missione affidata dalla legge, svolge un ruolo essenziale nel processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e contribuisce all'attuazione delle iniziative del Governo dirette ad assicurare la realizzazione degli obiettivi fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), a cui essa è chiamata a concorrere.

In questo contesto, tra l'altro, l'AgID redige il Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione, frutto di un ampio gruppo di lavoro formato da personale di AgID e del PCM/Dipartimento per la trasformazione digitale, con il contributo di molte amministrazioni centrali, regioni e città metropolitane.

Detto Piano triennale costituisce il principale strumento di programmazione e di coordinamento della trasformazione digitale del Paese

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>

e definisce i principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche.

<https://www.agid.gov.it/it/piattaforme>

Per la creazione di valore pubblico collegato ai processi di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, l'Agenzia, tra l'altro,

- a) emana Linee Guida contenenti regole, standard e guide tecniche, nonché di indirizzo, vigilanza e controllo sull'attuazione e sul rispetto delle norme del Codice dell'Amministrazione Digitale ai sensi dell'articolo 71 del CAD e altre norme di riferimento, e pareri interpretativi, anche attraverso l'adozione di atti amministrativi generali, in materia di digitalizzazione della pubblica amministrazione, sicurezza informatica, interoperabilità e cooperazione applicativa tra sistemi informatici pubblici e quelli dell'Unione europea

<https://www.agid.gov.it/it/linee-guida>

<https://www.agid.gov.it/it/design-servizi/linee-guida-design-servizi-digitali-pa>

<https://www.agid.gov.it/index.php/it/sicurezza/misure-minime-sicurezza-ict>

<https://www.agid.gov.it/it/design-servizi/accessibilita/linee-guida-accessibilita-strumenti-informatici>

- b) cura le Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, insieme alle disposizioni per la dichiarazione degli obiettivi di accessibilità delle pubbliche amministrazioni; vigila e monitora gli obblighi in materia di accessibilità posti in capo a enti pubblici e privati irrogando in caso di violazioni le sanzioni previste dalla legge 4/2004 e, a partire dal 2025, dal d.lgs. 82/2022

<https://www.agid.gov.it/it/design-servizi/accessibilita>

- c) rilascia pareri tecnici obbligatori vincolanti e non vincolanti. Effettua il monitoraggio, anche a campione, dell'attuazione, sotto il profilo dell'efficacia, economicità e qualità, dei piani di ICT delle Amministrazioni pubbliche, con la proposizione di eventuali misure correttive e di segnalazione.

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/competenze-e-funzioni/valutazioni-pareri>

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/competenze-e-funzioni/monitoraggio-contratti>

<https://www.agid.gov.it/index.php/it/dati/avanzamento-trasformazione-digitale>

- d) vigila sui servizi fiduciari ai sensi dell'articolo 17 del regolamento UE 910/2014 in qualità di organismo a tal fine designato, sui gestori di posta elettronica certificata, sui soggetti di cui all'articolo 34, comma 1-bis, lettera b) del CAD, nonché sui soggetti, pubblici e privati, che partecipano a SPID di cui all'articolo 64 del medesimo Codice, irrogando in caso di violazioni le sanzioni previste dall'articolo 32-bis del CAD
- e) svolge su delega dell'Autorità politica vigilante i compiti affidati per l'adempimento degli obblighi internazionali assunti dallo Stato in materia di innovazione digitale, informatica e internet.

Inoltre AgID vigila, verifica, controlla e monitora il rispetto degli obblighi di transizione digitale ai sensi dell'articolo 18-bis del CAD, anche per il tramite del Difensore Civico per il Digitale, di cui all'art. 17 del CAD, a cui chiunque può presentare segnalazioni relative a presunte violazioni del CAD e di ogni altra norma in materia di digitalizzazione ed innovazione della pubblica amministrazione da parte dei soggetti di cui all'articolo 2, comma 2 del medesimo CAD.

In ultima analisi, l'azione dell'Agenzia, insieme all'azione degli altri player della trasformazione digitale, partecipa agli sforzi per consentire al paese di realizzare l'obiettivo di valore pubblico del Decennio Digitale relativo alla disponibilità online del 100% dei servizi pubblici principali per le imprese e i cittadini dell'Unione, ed è dunque coinvolta nell'obiettivo di miglioramento dell'indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI), che nel 2022 è stato pari a 49,3 (posizione 18 su 27 stati membri), rispetto alla media europea di 52,3, registrando una crescita considerevole degli utenti di internet italiani che fanno ricorso ai servizi pubblici digitali con un aumento di 10 punti percentuali tra il 2020 e il 2022.

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-italy>

2.1.1 Priorità strategiche

Per il 2024 l'azione dell'Agenzia prosegue nelle attività delineate dalla Direttiva del Sottosegretario per l'innovazione tecnologica e la transizione al digitale per l'anno 2023 ([decreto sottosegretario inn. tecnologica 19 settembre 2023 direttiva 2023 agid signed.pdf](#)), concernente la definizione degli obiettivi dell'Agenzia per l'Italia Digitale.

Le priorità strategiche e gli obiettivi che guidano l'operato dell'Agenzia per la creazione di valore pubblico sono esplicitate in Aree strategiche d'intervento triennali e obiettivi annuali prioritari, di cui alla Convenzione triennale per gli esercizi 2023 – 2025 ([convenzione triennale 2023-2025 ss - agid - def firmato signed.pdf](#)), sottoscritta tra il Direttore Generale dell'Agenzia e il Sottosegretario di Stato con delega di funzioni in materia di innovazione tecnologica e transizione digitale il 27 ottobre 2023.

In considerazione della necessità di implementare il PNRR, così come approvato dal Consiglio dei Ministri il 29 aprile 2021, l'impegno dell'Agenzia, a partire già dal 2021, è stato anche indirizzato ad assicurare la realizzazione delle attività inerenti in particolare l'adozione delle Linee Guida di cui all'art. 71 del CAD, nonché degli ulteriori atti (standard, specifiche tecniche), rientranti nell'attività regolatoria, cui l'Agenzia è tenuta per legge, ivi compresi gli atti adottati ai sensi dell'art. 18 bis, comma 7 del CAD per svolgere la vigilanza, la verifica, il controllo e il monitoraggio sulla violazione degli obblighi di transizione e di ogni altra norma in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione.

Tale impegno è stato, inoltre, concentrato nell'implementazione dei progetti di trasformazione digitale assegnati all'Agenzia nell'ambito del PNRR a supporto delle singole Amministrazioni e nell'esercizio delle funzioni istituzionali derivanti dalle disposizioni di legge.

All'interno di tali ambiti e da quelli delineati nella citata Direttiva, sono state individuate le aree strategiche di intervento e gli obiettivi annuali prioritari, il cui conseguimento è misurato in base agli indicatori definiti anno per anno con riferimento alla Relazione annuale sulla performance dell'anno precedente.

La realizzazione di tali obiettivi deve essere sostenuta da azioni da parte dell'Agenzia atte a continuare a rafforzare l'organico fortemente sottodimensionato e la tempestività con cui l'Agenzia potrà effettuare l'onboarding di personale qualificato costituisce, anche per l'anno 2024, condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi prefissati.

Come si evince dalla Convenzione triennale per gli esercizi 2023-2025 ([convenzione triennale 2023-2025 ss - agid - def firmato signed.pdf](#)), le aree strategiche sono:

Area strategica 1 - Promozione dell'attuazione delle norme in materia di trasformazione digitale ed evoluzione del sistema informativo della PA

Aggiornamento del quadro regolatorio e di vigilanza e predisposizione di strumenti per favorire il presidio e l'evoluzione strategica del sistema informativo della pubblica amministrazione, a sostegno della sua trasformazione digitale;

European Digital Identity Wallet (EW): a seguito del processo di revisione del Regolamento eIDAS, definizione del sistema wallet basato su uno specifico quadro normativo e tecnico-regolatorio, un'architettura di riferimento con livelli di sicurezza stringenti e un sistema di accreditamento e vigilanza;

Intelligenza Artificiale (AI): con riferimento all'emanando "AI ACT – Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale", definizione delle linee guida per l'analisi del rischio e la valutazione dei relativi impatti, anche mediante l'uso di una regulatory sandbox;

Cybersecurity (CS): a valle di un'interveniente modifica normativa, monitoraggio proattivo delle minacce cyber nel dominio della PA, attraverso strumenti per l'individuazione, l'analisi e la gestione dei rischi cyber, la diffusione di notizie, dati statistici e tecnici sulle campagne malevole attive sul territorio nazionale.

Area strategica 2 - Sviluppo dei servizi e delle piattaforme per l'interazione digitale con la PA e tra privati

Promozione dell'interazione digitale nel Paese attraverso lo sviluppo e la promozione delle piattaforme abilitanti, dei trusted services, del procurement innovativo, dell'accessibilità e dell'usabilità dei servizi online, realizzando anche strumenti che consentano alle PA un veloce e flessibile processo di integrazione di tali servizi e piattaforme;

European Digital Identity Wallet (EW): trasformazione e rafforzamento del modello di gestione dell'identità digitale attraverso l'evoluzione degli identity provider in wallet provider;

Intelligenza Artificiale (AI): regolamentazione del mercato dei fornitori di sistemi di AI e definizione delle strategie industriali per la corretta gestione dell'AI da parte di centri di ricerca ed imprese nazionali;

Cybersecurity (CS): promozione della formazione, della crescita tecnico-professionale e della qualificazione delle risorse umane nel campo della cybersicurezza.

Area strategica 3 - Piano di rafforzamento amministrativo di AgID

Ridefinizione ed efficientamento del modello organizzativo, ottimizzazione dei processi di lavoro, reclutamento di nuovo personale per raggiungere il completamento della pianta organica, valorizzazione dell'immagine dell'Agenzia attraverso una comunicazione strutturata ed efficace, perseguimento del benessere organizzativo, con particolare attenzione al lavoro agile e alla parità di genere.

Al link [convenzione triennale 2023-2025 ss - agid - def firmato signed.pdf](#) si trova la Convenzione triennale per gli esercizi 2023 – 2025, sottoscritta tra il Direttore Generale dell'Agenzia e il Sottosegretario di Stato con delega di funzioni in materia di innovazione tecnologica e transizione digitale il 27 ottobre 2023.

A questi obiettivi si aggiungono gli obiettivi istituzionali propri della mission dell'Agenzia.

2.1.2 Programmazione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici

Per ciascuna delle Aree strategiche individuate nella citata Convenzione, sono definiti gli obiettivi specifici triennali e gli obiettivi annuali, che costituiscono una priorità strategica, sui quali l'Agenzia dovrà concentrare i propri sforzi nel triennio.

Conseguentemente nel presente Piano, sono delineate tre Aree strategiche (A, B e C) per l'azione dell'Agenzia:

Codice Area strategica	Area strategica	Codice Obiettivo strategico specifico	Descrizione
A	Area strategica 1 della Convenzione 2023-2024	A.1	Promozione dell'attuazione delle norme in materia di trasformazione digitale ed evoluzione del sistema informativo della PA
B	Area strategica 2 della Convenzione 2023-2024	B.1	Sviluppo dei servizi e delle piattaforme per l'interazione digitale con la PA e tra privati
C	Area strategica 3 della Convenzione 2023-2024	C.1	Piano di rafforzamento amministrativo di AGID

A ciascuna Area strategica afferiscono gli obiettivi annuali delineati nella Convenzione 2023 – 2025 per l'anno 2024, oltre che alcuni obiettivi annuali istituzionali (rif. SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 2 – Performance).

Gli obiettivi strategici specifici triennali afferenti alle tre Aree di priorità strategica sono di seguito specificati.

Gli obiettivi strategici specifici triennali e gli obiettivi annuali a essi collegati sono descritti nella SEZIONE 2 - SOTTOSEZIONE 2 - Performance, con espresso riferimento alle linee di attività affidate alle strutture dell'Agenzia.

Tali descrizioni seguono le Linee Guida in materia del PCM/Dipartimento della funzione pubblica.

In sintesi, gli obiettivi specifici triennali prevedono i seguenti indicatori e relativi valori attesi.

Area	Codice Area	Codice obiettivo strategico specifico	Obiettivo strategico specifico	Codice Indicatore	Indicatori	Formula	Tipo	Baseline	Peso %	Valore atteso		
										2024	2025	2026
Area strategica 1	A	A.1	Promozione dell'attuazione delle norme in materia di trasformazione digitale ed evoluzione del sistema informativo della PA	A.1.I.1	Percentuale di conseguimento degli obiettivi annuali della Convenzione afferenti all'Area strategica 1	Media equipesata delle percentuali di conseguimento degli obiettivi	Efficacia	0	70	100%	100%	100%
				A.1.I.2	Percentuale di conseguimento degli obiettivi annuali istituzionali afferenti all'Area strategica 1	Media equipesata delle percentuali di conseguimento degli obiettivi	Efficacia	0	30	100%	100%	100%
Area strategica 2	B	B.1	Sviluppo dei servizi e delle piattaforme per l'interazione digitale con la PA e tra privati	B.1.I.1	Percentuale di conseguimento degli obiettivi annuali della Convenzione afferenti all'Area strategica 2	Media equipesata delle percentuali di conseguimento degli obiettivi	Efficacia	0	100	100%	100%	100%

Area strategica 3	C	C.1	Piano di rafforzamento amministrativo di AGID	C.1.I.1	Percentuale di conseguimento degli obiettivi annuali della Convenzione afferenti all'Area strategica 3	Media equipesata delle percentuali di conseguimento degli obiettivi	Efficacia	0	70	100%	100%	100%
				C.1.I.2	Percentuale di conseguimento degli obiettivi annuali istituzionali afferenti all'Area strategica 3	Media equipesata delle percentuali di conseguimento degli obiettivi	Efficacia	0	30	100%	100%	100%

2.1.3 Piena accessibilità fisica e digitale

Sul fronte degli stakeholder esterni, opportunità rilevanti per la collettività continuano a essere insite nella missione dell'Amministrazione, con particolare riferimento alla tematica dell'accessibilità all'informazione internet e relativo impatto sull'innalzamento delle competenze digitali.

Per quanto concerne le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, si rimanda all'allegato Piano delle azioni positive, in particolare per gli obiettivi di accessibilità fisica.

Per la piena accessibilità digitale si fa inoltre riferimento agli obiettivi della dichiarazione di accessibilità dell'AgID degli strumenti web e app, pubblicati sul sito istituzionale nell'area "Amministrazione trasparente" – Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati, al link:

<https://form.agid.gov.it/view/c36bef69-b45b-4e2a-baea-038cd5e5ac8d/>

nonché alla baseline costituita dal monitoraggio di accessibilità cui l'AgID sottopone le pubbliche amministrazioni, tra cui sono ricompresi anche i propri siti, che costituisce garanzia di un continuo miglioramento del livello di accessibilità (Rif. SEZIONE 2 - SOTTOSEZIONE 2 – Performance).

2.1.4 Reingegnerizzazione secondo obiettivi di digitalizzazione

Dal 2020 i sistemi informativi interni sono interamente accessibili da remoto dai dipendenti, ciò che costituisce la baseline dell'avanzamento tecnologico dell'Agenzia secondo obiettivi di miglioramento della digitalizzazione interna, di cui alla SEZIONE 2 - SOTTOSEZIONE 2 – Performance e SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 2 – Organizzazione del lavoro agile.

2.1.5 Coerenza con i documenti di programmazione finanziaria

Le disposizioni statutarie prevedono l'adozione di un sistema contabile ispirato ai principi civilistici finalizzato a fornire un quadro complessivo dei costi e dei ricavi, nonché delle variazioni patrimoniali e finanziarie.

Le entrate su cui l'Agenzia può contare sono così definite all'art. 13 comma 1 dello Statuto:

- a) risorse finanziarie individuate ai sensi dell'art. 22, comma 3, del decreto istitutivo;
- b) finanziamenti erogati in esito alla convenzione triennale che definisce le entità e le modalità dei finanziamenti da erogare all'Agenzia;

- c) eventuali ulteriori risorse derivanti da accordi e convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 4, comma 4, dell'attuale Statuto.

Di seguito le risorse finanziarie a carico del Bilancio dello Stato per il triennio 2024 - 2026.

DECRETO 29 dicembre 2023. Ripartizione in capitoli delle Unità di voto parlamentare relative al bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e per il triennio 2024-2026 (GU Serie Generale n.303 del 30-12-2023 - Suppl. Ordinario n. 41)			
Somma da assegnare all'Agenzia per l'Italia Digitale	2024	2025	2026
<i>cap. 1707</i>	15.675.638,00	16.440.001,00	16.440.001,00

L'importo stanziato era stato incrementato, a decorrere dal 2023, per far fronte ai nuovi compiti in materia di accessibilità, attribuiti con il Decreto Legislativo maggio 2022, n. 82.

Per il triennio 2024-2026 l'importo assegnato ad AgID è stato ridotto rispetto allo stanziamento del 2023, perché oggetto di tagli lineari effettuati in sede di predisposizione del bilancio di previsione dello Stato.

I dati finanziari relativi agli obiettivi strategici specifici, ripresi dal Piano degli indicatori allegato al Bilancio di previsione, sono disponibili al link:

https://trasparenza.agid.gov.it/pagina730_bilanci.html

2.1.6 Impatti nel contesto esterno e interno

Sul fronte interno, si conferma l'intento di una significativa valorizzazione del capitale umano presente nel contesto lavorativo, lo sviluppo e la realizzazione di innovazioni procedurali e tecnologiche orientate al soddisfacimento del maggior numero di destinatari, anche con la finalità di costituire un modello operativo per tutte le pubbliche amministrazioni.

Ciò a maggior ragione nell'ottica dello svolgimento delle attività in modalità lavoro agile (rif. SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE 2 – Organizzazione del lavoro agile).

La performance organizzativa tiene conto dell'impatto atteso come riferimento ultimo di medio-lungo periodo degli obiettivi specifici dell'amministrazione.

Ciò in quanto la misurazione dell'impatto sul cittadino pone delle difficoltà di misurazione sia dovute al parziale controllo dello stesso, in quanto l'Agenzia ha come principali stakeholder le pubbliche amministrazioni, sia per le distanze temporali tra azioni amministrative e i loro effetti misurabili (cfr. Linee Guida per il Piano della performance – PCM/Dipartimento Funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della performance).

La definizione di indicatori di impatto per finalità di comunicazione e accountability agli stakeholder, in particolare esterni, si può avvalere dell'analisi del contesto esterno riportata nella SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 2 – Performance medesima sottosezione, che riporta anche la mappatura degli stakeholder.

Il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia genera impatti sull'avanzamento della trasformazione digitale del Paese, una cui sintesi è data al link:

<https://avanzamentodigitale.italia.it/it>

e conseguentemente sui cittadini e imprese, così come previsto nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 2 – PERFORMANCE

2.2.1 Reingegnerizzazione dei processi di digitalizzazione

La sede dell'Agenzia è collocata a Roma zona EUR.

Per l'attività formativa e comunicativa in presenza l'Agenzia dispone di spazi attrezzati anche per registrazioni e riprese video, nonché di sala riunioni di rappresentanza e coordinamento.

Conferenze ed eventi in materie attinenti ai fini istituzionali, sono garantiti da spazi facenti parte della sede o da maggiori spazi utilizzabili in comune con altra organizzazione quest'ultimi caratterizzati da flessibilità/modularità degli stessi.

La sede è dotata di una rete locale gestita internamente, telefonia VoIP, Wifi, collegamenti Internet in fibra ottica e wifi, postazioni di lavoro a copertura totale del personale dipendente e utilizzo di apparati quali smart phone e pc portatili; dispone, inoltre, di collegamenti esterni in banda ultralarga anche verso CED in housing/hosting.

L'Agenzia dispone di sistema perimetrale di sicurezza (firewall) che consente anche accessi tramite VPN alla rete intranet dell'ente per operazioni di amministrazione del sistema informatico, servizi in cloud per posta

elettronica, accesso documentale e sistema integrato gestionale-contabile, portale del dipendente, UC (unified communication e unified collaboration), videoconferenze, connettività e fonia mobile tramite l'utilizzo dei servizi presenti in Convenzione Consip, firma digitale per tutti i dipendenti.

L'Agenzia è dotata di Help Desk informatico che, tra l'altro, supporta il personale che svolge la prestazione lavorativa in smart working.

Da febbraio 2020 i sistemi informativi interni sono interamente accessibili da remoto dai dipendenti; ciò ha permesso a tutto il personale di operare in smart working anche durante il periodo di pandemia Covid-19, in base anche a una rapida reingegnerizzazione dei processi interni.

Stante la descritta baseline, nella SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 2 – Organizzazione del lavoro agile sono descritti gli obiettivi di ulteriori incrementi della digitalizzazione dei processi interni di lavoro.

Nel seguito le schede di performance delle strutture prevedono obiettivi di avanzamento nei processi di digitalizzazione interni, con particolare riferimento alla gestione dei servizi infrastrutturali.

2.2.2 Iniziative in tema di benessere organizzativo e pari opportunità

Il dPCM del 9 gennaio 2015 reca la “Determinazione delle dotazioni delle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Agenzia per l'Italia digitale”.

La dotazione organica del personale dell'AgID è ivi stabilita in 130 unità come articolata nella tabella A allegata al decreto.

Al personale non dirigenziale si applica il CCNL delle Funzioni centrali e a quello dirigenziale il CCNL Dirigenti delle Funzioni centrali.

In materia di dotazione organica si rimanda integralmente alla SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE 3 – Piano triennale di fabbisogni di personale.

Con riferimento alla performance organizzativa complessiva, la dotazione di risorse è data e limitata, con pochi margini di modifica sostanziale.

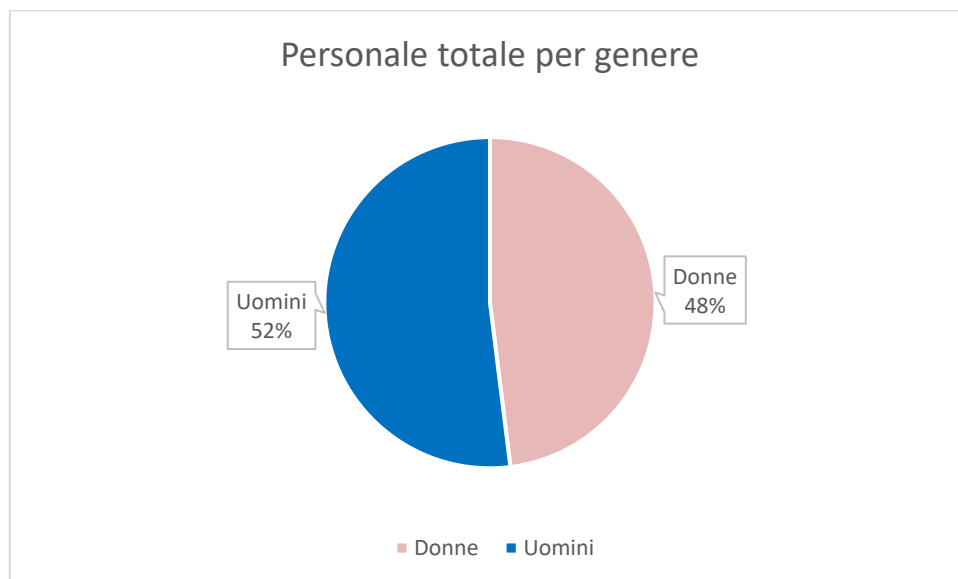
La gestione del ciclo della performance assorbe l'equivalente di circa l'1% delle risorse.

In materia di modalità della prestazione lavorativa del personale in lavoro agile si rimanda alla SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 2 – Organizzazione del lavoro agile.

Per quanto concerne le modalità e le azioni finalizzate alla realizzazione della piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, si rimanda all'allegato Piano delle azioni positive, e alla SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 1 – paragrafo 3 per quanto concerne gli obiettivi di piena accessibilità digitale.

In materia di lavoro agile si rimanda alla SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 2 – Organizzazione del lavoro agile.

In materia di parità di genere, nel complesso le donne rappresentano circa il 48% del personale al dicembre 2023:

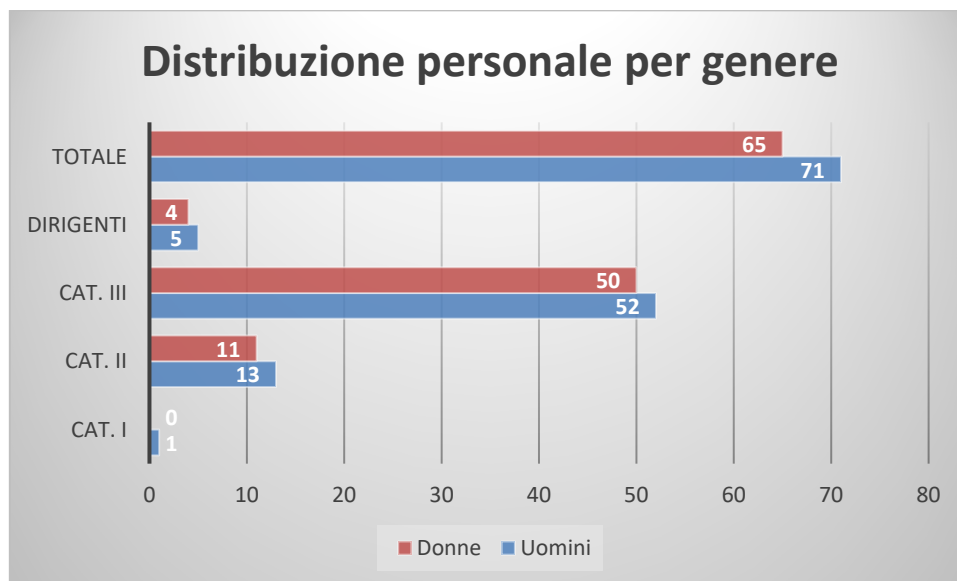


Tale percentuale denota il mantenimento di un sostanziale equilibrio nel complesso tra la percentuale di donne e di uomini in servizio presso l'Agenzia, nonostante l'incremento della forza lavoro pari a circa il 13% (da 118 a 136 unità).

La distribuzione per genere nelle aree/categorie è la seguente:

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	4	5	9
Cat. III	50	52	102
Cat. II	11	13	24
Cat. I	0	1	1
Totale	65	71	136

La tabella precedente può essere rappresentata graficamente come segue:



Nel 2023 l'Agenzia ha conseguito la certificazione per la parità di genere UNI PdR125:2022.

Per quanto concerne i dati per genere della formazione si rimanda alla SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 4 – La formazione del personale.

L'amministrazione prevede di rafforzare nel 2024 le azioni formative specifiche finalizzate a impedire o ridurre i rischi che possano arrecare nocumento al lavoratore e, quindi, finalizzate all'organizzazione con l'obiettivo di coinvolgere tutti i dipendenti nel processo di conoscenza di tali problematiche e prevenire l'attivazione di dinamiche potenzialmente fonte di stress.

Infine, con riferimento alla composizione delle commissioni, l'Agenzia rispetta le percentuali di genere previste dalle norme.

Nell'ordine dell'adeguato utilizzo e valorizzazione delle risorse umane interne, ovvero del capitale umano, intellettuale e relazionale dell'Agenzia, l'amministrazione continuerà a porre in atto iniziative d'innovazione organizzativa, tecnologica e di flessibilità e a promuovere ulteriori livelli di trasparenza, nonché le azioni previste dal Piano delle azioni positive, volte al sostegno e alla condivisione con tutti gli attori interni, della cultura del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

In ottemperanza al Regolamento d'organizzazione, l'Agenzia ha statuito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) con determinazione DG n. 422/2018, che ha poi adottato il proprio regolamento per il funzionamento, e che è stato rinnovato con determinazione DG n. 59/2023.

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/comitato-unico-garanzia>

Il CUG ha proposto l'allegato Piano delle azioni positive al Direttore Generale, volto a promuovere all'interno dell'Agenzia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità e finalità di conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo, anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il CUG è stato impegnato anche nel 2023 nella messa in linea del questionario d'indagine sul benessere organizzativo e di clima per il personale. Il questionario – mutuato dall'originario modello dell'ANAC e integrato con ulteriori domande – si è proposto lo scopo di indagare i temi principali della vita lavorativa e relazionale dei dipendenti e di rilevare lo stato di benessere e/o di disagio presente nei luoghi di lavoro, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse. Il questionario è stato somministrato in modalità informatica – garantendo l'anonimato in fase di compilazione – a tutto il personale dipendente dell'Agenzia ed è stato integrato nell'ottica dell'organizzazione del lavoro agile.

2.2.3 La pianificazione triennale

2.2.3.1 Dinamiche nel contesto esterno e interno

Si conferma l'intento di una significativa valorizzazione del capitale umano presente nel contesto lavorativo, lo sviluppo e la realizzazione di innovazioni procedurali e tecnologiche orientate al soddisfacimento del maggior numero di destinatari, anche con la finalità di costituire un modello operativo per tutte le pubbliche amministrazioni. Ciò a maggior ragione nell'ottica dello svolgimento delle attività in modalità lavoro agile (rif. SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE 2 – Organizzazione del lavoro agile).

La performance organizzativa tiene conto infatti dell'impatto atteso come riferimento ultimo di medio-lungo periodo degli obiettivi specifici dell'amministrazione e in ultima analisi sul valore pubblico.

Ciò in quanto la misurazione dell'impatto sul cittadino pone delle difficoltà di misurazione sia dovute al parziale controllo dello stesso, in quanto l'Agenzia ha come principali stakeholder le pubbliche amministrazioni, sia per le distanze temporali tra azioni amministrative e i loro effetti misurabili (cfr. Linee Guida per il Piano della performance – PCM/Dipartimento Funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della performance).

La definizione di indicatori di impatto per finalità di comunicazione e accountability agli stakeholder, in particolare esterni, si può avvalere della mappatura degli stakeholder nel seguito rappresentata.

In tale ottica il novellato CAD prevede la realizzazione della Piattaforma nazionale per la governance della trasformazione digitale, realizzata presso l'AgID, quale piattaforma per la consultazione pubblica e il confronto tra i portatori d'interesse in relazione ai provvedimenti connessi all'attuazione dell'agenda digitale.

2.2.3.2 Analisi del contesto esterno

L'AgID opera sugli obiettivi strategici in termini di progettualità, coordina la programmazione, la realizzazione delle piattaforme nazionali e dei progetti di competenza, gestendo la relazione tra gli attori, emanando regole tecniche, trasformando le indicazioni del Codice dell'amministrazione digitale (CAD) in processi attuativi, regole e progetti che vengono integrati nel Piano e monitorando l'attuazione dei progetti da parte delle amministrazioni.

I principali stakeholder esterni dell'Agenzia sono gli attori dei processi di trasformazione digitale:

- il Governo, che fornisce gli indirizzi strategici della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione e, attraverso strumenti normativi, ne facilita l'adozione;
- l'Autorità politica con delega di funzioni per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, che è l'organo politico che vigila sull'operatività dell'AgID e ha la delega a esercitare le funzioni di coordinamento, di indirizzo, di promozione di iniziative, anche normative, amministrative e di codificazione, di vigilanza e verifica, nonché ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, in materia di digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni;
- il PCM/Dipartimento della funzione pubblica;
- il PCM/Dipartimento per la trasformazione digitale;
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), che, da una parte è l'organo di controllo della spesa, dall'altra è il promotore delle più rilevanti iniziative di sviluppo di piattaforme abilitanti e di progetti di trasformazione digitale (NoiPA, e-procurement, Fascicolo sanitario, ecc.);
- il PCM/Dipartimento per le politiche di coesione che, con l'obiettivo di sostenere, promuovere e accompagnare, secondo criteri di efficacia ed efficienza, programmi e progetti per lo sviluppo e la coesione economica, fornisce supporto all'attuazione della programmazione comunitaria e nazionale attraverso azioni di accompagnamento alle amministrazioni centrali e alle regionali titolari di programmi e agli enti beneficiari degli stessi, con particolare riferimento agli enti locali;
- le amministrazioni e i loro Responsabili per la Transizione alla modalità operativa Digitale;
- le amministrazioni regionali e le Province autonome che contribuiscono all'aggiornamento dell'attuazione e all'adeguamento della programmazione del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione. Attraverso le strutture tecniche e la rappresentanza politica della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e nello specifico con l'azione di coordinamento esercitata dalla Commissione speciale Agenda digitale;
- la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e la Commissione speciale Agenda digitale;
- le amministrazioni, tutte, che coordinano le iniziative indicate nel piano e governano i singoli progetti. Con
- i Responsabili per la Transizione alla modalità operativa Digitale, che assicurano l'armonizzazione della propria strategia ai principi e agli indirizzi del Modello strategico e l'implementazione delle proprie progettualità e dello sviluppo delle proprie iniziative;
- le società in house, che partecipano allo sviluppo dei progetti delle singole amministrazioni e allo sviluppo e alla gestione delle piattaforme abilitanti, anche per erogare servizi di assistenza e consulenza;
- gli enti strumentali, che sono coinvolti nell'attuazione dell'Agenda digitale italiana;
- la società Consip e le centrali di committenza che gestiscono gare e stipulano contratti per le amministrazioni centrali e locali. Operano sulla base Piano Triennale per aggregare i fabbisogni e la conseguente acquisizione di beni e servizi.

Il processo di condivisione delle azioni del Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione con tutti gli attori implicati nei processi e nelle linee di azione ivi previste, ha fatto sì che venissero meglio a definirsi nel tempo i ruoli e le interazioni tra ciascuno di essi.

Di particolare rilevanza sono i rapporti con il PCM/Dipartimento per la trasformazione digitale e con il PCM/Dipartimento per le politiche di coesione, per il coordinamento della programmazione delle risorse europee:

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/progetti-pon-governance>

e per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in tema di digitalizzazione e trasformazione digitale:

<https://innovazione.gov.it/>

In questa rappresentazione hanno assunto un ruolo sempre più importante le amministrazioni locali, i cittadini e le imprese, che hanno fornito feedback e suggerimenti per il miglioramento del Piano Triennale.

Amministrazioni, cittadini e imprese sono inoltre stakeholder qualificati in relazione a compiti istituzionali affidati ad AgID da specifiche norme di legge.

Difensore Civico per il Digitale e accertamenti preliminari

Il Difensore Civico per il Digitale, di cui all'art. 17 comma 1 quater CAD, continua a essere, in alternativa a un potere d'iniziativa d'ufficio di AgID, un punto di accesso per chiunque voglia effettuare una segnalazione su presunte violazioni del CAD o di altre norme in materia di digitalizzazione ed innovazione della pubblica amministrazione.

Le segnalazioni che, dalla prima analisi del Difensore Civico per il Digitale, non appaiono manifestamente infondate, sono soggette ad accertamenti preliminari ai sensi dell'articolo 18-bis, per verificare se l'amministrazione segnalata abbia violato gli obblighi di transizione digitale.

Nel 2023 sono pervenute al Difensore Civico per il Digitale n. 363 segnalazioni. Di queste, una parte si sono concluse perché inammissibili o infondate (<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/difensore-civico-il-digitale/segnalazioni-cad/segnalazioni-concluse>)

N. 57 segnalazioni sono state trasmesse al servizio per gli accertamenti preliminari per accertare la violazione degli obblighi di transizione digitale; le restanti segnalazioni sono in istruttoria.

Il servizio accertamenti preliminari, ricevute le segnalazioni trasmesse dal DCD o tramite altri canali (es. ispettorato della Funzione Pubblica), avvia l'istruttoria in contraddittorio con le sole amministrazioni segnalate, poiché l'accertamento riguarda la violazione degli obblighi di transizione digitale nei confronti della generalità dei cittadini e non del singolo segnalante.

Nel caso in cui l'amministrazione adempia ai propri obblighi il procedimento si conclude con un'archiviazione. Ove invece emerga la effettiva violazione dell'art. 18-bis, AgID procede con la contestazione dell'illecito, la segnalazione all'ufficio procedimenti disciplinari e, se del caso, l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria.

Nel 2023 sono state trattate complessivamente n. 96 segnalazioni (ricevute dal DCD per gli anni 2022 e 2023 e tramite altri canali). Le segnalazioni in parte sono confluite in accertamenti preliminari già avviati, perché relative alle stesse amministrazioni o per tematiche analoghe, in parte hanno dato luogo a nuovi accertamenti preliminari. N. 19 accertamenti preliminari sono stati archiviati per avvenuto adempimento da parte delle amministrazioni.

Vigilanza e procedimenti sanzionatori

AgID svolge attività di vigilanza anche sui prestatori di servizi fiduciari qualificati o ad essi assimilati (gestori PEC, gestori SPID, gestori di firma digitale, conservatori), di cui all'art. 32-bis del CAD.

Nel 2023 sono stati avviati 20 procedimenti di verifica su 9 prestatori di servizi fiduciari qualificati, 7 gestori SPID, 2 fornitori di servizi SPID, 1 gestore PEC, 1 conservatore iscritto al Marketplace.

Il rapporto di vigilanza che evidenzia irregolarità o non conformità che possono costituire violazione dell'art. 32-bis del CAD e delle norme ivi richiamate viene trasmesso all'ufficio per gli affari legali di AgID per la contestazione dell'illecito al prestatore dei servizi fiduciari.

All'esito dell'istruttoria, svolta in contraddittorio con il prestatore, ove la violazione sia effettivamente accertata, il Direttore Generale dell'AgID provvede all'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 32-bis.

Esito dei provvedimenti adottati per situazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 32-bis del CAD:

https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/vigilanza/Riepilogo%20provvedimenti%2032-bis%20periodo%202019-2023_completo.pdf

Nel 2023 sono stati aperti 5 procedimenti sanzionatori; di questi, 3 si sono conclusi con provvedimento di non luogo a provvedere per avvenuto pagamento in misura ridotta e 2 sono in fase istruttoria.

Attività consultiva, pareri e accordi

L'Agenzia esprime pareri su schemi di atti normativi di carattere generale o deliberazioni di altre Autorità, ove previsto per legge, e risponde a quesiti posti dalle amministrazioni, di carattere generale e specifico, aventi ad oggetto l'applicazione del CAD e norme sulla digitalizzazione.

Nel 2023 inoltre sono stati predisposti convenzioni e accordi con altre amministrazioni, in particolare per l'attuazione del PNRR per le misure 1.3.2. SDG, 1.4.2. Accessibilità, nonché la nuova convenzione con i gestori SPID, prevista dal d.lgs. n. 13/2023, a valle della quale sono state poi stipulate n. 12 convenzioni con i singoli gestori.

Comunicazione

AgID cura quotidianamente le attività di comunicazione esterna indirizzate ai principali stakeholder di riferimento quali pubbliche amministrazioni, imprese e cittadini.

A tal fine aggiorna i contenuti del sito istituzionale, redige news, diffonde comunicati stampa, gestisce gli account social ufficiali, cura eventi/incontri e intrattiene i rapporti istituzionali.

Quanto agli strumenti e ai canali di comunicazione, appare opportuno richiamare i risultati del potenziamento dei canali LinkedIn e Youtube attraverso azioni di armonizzazione con gli altri canali social, con i seguenti numeri di utilizzo.

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/stampa-e-comunicazione>

Anche nel 2023, AgID ha partecipato alla manifestazione Forum PA, tenutasi in presenza a Roma nel mese di maggio, evento di punta per la pubblica amministrazione e luogo di scambio e confronto con gli stakeholder del settore. La partecipazione dell'Agenzia ha previsto, in particolare, la realizzazione di uno spazio espositivo per il contatto con il pubblico della manifestazione e la diffusione di informazioni sulle progettualità dell'ente; inoltre sono stati realizzati n. 2 talk finalizzati ad attività di divulgazione sui progetti coordinati e promossi. In particolare, il primo appuntamento è stato incentrato sul tema dei servizi digitali fruibili e accessibili a tutti, mentre il secondo ha trattato il tema delle competenze di e-leadership per favorire la transizione digitale.

Nel mese di ottobre l'Agenzia ha preso parte alla prima edizione dell'evento ComoLake2023 – Next Generation Innovations, manifestazione che si caratterizza quale punto di incontro tra istituzioni, imprese e università interessate ai nuovi paradigmi della crescita economica in Italia e in Europa, con un focus importante anche sulla transizione digitale. La partecipazione ha visto la realizzazione di uno spazio espositivo, oltre ad interventi nei panel di discussione da parte dei Vertici dell'Agenzia.

Sempre nel mese di ottobre AgID ha organizzato a Roma l'evento conclusivo del progetto Italia Login, finanziato nell'ambito del PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 che ha impegnato l'Agenzia per un periodo di 6 anni su numerosi progetti di digitalizzazione del Paese. L'evento ha visto la partecipazione di numerosi esponenti istituzionali ed esperti che hanno preso parte al progetto e che si sono confrontati sulle prossime sfide di digitalizzazione.

Nel corso del 2023 l'Ente è stato impegnato sul tema dell'Intelligenza artificiale, anche a seguito del Decreto

di istituzione del Comitato di Coordinamento presso il Dipartimento per la Trasformazione digitale, con il compito di redigere la strategia nazionale sull'IA, la cui Segreteria Tecnica è istituita proprio presso l'Agenzia. In particolare, AgID ha curato la realizzazione di tre webinar formativi/informativi destinati ad amministrazioni e imprese incentrati sui temi della regolamentazione, delle principali applicazioni e della storia e origine dell'IA e degli algoritmi. Tutti gli appuntamenti sono stati molto partecipati, con un totale di ben 1.969 presenze.

AgID ha realizzato un programma di formazione al cloud per dipendenti pubblici, in collaborazione con il Politecnico di Milano e nell'ambito delle attività del progetto Pon Governance 2014-2020 "Razionalizzazione delle infrastrutture ICT e migrazione al Cloud" al quale hanno partecipato oltre 2.400 dipendenti. Il percorso formativo è stato promosso tramite i principali canali di comunicazione dell'Agenzia per supportarne la diffusione presso il target interessato.

È stata garantita la partecipazione dell'Agenzia al tavolo di Open Government Partnership (OGP), presenziando puntualmente alle riunioni convocate dal Dipartimento di Funzione Pubblica e tenutesi online (AgID concorre alla realizzazione dell'azione 5.01 Cittadinanza digitale. Abilitare all'innovazione digitale inclusiva).

Nel 2023 è stato curato il rilascio di 35 patrocini a tutte quelle iniziative che a vario titolo contribuiscono a favorire la più ampia diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Nel 2019 è stata avviata la Conferenza permanente dei Responsabili alla Transizione al Digitale (RTD) di PA Centrali, Regioni, Città Metropolitane e relativi Comuni capoluogo, per supportare le amministrazioni e attuare gli obiettivi di transizione al digitale previsti dal Piano Triennale e dal 2020 è attivo lo spazio di Community ReTeDigitale raggiungibile all'indirizzo www.retedigitale.gov.it con l'obiettivo di intensificare lo scambio e l'interazione fra i RTD su tematiche di interesse generale o territoriale.

La home page pubblica della community offre una vetrina di notizie e aggiornamenti di utilità per tutte le PA e cittadini.

A ReTeDigitale è stata dedicata una casella di posta per le richieste e le comunicazioni con AgID (retedigitale@agid.gov.it)

L'Agenzia ha dedicato una pagina del sito istituzionale al tema del Responsabile alla Transizione Digitale con informazioni utili su ruolo RTD, eventi dedicati, etc.

<https://www.agid.gov.it/index.php/it/agenzia/responsabile-transizione-digitale>

Nel 2023 è proseguito il lavoro di AgID verso i RTD delle pubbliche amministrazioni che sono stakeholder particolarmente rappresentativi e dunque prioritariamente coinvolti nelle iniziative intraprese dall'Agenzia. In particolare, si sono tenuti diversi appuntamenti laboratoriali incentrati sul tema delle competenze digitali e sui profili di E-Leadership che hanno coinvolto numerose amministrazioni. Agli incontri è stata data ampia diffusione tramite i canali di comunicazione dell'Agenzia.

Con riferimento agli strumenti e ai canali di comunicazione curati quotidianamente, insieme alle notizie (111) e alle comunicazioni tecniche (14) redatte e pubblicate sul sito istituzionale dell'Agenzia nel corso del 2023, sono stati pubblicati e diffusi 9 comunicati stampa e presidiati costantemente i canali social di AgID che si confermano un importante canale di contatto con gli stakeholder, con numeri in costante crescita.

I numeri dell'attività social – tutti in aumento – dell'Agenzia al 31 dicembre 2023 sono:

- Twitter: 25.937 followers | +725 follower | +3% follower in 12 mesi | 256.834 visualizzazioni nel 2023
- Facebook: 25.096 follower | +1.586 follower | +7% follower in 12 mesi
- LinkedIn: 60.999 follower | + 13.782 follower | +29% follower in 12 mesi
- Medium: 2.073 follower | +62 follower | +3% follower in 12 mesi
- Youtube: 7.750 follower | + 330 follower | + 4% follower in 12 mesi

A ciò si aggiunge il Gruppo SPID di Facebook, che nel 2023 ha raggiunto i 43.633 membri, con un aumento di ulteriori 2.306 utenti rispetto all'anno precedente; il gruppo SPID è usato dagli utenti per avere informazioni e raffrontarsi.

I canali social di AgID sono stati usati, oltre che per rilanciare le notizie diffuse dall'Agenzia, anche per campagne social sui temi di trasformazione digitale come quella sulla nascita di INAD, l'Indice Nazionale dei Domicili Digitali, o la pubblicazione delle Linee Guida sugli Open Data.

Nel 2023 l'Agenzia ha pubblicato 6 numeri della Newsletter Italia Login che fornisce aggiornamenti e approfondimenti sulle attività realizzate attraverso il progetto Italia Login finanziato dal PON Governance e, più in generale, sulle attività dell'Agenzia. La newsletter è bimestrale ed inviata agli iscritti per il tramite di PhpList, strumento di email marketing; gli iscritti alla newsletter sono oltre 1.300.

AgID cura la diffusione degli appalti innovativi e del programma Smarter Italy; nel corso del 2023 sono state realizzate azioni di comunicazione e diffusione dei bandi di gara di Smart mobility e Valorizzazione dei beni culturali nell'ambito di Smarter Italy. Oltre che in occasione della uscita dei bandi, la comunicazione è stata costante in tutto il corso dell'anno per sostenere il tema degli appalti innovativi e diffonderlo presso un elevato numero di stakeholder - amministrazioni, imprese e start up, mondo della ricerca – sia attraverso i siti tematici di progetto che attraverso i canali social e altri strumenti come attività di mailing mirate. In particolare sono state pubblicate 15 news sul sito istituzionale di AgID, 45 post social su ognuno dei tre canali social di AgID, organizzati 3 eventi, intercettati 27.000 soggetti potenzialmente interessati, prodotti 5 contenuti multimediali.

L'Agenzia ha sostenuto, promosso e organizzato anche le consultazioni nell'ambito dell'accordo con AICS finalizzate alla creazione di un hub per la trasformazione digitale in Mozambico; gli incontri pubblici e aperti a tutti si rivolgono in particolare a centri di ricerca, università, enti del terzo settore, grandi imprese, venture capitalist, piccole e medie imprese, start-up.

Nel corso del 2023 la comunicazione ha sostenuto anche il tema dell'e-procurement attraverso notizie e rilanci social per diffondere informazioni sul percorso di redazione delle Regole tecniche. In occasione della pubblicazione dei requisiti tecnici e delle modalità di certificazione delle piattaforme di approvvigionamento digitale, l'Ufficio comunicazione ha organizzato momenti di informazione e confronto con il mercato per

garantirne la massima diffusione presso amministrazioni e operatori del settore e per favorire la partecipazione dei soggetti facenti parte dell'ecosistema dell'e-procurement al processo di stesura delle regole tecniche.

Nel 2023 l'Agenzia ha conseguito le certificazioni per la parità di genere, UNI PdR125:2022 e per i sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione, UNI ISO 37001:2016; è stata data diffusione a queste due importanti certificazioni con notizie dedicate e rilanci social.

PNRR

AgID è soggetto attuatore di due misure PNRR: la misura 1.3.2 dedicata allo Sportello Digitale Unico (Single Digital Gateway) e la misura 1.4.2 sull'accessibilità dei servizi pubblici digitali. Sul sito istituzionale è stata creata una pagina ad hoc con i principali contenuti relativi ai progetti, aggiornati periodicamente; sono state inoltre messe in atto azioni di comunicazione e diffusione relative ai principali output di progetto come il rilascio della piattaforma di monitoraggio accessibilità che espone un primo set di dati relativi all'accessibilità digitale della pubblica amministrazione.

L'Agenzia, sempre in ambito PNRR, svolge supporto tecnico ad altre progettualità fra le quali:

- misura M1C2.2.3 per l'attuazione di SUAP e SUE (sportelli attività produttive ed edilizia) per la quale AgID collabora col Dipartimento di Funzione Pubblica, anche supportando le azioni di comunicazione e diffusione; in particolare per la pubblicazione in G.U. delle Regole tecniche redatte dall'Agenzia è stata pubblicata una notizia e rilanciata sui social.
- misura M1C1.1.4.4 per l'attuazione dell'intervento Realizzazione, gestione e manutenzione delle componenti di INAD necessarie alla gestione integrata con ANPR dei domicili digitali delle persone fisiche per la quale AgID ha realizzato e reso operativo il sito domiciliodigitale.gov.it per l'elezione del domicilio digitale; l'Agenzia ha realizzato una campagna social per la diffusione del progetto e per far conoscere ai cittadini i vantaggi del domicilio digitale.

Attività internazionale

Sul fronte internazionale, le principali attività svolte nel 2023 hanno riguardato la partecipazione, in rappresentanza del governo italiano, alle iniziative e gruppi di lavoro delle Nazioni Unite (IGF) e della Commissione Europea sui temi relativi alle politiche di gestione ed evoluzione di Internet.

Il 2023 ha visto la partecipazione dell'AgID a tutte le riunioni virtuali del MAG IGF (ONU, 5 riunioni virtuali e 2 Open Consultations and MAG meetings della durata di 4 giorni ciascuno) e in presenza al "First Open Consultations and MAG meeting" svoltosi a Vienna dal 7 al 10 marzo 2023. Le minute con l'elenco dei partecipanti sono disponibili al seguente link: <https://www.intgovforum.org/en/content/mag-meeting-records>

Inoltre, come precedente membro del MAG IGF (ONU), è stato fornito un contributo alla definizione delle

seguenti sessioni *main* dell'evento IGF 2023 che si è svolto a Kyoto, in Giappone (circa 15 riunioni virtuali).

1. Session 1: AI that We Want
2. Session 2: Global Digital Compact & Beyond: A Multistakeholder Perspective Outline
3. Session 4: The Future of Digital Governance: Digital cooperation, the IGF, and strengthening stakeholder participation
4. Session 5: Bridging the Gap Between International Negotiations and On-Ground Experiences in Cybercrime Response

L'AgID ha partecipato a tutte le riunioni virtuali delle NRIs (10 riunioni, National Regional and Youth Initiatives) le cui minute sono disponibili al seguente link:

<https://www.intgovforum.org/en/content/igf-2023-nris%C2%A0preparatory-process>

L'AgID ha contribuito alla definizione delle seguenti sessioni main, collaborative e di coordinamento organizzate dalle NRIs per l'evento IGF 2023 (oltre 10 riunioni virtuali):

[NRIs Main Session](#) focused on data governance and trust.

- [NRIs Coordination Session](#)
- [NRIs Collaborative Sessions](#)

The 2023 NRIs Collaborative Sessions focus on:

- [AI and Emerging Tech](#)
- [Cybersecurity](#)
- [Digital Inclusion](#)

I referenti delle NRIS (Iniziative Nazionali e Regionali) di tutto il mondo che partecipano a IGF Globale sono oltre 150 <https://www.intgovforum.org/en/content/national-igf-initiatives>

L'Agenzia ha contribuito alla redazione del contributo del MAG alla consultazione sul [Global Digital Compact](#), attivata dall'Ufficio dell'Inviato del Segretario Generale delle Nazioni Unite per la tecnologia disponibile al seguente link:

https://www.un.org/techenvoy/sites/www.un.org.techenvoy/files/GDC-submission_Multistakeholder_Advisory_Group_MAG.pdf

È stato coordinato il [gruppo di lavoro del MAG sul rafforzamento e la strategia di IGF globale](#) (22 riunioni virtuali, predisposizione della documentazione e moderazione degli incontri) istituito dal MAG nel 2020.

Il [gruppo di lavoro del MAG sulla strategia ed il rafforzamento di IGF globale](#) vede la partecipazione di oltre 150 referenti in rappresentanza degli stati membri ONU e della comunità multistakeholder internazionale, tra cui UK, Germania, Francia, Asia, Brasile, Argentina, Sud Africa, Svizzera, Russia, Canada, Cina, USA ecc.

L'Agenzia ha partecipato in modalità online all'evento IGF 2023 svoltosi a Kyoto dal 8 al 12 Ottobre (<https://www.intgovforum.org/en/dashboard/igf-2023>) seguendo circa 30 sessioni delle circa 300 sessioni inserite nell'agenda. Il programma dell'evento e i messaggi/output di IGF 2023 sono disponibili ai seguenti link:

<https://www.intgovforum.org/en/schedule/20231008>

https://www.intgovforum.org/en/filedepot_download/300/26576

<https://www.intgovforum.org/en/content/igf-2023-outputs>

L'Agenzia ha partecipato, nell'ambito della discussione multistakeholder sul Global Digital Compact, [alle discussioni attivate dalle rappresentanze permanenti degli stati membri di Svezia e Rwanda](#) (circa 10 sessioni).

Ha predisposto e trasmesso il [contributo sul Global Digital Compact](#) all'Ufficio dell'Inviato del Segretario Generale per le Nazioni Unite sulla Tecnologia, disponibile al seguente link: <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact/submissions>

L'AgID ha contribuito all'organizzazione di [EuroDIG 2023](#), la piattaforma di dibattito (IGF) pan-europea e ha preso parte, in modalità online, all'evento che si è svolto a Tampere in Finlandia dal 19 al 21 giugno.

Ha partecipato alle riunioni di coordinamento (5 riunioni virtuali) del gruppo [HLIG](#) della Commissione Europea su Internet Governance in rappresentanza del Governo Italiano in modalità virtuale dove sono state discusse le iniziative riguardanti il Global Digital Compact, IGF, ICANN ecc.

- gli stakeholder che partecipano al gruppo di coordinamento HLIG della Commissione Europea comprendono i rappresentanti degli stati europei (Francia, Spagna, Olanda, Svezia, Finlandia, ecc.) e i referenti della comunità multistakeholder europea (Orange, RIPE, ecc.)

Infine, ha partecipato alle riunioni del GAC (Governmental Advisory Committee) di ICANN come osservatore e ha redatto il report IGF Italia 2022 in italiano ed inglese e con trasmissione a IGF globale.

Il report è disponibile al seguente link:

https://intgovforum.org/en/filedepot_download/21/24433

Di seguito un quadro di riferimento per un elenco di attività dell'Agenzia che prevedono il coinvolgimento di stakeholder esterni

.

	INTERLOCUTORI E PORTATORI DI INTERESSI	Pareri	Indirizzo Gare Strategiche e SPC	Coordinamento e Governance Gare Strategiche e SPC	Coordinamento QXN	Comitati Ue Interoperabilità, Infrastrutture e gestione operativa	Monitoraggio contratti	Piano triennale e Spesa PP.AA.	Accordi	PON Governance Italia Login	Vigilanza art.14 bis, c2.i CAD	Vigilanza art.18 bis CAD	Monitoraggio Transizione digitale	Vigilanza Accessibilità privati
Organismi internazionali	Commissione UE					X		X		X				
	ENISA (Agenzia dell'Unione europea per la sicurezza delle reti e dell'informazione)										X			
	FESA (Forum of European Supervisory Authorities for trust service providers)										X			
	ISA, CEF, ReteTESTA				X	X								
Amministrazioni centrali	PCM, Autorità politica innovazione, FP, DTD, DAGL	X	X	X	X			X		X	X	X	X	X
	Conferenza unificata							X						
	Soggetti aggregatori di cui all'articolo 9 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66		X											
	Corte dei conti						X	X				X	X	
	Ministero dell'Interno	X					X	X				X	X	
	Garante Privacy		X									X	X	
	ANAC											X	X	
	AGCOM		X											
	Ministero dell'Istruzione e del Merito MIR	X					X	X				X	X	
	Ministero dell'Università e della Ricerca MUR	X					X	X				X	X	
	Ministero delle Imprese e del Made in Italy							X				X	X	
	Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità alimentare e delle Foreste						X	X				X	X	

	MEF - RGS							X		X		X	X	
	MEF - DAG							X				X	X	
	MEF - Dipartimento Finanze						X	X				X	X	
	Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica							X				X	X	
	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	X						X				X	X	
	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (Motorizzazione e Capitanerie)	X					X	X				X	X	
	Ministero della Giustizia	X					X	X				X	X	
	Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale							X				X	X	
	Ministero della Salute						X	X				X	X	
	Ministero del Turismo							X				X	X	
	Ministero della Cultura							X				X	X	
Agenzie	Agenzia delle Entrate						X	X				X	X	
	Agenzia delle Dogane e Monopoli						X	X				X	X	
	Agenzia per la Coesione Territoriale							X		X		X	X	
	Agenzia del Demanio							X				X	X	
	AGEA						X					X	X	
	Anvur											X	X	
	Agenzia per la cybersicurezza nazionale		X		X			X				X	X	
	ENEA							X				X	X	
	AGENAS	X						X						

Enti pubblici	Protezione civile											X	X	
	CNR							X				X	X	
	ICE						X	X				X	X	
	INAIL						X	X				X	X	
	INFN							X				X	X	
	ENAC											X	X	
	INPS	X					X	X				X	X	
	ISTAT						X	X				X	X	
Enti locali	UNIONCAMERE							X				X	X	X
	INFOCAMERE							X				X	X	
	UNINFO											X	X	
	INTERCENT-ER											X	X	
	Conferenza delle Regioni e province autonome - Commissione speciale Agenda digitale							X						
	Tutte le Regioni e Province autonome						X	X				X	X	
	Tutte le 14 città metropolitane						X	X				X	X	
	Tutti i 14 Comuni capoluogo delle Città metropolitane							X				X	X	
	Regione Piemonte							X				X	X	
	Regione Calabria							X				X	X	
	Regione Toscana							X				X	X	
	Regione Siciliana							X				X	X	

	Regione Emilia Romagna				X			X				X	X	
	Città metropolitana Milano							X				X	X	
	Città metropolitana Roma							X				X	X	
	Roma Capitale							X				X	X	
	Comune di Napoli							X				X	X	
	Comune di Palermo							X				X	X	
	ASL, ASST, Aziende ospedaliere, Policlinici, IRCCS, ATS							X				X	X	
Società e Associazioni	CONSIP S.p.A.	X	X		X			X				X	X	
	SOGEI S.p.A	X					X	X				X	X	
	ACI Informatica S.p.A	X					X	X				X	X	
	FormezPA							X	X	X		X	X	
	PagoPA S.p.A.							X				X	X	
	IPZS S.p.A.							X				X	X	
	RTI Almagiva, Almagiva, Indra e PwC (Price waterhouse Coopers Advisory) LOTTi 3 e 4							X			X			
	Conservatori di documenti informatici										X			
	Gestori degli attributi qualificati										X			
	Fornitori aggiudicatari di gare strategiche e SPC			X	X									
	PWC S.p.A.							X						
	Netconsulting Cube S.r.l.							X						
	Deloitte S.p.A.							X						

	Ernst & Young S.p.A.							X		X				
	Rina Service S.p.A										X			
	Bureau Veritas S.p.A.										X			
	Gestori posta elettronica certificata (PEC)										X			
	Prestatori di servizi fiduciari qualificati (QTSP)										X	X		
	Identity Provider SpID (IDP)										X	X		
	Soggetti erogatori privati di cui all'art. 3, co. 1 bis l. n. 4/2004													X
	Fornitori dei servizi della società dell'informazione										X			
Forze di polizia	Guardia di Finanza	X							X		X			
Università	Politecnico di Milano							X	X			X	X	
Utenti	Cittadini, imprese, liberi professionisti										X			

2.2.3.3 Il processo di definizione degli obiettivi strategici specifici

L'Agenzia, in coerenza con le funzioni istituzionali e con gli obiettivi strategici, predispone il piano degli obiettivi e delle attività, nonché il piano pluriennale delle risorse finanziarie, per la copertura del quale ricorrerà alle fonti previste dallo Statuto.

Con riferimento alle Linee Guida della PCM/Dipartimento della funzione pubblica, il processo di pianificazione strategica si conclude con la definizione degli obiettivi strategici specifici della performance, da recepire o confermare per il triennio di riferimento, ai quali si affiancano obiettivi annuali e indicatori affidati alle strutture organizzative, in coerenza con la redazione del bilancio di previsione.

Gli obiettivi strategici specifici sono da intendersi quali obiettivi di sintesi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder dell'Agenzia. Essi sono aggiornati annualmente.

Con riferimento agli obiettivi annuali, tra essi possono esservi anche obiettivi di efficienza ed efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche. Sul fronte finanziario, il Piano degli indicatori finanziari e di risultato, allegato al Bilancio di previsione, costituisce il raccordo operativo tra ciclo della performance, ciclo di budget e ciclo di bilancio.

Al di là dei principali stakeholder dell'Agenzia, costituiti dalle Pubbliche Amministrazioni, nell'ottica di una progressiva espansione della conoscibilità dei processi e delle linee operative, è previsto nel tempo uno sforzo per la progressiva implementazione di una consultazione online sugli obiettivi e i risultati raggiunti da parte degli stakeholder rappresentativi, quali i cittadini, le associazioni di categoria, i consumatori o utenti, gli operatori di settore, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato.

Atteso che la qualità complessiva del processo di pianificazione è commisurata, in particolare, alla qualità degli indicatori impiegati per verificare il raggiungimento degli obiettivi individuati, anche con riferimento agli indirizzi delle Linee Guida del PCM/Dipartimento della funzione pubblica in materia, rimane imprescindibile l'esigenza di raccordo tra il ciclo di programmazione economico-finanziaria e la programmazione delle attività, con relative risorse allocate, e ciclo della performance.

Con riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia, la fase ascendente del processo di pianificazione strategica e operativa inizia con la proposta da parte dei Dirigenti di I Fascia di obiettivi strategici e dei Dirigenti di II Fascia di obiettivi annuali, piani di azione, indicatori e target. Contestualmente è necessario effettuare una complessiva previsione delle risorse necessarie alla realizzazione sia degli obiettivi strategici/operativi, sia di quelli istituzionali, attraverso i documenti di budget e la relazione (illustrativa) al bilancio di previsione, in cui vengono rappresentati gli obiettivi riferiti a ciascun programma di spesa in termini di livello di servizi e di interventi.

La fase d'individuazione degli obiettivi, pertanto, assume rilevanza massima, in quanto costituisce il momento iniziale in cui sono individuati i contenuti principali dei documenti cardine dei cicli già menzionati: la relazione al bilancio di previsione e i documenti di performance.

Al fine del miglioramento continuo e della massima integrazione dei citati documenti, il presente Piano persegue il raggiungimento della migliore definizione degli indicatori secondo le tipologie indicate dall'A.N.AC., dalle Linee Guida e dalla Circolare sugli Indicatori comuni nelle amministrazioni pubbliche, emanate dal PCM/Dipartimento della Funzione pubblica.

Gli obiettivi strategici specifici dell'Agenzia sono dettagliati nelle rispettive schede descrittive, con i relativi indicatori e target triennali, gli obiettivi annuali collegati e i relativi indicatori assegnati agli Uffici/Aree affidatari. Gli obiettivi annuali possono essere perseguiti da uno o più Uffici/Aree.

2.2.4 Coerenza con la programmazione economica e di bilancio

L'amministrazione persegue l'integrazione in termini di coerenza tra i contenuti del ciclo della performance e del ciclo di bilancio.

L'integrazione tra i documenti di bilancio e quelli del ciclo della performance segue una logica di corrispondenza tra gli obiettivi specifici triennali di performance e gli obiettivi strategici del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, allegati al bilancio previsionale.

https://trasparenza.agid.gov.it/pagina730_bilanci.html

In osservanza all'art. 5 comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, viene così assicurata la coerenza tra gli obiettivi specifici triennali di performance e gli obiettivi strategici del processo di programmazione economico-finanziaria.

Nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia è riportata l'esigenza di coerenza tra il ciclo di programmazione economico-patrimoniale e di bilancio e quello di gestione della performance e, quindi, di raccordo tra gli obiettivi di performance, il documento di budget e la relazione (illustrativa) al bilancio di previsione.

La concreta sostenibilità e perseguibilità degli obiettivi prefissati, infatti, è correlata alla congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le attività da porre in essere per realizzare gli obiettivi.

Il bilancio di previsione fa riferimento a una gestione del ciclo di programmazione economica che pone in atto una rigorosa azione di controllo dei costi.

A tal fine il Sistema di misurazione e valutazione della performance riporta nella fase ascendente del processo di pianificazione strategica, la proposta da parte dei Dirigenti titolari struttura degli obiettivi e dei relativi indicatori e *target*.

La relazione al bilancio previsionale illustra i criteri di formulazione delle previsioni al fine di programmare l'impiego delle risorse dell'Agenzia, per il periodo di riferimento e gli obiettivi

concretamente perseguibili con i relativi indicatori per la misurazione dei risultati, in coerenza con le risorse a disposizione.

La relazione costituisce lo strumento di collegamento fra la programmazione di bilancio e quella strategica e riporta, in particolare, informazioni relative al quadro di riferimento in cui l'amministrazione opera, alle priorità politiche, alle attività e agli obiettivi di spesa che l'amministrazione intende conseguire in termini di livello dei servizi e di interventi, con indicazione delle risorse finanziarie necessarie per realizzarli (Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio).

La relazione al bilancio di previsione s'inserisce, quindi, nell'ampio processo di programmazione che prende avvio dalla proposta degli obiettivi strategici dell'Agenzia concordati con il Ministro vigilante, nel rispetto dei vincoli di finanziamento.

2.2.5 Performance e Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il collegamento tra performance, prevenzione della corruzione e trasparenza è ritenuto fondamentale.

Il tema della promozione della trasparenza in particolare, come *asset* fondamentale nella lotta alla corruzione, non può che essere trasversale a tutte le attività dell'Agenzia.

L'Aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026 è stato adottato con determinazione n. 26 del 31 gennaio 2024.

https://trasparenza.agid.gov.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html

In tal senso, il presente Piano attribuisce alle strutture anche nel 2024 specifici obiettivi trasversali, collegati all'attuazione della prevenzione della corruzione e la trasparenza, riferiti anche agli Indicatori comuni per i processi di gestione della comunicazione e la trasparenza, definiti dal PCM/Dipartimento della Funzione pubblica.

In questo ambito, il presente Piano punta alla massima integrazione tra le diverse strutture interessate e all'accessibilità totale da parte dei portatori d'interesse, in fase preventiva, sugli obiettivi di performance, ai vari livelli di responsabilità della struttura organizzativa, ed *ex post* sulla rendicontazione dei risultati conseguiti.

Lo strumento prevalente di comunicazione verso gli stakeholder è il sito istituzionale, come anche ribadito dalle direttive in materia del Ministro della pubblica amministrazione.

Sono d'importanza fondamentale le iniziative di ascolto degli stakeholder e perciò la predisposizione nel triennio di strumenti specifici atti alla rilevazione, al monitoraggio e all'analisi dei bisogni e della *customer satisfaction*, quali anche le eventuali giornate della trasparenza, nonché la promozione di iniziative a cura delle singole strutture e della comunicazione, anche con gli strumenti dei tavoli di lavoro e dell'organizzazione di eventi.

In riferimento alla diffusione verso l'esterno, riveste dunque particolare importanza la cura dell'area "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale per attuare l'accessibilità totale da parte di tutti i portatori di interesse, con particolare riguardo alla sfera della performance e della rendicontazione dei risultati.

Tale cura è affidata in prevalenza ai Responsabili e referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Agenzia, nominati con determinazione DG n. 406/2018.

A essi è attribuita la responsabilità per l'Area/Ufficio di competenza, l'individuazione, in conformità alla normativa, dei dati, delle informazioni, dei documenti e dei procedimenti ai quali debba essere data pubblicità e dei quali debba essere garantita la trasparenza e la diffusione, affinché il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza possa garantire la pubblicazione di tali dati, informazioni, documenti e procedimenti sul portale dell'Agenzia, provvedendovi altresì mediante la pubblicazione nelle sezioni di competenza del sito "PAT - Portale Amministrazione Trasparente" dell'Agenzia.

L'attuazione del sito istituzionale segue pienamente quanto disposto dalla legge in materia di accessibilità degli utenti con disabilità, allo scopo di garantire il rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, come anche disposto dal CAD e nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali e comunque in conformità con le indicazioni per la prevenzione della corruzione e della trasparenza approvate da AgID.

Sul fronte interno, è fondamentale il ruolo svolto invece dalla rete dei Tutor designati dai responsabili delle strutture per il Sistema di valutazione del personale, allegato al Sistema di misurazione e valutazione della performance, per il trasferimento della metodologia alle strutture di appartenenza con l'utilizzo sistematico dello strumento dei gruppi di lavoro trasversali.

Ciò rafforza le basi del coinvolgimento attivo del personale nel ciclo della performance, anche allo scopo di fornire, in modo sempre più strutturato, utili suggerimenti per favorire l'individuazione di indicatori con le caratteristiche individuate dalle Linee Guida del PCM/Dipartimento della funzione pubblica.

In merito all'integrazione dei sistemi informativi a supporto del ciclo della performance, è previsto, *in primis* l'ulteriore sviluppo dell'integrazione dei flussi informativi gestionali, economici e amministrativi, nonché della pianificazione operativa in termini di gestione delle fasi delle attività istituzionali e dei progetti e delle risorse umane, strumentali e finanziarie a esse allocate.

Ciò risulta indispensabile per misurare l'impiego delle risorse di personale sulle linee di attività individuate dalle singole unità organizzative e per rilevare i volumi di output prodotti.

2.2.6 La programmazione annuale

Ogni obiettivo strategico specifico triennale è articolato in obiettivi annuali cui al cui conseguimento collaborano una o più strutture.

Per ciascun obiettivo annuale collegato a un obiettivo strategico specifico è definito un set di indicatori; a ogni indicatore è attribuita un valore di baseline, un peso e un valore *target* (valore atteso).

Il processo di pianificazione strategica e la programmazione operativa traducono, in linea con il processo di formazione del bilancio di previsione per l'anno 2024, in misure concrete le priorità politico-istituzionali sulle quali concentrare l'impegno prioritario dell'Agenzia nel 2024, in aderenza alla missione del decreto istitutivo dell'Agenzia e alle sue successive integrazioni, in prosecuzione alla Direttiva del Ministro vigilante, agli obiettivi strategici e agli indicatori di bilancio, coerentemente con le connesse disponibilità finanziarie.

Gli obiettivi dell'amministrazione fanno riferimento alle Aree strategiche, agli obiettivi strategici specifici e relativi indicatori triennali indicati nella SEZIONE 2 - SOTTOSEZIONE 1 – Valore pubblico.

Per ciascuna delle Aree strategiche, sono definiti gli obiettivi annuali, sui quali l'Agenzia concentrerà i propri sforzi nel triennio di riferimento.

Il collegamento tra le attività e i progetti per il perseguimento di ciascun obiettivo e le strutture dell'Agenzia che li realizzano è esplicitato nelle schede che seguono.

Il “cascading” degli obiettivi mette in evidenza che alcuni obiettivi annuali sono perseguiti da una sola struttura, alcuni da più strutture e un ristretto numero sono perseguiti dall'intera amministrazione (tutte le strutture organizzative concorrono al risultato). Analogamente per i relativi indicatori, baseline, pesi e target (valori attesi).

L'assegnazione degli obiettivi di performance degli Uffici e delle Aree e relativi responsabili

Obiettivi annuali collegati all'obiettivi strategici specifici triennali												
Anno	2024											
Codice Area strategica	Codice Obiettivo strategico specifico	Obiettivo strategico specifico	Codice Obiettivo	Obiettivi annuali 2024	Codice Indicatore	Indicatori	Formula (numeratore / denominatore)	Fonti (Database strutturati e/o fonti ufficiali esterne)	Tipo indicatore (efficienza/efficacia)	Baseline	Valore atteso	Ufficio/Area
A	A.1	Promozione dell'attuazione delle norme in materia di trasformazione digitale ed evoluzione del sistema informativo della PA	A.1.1	a) definizione del modello di governance del sistema wallet basato su uno specifico quadro normativo e tecnico-regolatorio e un'architettura di riferimento, con livelli di sicurezza stringenti;	I.1	Proposta per il rafforzamento dei modelli CIE e SPID e nuova regolamentazione dei Wallet Digitali in Italia	Predisposizione di una proposta di rafforzamento del modello CIE (Carta di identità elettronica), da condividere con il Ministero dell'interno, e del modello SPID, in previsione dell'onboarding sul sistema wallet; analisi della possibile evoluzione della regolamentazione del mercato dei wallet provider privati italiani, in grado di assicurare alti livelli di sicurezza e mezzi adeguati a garantire l'assistenza tecnica e il supporto agli utenti.	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Area Qualificazione e accreditamento

						I.11	Elaborazione atti di regolazione	N. atti di regolazione elaborati / N. di atti di regolazione richiesti	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	1	1	Ufficio legali	Affari
			A.1.2	b) definizione del sistema di accreditamento dei wallet provider;		I.1	Proposta per il rafforzamento dei modelli CIE e SPID e nuova regolamentazione dei Wallet Digitali in Italia	Predisposizione di una proposta di rafforzamento del modello CIE (Carta di identità elettronica), da condividere con il Ministero dell'interno, e del modello SPID, in previsione dell'onboarding sul sistema wallet; analisi della possibile evoluzione della regolamentazione del mercato dei wallet provider privati italiani, in grado di assicurare alti livelli di sicurezza e mezzi adeguati a garantire l'assistenza tecnica e il supporto agli utenti.	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Area Qualificazione e accreditamento	
						I.11	Elaborazione atti di regolazione	N. atti di regolazione elaborati / N. di atti di regolazione richiesti	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	1	1	Ufficio legali	Affari

A.1.3	c) definizione della modalità di esercizio della vigilanza sui wallet provider;	I.2	Attuazione delle verifiche da svolgere sui soggetti vigilati ai sensi dell'art. 14-bis c2 lett. i) CAD Avvio delle verifiche sui conservatori iscritti al market place	Pianificazione di almeno 1 verifica sui conservatori iscritti al marketplace	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali	Efficienza	0	1	Area Vigilanza e monitoraggio
		I.11	Elaborazione atti di regolazione	N. atti di regolazione elaborati / N. di atti di regolazione richiesti	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	1	1	Ufficio Affari legali
A.1.4	d) emanazione delle Linee guida per l'analisi e la valutazione del rischio con riferimento all'intelligenza artificiale;	I.3	Predisposizione Linee guida per l'analisi e la valutazione del rischio con riferimento all'intelligenza artificiale	Predisposizione Linee guida per l'analisi e la valutazione del rischio con riferimento all'intelligenza artificiale	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Ufficio Segreteria tecnica e coordinamento
		I.11	Elaborazione atti di regolazione	N. atti di regolazione elaborati / N. di atti di regolazione richiesti	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	1	1	Ufficio Affari legali

A.1.5	e) predisposizione dei programmi di sicurezza preventiva di cui all'art. 51, comma 2-ter, del CAD;	I.4	Predisposizione regole tecniche sicurezza	Predisposizione Linee guida sulle modalità di svolgimento degli accertamenti necessari per garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati delle PA	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Area Protezione tecnica dei servizi e dei sistemi
A.1.6	f) adozione di linee guida contenenti regole tecniche di cybersicurezza;	I.4	Predisposizione regole tecniche sicurezza	Predisposizione Linee guida sulle modalità di svolgimento degli accertamenti necessari per garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati delle PA	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Area Protezione tecnica dei servizi e dei sistemi
		I.11	Elaborazione atti di regolazione	N. atti di regolazione elaborati / N. di atti di regolazione richiesti	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	1	1	Ufficio Affari legali



A.1.7	g) individuazione dei livelli minimi di sicurezza, capacità elaborativa, risparmio energetico e affidabilità delle infrastrutture digitali per la PA, ivi inclusa l'infrastruttura ad alta affidabilità localizzata sul territorio nazionale per la razionalizzazione e il consolidamento dei CED o altra infrastruttura già esistente gestita dalle PA e in possesso dei requisiti necessari, di concerto con l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale e il Dipartimento.	I.5	Gestione convenzione dei servizi di housing per l'infrastruttura IT di AgID	Predisposizione del nuovo atto per la regolamentazione dei servizi di housing per l'infrastruttura IT di AgID	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Area Gestione servizi infrastrutturali
A.1.8	Obiettivi istituzionali. Attuazione CAD. Attuazione progetti PNRR.	I.13	Elaborazione aggiornamento del Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (art. 14-bis co. 2, lett. b) del CAD)	Predisposizione proposta di aggiornamento Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	1	1	Area Indirizzo e governance pubblica amministrazione



--	--	--	--	--

I.14	Avanzamento progetto Single Digital Gateway	N. riunioni GDL interministeriale ai fini della revisione dello standard OPI / 3	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Area Iniziative Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
I.15	Percentuale di siti web e app verificati Percentuale di siti web e app verificati secondo "Linee guida AgID sull'accessibilità degli strumenti informatici" derivanti dalla specifica direttiva europea (UE)2016/2102	N. di siti web della pa centrale e locale e app verificati in modo approfondito / (100 siti web + 60 app)	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	1	1	Area Iniziative Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
I.16	Attuazione Linee guida open data adottate ai sensi dell'art. 71 del CAD	Predisposizione della versione aggiornata della guida operativa sui dati di elevato valore con riferimento al Regolamento (UE) 2023/138, in attuazione delle Linee Guida di cui all'art. 12 del D.Lgs n.36/2006, come modificato dal D.lgs n. 200/2021 di recepimento della direttiva UE 2019/1024 in materia di dati di tipo aperto	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Area Architetture, dati e interoperabilità

						I.17	Convergenza della programmazione delle PA sulla programmazione strategica nazionale	N. di richieste di affiancamento delle PA regionali e locali per l'attuazione delle azioni previste dal Piano triennale e del relativo monitoraggio evase/N. di richieste di affiancamento delle PA regionali e locali per l'attuazione delle azioni previste dal Piano triennale e del relativo monitoraggio ricevute	Posta elettronica, protocollo informatico, database strutturali, repository in condivisione	Efficacia	0.9	0,9	Area Coordinamento iniziative per la PA
						I.18	Regolazione nomine RTD	Predisposizione vademecum nomine RTD in forma associata	Posta elettronica, protocollo informatico, database strutturali, repository in condivisione	Efficacia	0	1	Area Coordinamento iniziative per la PA

B	B.1	Sviluppo dei servizi e delle piattaforme per l'interazione digitale con la PA e tra privati	B.1.1	a) analisi degli attributi qualificati e non qualificati da inserire nel sistema wallet, messi a disposizione da soggetti pubblici e privati;	I.1	Proposta per il rafforzamento dei modelli CIE e SPID e nuova regolamentazione dei Wallet Digitali in Italia	Predisposizione di una proposta di rafforzamento del modello CIE (Carta di identità elettronica), da condividere con il Ministero dell'interno, e del modello SPID, in previsione dell'onboarding sul sistema wallet; analisi della possibile evoluzione della regolamentazione del mercato dei wallet provider privati italiani, in grado di assicurare alti livelli di sicurezza e mezzi adeguati a garantire l'assistenza tecnica e il supporto agli utenti.	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Area Qualificazione e accreditamento
					I.11	Elaborazione atti di regolazione	N. atti di regolazione elaborati / N. di atti di regolazione richiesti	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	1	1	Ufficio Affari legali

			B.1.2	b) promozione del sistema wallet presso i fornitori degli attributi e dei servizi pubblici e privati, anche al fine di assicurare lo sviluppo dei servizi e la sostenibilità economica del sistema.	I.1	Proposta per il rafforzamento dei modelli CIE e SPID e nuova regolamentazione dei Wallet Digitali in Italia	Predisposizione di una proposta di rafforzamento del modello CIE (Carta di identità elettronica), da condividere con il Ministero dell'interno, e del modello SPID, in previsione dell'onboarding sul sistema wallet; analisi della possibile evoluzione della regolamentazione del mercato dei wallet provider privati italiani, in grado di assicurare alti livelli di sicurezza e mezzi adeguati a garantire l'assistenza tecnica e il supporto agli utenti.	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	0	1	Area Qualificazione e accreditamento
C	C.1	Piano di rafforzamento amministrativo di AGID	C.1.1	a) copertura di tutte le risorse umane previste nella attuale dotazione organica;	I.6	Aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale	Predisposizione dell'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale	Posta elettronica, archivi documentali elettronici, protocollo informatico	Efficacia	1	1	Ufficio Organizzazione e gestione del personale



C.1.2	b) sviluppo della crescita professionale del personale, con l'implementazione delle politiche formative mirate e raggiungimento dell'obiettivo formativo previsto dal progetto "Syllabus" per almeno il 75% dei dipendenti.	I.7	Percentuale ore di formazione del personale Direttiva 28/11/2023	N. h annue formazione pro capite del personale / N. 24 h formazione pro capite del personale	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali	Efficacia	0	1	Tutti gli Uffici e le Aree
C.1.3	Obiettivi istituzionali Trasparenza e anticorruzione, gestione processi interni, gestione della spesa.	I.8	Rispetto dei tempi di pagamento Art. 4 bis DL 13/2023	Ritardo annuale di cui al co. 2 art. 4 bis DL 13/2023	Piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui al co. 2 art. 4 bis DL 13/2023	Efficienza	<= 0	<= 0	Tutti gli Uffici e le Aree
		I.9	Attuazione monitoraggio pubblicazione atti e contratti di competenza sul PAT DL 33/2013 Legge 190/2012	N. atti e contratti di competenza pubblicati nei termini previsti / N. atti e contratti di competenza soggetti a obbligo di pubblicazione	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficienza	1	1	Tutti gli Uffici e le Aree



--	--	--	--	--

I.10	Gestione dei procedimenti sanzionatori e degli accertamenti Preliminari art. 18bis CAD	[(N. procedimenti sanzionatori gestiti / N. rapporti di vigilanza pervenuti) + (N. accertamenti Preliminari gestiti art. 18bis CAD / N. segnalazioni art. 18bis CAD ricevute)] / 2	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficienza	1	1	Ufficio legali Affari
I.11	Elaborazione atti di regolazione	N. atti di regolazione elaborati / N. di atti di regolazione richiesti	Protocollo informatico, posta elettronica, archivi elettronici documentali, sito web istituzionale	Efficacia	1	1	Ufficio legali Affari
I.12	Efficienza degli spazi	N. di metri quadri disponibili / N. di postazioni di lavoro effettivamente occupate / N. metri quadri minimi postazione di lavoro previsti dalla norma / numero di metri quadrati disponibili viene ottenuto sommando metri quadrati di tutti gli immobili utilizzati (di proprietà o in locazione) accatastati come B4 o A10. Per quanto di competenza di AgID	Archivi elettronici, sistema integrato amministrativo e gestionale	Efficienza	>= 1	>= 1	Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento

Descrizione obiettivi annuali								
Anno	2024							
Codice Area	Codice Obiettivo strategico specifico	Obiettivo strategico specifico	Codice Obiettivo	Obiettivi annuali 2024	Attività	Vincoli e criticità	Stakeholder esterni coinvolti	Unità organizzative che debbono contribuire al raggiungimento dei risultati attesi
A	A.1	Promozione dell'attuazione delle norme in materia di trasformazione digitale ed evoluzione del sistema informativo della PA	A.1.1	a) definizione del modello di governance del sistema wallet basato su uno specifico quadro normativo e tecnico-regolatorio e un'architettura di riferimento, con livelli di sicurezza stringenti;	Attività per il rafforzamento dei modelli CIE e SPID e nuova regolamentazione dei Wallet Digitali in Italia.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni. Risorse umane disponibili.	Vedi Matrice degli stakeholder in SEZIONE 2 - SOTTOSEZIONE 2	Area Qualificazione e accreditamento Ufficio Affari legali
			A.1.2	b) definizione del sistema di accreditamento dei wallet provider;	Attività per il rafforzamento dei modelli CIE e SPID e nuova regolamentazione dei Wallet Digitali in Italia.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni. Risorse umane disponibili.		Area Qualificazione e accreditamento Ufficio Affari legali

A.1.3	c) definizione della modalità di esercizio della vigilanza sui wallet provider;	Attività di verifica da svolgere sui soggetti vigilati ai sensi dell'art. 14-bis c.2 lett. i) CAD.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni. Risorse umane disponibili.
A.1.4	d) emanazione delle Linee guida per l'analisi e la valutazione del rischio con riferimento all'intelligenza artificiale;	Attività del Gruppo di Lavoro per la predisposizione delle Linee guida per l'analisi e la valutazione del rischio con riferimento all'intelligenza artificiale.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni.
A.1.5	e) predisposizione dei programmi di sicurezza preventiva di cui all'art. 51, comma 2-ter, del CAD;	Attività per la predisposizione regole tecniche sicurezza.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni. Risorse umane disponibili.

Area Vigilanza e monitoraggio Ufficio Affari legali
Ufficio Segreteria tecnica e coordinamento Ufficio Affari legali
Area Protezione tecnica dei servizi e dei sistemi



A.1.6	f) adozione di linee guida contenenti regole tecniche di cybersicurezza;	Attività per la predisposizione regole tecniche sicurezza.	Collaborazione di altre strutture coinvolte Aggiornamenti normativi Aggiornamenti organizzativi interni Risorse umane disponibili.
A.1.7	g) individuazione dei livelli minimi di sicurezza, capacità elaborativa, risparmio energetico e affidabilità delle infrastrutture digitali per la PA, ivi inclusa l'infrastruttura ad alta affidabilità localizzata sul territorio nazionale per la razionalizzazione e il consolidamento dei CED o altra infrastruttura già esistente gestita dalle PA e in possesso dei requisiti necessari, di concerto con l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale e il Dipartimento.	Attività per la gestione convenzione dei servizi di housing per l'infrastruttura IT di AgID.	Collaborazione di altre strutture coinvolte Aggiornamenti normativi Aggiornamenti organizzativi interni Risorse finanziarie disponibili.

Area Protezione tecnica dei servizi e dei sistemi Ufficio Affari legali	
Area Gestione servizi infrastrutturali	

			A.1.8	Obiettivi istituzionali. Attuazione CAD. Attuazione progetti PNRR.	Attività per l'attuazione di norme del CAD in capo ad AgID. Attività per la gestione di progetti PNRR di cui AgID è ente attuatore. Attività dei GdL preposti.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni.
B	B.1	Sviluppo dei servizi e delle piattaforme per l'interazione digitale con la PA e tra privati	B.1.1	a) analisi degli attributi qualificati e non qualificati da inserire nel sistema wallet, messi a disposizione da soggetti pubblici e privati;	Attività per il rafforzamento dei modelli CIE e SPID e nuova regolamentazione dei Wallet Digitali in Italia.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni.
			B.1.2	b) promozione del sistema wallet presso i fornitori degli attributi e dei servizi pubblici e privati, anche al fine di assicurare lo sviluppo dei servizi e la sostenibilità economica del sistema.	Attività per il rafforzamento dei modelli CIE e SPID e nuova regolamentazione dei Wallet Digitali in Italia.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni. Risorse umane disponibili.

Area Indirizzo e governance della pubblica amministrazione
Area Iniziative Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
Area Architetture, dati e interoperabilità
Area Coordinamento iniziative per la PA
Area Qualificazione e accreditamento Ufficio Affari legali
Area Qualificazione e accreditamento

C	C.1	Piano di rafforzamento amministrativo di AGID.	C.1.1	a) copertura di tutte le risorse umane previste nella attuale dotazione organica;	Attività per il reclutamento e il trattamento giuridico ed economico del personale.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni. Risorse finanziarie disponibili.
			C.1.2	b) sviluppo della crescita professionale del personale, con l'implementazione delle politiche formative mirate e raggiungimento dell'obiettivo formativo previsto dal progetto "Syllabus" per almeno il 75% dei dipendenti.	Attività per l'individuazione del fabbisogno formativo del personale e per l'attuazione della formazione del personale.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni. Risorse umane e finanziarie disponibili.

Ufficio Organizzazione e gestione del personale
Ufficio Organizzazione e gestione del personale

			C.1.3	Obiettivi istituzionali. Trasparenza e anticorruzione, gestione processi interni, gestione della spesa.	Attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza. Gestione dei processi di spesa. Attività amministrativa per attuazione CAD e altre norme.	Collaborazione di altre strutture coinvolte. Aggiornamenti normativi. Aggiornamenti organizzativi interni. Risorse finanziarie disponibili. Vincoli previsti dalla normativa di cui al d. lgs. 190/2012, FOIA o L. 241/1990 o d. lgs. 33/2013.		Tutte le Aree e gli Uffici
--	--	--	-------	---	--	---	--	----------------------------

2.2.7 Dalla performance organizzativa alla performance individuale

In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, gli obiettivi individuali dei dirigenti contribuiscono direttamente agli obiettivi della programmazione annuale, secondo un percorso di riallocazione top-down della performance organizzativa attesa, “a cascata” sulle strutture dirigenziali, di cui sono responsabili.

Nell’ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance assume particolare rilevanza l’assegnazione degli obiettivi di performance agli Uffici/Aree, collegando la performance individuale a quella organizzativa.

Alla performance di struttura, infatti, è legata sia la valutazione del dirigente responsabile, sia quella dei suoi collaboratori. I risultati degli Uffici/Aree di una Direzione influiscono sulla valutazione della performance di risultato del Dirigente di I Fascia titolare di Direzione e su quella dei suoi diretti collaboratori, come previsto dal Sistema di valutazione delle prestazioni del personale, allegato al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Agenzia.

Per performance di struttura s’intende il complesso delle attività che fanno capo alla struttura stessa, per perseguire gli obiettivi annuali.

2.2.8 Gli obiettivi di performance di struttura

Gli obiettivi di performance delle strutture organizzative garantiscono la realizzazione delle attività prioritarie di competenza.

Gli obiettivi annuali suindicati sono corredati dalla definizione dei corrispondenti indicatori, affidati alle strutture di competenza.

Gli obiettivi di performance sono assegnati a ciascuna unità di personale dirigenziale titolare di Ufficio/Area, con corresponsione di un premio di produttività collegato al grado di raggiungimento dei risultati conseguiti, misurato dai relativi indicatori.

L’assegnazione degli obiettivi di performance di struttura a ciascun dirigente responsabile avviene con l’adozione del presente Piano di attività e organizzazione.

Con riferimento alla tabella degli obiettivi annuali, di seguito le schede di struttura.

Responsabile		Ad interim Direttore Generale	Caterina Flick	Oriana Zampaglione	Sonia Evangelisti	Ad interim Ludovico Anibaldi	Ludovico Anibaldi	Luca Ventura	Antonio Romano	Enrica Massella Ducci Teri	Ad interim Enrica Massella Ducci Teri	Gualtiero Asunis	Ad interim Gualtiero Asunis
Ufficio/Area		Ufficio Segreteria tecnica e coordinamento	Ufficio Affari legali	Ufficio Contabilità, finanza e funzionamento	Ufficio Organizzazione e gestione del personale	Area Vigilanza e monitoraggio	Area Indirizzo e governance della pubblica amministrazione	Area Protezione tecnica dei servizi e dei sistemi	Area Gestione servizi infrastrutturali	Area Qualificazione e accreditamento	Area Iniziativa Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	Area Architetture, dati e interoperabilità	Area Coordinamento iniziative per la PA
Codice Indicatore	Indicatori	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)	Peso indicatore (%)
I.1	Proposta per il rafforzamento dei modelli CIE e SPID e nuova regolamentazione dei Wallet Digitali in Italia									35,00			
I.2	Attuazione delle verifiche da svolgere sui soggetti vigilati ai sensi dell'art. 14-bis c.2 lett. i) CAD Avvio delle verifiche sui conservatori iscritti al market place					35,00							

I.3	Predisposizione Linee guida per l'analisi e la valutazione del rischio con riferimento all'intelligenza artificiale	35,00											
I.4	Predisposizione regole tecniche sicurezza							35,00					
I.5	Gestione convenzione dei servizi di housing per l'infrastruttura IT di AgID								35,00				
I.6	Aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale				35,00								
I.7	Percentuale ore di formazione del personale Direttiva 28/11/2023	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
I.8	Rispetto dei tempi di pagamento Art. 4 bis DL 13/2023	55,00	55,00	55,00	55,00	55,00	55,00	55,00	55,00	55,00	55,00	55,00	55,00

I.9	Attuazione monitoraggio pubblicazione atti e contratti di competenza sul PAT DL 33/2013 Legge 190/2012	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
I.10	Gestione dei procedimenti sanzionatori e degli accertamenti Preliminari art. 18-bis CAD		17,50										
I.11	Elaborazione atti di regolazione		17,50										
I.12	Efficienza degli spazi			35,00									
I.13	Elaborazione aggiornamento del Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (art. 14-bis co. 2, lett. b) del CAD)						35,00						
I.14	Avanzamento progetto Single Digital Gateway										17,50		

I.15	Percentuale di siti web e app verificati Percentuale di siti web e app verificati secondo "Linee guida AgID sull'accessibilità degli strumenti informatici" derivanti dalla specifica direttiva europea (UE) 2016/2102										17,50		
I.16	Attuazione Linee guida open data adottate ai sensi dell'art. 71 del CAD											35,00	
I.17	Convergenza della programmazione delle PA sulla programmazione strategica nazionale												17,50
I.18	Regolazione nomine RTD												17,50
Totale		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

2.2.9 Piano delle azioni positive

RIF. in allegato il Piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026, proposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Link sul sito istituzionale:

https://trasparenza.agid.gov.it/pagina865_documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.html

SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

RIF. Aggiornamento per il triennio di riferimento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024–2026 adottato con determinazione n. 26 del 31 gennaio 2024 del Direttore Generale dell’Agenzia per l’Italia Digitale.

Link sul sito istituzionale:

https://trasparenza.agid.gov.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Di seguito l'organigramma dell'Agenzia e l'ampiezza delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023.

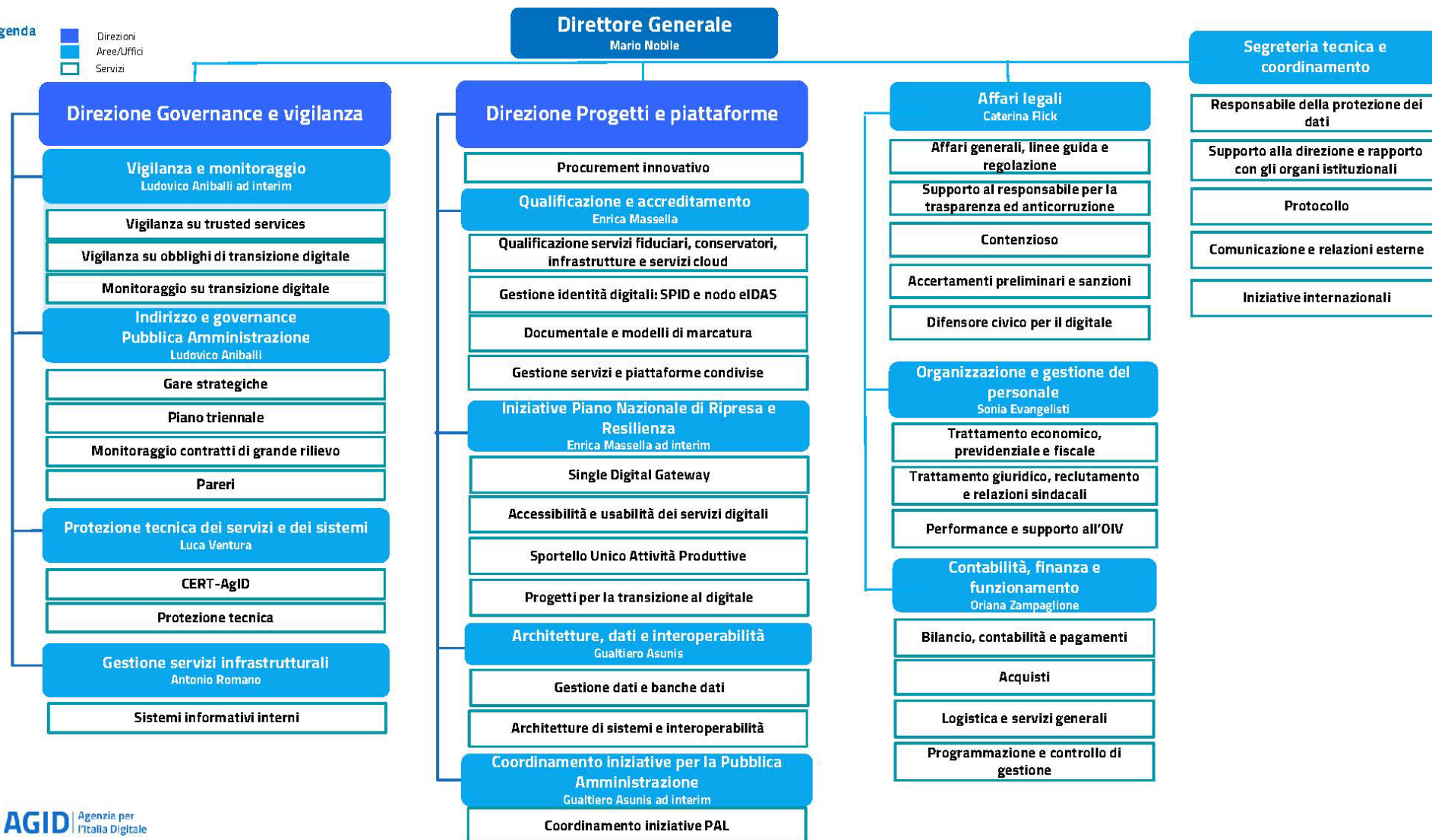
Le Direzioni sono strutture di livello generale, gli Uffici e le Aree sono strutture di livello non generale.

Le responsabilità delle Aree e degli Uffici sono attribuite a personale dirigente, e quelle dei servizi sono attribuite a personale non dirigente titolare di posizione organizzativa.

Le strutture generali e non generali che non sono provviste di titolare, sono rette ad interim dal Direttore Generale o da dirigenti di altre Uffici o Aree.

Legenda

- Direzioni
- Aree/Uffici
- Servizi



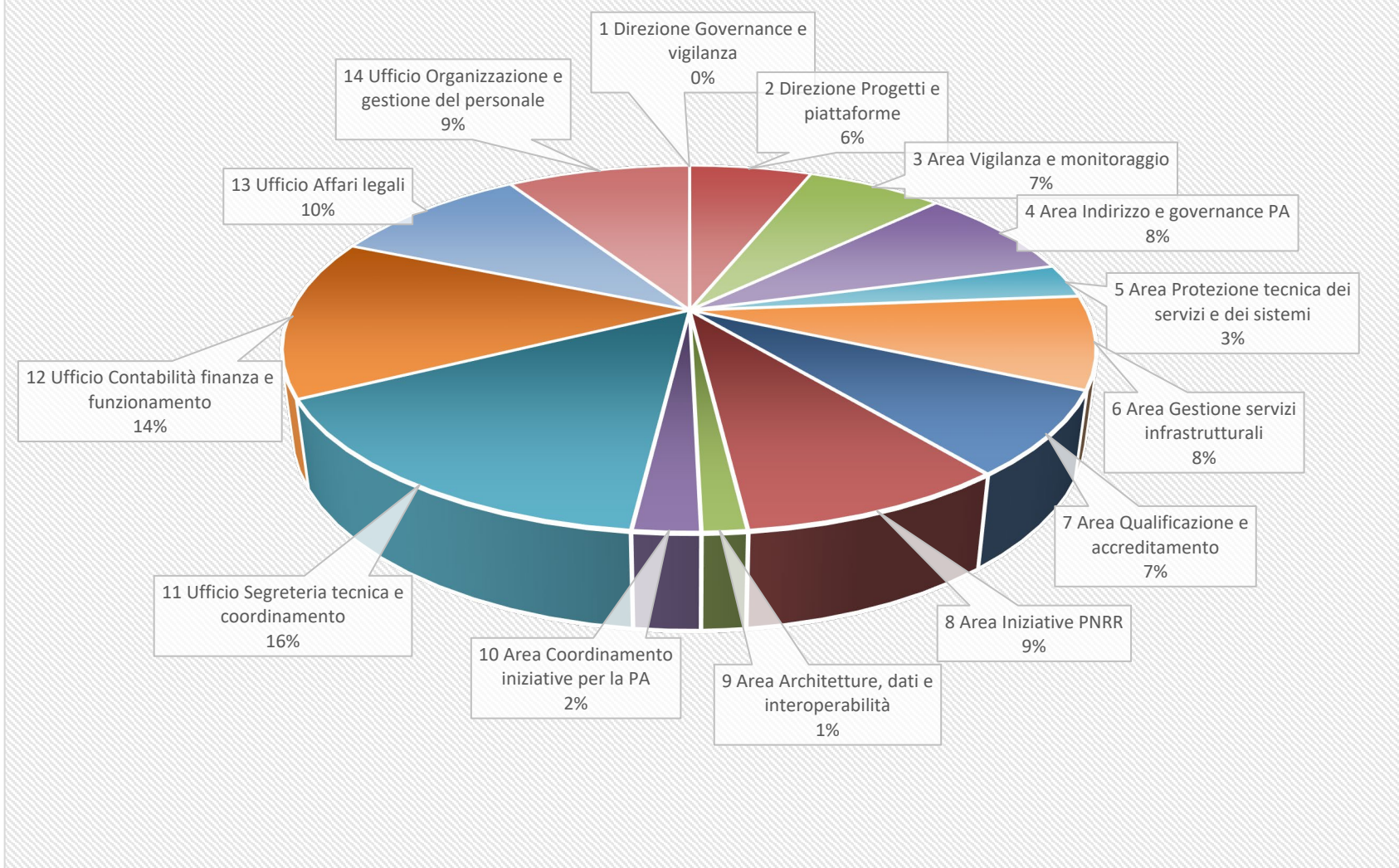
La distribuzione del personale in servizio al 31/12/2023 nelle strutture è la seguente:

	Direzione Governance e vigilanza				Direzione Progetti e piattaforme				Uffici in diretta collaborazione del DG	Uffici a diretto riporto del DG		
Dirigente I Fascia												
Cat. III					6							
Cat. II					2							
	Area Vigilanza e monitoraggio	Area Indirizzo e governance PA	Area Protezione tecnica dei servizi e dei sistemi	Area Gestione servizi infrastrutturali	Area Qualificazione e accreditamento	Area Iniziative e PNRR	Area Architetture, dati e interoperabilità	Area Coordinamento iniziative per la PA	Ufficio Segreteria tecnica e coordinamento	Ufficio Contabilità finanza e funzionamento	Ufficio Affari legali	Ufficio Organizzazione e gestione del personale
Dirigente II Fascia		1	1	1	1		1			1	1	1
Cat. III	8	10	3	6	5	10	1	3	15	14	12	9
Cat. II	1			4	4	2			5	4		2
Cat. I									1			

Al personale assunto si aggiungono 24 esperti/collaboratori con contratto di libera prestazione professionale assegnati trasversalmente alle strutture titolari di progetti.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Direzione Governanc e e vigilanza	Direzione Progetti e piattaforme	Area Vigilanza e monitoraggio	Area Indirizzo e governance PA	Area Protezione tecnica dei servizi e dei sistemi	Area Gestione servizi infrastrutturali	Area Qualificazi one e accreditam ento	Area Iniziative PNRR	Area Architettur e, dati e interoperabilità	Area Coordinam ento iniziative per la PA	Ufficio Segreteria tecnica e coordinam ento	Ufficio Contabilità finanza e funzionamen to	Ufficio Affari legali	Ufficio Organizzaz ione e gestione del personale
0	8	9	11	4	11	10	12	2	3	21	19	13	12

Distribuzione del personale per Aree/Uffici



SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Livello di attuale sviluppo

Di seguito i dati di sintesi del livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile raggiunto dall'Agenzia.

A partire dal 1° aprile 2022 il personale ha sottoscritto Accordi individuali per lo svolgimento di attività in smart working pari al 70% delle giornate sull'arco di 6 mesi, in base all'Accordo siglato con le Organizzazioni sindacali.

Nell'arco del 2023 le giornate lavorative svolte in modalità agile sono state 15355 su 32259 (pari al 47,60% delle giornate lavorative complessive).

Nel 2023 la percentuale di assenza (a qualunque titolo: ferie, festività sopresse, malattia, fruizione permessi l. 104, etc...) è stata di circa il 14,50 %.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia prevede esplicito riferimento alla congruità con le prestazioni in lavoro in modalità agile. L'Agenzia, inoltre, dispone di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e banche dati interni e di sistemi di conservazione dei lavori intermedi per i dipendenti che lavorano dall'esterno sugli archivi condivisi.

L'Agenzia dispone inoltre di PC a copertura di tutti dipendenti in lavoro agile, di intranet, di Portale del dipendente per la gestione del dipendente, applicativi amministrativo-gestionali e banche dati accessibili dai lavoratori in lavoro agile, nonché di firma digitale rilasciata a tutti i dipendenti e di help desk informatico di supporto al dipendente anche in lavoro agile.

Nel 2022 ha preso avvio la nuova organizzazione dell'Agenzia che vede tra gli obiettivi, quello di rendere più snella ed efficiente la macrostruttura organizzativa e allo stesso tempo responsabilizzare i propri lavoratori, favorendo relazioni fondate sulla fiducia e sul conseguimento di obiettivi dati delle attività, anziché sul controllo, nonché l'acquisizione di competenze digitali, l'innovazione tecnologica, la completa dematerializzazione e il ricorso massiccio alle soluzioni in cloud.

Fin dall'inizio l'AgID, nei POLA che si sono susseguiti nel precedente triennio, si è posta l'obiettivo di superare la rigidità del lavoro in termini di orari, spazi e modalità organizzative, che rappresenta uno dei maggiori ostacoli per la conciliazione di vita familiare e lavorativa e riguarda soprattutto le donne, che a causa della doppia presenza richiesta si trovano spesso in situazioni di svantaggio con penalizzazione evidente delle carriere.

Ma, ancor prima della digitalizzazione, le esperienze di successo mostrano come la vera chiave di volta sia l'affermazione di una cultura organizzativa basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno.

3.2.2 Modalità attuative

Misure organizzative

Il piano di attuazione e sviluppo del lavoro agile è stato articolato in tre fasi nel triennio 2021-2023, secondo gli indirizzi delle linee guida sul POLA del PCM/Dipartimento della funzione pubblica.

Di seguito la sintesi delle misure previste a regime per gli anni successivi:

- a) l'eventuale rimodulazione degli accordi con le Organizzazioni sindacali in materia di lavoro agile;
- b) l'aggiornamento continuo dello stato di remotizzazione dei sistemi informativi interni;
- c) l'avanzamento della revisione dei processi interni;
- d) l'aggiornamento e incremento della digitalizzazione dei processi interni;
- e) l'aggiornamento della policy aziendale;
- f) il miglioramento della formazione e dell'informazione specifica del personale dirigenti/posizioni organizzative sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile;
- g) il miglioramento della formazione dei dipendenti compresi i dirigenti sulle competenze digitali specifiche;
- h) l'eventuale inserimento nel PIAO di specifici indicatori sul lavoro agile a regime;
- i) una eventuale nuova indagine di soddisfazione e di clima sul personale.

Le suddette misure sono monitorate con periodicità.

Requisiti tecnologici

Ai fini dell'implementazione del lavoro agile, rivestono un ruolo strategico la cultura organizzativa e le tecnologie digitali in una logica di "change management", ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.

Lavoro agile e Digital Transformation si amplificano vicendevolmente: da una parte, infatti, lo Smart Working ha bisogno delle tecnologie per rendere concrete le sue pratiche e i suoi modelli, dall'altra rappresenta esso stesso una grande leva per la realizzazione della PA Digitale. Le seguenti quattro categorie di tecnologie abilitano il lavoro agile e traggono nuova linfa e nuova vitalità attraverso lo sviluppo di competenze digitali:

Mobility: Piattaforme, device e applicazioni che supportano il lavoro in mobilità.

Security: Tecnologie realizzate per garantire la sicurezza dei dati, anche da remoto, e da diversi device.

Workspace Technology: Tecnologie e servizi per un utilizzo più flessibile e più efficace degli ambienti fisici.

Social collaboration: strumenti e servizi che permettono di comunicare e relazionarsi, creando nuove opportunità di collaborazione e condivisione della conoscenza.

L'Agenzia adotta, già da tempo, sistemi informatici, dispositivi hardware, applicativi software e procedure per gestire l'attività dei singoli dipendenti da remoto, garantendo un adeguato livello di sicurezza e controllo.

I dipendenti, per gran parte delle attività proprie svolte da AgID, del resto, sono abituati ad una modalità lavorativa indipendente dalla postazione fisica. Gran parte dei dipendenti di AgID erano forniti di una postazione di lavoro in versione desktop replacement già prima della pandemia e l'utilizzo di apparati quali smartphone e pc portatili era già diffuso.

L'infrastruttura informatica, anche prima dell'emergenza pandemica, era organizzata per offrire i servizi necessari a garantire la produttività individuale dei dipendenti anche se fisicamente lontani dalla sede. La disponibilità di accessi da remoto per tutto il personale a parte del sistema informativo interno, alle banche dati e ai sistemi di collaboration era già condivisa con i dipendenti.

Forte di questa esperienza il servizio Sistemi informativi Interni è riuscito, in tempi molto rapidi, ad organizzare e rendere operativo l'accesso agli applicativi dell'Agenzia a tutti i dipendenti collocati in lavoro agile.

L'Agenzia ha provveduto, inoltre, a incrementare il numero di portatili assegnati ai dipendenti in lavoro agile.

L'Agenzia dispone dei seguenti strumenti:

- a) sistema perimetrale di sicurezza (firewall) che consente anche accessi tramite VPN alla rete intranet dell'ente (l'accesso tramite VPN è utilizzato soltanto per operazioni di amministrazione del sistema informatico dell'ente).
- b) servizi in cloud per la gestione delle attività istituzionali, quali (a titolo di esempio, non esaustivo):
 - posta elettronica;
 - accesso documentale;
 - sistema integrato gestionale-contabile;
 - portale del dipendente;
 - UCC (unified communication & collaboration).
- c) software e hardware per consentire la fruizione di videoconferenze;
- d) connettività e fonia mobile tramite l'utilizzo dei servizi presenti in Convenzione Consip;
- e) firma digitale disponibile tramite i Mod.ATe del Ministero della Difesa;
- f) firma digitale remota da utilizzare anche nei flussi documentali interni.

Come possibili sviluppi futuri da implementare nel triennio 2024-2026 si prevede:

- 1) l'utilizzo di desktop virtuali;
- 2) l'assegnazione di adeguati strumenti informatici per le esigenze lavorative di tutto il personale;
- 3) la definizione di classi di dipendenti ai quali fornire un upgrade della connettività mobile fornita;
- 4) la definizione ed implementazione di workflow per la digitalizzazione dei processi interni, la dematerializzazione della eventuale documentazione ancora presente in forma cartacea;
- 5) l'analisi, la progettazione e l'implementazione di un efficace ed efficiente sistema documentale;
- 6) il potenziamento dell'infrastruttura ICT di AgID al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti sempre mantenendo adeguati livelli di privacy, sicurezza e affidabilità.

Percorsi formativi del personale

Le principali aree tematiche che AgID intende sviluppare per la formazione del personale dell'Agenzia, facendo ricorso ai cataloghi dei corsi offerti da SNA, sono:

- 1) lavoro agile e gestione del rapporto di lavoro pubblico (contesto normativo, policy interna, accordo individuale);
- 2) innovazione e digitalizzazione della PA;
- 3) sistema per la misurazione e valutazione della performance;
- 4) relazioni interpersonali e strategie di comunicazione per la gestione del lavoro agile;
- 5) privacy e sicurezza nel trattamento dei dati;
- 6) assessment delle competenze digitali;
- 7) soft skills;
- 8) esercizio della leadership (corsi dedicati al personale dirigente).

La platea dei fruitori sarà rappresentata da personale dirigenziale e non dirigenziale in lavoro agile.

Tra le ulteriori misure a supporto delle iniziative formative da implementare per migliorare la modalità organizzativa del lavoro agile è stata anche individuata l'adesione al progetto Syllabus del PCM/Dipartimento della Funzione Pubblica.

Scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro

La sede dell'Agenzia per l'Italia Digitale è ubicata in via Liszt, 21 – 00144 Roma, presso un immobile demaniale condiviso con ICE Agenzia e concesso a uso Governativo dall'Agenzia del Demanio, per una porzione immobiliare di circa 6.876 Mq lordi, così come pubblicato sul portale IPER, per la rilevazione degli indici di performance, che consente alle Amministrazioni interessate il caricamento dei dati relativi ai costi/consumi energetici nonché delle altre voci di costo legate alla gestione e occupazione dell'immobile in uso.

Sulla base delle informazioni acquisite l'applicativo consente a ciascuna Amministrazione dello Stato di visualizzare gli indicatori di performance riferiti alle proprie occupazioni.

Il Documento di Valutazione del Rischio (DVR) dell'Agenzia, adottato con determinazione AgID n. 64/2023 in data 15 febbraio 2023, attualmente in fase di revisione, prevede che l'affollamento massimo ipotizzabile dell'immobile di pertinenza di AgID, in condizioni di normale attività, sia di circa 250 persone. L'affollamento massimo prevedibile per la zona dell'edificio utilizzata dall'AgID in occasione di convegni o altre manifestazioni, è di circa 350 persone.

Nonostante la cessazione dello stato di emergenza, stabilita con DL 24 marzo 2022, si è provveduto a mantenere un elevato livello di attenzione nelle attività di pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro predisponendo anche un allegato nel citato DVR (allegato 15) sulle procedure Covid-19, misure comportamentali individuali e collettive previste e/o raccomandate rispetto alle situazioni di assembramento.

Attualmente è in revisione e firma il nuovo Piano Emergenza Congiunto AgID-ICE Agenzia.

Per tale motivo, considerato che si stima una presenza massima in sede di circa 75 dipendenti al giorno, si desume che le misure organizzative degli spazi, in termini di numero massimo di lavoratori per ufficio e di distanza tra le scrivanie (massimo due/tre per tipologia di stanza e tipo di arredo) per ogni ufficio, sono sufficientemente adeguate alle disposizioni normative e atte a garantire il distanziamento prescritto e la sicurezza sanitaria sui luoghi di lavoro.

All'interno dell'edificio vi sono alcune sale riunioni condivise con ICE e altre di utilizzo riservato all'Agenzia; nell'utilizzo delle stesse, è richiesto di mantenere sempre un numero congruo alla capienza effettiva, al fine di garantire un distanziamento sociale opportuno.

Attualmente il piano terra corpo C di pertinenza di AgID, in cui era stato avviato nel 2018 uno studio di fattibilità finalizzato alla ristrutturazione e adeguamento dei locali, al fine di poter realizzare dei nuovi ambienti di lavoro come Sale Coworking, Sala Riunioni, Uffici, non è ancora utilizzato e l'accesso è chiuso al personale.

Tale possibilità è viepiù da tenere in considerazione dato il previsto aumento dell'organico con conseguente aumento della presenza in sede dei lavoratori.

Infine si segnala che ICE Agenzia e AgID sono rientrate nel Programma di riqualificazione energetica nella PA Centrale. Il progetto, gestito dal Provveditorato alle Opere Pubbliche di Lazio, Abruzzo e Sardegna, si trova nella fase di aggiudicazione in via provvisoria del servizio di ingegneria relativo alla progettazione.

Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

Il processo di ricorso sistematico al lavoro agile iniziato nel 2020 nella modalità emergenziale e la conseguente necessità di incrementare la percentuale dei lavoratori tenuti a prestare ordinariamente servizio in tale modalità, ha richiesto adeguamenti organizzativi nella direzione della massima flessibilità del lavoro, previa mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità agile.

Previo analisi dei processi organizzativi interni, la mappatura ha evidenziato un numero ristretto di attività da svolgersi necessariamente in presenza.

Elenco attività da svolgersi in presenza

- a) Acquisizione e protocollazione documentazione cartacea pervenuta all'AgID;
- b) attività afferenti ai sistemi informativi non esercitabili da remoto;
- c) attività di gestione delle infrastrutture di sicurezza non esercitabili da remoto;
- d) attività relative alla gestione di documentazione classificata da rendere in presenza ai sensi delle disposizioni in materia;
- e) attività di presidio per gli interventi di manutenzione programmata o straordinaria che richiedano interventi di Ditte esterne presso la sede;
- f) attività ispettive;
- g) attività di accoglienza ai neo assunti.

L'esperienza positiva rilevata nel corso del triennio precedente, con riferimento all'estensione del lavoro agile alla quasi totalità del personale in servizio e alla piena compatibilità di percentuali elevate di personale utilizzato in tale modalità con le potenzialità organizzative e con la qualità del servizio erogato, ha reso auspicabile, al termine della fase emergenziale, il ricorso all'istituto del lavoro agile per i dipendenti interessati alla stipula dell'accordo individuale ex art. 19, L. n. 81/2017.

Riguardo alle attività elencate e anche alla luce dell'esperienza maturata e/o delle soluzioni organizzative e tecnologiche adottate, tale elenco potrà essere aggiornato (anche parzialmente) ove l'amministrazione le ritenga svolgibili in modalità agile.

3.2.3 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Dirigenti

Un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti del Piano e in particolare nella programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati, è svolto dai dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi.

Oltre alla dirigenza in generale, un ruolo centrale spetta alle Direzioni competenti per la gestione del personale che possono fungere da cabina di regia del processo di cambiamento. I dirigenti, oltre che potenziali fruitori al pari degli altri dipendenti, sono tenuti nell'arco di sviluppo del Piano:

- a) a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza la modalità in lavoro agile in termini di formazione e crescita professionale, con particolare attenzione a garantire la promozione di percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo e dalle opportunità professionali, previsti dal SMVP. Il SMVP prevede quale sede privilegiata i colloqui di feedback;
- b) a monitorare, in itinere ed ex-post, il raggiungimento degli obiettivi concordati;
- c) a collaborare con gli altri dirigenti in sede di riunioni di calibrazione (SMVP) e all'attuazione del presente Piano, con il CUG in sede propositiva e di attuazione delle proposte e con l'OIV in sede di verifiche e monitoraggio.

Il dirigente dell'Ufficio Organizzazione e gestione del personale promuoverà nel triennio politiche per il personale che espleta la propria attività in modalità agile, tenendo anche conto delle proposte dei dirigenti, dei risultati delle azioni del CUG, delle previsioni del SMVP e dei risultati delle azioni dell'OIV.

I dirigenti concorrono quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È loro compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

La mappatura concettuale delle interazioni tra i soggetti deriverà dalle analisi per la revisione dei processi interni, previste durante la fase di avvio.

Comitati unici di garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) opererà nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo. Tra le azioni, la proposta di indagini sulla soddisfazione del personale, a supporto tra l'altro dell'adozione di politiche del personale adeguate all'utilizzo estensivo del lavoro agile e la creazione di uno sportello di ascolto che possa far emergere situazioni di disagio e di tecno-stress.

Organismo indipendente di valutazione (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) può operare tra l'altro a supporto del controllo strategico e in particolare nella verifica di efficacia del monitoraggio del Piano.

Il ruolo dell'OIV è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

Responsabili della Transizione al Digitale (RTD)

Il Responsabile della Transizione Digitale (RTD) collabora con il vertice per la specificazione dei cambiamenti organizzativi necessari all'efficiente impiego del lavoro agile e degli adeguamenti e investimenti tecnologici indispensabili. l'inventario degli strumenti hardware e software.

In particolare collabora per la definizione della “mappatura dei processi” realizzabili da remoto, per la definizione degli applicativi disponibili per la gestione delle attività in modalità smart working.

Altri soggetti

Il presente Piano è adottato sentite le organizzazioni sindacali, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

Il coinvolgimento delle OO.SS. non si estende ai contenuti del Piano quanto alla tematica della performance, né alla definizione degli obiettivi individuati dall'Agenzia, ma alle modalità organizzative del lavoro, ai percorsi formativi, ai requisiti tecnologici anche in termini di sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile

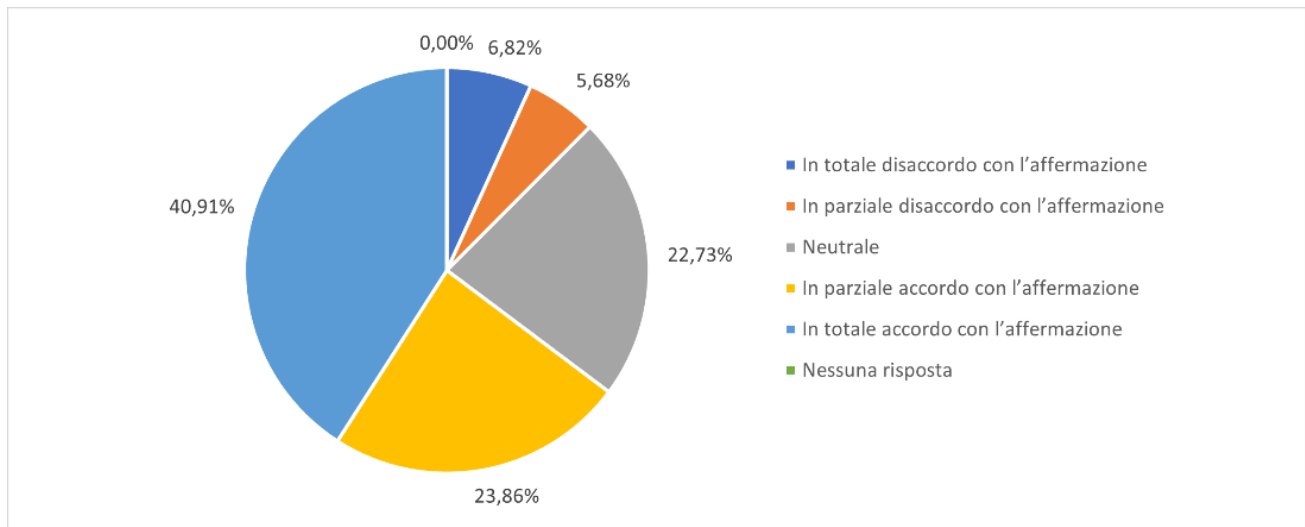
Il programma di sviluppo del lavoro agile nell'amministrazione è a regime dal 2023, come da Linee Guida del POLA.

3.2.5 Allegato: Eventuali esiti delle indagini sulla soddisfazione del personale rispetto all'esperienza di lavoro agile o di altre indagini

Fonte CUG - Risultati del questionario di benessere organizzativo 2023 in tema di smart working.

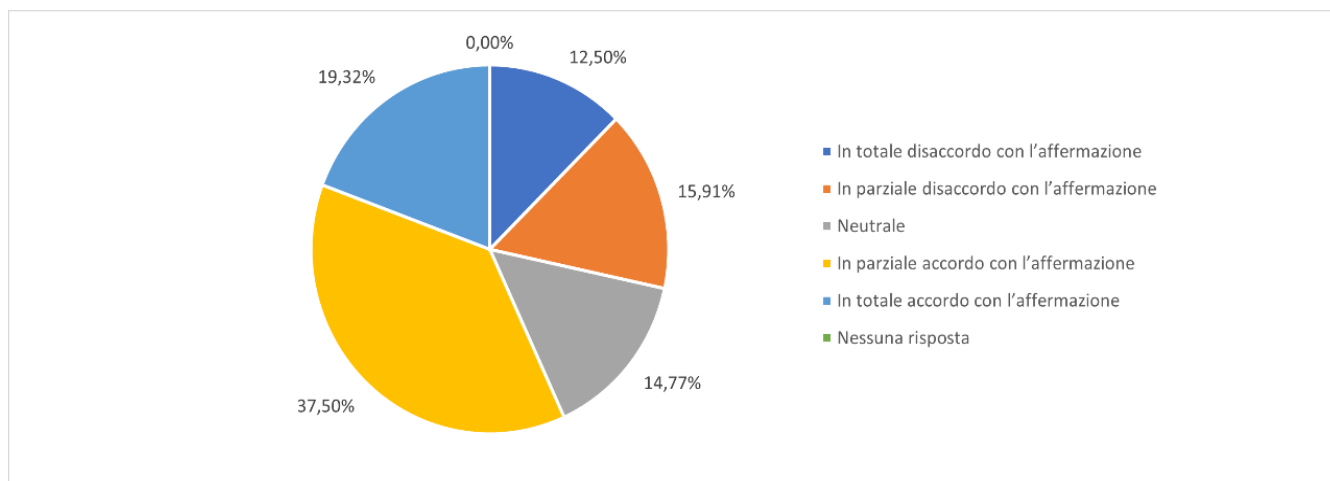
All'indagine ha partecipato il 63,90 % del personale.

All'affermazione: *“Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è aumentata”*



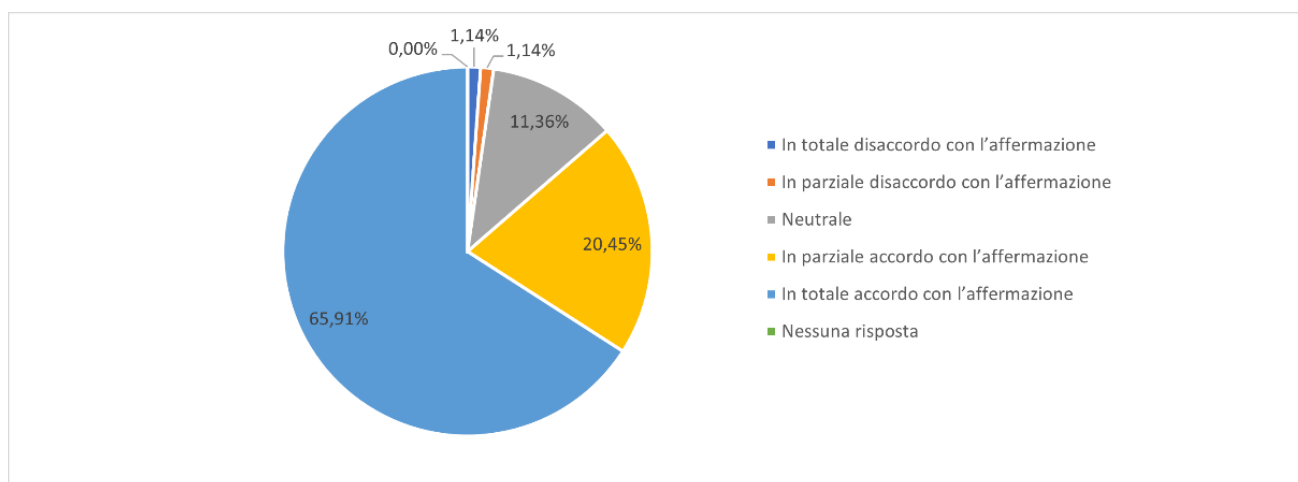
Se si considerano le risposte che ritengono che lo smart working abbia aumentato l'intensità lavorativa, si rileva che il 64,77% dei dipendenti ritiene (parziale e totale accordo) che lo SW sia stato un elemento che ha contribuito all'aumento dell'intensità lavorativa rispetto all'ufficio. Il 22,73% si ritiene neutrale, mentre il 12,5% (parziale e totale disaccordo) pensa che lo SW non abbia aumentato l'intensità lavorativa.

All'affermazione: *“Lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata “disconnessione”*



I dipendenti si sono dichiarati d'accordo con l'affermazione secondo la quale lo SW ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata disconnessione nel 56,82% (parziale e totale accordo) delle risposte. Il 14,77% si è dichiarato neutrale, mentre il 28,41% si ritiene in totale o parziale disaccordo con l'affermazione.

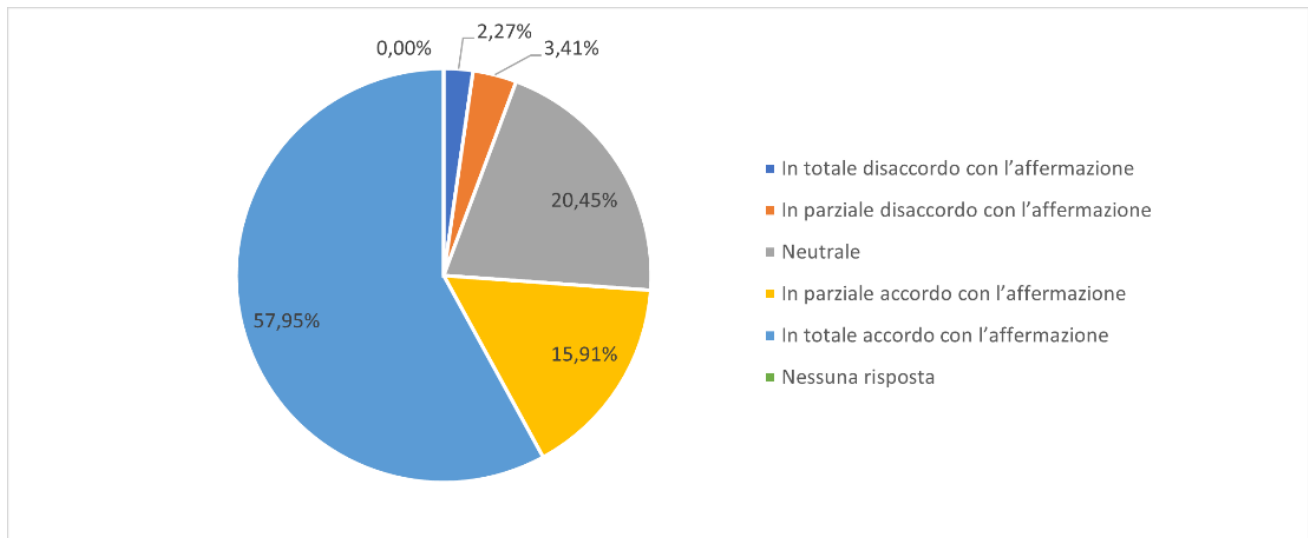
All'affermazione: *“Lo smart working ha consentito maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro”*



L'86,36% (parziale e totale accordo) degli intervistati si dichiara in totale o parziale accordo con l'affermazione secondo la quale lo SW è uno strumento che ha contribuito a creare una maggiore

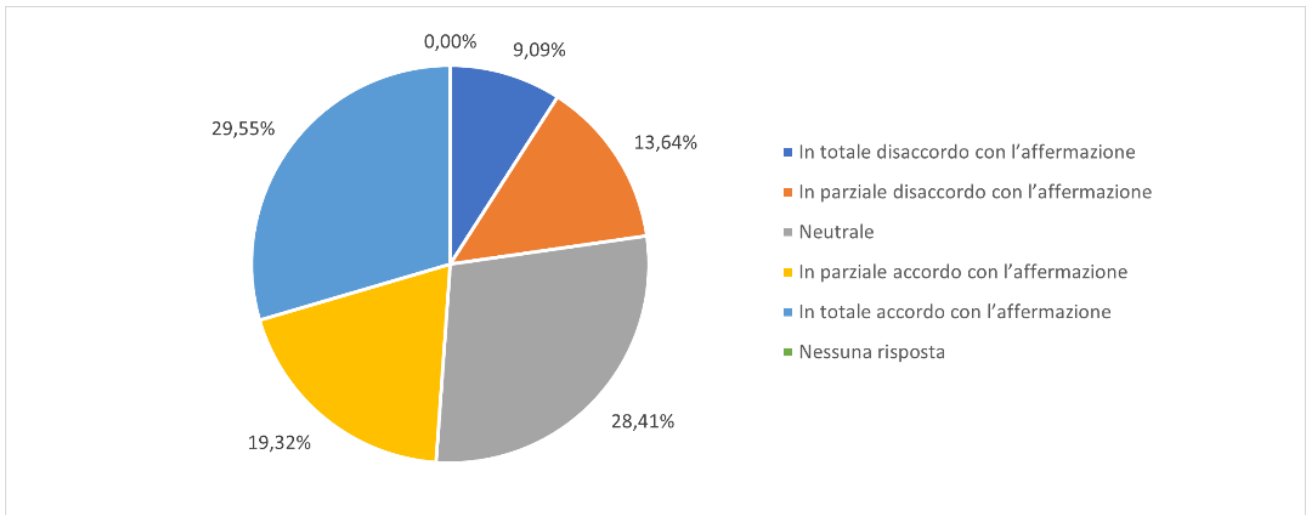
flessibilità e una maggiore autonomia organizzativa. L'11,36% si è detto neutrale, mentre solo il 2,28% (totale e parziale disaccordo) è in disaccordo con l'affermazione.

All'affermazione: *“Lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi”*



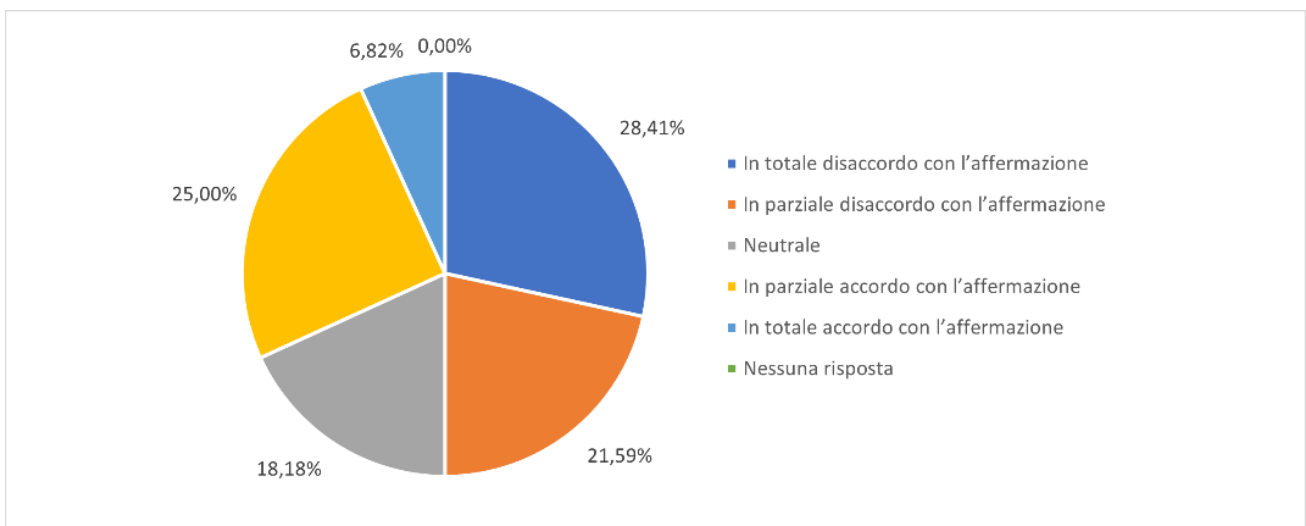
Il 57,95% dei dipendenti si dichiara totalmente d'accordo con l'affermazione secondo la quale lo SW ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi. Il dato, letto insieme al 15,91% in parziale accordo, mostra che il 73,86% dei dipendenti di AgID pensa che lo SW produca effetti positivi sull'efficienza e la capacità di raggiungere obiettivi. Il 20,45% si dichiara neutrale, mentre il 5,67% è in totale e parziale disaccordo con l'affermazione.

All'affermazione: *“Lo smart working ha influito positivamente sul rapporto con i colleghi e il responsabile”.*



Circa il rapporto con i colleghi e il proprio responsabile, il 48,82% (totale e parziale accordo) dei dipendenti ritiene che lo SW abbia influito positivamente sulle relazioni e i rapporti tra i colleghi, il 28,41% si ritiene comunque neutrale rispetto ad una valutazione sul miglioramento dei rapporti grazie allo SW. Mentre il 22,73% (totale e parziale) dei dipendenti non è d'accordo con l'affermazione secondo la quale lo SW ha influito positivamente nei rapporti tra i colleghi.

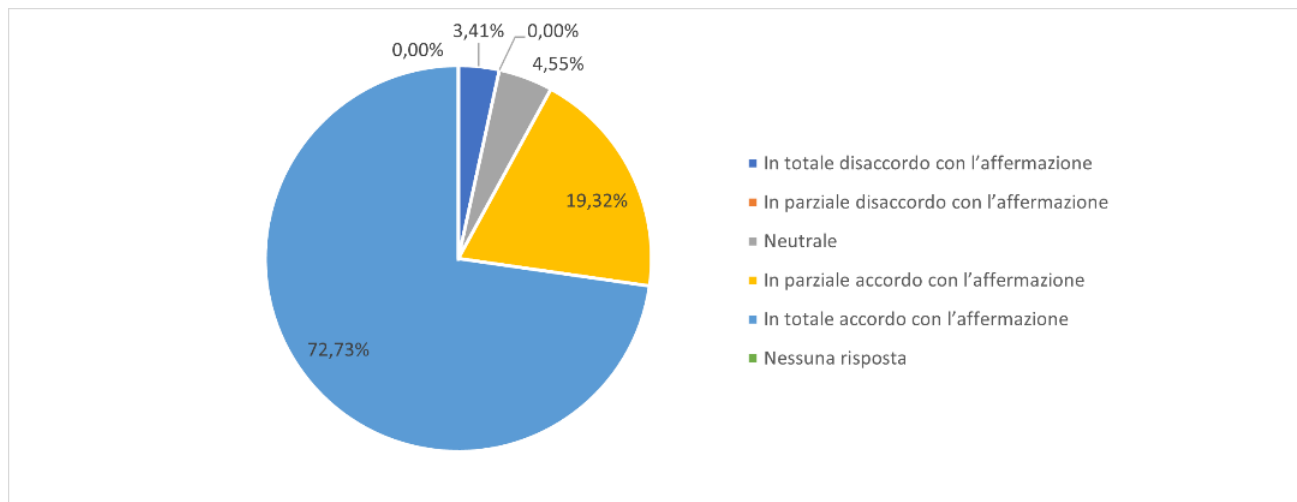
All'affermazione: *“Lo smart working ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo”.*



Secondo i dipendenti di AgID, lo SW non ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo. Il 50% dei dipendenti (totale e parziale disaccordo) non concorda con l'affermazione secondo la quale con lo

SW si rischierebbe un isolamento dal proprio contesto lavorativo. Il 18,18% si dichiara neutrale, mentre il 31,82% è in totale o parziale accordo con l'affermazione.

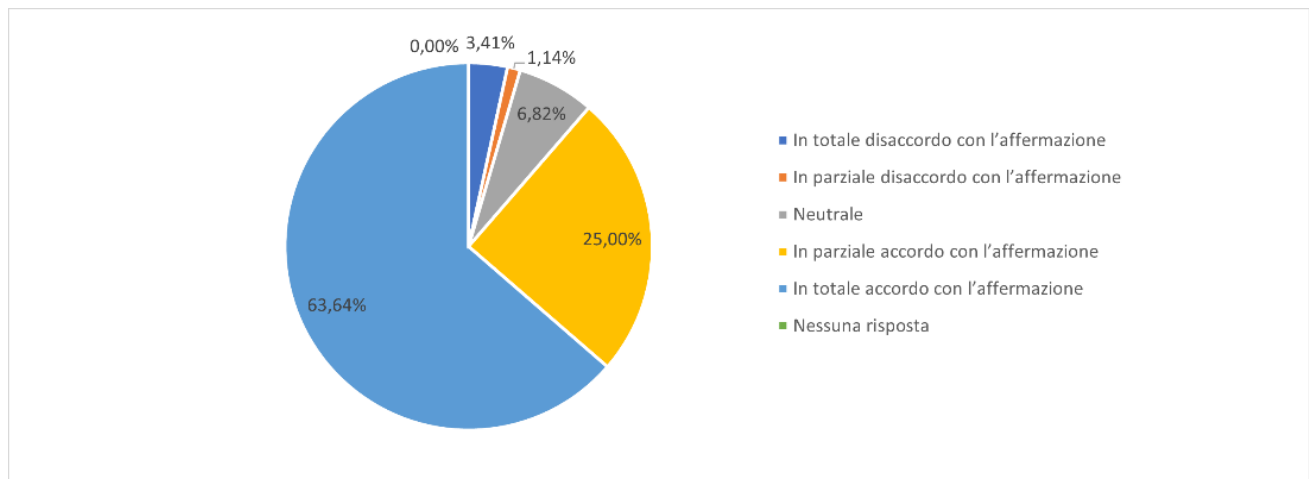
All'affermazione: *“Lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata”.*



Secondo i dipendenti di AgID, lo SW ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Il 92,05% dei dipendenti ha riscontrato dei miglioramenti e ritiene di essere in accordo (totale o parziale) con l'affermazione. Il 4,55% si dichiara neutrale, mentre il 3,41% è in totale o parziale disaccordo con l'affermazione.

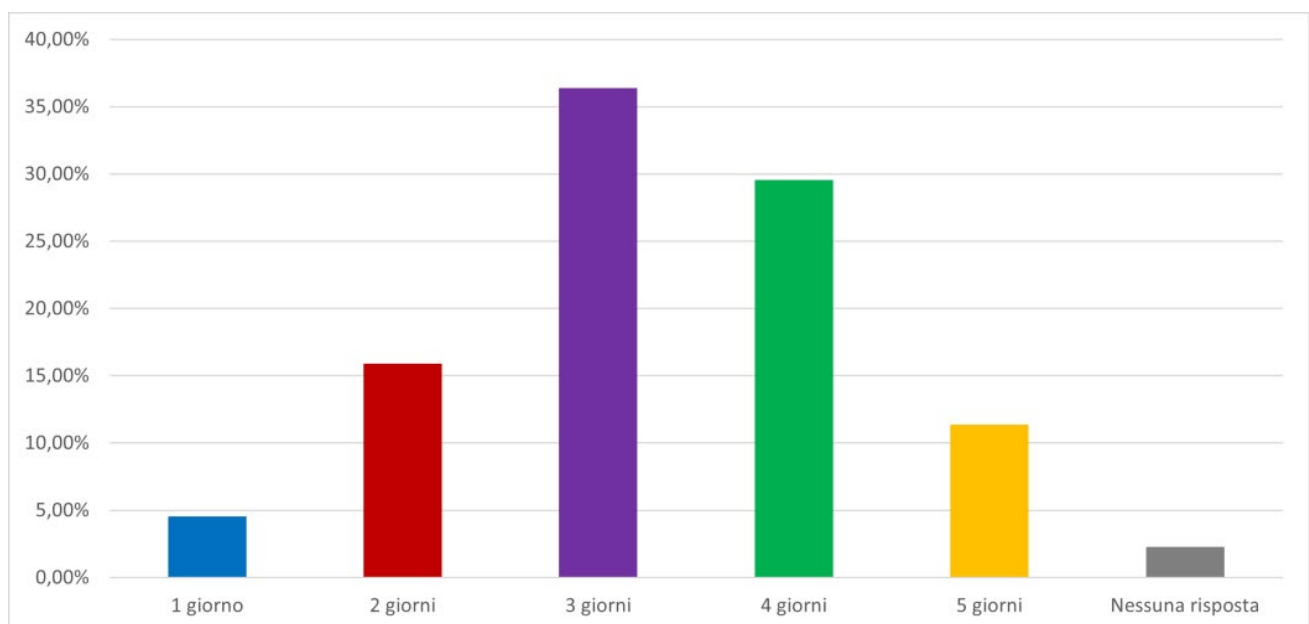
All'affermazione: *“Lo smart working ha influito positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari”*



Lo SW influisce positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari. Ad essere d'accordo (totalmente o parzialmente) con questa affermazione è l'88,6% dei dipendenti dell'Agenzia. Il 6,82% è neutrale, mentre il 4,55% è in totale o parziale disaccordo con l'affermazione.

A completamento della rilevazione sull'impatto del lavoro agile sulla produttività e miglioramento sia della prestazione lavorativa che della qualità e della conciliazione della vita privata con il lavoro, è stato chiesto *“quanti giorni a settimana vorrebbe lavorare in modalità di smart working?”*.

Di seguito le risposte ottenute nell'intervallo 0-5 giorni a settimana.



Quasi l'80% dei dipendenti che hanno risposto al questionario si è detto favorevole a svolgere il proprio lavoro da remoto con modalità agili in un range che va dai 3 ai 5 giorni a settimana

SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

RIF. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025, adottato con la determinazione n. 5 del 12 gennaio 2024 del Direttore Generale dell'Agenzia per l'Italia Digitale.

Link sul sito istituzionale:

https://trasparenza.agid.gov.it/archivio28_provvedimenti-amministrativi_0_123769_725_1.html

https://trasparenza.agid.gov.it/pagina865_documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.html

3.3.1 Formazione del Personale

Gli obiettivi formativi del triennio 2024-2026 si muoveranno all'interno di una duplice cornice normativa e metodologica:

- la direttiva emanata nel 2023 dal Ministero della Pubblica Amministrazione con oggetto la pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- la Convenzione triennale per gli esercizi 2023 – 2025, stipulata, ai sensi dell'art. 6, comma 2 dello Statuto dell'Agenzia, tra il Direttore Generale e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega di funzioni in materia di innovazione tecnologica e transizione digitale ([convenzione triennale 2023-2025 ss - agid - def_firmato_signed.pdf](#)).

In detta Convenzione l'Area strategica 3 definisce il piano di rafforzamento amministrativo di AgID in termini di:

- ridefinizione ed efficientamento del modello organizzativo,
- ottimizzazione dei processi di lavoro,
- reclutamento di nuovo personale per raggiungere il completamento della pianta organica,
- valorizzazione dell'immagine dell'Agenzia attraverso una comunicazione strutturata ed efficace,
- perseguimento del benessere organizzativo, con particolare attenzione al lavoro agile e alla parità di genere.

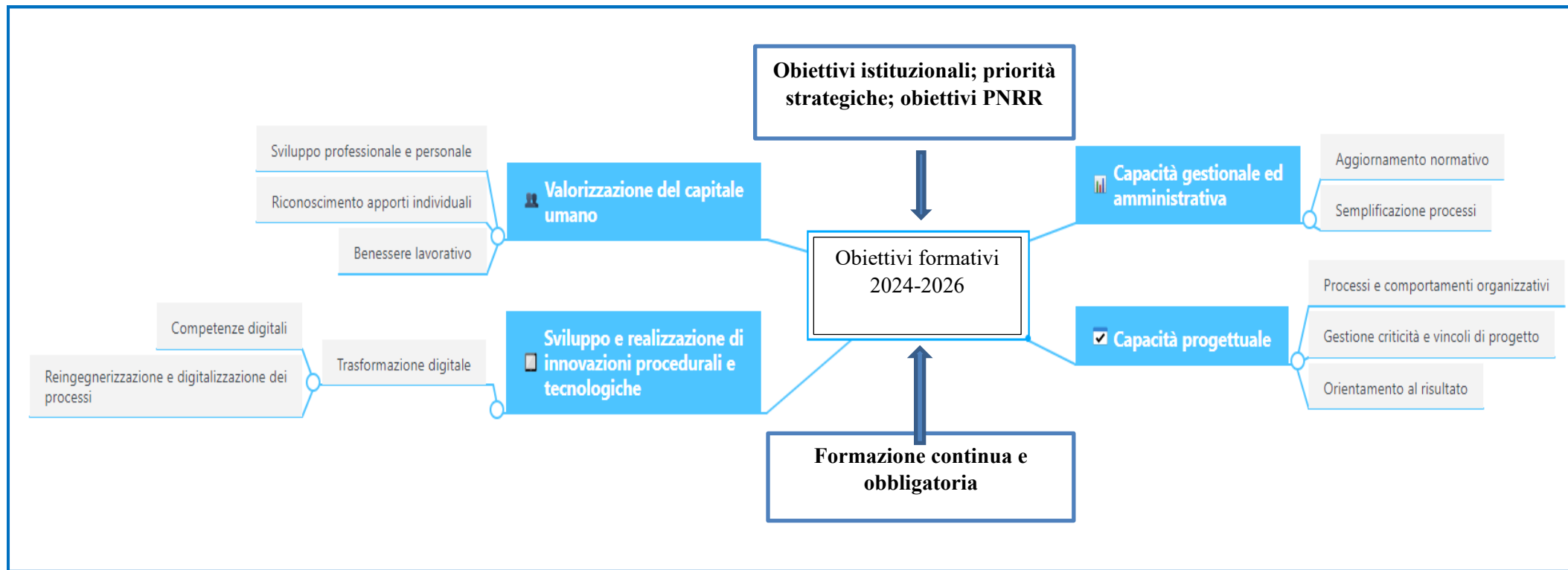
Nello specifico la declinazione degli obiettivi dell'Area strategica si concretizza in una pianificazione che, recependo la summenzionata direttiva, prevede per ogni annualità lo sviluppo professionale del personale, con l'implementazione delle politiche formative mirate e il raggiungimento dell'obiettivo formativo previsto dal progetto "Syllabus" per il 100% dei dipendenti nel 2025.

La formazione dovrà essere quindi uno strumento trasversale finalizzato al rafforzamento della salute dell'Agenzia in termini di:

- ✓ sviluppo della capacità gestionale e amministrativa

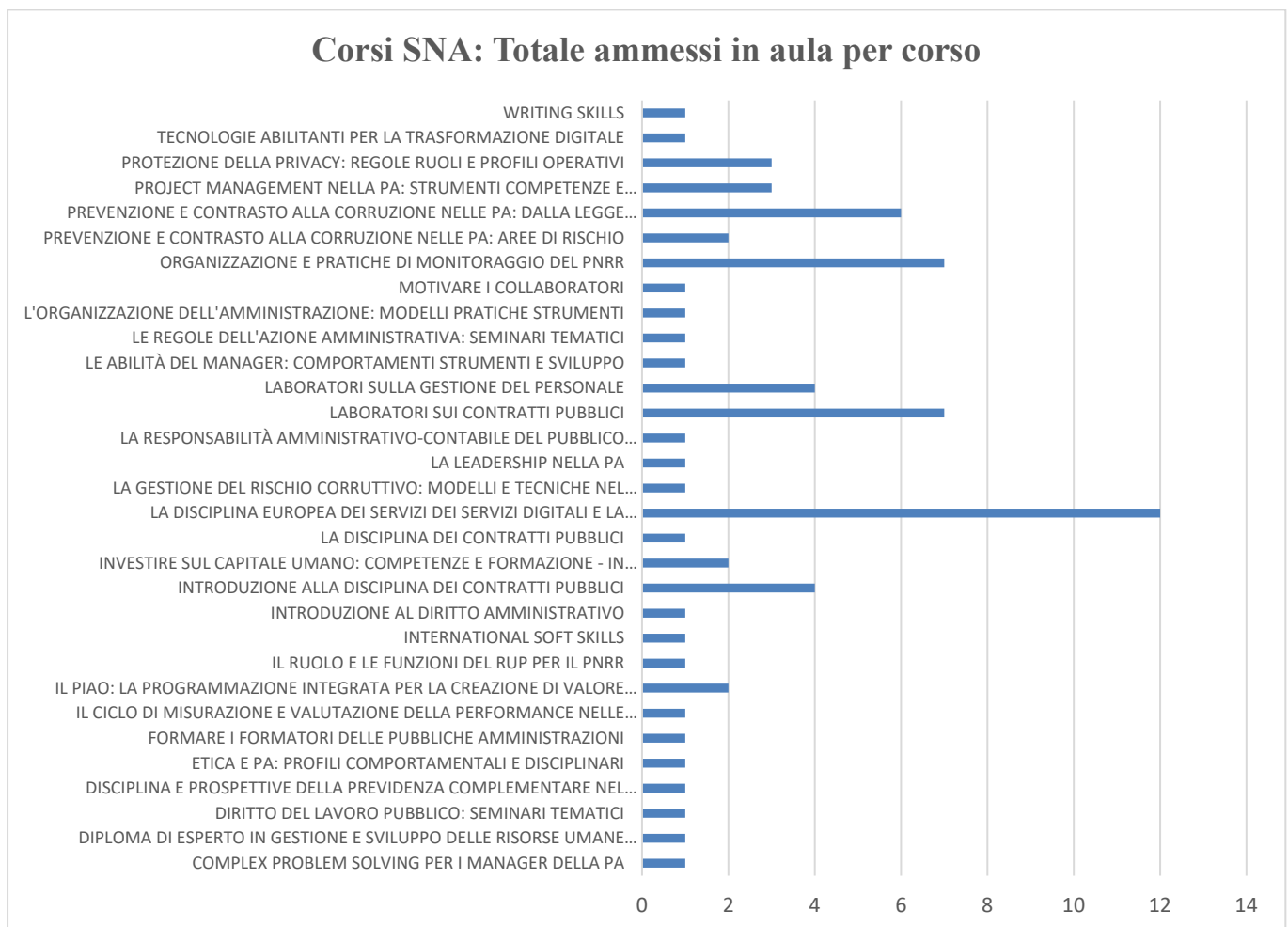
- ✓ sviluppo della capacità progettuale
- ✓ valorizzazione del capitale umano
- ✓ sviluppo e alla realizzazione di innovazioni procedurali e tecnologiche

La massima tensione sarà dunque quella di fare in modo che la formazione incida sul capitale umano in modo da rendere l'Agenzia abile a traguardare gli impegni del PNRR nonché quelli istituzionali.



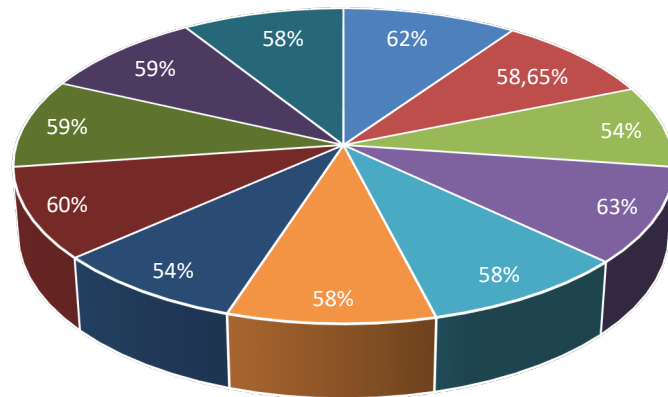
Di seguito la sintesi tabellare e grafica dei corsi erogati nel 2023:

Tipologia di corso	Numero di corsi erogati	Numero di partecipanti
Corsi SNA erogati nel 2023	46 corsi erogati	72 partecipanti ammessi in aula
Corsi piattaforma Syllabus	930 corsi conclusi; 831 livelli di competenza raggiunti	84 partecipanti che hanno guadagnato almeno un livello di competenza



Competenze digitali: % personale AgID che ha concluso i percorsi per ogni area tematica

- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- Conoscere gli Open Data
- Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
- Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
- Proteggere i dispositivi
- Proteggere i dati personali e la privacy
- Conoscere l'identità digitale



L'Agenzia ha scelto di abilitare tutto il personale alla piattaforma Syllabus (133 unità di personale iscritte al momento della stesura del presente documento). I discenti che hanno fatto il primo accesso in Syllabus sono stati 110, ovvero l'82,71%.

Oltre ai percorsi obbligatori delle Competenze digitali sono stati resi disponibili a tutto il personale anche il percorso "La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione" nell'ambito della transizione ecologica e il percorso "Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)" nell'ambito della transizione amministrativa.

Nel corso del 2023 sono stati realizzati, inoltre, corsi di formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro nonché in tema di anticorruzione e trasparenza e alcuni cicli seminariali, destinati a tutto il personale, su tematiche cardine per l'Agenzia. I seminari sono stati organizzati ed erogati dal personale dell'Agenzia competente in materia. Di seguito un breve elenco delle attività organizzate:

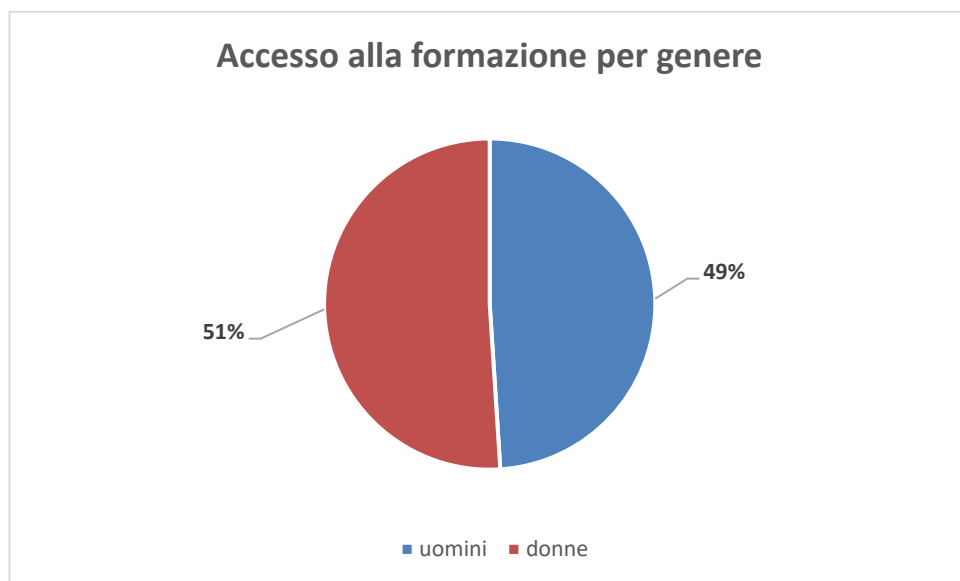
Seminario	Unità organizzativa
Corso Open data	Area architetture, dati e interoperabilità
L'Organizzazione per la parità di genere dell'Agenzia per l'Italia Digitale	Servizio di supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Corso di Europrogettazione - Progetto «Italia Login –la casa del cittadino»	Area Vigilanza e monitoraggio
Corsi di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza: Il nuovo codice di comportamento dell'Agenzia per l'Italia Digitale	Servizio di supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Corsi di formazione obbligatoria per lavoratori in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d. lgs. 81/08 e corso di formazione per RLS	Ufficio Organizzazione e gestione del personale
---	---

Di seguito il grado di copertura delle attività formative rispetto al totale dei dipendenti attivi all'interno dell'amministrazione.

Anno	Numero di dipendenti che hanno iniziato almeno un'attività formativa nel periodo di riferimento	Numero totali di dipendenti attivi al 31/12 dell'anno di riferimento	Grado di copertura
2023	98	125	78%

Nel 2023 hanno avuto accesso alla formazione complessivamente n. 98 dipendenti, di cui n. 48 uomini e n. 50 donne, rispettivamente il 49% e il 51%.



Per quanto concerne le risorse finanziarie ed economiche, ai sensi degli articoli 6 e 9 del DL 31 maggio 2010, n.78 convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122, le spese per la formazione rientrano tra quelle soggette a cosiddetti “tetti di spesa”.

In particolare a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31

dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, per attività di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009.

AgID, istituita nel 2012 e quindi in un periodo posteriore alla Legge di cui sopra, è in attesa della costituzione di un fondo specifico dedicato alla formazione non obbligatoria.

In ogni caso in base all'articolo 1 del DPR 16 aprile 2013, n.70, Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici si rivolgono prioritariamente alle Scuole del Sistema unico (Scuola Nazionale per l'Amministrazione) per la formazione del proprio personale.

L'articolo 12 del citato DPR 16 aprile 2013, n.70, nel ribadire che le attività di formazione di amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, e di enti pubblici non economici sono prioritariamente svolte tramite le Scuole rientranti nel Sistema unico del reclutamento e della formazione pubblica, prevede che esse possano rivolgersi direttamente, previo nulla osta del Comitato SNA, a soggetti pubblici o privati esterni al Sistema unico soltanto qualora l'esigenza formativa specifica non possa essere soddisfatta nell'ambito della formazione gratuita inserita nel Programma triennale SNA e l'offerta del soggetto esterno risulti più conveniente e vantaggiosa delle attività di formazione con oneri a carico degli enti richiedenti inserite nella medesima programmazione triennale.

Le esigenze formative saranno quindi soddisfatte, come previsto dalla normativa vigente, attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, ovvero qualora si tratti di corsi non attivati o non attivabili dalla SNA attraverso il ricorso al mercato, nel rispetto della vigente disciplina normativa del codice degli appalti, mediante l'utilizzo delle risorse disponibili nel costituendo fondo.

Per la formazione obbligatoria invece le risorse allocate sul Budget 2024-2026 risultano dalla tabella seguente così suddivise:

Anno	Costi Formazione del personale previsti da specifiche disposizioni di legge Euro
2024	40.000,00
2025	40.000,00
2026	40.000,00

Il ciclo della formazione prevede quanto di seguito descritto.

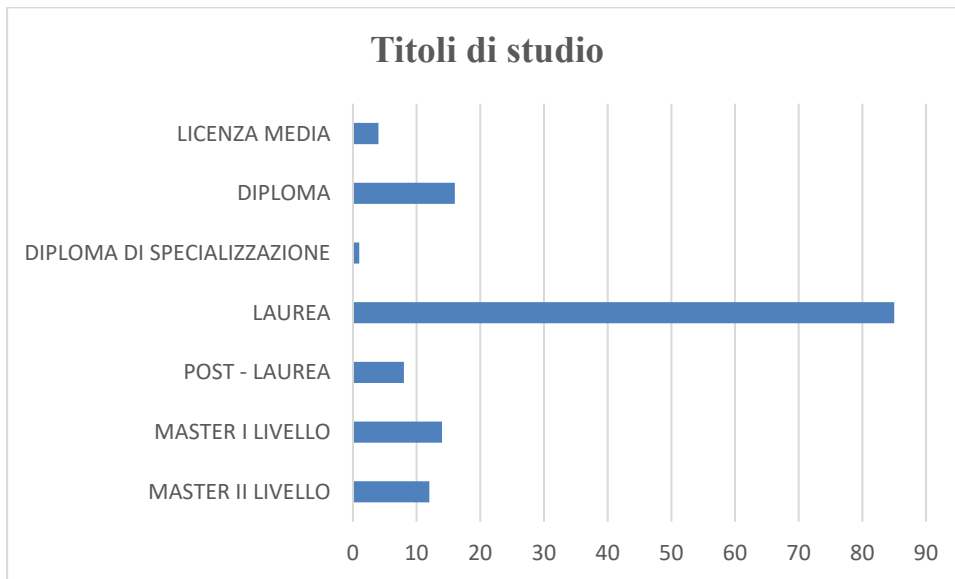
La rilevazione dei fabbisogni prenderà avvio con una richiesta specifica indirizzata a tutti i dirigenti dell'Agenzia a segnalare le esigenze formative in capo a ogni struttura invitandoli a fornire una mappatura dettagliata delle esigenze formative rispetto all'offerta formativa della Scuola Nazionale dell'Amministrazione in via prioritaria.

L'Agenzia cercherà di ancorare la rilevazione alle macro aree di intervento che meglio rispondano agli impegni istituzionali e agli obiettivi strategici specificatamente attribuiti all'Agenzia.

La rilevazione dei fabbisogni, l'aggregazione dei dati, la valutazione sui corsi da attivare e sul numero delle risorse da avviare a formazione sono tutte azioni che confluiscono nell'output principale del piano specifico e dettagliato dei corsi di formazione che opererà nel corso del triennio attraverso i seguenti strumenti/azioni formative:

	Descrizione: Scuola Nazionale dell'Amministrazione Destinatari: tutto il personale AgID Aree tematiche della formazione: Comunicazione e trasparenza; Economia e finanza; Innovazione e digitalizzazione della PA; Internazionalizzazione e Unione europea; Management e risorse umane; Metodi e strumenti; Sviluppo sostenibile e resilienza Metodologia formativa: aula; elearning; blended Spesa sostenuta da AgID: nessuna. Iscrizioni gratuite per le amministrazioni centrali
	Descrizione: La piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni Destinatari: tutto il personale AgID Aree tematiche della formazione: transizione digitale; transizione ecologica; transizione amministrativa; RIForma Mentis (parità di genere) Metodologia formativa: elearning Spesa sostenuta da AgID: nessuna. Adesione gratuita per le pubbliche amministrazioni
Formazione obbligatoria	Descrizione: Corsi di formazione obbligatoria per norma Destinatari: tutto il personale AgID Aree tematiche della formazione: Anticorruzione e trasparenza; sicurezza sui luoghi di lavoro. Erogazione a cura di: Scuola Nazionale dell'amministrazione; RPCT AgID; gruppo Sintesi Metodologia formativa: aula; elearning; blended Spesa sostenuta da AgID: a pagamento solo per la formazione erogata dal Gruppo Sintesi nell'ambito dei servizi acquistati su MEPA
Iniziative formative AgID	Descrizione: Seminari tematici Destinatari: tutto il personale AgID Aree tematiche della formazione: Anticorruzione e trasparenza; sicurezza sui luoghi di lavoro. Erogazione a cura di: Scuola Nazionale dell'amministrazione; RPCT AgID; gruppo Sintesi Metodologia formativa: aula; webinar Spesa sostenuta da AgID: nessuna. Formazione erogata da dipendenti AgID.

Per quanto riguarda le politiche formative, l'Agenzia presenta la quasi totalità dei dipendenti in possesso di laurea o addirittura titoli post laurea come da grafico seguente:



Ciò nonostante per permettere comunque ai dipendenti di qualificarsi sempre più anche in settori specialistici, l'Agenzia procede ogni anno a mettere a bando i permessi per il diritto allo studio di cui all'art. 46 CCNL comparto Funzioni Centrali.

Il lavoro agile ormai stabile nell'Agenzia permette inoltre un alto grado di conciliazione vita-lavoro.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio della SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 1 - Valore pubblico e della SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 2 – Performance, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della SEZIONE 2 – SOTTOSEZIONE 3 – Rischi corruttivi e trasparenza, secondo le indicazioni di ANAC.

Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Lo stato di avanzamento dei progetti di trasformazione digitale si può visualizzare in tempo reale al link

<https://avanzamentodigitale.italia.it/it>

4.1 La metodologia di misurazione e valutazione della performance

La metodologia descritta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia tiene conto della definizione degli obiettivi strategici specifici e i relativi obiettivi annuali a essi collegati, affidati ai dirigenti responsabili delle strutture, fino alla stretta correlazione tra gli obiettivi di risultato delle strutture dirigenziali e gli obiettivi previsti per la valutazione individuale.

I macro-ambiti di valutazione della performance organizzativa afferiscono:

- a) al controllo strategico con articolazione in obiettivi strategici specifici, obiettivi annuali e indicatori del grado di realizzazione ed estensione temporale, che in corso d'anno vengono monitorati con cadenza semestrale.
- b) alla disponibilità di un sistema informativo integrato sulla base di un modello di controllo complessivo gestionale e amministrativo in via di evoluzione;
- c) alla evoluzione della mappatura delle attività delle strutture, in ottemperanza anche dagli adempimenti anticorruzione (rif. SEZIONE 2 - SOTTOSEZIONE 3 – Rischi corruttivi e trasparenza) e all'adozione di sistemi per la rilevazione del grado di soddisfazione degli stakeholder.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è pubblicato sul sito istituzionale, nell'area "Amministrazione trasparente" – Performance - Sistema di misurazione e valutazione della performance.

https://trasparenza.agid.gov.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html

4.2 La misurazione e la valutazione degli obiettivi

Il Sistema di valutazione delle prestazioni del personale, allegato al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'AgID, descrive il processo di valutazione in tutte le sue fasi, tra cui quella di monitoraggio intermedio del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e quella di valutazione finale, a cura dei dirigenti responsabili delle strutture e del Direttore Generale.

La fase di valutazione finale per l'anno precedente si svolge in coincidenza della fase di assegnazione degli obiettivi individuali per l'anno successivo.

Il sistema informativo integrato gestionale e amministrativo dell'Agenzia continuerà a implementare strumenti per l'ulteriore automazione delle funzioni dell'Agenzia, divenendo, sempre più, fonte privilegiata, insieme agli archivi elettronici documentali, per i valori rilevati degli indicatori sia in fase di monitoraggio che di verifica finale.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Piano triennale delle azioni positive 2023-2025 aggiornato 2024

ALLEGATO 1 - Piano triennale delle azioni positive 2023 – 2025 aggiornato 2024

Piano triennale delle azioni positive 2023 – 2025 aggiornato 2024, proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)



AGID | Agenzia per
l'Italia Digitale

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2023-2025

Aggiornato 2024

Sommario

1	Premessa	3
2	Quadro normativo di riferimento	3
3	Linee generali d'intervento	7
4	Iniziative	7
	Obiettivo 1: promozione del benessere organizzativo e individuale.....	7
	<i>Indagine sul personale volta a rilevare il benessere organizzativo</i>	<i>8</i>
	<i>Realizzazione di iniziative di formazione/sensibilizzazione/comunicazione</i>	<i>8</i>
	<i>Piani di formazione e crescita professionale</i>	<i>8</i>
	<i>Formazione al personale dipendente sui temi dell'accessibilità digitale.</i>	<i>9</i>
	<i>Organizzazione e carichi di lavoro</i>	<i>9</i>
	<i>Attivazione di uno sportello per il counseling psicologico.....</i>	<i>9</i>
	<i>Iniziative per promuovere il team building ed il team working</i>	<i>10</i>
	<i>Accordo con altre Amministrazioni per CRAL</i>	<i>10</i>
	<i>Assicurazione sanitaria per il personale</i>	<i>10</i>
	<i>Interventi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro</i>	<i>10</i>
	<i>Postazione di lavoro per dipendenti con disabilità</i>	<i>11</i>
	Obiettivo 2: favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.....	12
	<i>Attivazione Banca delle Ore</i>	<i>12</i>
	<i>Lavoro Agile</i>	<i>14</i>
5	Bilancio di genere.....	12
6	Soggetti, Aree e Uffici coinvolti	13
7	Strumenti e verifiche	13

1 PREMESSA

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

Esso è adottato in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento di attuazione delle politiche di genere a tutela dei lavoratori e a garanzia dell'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo fornisce una serie di strumenti.

La legge 10 aprile 1991, n. 125, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”, ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del “Codice delle pari opportunità”, ha introdotto le “azioni positive” ai fini della realizzazione di una parità sostanziale.

Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, hanno esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento e i principi di cui al d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e alla legge 10 aprile 1991 n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. L'art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” di detto decreto, specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e prevede all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la*

piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

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

Le azioni positive sono misure “speciali”, in quanto non generali ma specifiche ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l’importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva pone obiettivi di attuazione completa delle disposizioni normative vigenti, di facilitazione dell’aumento della presenza di donne in posizioni apicali e di sviluppo di *best practice*, di orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane grazie a specifiche linee di azione.

Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità nella gestione del ciclo della performance, a partire dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che deve prevedere anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Inoltre, l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 c.d. “Collegato Lavoro” è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, il novellato art. 7 esplicita che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”* allargando l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, quali a

esempio gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*.

Le successive integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

A ciò si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”* con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Inoltre, l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha reso esplicito l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, ha introdotto l'art. 38^{septies}, *“Bilancio di genere”* nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato *“un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”*.

Infine, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*, auspica l'avvio di un processo di riorganizzazione volto all'equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento di livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole per l'organizzazione

del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Da ultimo, la Direttiva n.2/2019 firmata il 26 giugno 2019 dal Ministro per la pubblica amministrazione definisce le “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”. La Direttiva, oltre a ribadire e integrare i compiti dei CUG, dedica il paragrafo 3.2 alla redazione dei Piani triennali di azioni positive la cui mancata adozione comporta quale sanzione *“il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*.

Di interesse per i temi trattati è anche la normativa inerente al tema dell’accessibilità e la tutela delle disabilità. La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (recepita con Legge n. 18/2009) si inserisce nel più ampio contesto della tutela e della promozione dei diritti umani, confermando a favore delle persone con disabilità i principi fondamentali in tema di riconoscimento dei diritti di pari opportunità e di non discriminazione.

La Legge n.4/2004 racchiude tutte le disposizioni necessarie per favorire e semplificare l’accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici, richiamando anche nella formazione del personale (art. 8) le materie di studio a carattere fondamentale sulle problematiche relative all’accessibilità e alle tecnologie assistive.

Le Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici di AGID, ai sensi dell’art. 11 della Legge n.4/2004, rappresentano un documento di indirizzo per la PA e forniscono indicazioni specifiche e dettagliate riguardanti gli istituti e gli adempimenti mutuati dalla Direttiva europea di riferimento (Direttiva UE 2016/2102).

All’interno delle Linee Guida sono state incluse due Circolari AGID:

- Circolare n. 2/2015 sulle specifiche tecniche delle postazioni di lavoro per i dipendenti con disabilità;
- Circolare n.1/2016 sull’obbligo di pubblicazione annuale degli obiettivi di accessibilità delle PA e sullo stato di attuazione del piano per l’utilizzo del telelavoro (Decreto legge n. 179/2012, articolo 9, comma 7).

Il CAD (Codice dell’Amministrazione Digitale), all’articolo 17, comma 1, lettera d) prevede la figura del Responsabile della Transizione al Digitale i cui compiti ricomprendono anche garantire l’accesso delle persone con disabilità agli strumenti informatici e la promozione dell’accessibilità come previsto dalla Legge 4/2004.

L’articolo 6 del Decreto-legge n.80/2021, infine, prevede l’adozione, da parte delle amministrazioni, di un Piano integrato di attività e organizzazione nel quale indicare, tra le altre cose, le modalità e le azioni rivolte a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, ad uso dei cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità.

3 LINEE GENERALI D'INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, si delineano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Agenzia e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

4 INIZIATIVE

OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

Come contenuto nella Direttiva n.2/2019, l'Amministrazione deve promuovere "percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa" sulle tematiche di genere, ma anche e soprattutto sulle tematiche di benessere organizzativo.

Anche sulla base di quanto emerso dalle risultanze del primo questionario sul benessere organizzativo, somministrato al personale nel mese di dicembre 2021, appaiono fondamentali azioni atte a migliorare il clima aziendale e la suddivisione di compiti e carichi di lavoro, promuovere l'equità, favorire la comunicazione interna, promuovere il lavoro di gruppo e sostenere la crescita professionale e di carriera del personale.

Azioni

INDAGINE SUL PERSONALE VOLTA A RILEVARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Agenzia, in linea con quanto hanno dimostrato studi e ricerche sul funzionamento delle organizzazioni, si propone di dare particolare rilievo a ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo.

Ciò in considerazione del fatto che esistono evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute psico-fisica dei lavoratori e ad aumentare la produttività.

AgID si propone di proseguire nel percorso di indagine e analisi del clima di benessere organizzativo e/o di disagio presente nei luoghi di lavoro, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse. L'Agenzia pertanto procederà con la somministrazione di altri questionari al fine di monitorare l'andamento del benessere organizzativo e evidenziare le variazioni che emergeranno.

REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE DI FORMAZIONE/SENSIBILIZZAZIONE/COMUNICAZIONE

L'Agenzia intende organizzare almeno due giornate di formazione/sensibilizzazione/comunicazione per promuovere il miglioramento delle relazioni interpersonali nell'organizzazione, la cultura relativa alle tematiche di genere e la diffusione di buone prassi lavorative, al fine di contribuire al miglioramento del benessere organizzativo.

Un incontro potrà essere incentrato sul tema della performance al fine di illustrare ai dipendenti il Piano della performance e le modalità di valutazione del personale.

Ulteriore tema oggetto di incontri è quello relativo agli obiettivi dell'organizzazione e individuali; la condivisione degli obiettivi dell'Agenzia è fondamentale per il loro raggiungimento e per meglio comprendere anche quelli assegnati ai singoli Uffici e dipendenti.

PIANI DI FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

L'Agenzia intende sostenere la crescita professionale del personale anche attraverso un piano formativo che consenta l'aggiornamento sui temi di maggior interesse e utilità per lo svolgimento del lavoro di ogni singolo dipendente.

Inoltre, al fine di sostenere la crescita di carriera del personale, si metteranno in atto le misure necessarie alla realizzazione delle progressioni economiche (orizzontali e verticali).

FORMAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE SUI TEMI DELL'ACCESSIBILITÀ DIGITALE.

Per ottemperare alle norme di riferimento e contribuire al miglioramento dei servizi in tema di accessibilità e fruibilità, AgID dovrà prevedere, anche nell'ambito dei corsi organizzati presso la Scuola Superiore della pubblica amministrazione, materie di studio inerenti alle problematiche relative all'accessibilità e alle tecnologie assistive.

Dovranno essere previsti periodicamente corsi di aggiornamento professionale sull'accessibilità, ivi inclusi quelli relativi alle modalità di creazione, gestione ed aggiornamento di contenuti accessibili dei siti web e delle applicazioni mobili.

L'attività formativa di AgID sui suddetti temi, oltre a trovare finanziamento nell'ambito delle disponibilità di bilancio, potranno rientrare nelle attività previste da PNRR mediante la progettualità 1.4.2. "Citizen inclusion - miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali".

ORGANIZZAZIONE E CARICHI DI LAVORO

Per sostenere il benessere organizzativo dell'Agenzia, appare fondamentale definire e distribuire i carichi di lavoro in relazione alle competenze degli Uffici e dei dipendenti.

La Determinazione n. 580/2021 avente ad oggetto "Rimodulazione assetto organizzativo", unitamente alle allegate declaratorie di tutte le unità organizzative dell'Agenzia, ha ridefinito l'organizzazione di Agid. L'Agenzia, in forza quindi della nuova riorganizzazione, dovrà svolgere un lavoro di definizione dei compiti e dei carichi di lavoro.

ATTIVAZIONE DI UNO SPORTELLO PER IL COUNSELING PSICOLOGICO

Al fine di favorire una maggiore efficacia nella comunicazione tra colleghi e tra le diverse aree organizzative, stimolare la relazione e la collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi, promuovere la fiducia tra le persone e lo spirito di squadra, ridurre i livelli di conflitto, incrementare la motivazione e, in generale, il benessere percepito dai dipendenti si propone l'attivazione del *counseling* psicologico.

Lo sportello di *counseling* psicologico si sostanzia in incontri della durata di un'ora ciascuno con uno psicologo *counselor* abilitato. Ogni incontro si pone l'obiettivo di supportare i partecipanti nella comprensione e nel superamento delle difficoltà personali e lavorative, per il miglioramento dell'Empowerment, un maggiore coinvolgimento e, quindi, una performance più efficace.

INIZIATIVE PER PROMUOVERE IL TEAM BUILDING ED IL TEAM WORKING

Al fine di favorire una maggiore conoscenza tra colleghi, creare relazione, incrementare la collaborazione, aumentare il livello di fiducia nei compagni, motivare il gruppo di lavoro, creare coesione ed integrazione, facilitare la comunicazione, stimolare la creatività, educare alla delega ed al lavoro per obiettivi, sviluppare l'empatia e l'ascolto, valutare il potenziale e le attitudini, l'Agenzia nell'ambito delle risorse disponibili per la formazione del personale, prevedrà attività di *team building* e di *team working* che coinvolgeranno tutto il personale in servizio.

ACCORDO CON ALTRE AMMINISTRAZIONI PER CRAL

L'Agenzia riconosce che la presenza di un circolo ricreativo aziendale all'interno di un'organizzazione rafforza il senso di appartenenza dei dipendenti all'Ente, collante immateriale che contribuisce al buon andamento e, in ultima analisi, all'efficacia dell'azione dello stesso. In considerazione dell'assenza di una struttura con queste funzioni nell'Agenzia, nel corso del prossimo triennio, essa si propone di prendere contatto con i CRAL di altre amministrazioni per addivenire ad un accordo volto a estendere al personale dell'Agenzia convenzioni, promozioni e iniziative ricreative da essi individuate.

ASSICURAZIONE SANITARIA PER IL PERSONALE

L'Agenzia si impegna nel procedere ad una analisi di soluzioni migliorative per garantire al personale una adeguata copertura sanitaria e contro gli infortuni. L'Agenzia, inoltre, si impegna nell'individuare e stipulare polizze sanitarie che siano mirate anche alla prevenzione, sia per le strutture sanitarie pubbliche che per quelle private.

INTERVENTI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Anche in virtù dei rischi legati alla pandemia connessi con gli ambienti di lavoro, l'Agenzia dovrà procedere ad effettuare interventi di miglioramento e ammodernamento come ad esempio sull'impianto di aerazione, che ancora presenta in molti locali apparecchi a muro vecchissimi e malfunzionanti. Ulteriori interventi potranno riguardare il rinnovo dei soffitti ancora formati da perline bianche, da cui nel tempo spesso è avvenuta caduta di materiale di lana di vetro o simile.

Di seguito alcune proposte di interventi di possibile realizzazione:

- Ristrutturazione e adeguamento dei locali del piano terra corpo "C" per la realizzazione di sala

coworking per consulenti esterni dell'Agenzia, sala riunioni, uffici, ecc.;

- Riparazione/Sostituzione delle serrande;
- Pulizia dei controsoffitti degli uffici del corpo "C e D";
- Pittura degli ambienti; sbarco ascensori, corridoi, sale riunioni, ecc.;
- Sistemazione/integrazione degli impianti di climatizzazione, in particolare degli uffici Direzionali, sale riunioni e di alcuni ambienti del corpo "C".
- Spostamento della sala medica in posizione idonea per l'accesso a persone con disabilità motorie.

Inoltre, ulteriori interventi possono riguardare:

- interventi di messa in sicurezza dei controsoffitti presenti nei locali del Corpo C.
- con riferimento ai vetri delle finestre, in particolare del corpo "C", sostituzione oppure un intervento di messa in sicurezza con un sistema di pellicole di tipo Safety & Security.
- per quanto riguarda i controsoffitti, nelle more che venga attuato un piano di ristrutturazione dell'immobile per l'efficientamento energetico (Programma di riqualificazione energetica della Pubblica Amministrazione centrale (PREPAC)), in particolare nella zona del corpo "C", sostituzione del controsoffitto "microforato" con un nuovo sistema di pannelli per la coibentazione e la realizzazione di una canalizzazione dall'uscita delle bocchette di mandata dell'aria (caldo/freddo) presenti nei controsoffitti al fine di ottimizzare al meglio la mandata dell'aria negli ambienti di lavoro interessati;
- ristrutturazione dei servizi igienici dal piano 0 al piano 5°; tenuto conto anche che i bagni del piano 6° sono stati realizzati nel 2013, pertanto sarebbe opportuno includere anche il piano 6° nella ristrutturazione, al fine di rendere i bagni accessibili per i lavoratori portatori di disabilità motoria, in tutti i piani della sede AgID. Attualmente sono presenti solo 3 bagni adibiti per portatori di disabilità motoria (piani 0-2°-4°).

POSTAZIONE DI LAVORO PER DIPENDENTI CON DISABILITÀ

L'Agenzia dovrà effettuare una ricognizione, almeno con cadenza annuale, riguardante il numero di dipendenti in organico con disabilità, anche se la prestazione degli stessi dovesse svolgersi in modalità di telelavoro. Per i dipendenti con disabilità, sia fisica che sensoriale, dovranno essere allestite postazioni di lavoro dotate degli ausili e delle tecnologie assistive, nonché di supporti di tipo fisico, più idonei, tenendo conto delle specifiche disabilità e delle mansioni svolte dal dipendente con disabilità.

Si raccomanda il coinvolgimento dello stesso dipendente, così come del medico competente, per

l'individuazione delle dotazioni più idonee.

Tale iniziativa dovrebbe inoltre essere svolta da un gruppo di lavoro che coinvolge il servizio Accessibilità, il servizio Sistemi Informativi Interni e RSPP, al fine di integrare nel DVR le possibili soluzioni/iniziative individuate.

OBIETTIVO 2: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

Promuovere iniziative atte a migliorare la vita professionale e privata, garantendo una conciliazione dei tempi vita-lavoro, rientra fra le priorità dell'Agenzia per garantire il benessere dei dipendenti, con ricadute positive anche sulla produttività del personale.

Azioni

ATTIVAZIONE BANCA DELLE ORE

Alla luce delle medesime esigenze sopra esposte, si rileva la necessità di attivare l'istituto della Banca delle ore.

LAVORO AGILE

Sin dalla fine del 2015 sono stati avviati in AgID progetti di lavoro a distanza sulla base di un Regolamento condiviso con la RSU e le OO.SS.

Al fine di incrementare la conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, assicurando al contempo la funzionalità degli uffici, in linea con la normativa in vigore e con i contratti nazionali, si potrà continuare a proporre soluzioni di Lavoro Agile, tenendo conto anche dei miglioramenti possibili grazie alle evidenze emerse negli ultimi anni.

L'AgID si impegna inoltre ad eliminare, come richiesto dalle OOS, l'Art.3 comma 5 dell'”Accordo Individuale per prestazione di Lavoro Agile” che cita “Ai fini del computo delle giornate di rientro in sede si considera un intervallo semestrale ed una percentuale pari al 30% delle giornate lavorative”, ove il 30% non è previsto nel nuovo CCNL 2019/2021.

5 BILANCIO DI GENERE

In stretta relazione con la normativa vigente in materia di bilancio di genere, sarà considerata finalità

strategica quella di accrescere la conoscenza e la sensibilizzazione del personale in materia di differenze di genere nel tempo, attraverso una riclassificazione del bilancio di genere secondo criteri che permettano di aggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere:

- Aree direttamente inerenti al genere (attività e risorse rivolte alle pari opportunità);
- Aree indirettamente inerenti al genere (attività destinate ad avere un impatto sulle differenze di genere, come per esempio i finanziamenti destinati ai servizi per la sicurezza e la formazione.

L'Amministrazione favorirà la partecipazione ad attività di sensibilizzazione/formative sull'argomento.

6 SOGGETTI, AREE E UFFICI COINVOLTI

Le strutture impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

7 STRUMENTI E VERIFICHE

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate, in collaborazione con il CUG, e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.