



9 SET 2014

Reg. foglio 4024...

Cons. Riccardo VENTRE



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare gli artt. 1, 7 e 57 in materia di pari opportunità;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, emanato a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 ed, in particolare, l’art. 42 che definisce le azioni positive come “(...) misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” e l’art. 48 che impone alle amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA 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 P.A. e dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2006/54/CE del 5 luglio 2006;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ed, in particolare l’art. 28 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere ...”;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 5, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” che ha previsto che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

24

VISTA la legge 4 novembre 2010 n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso, disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro “(c.d. “collegato Lavoro”) ed, in particolare l’art. 21 recante misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;

VISTO il D.P.R. 7 aprile 2011, n. 144 “Regolamento recante la riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali” entrato in vigore il 9 settembre 2011;

VISTO il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 3 luglio 2012 di approvazione del Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2012/2014, registrato alla Corte di Conti l’ 8 agosto 2012 registro n. 11 foglio n. 310;

VISTA la legge 6 agosto 2013, n. 96, recante “Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti dell’Unione europea - Legge di delegazione europea 2013”;

TENUTO CONTO di quanto previsto nelle Delibere Civit (oggi ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione) n. 22/2011 (*“Indicazioni-sottoposte a consultazione-relative allo sviluppo dell’ambito delle parti opportunità nel ciclo sulla gestione della performance”*), nonché n. 5/2012 (*“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*), nonché n. 3/2012 (*“Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici”*), nonché n. 6/2012 (*“Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009)”*), nonché n. 50/2013 (*“Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”*), nonché n. 72/2013 (*“Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”*);

SENTITI il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il Comitato Nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, la Consigliera Nazionale di Parità e le RSU dell’Amministrazione centrale;

VISTO il documento denominato Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2014 – 2016 (Allegato A);

CONSIDERATO che l’Amministrazione ha provveduto a programmare, secondo quanto previsto nel sopra citato Piano relativo al triennio 2014-2016,



idonee azioni positive finalizzate al superamento delle diversità e ad adottare uno strumento indispensabile che permetta di sperimentare ed attuare concretamente le politiche di pari opportunità ed in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Il PTAP 2014/2016 redatto anche sulla base del monitoraggio delle azioni previste nel precedente PTAP, risulta in linea con i contenuti programmatici del Piano della Performance e del Piano della Trasparenza ed in un'ottica di continuità e di scorrimento rispetto al precedente PTAP 2012 – 2014;

RITENUTO che il Piano triennale delle azioni positive rappresenta un documento programmatico, finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro ed all'armonizzazione della propria attività coerentemente con il perseguimento e l'applicazione dei principi di pari opportunità tra uomini e donne;

RITENUTO, pertanto, di approvare il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2014 – 2016 (Allegato A), allegato al presente provvedimento come parte integrale e sostanziale dello stesso:

DECRETA

Art. 1

1. E' approvato il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2014 – 2016 (Allegato A).

Art. 2

1. Il presente decreto sarà trasmesso all'Ufficio centrale di bilancio per i provvedimenti di competenza ed il successivo inoltrato alla Corte dei Conti.
2. Il presente decreto verrà poi pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali www.lavoro.gov.it ed entrerà in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione.

15 LUG. 2014

IL MINISTRO

Giuliano Poletti

P



*Ministero del Lavoro e delle
Politiche Sociali*

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2014/2016



1. PREMESSA

In data 3 luglio 2012 veniva approvato, con Decreto Ministeriale registrato alla Corte dei Conti il successivo 8 agosto, il primo **Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014 (PTAP)**, finalizzato all'adozione di Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e lavorativo dell'Amministrazione, nonché al perseguimento ed all'applicazione dei principi in tema di pari opportunità.

Con tale documento programmatico erano stati individuati sia gli ambiti di intervento che le azioni/obiettivo da intraprendere nonché erano state previste le modalità di aggiornamento e di monitoraggio dello stesso.

Con riferimento a quest'ultimo punto il Segretariato Generale ha monitorato, nei termini previsti, lo stato di avanzamento delle azioni programmate, con il coinvolgimento anche del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), alla luce dei compiti allo stesso affidati dall'art. 21 della Legge n. 183/2010.

A tale riguardo si precisa inoltre che, in data 13 marzo 2013, si è insediato il costituito *Tavolo tecnico in materia di pari opportunità*, composto dai referenti delle Direzioni Generali in materia di pari opportunità e coordinato dal Segretariato Generale.

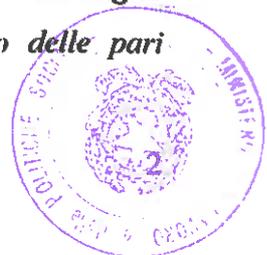
Nell'ambito del processo di pianificazione strategica e di programmazione economico – finanziaria dell'Amministrazione e tenuto conto delle risultanze emerse dall'azione di monitoraggio e delle proposte di Azioni Positive formulate dalle Direzioni Generali, si procede alla stesura del Piano per il triennio 2014/2016, in ottica di scorrimento e continuità rispetto a quello precedente ed alle azioni in esso contenute.

Tale documento, che si pone in linea con i contenuti programmatici del Piano della Performance e del Piano della Trasparenza per il medesimo triennio 2014/2016, va inteso non solo quale adempimento di legge ma anche quale strumento operativo, finalizzato a dare applicazione concreta al principio delle pari opportunità.

2. NORMATIVA

Il PTAP nasce come evoluzione della normativa diretta a dare concreta attuazione ai principi della pari opportunità e della non discriminazione, sanciti nella nostra Carta Costituzionale, nei Trattati internazionali e nei Trattati istitutivi dell'Unione europea.

In tale ambito si ritiene utile richiamare, inoltre, la *Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari*



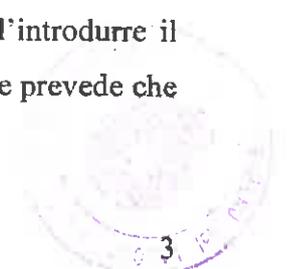
opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.

Per quanto riguarda la normativa nazionale un primo passo verso il raggiungimento della parità delle condizioni lavorative tra uomini e donne è stato compiuto con la **Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"** diretta a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di azioni positive per le donne, finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

Successivamente, con il **Decreto Legislativo n. 198/2006**, recante il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246**, si è imposto a ciascuna Pubblica Amministrazione l'obbligo di adottare, sentiti gli organismi rappresentativi dei lavoratori, un **Piano triennale di azioni positive**, con la finalità di "... *assicurare...la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*". Nell'ambito di tale norma viene individuato, in termini generali, il contenuto delle "azioni positive", intese quali "*misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro*". La norma prevede, peraltro che, alla mancata adozione del Piano triennale consegua la sanzione per l'Amministrazione inadempiente del divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Sul Piano triennale di azioni positive è intervenuta anche la **Direttiva del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella PA e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007** contenente "**Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne**". Con tale atto il Governo ha voluto dettagliare, ulteriormente, le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella P.A., specificando le finalità che i Piani triennali devono perseguire ed individuando gli ambiti significativi su cui intervenire, quali l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

Ulteriori input che hanno contribuito ad arricchire il corpo normativo delle disposizioni in tema di pari opportunità e che devono essere tenuti in considerazione in sede di stesura del Piano triennale, provengono dal **Decreto Legislativo n. 150/2009 - Attuazione della Legge n. 15 del 4 marzo 2009**, intervenuto "... *in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni*"; tale decreto, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance*, richiama i principi in tema di pari opportunità e prevede che



il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa attesti, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione dei principi in parola.

Occorre, altresì, richiamare la *Legge n. 183/2010 (c.d. "collegato Lavoro")* che ha introdotto importanti modifiche al Decreto Legislativo n. 165/2001 ed, in particolare, l'art. 7, comma 1, in cui è stato stabilito che *"le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, 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 violazione morale o psichica al proprio interno"*.

Inoltre nell'art. 57, comma 1, del predetto decreto, si richiede che *"le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)"*.

Un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali, si scorge nell'art. 28, comma 1, del *Decreto Legislativo n. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"* che, tra le varie disposizioni in tema di sicurezza sul lavoro, prevede che la valutazione dei rischi debba riguardare *"... 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."*

A completamento dell'*excursus* sulla normativa nazionale si ritiene altresì opportuno segnalare anche un **Disegno di legge (Atto del Senato n. 1428)** attualmente in fase di discussione in Parlamento. Tale disegno reca la delega al Governo per la riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, il riordino delle tipologie contrattuali di lavoro e la revisione delle misure tese a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al riguardo, si richiamano brevemente alcuni dei criteri direttivi per l'esercizio di tale delega che prevedono:



- l'estensione, anche in modo graduale, dell'indennità di maternità a tutte le categorie di donne lavoratrici e la valutazione dell'opportunità di prevedere una semplificazione della normativa contenuta nel *Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità* (D.Lgs. 151/2001) per le categorie di lavoratrici subordinate, autonome (ivi comprese le libere professioniste) o aventi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- l'estensione alle lavoratrici madri "parasubordinate" del diritto alla prestazione di maternità, anche in assenza del versamento dei contributi da parte del committente: c.d. "*principio di automaticità della prestazione*";
- l'introduzione di un credito d'imposta (inteso ad incentivare il lavoro femminile) per le donne lavoratrici (anche autonome), che abbiano figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, nonché l'armonizzazione del regime delle detrazioni (dall'imposta sui redditi) per il coniuge a carico;
- l'incentivazione di accordi collettivi intesi a facilitare la flessibilità dell'orario di lavoro e la flessibilità dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità di genitore, l'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro la cui incentivazione si collega alla deregolazione dell'uso delle tecnologie di controllo;
- la promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia, forniti dalle aziende, nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dell'impiego ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
- la ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- l'estensione dei principi e dei criteri direttivi di cui al presente comma 2, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato ed alle misure organizzative intese al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si richiamano, infine, anche alcune delle delibere *Civit* (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione) ed in particolare: la *Delibera n. 22/2011* "*Indicazioni – sottoposte a consultazioni- relative allo sviluppo dell'ambito delle parti opportunità nel ciclo di gestione della performance*"; la *Delibera n. 5/2012* "*Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera*

b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto"; **la Delibera n. 3/2012** "Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici"; **la Delibera n. 6/2012** "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009)"; **la Delibera n. 50/2013** "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"; **la Delibera n. 72/2013** "Approvazione del Piano nazionale Anticorruzione".

Tali delibere, emanate in materia di pari opportunità, performance e in materia di qualità dell'azione amministrativa, costituiscono un parametro di riferimento per la redazione di tale Piano.

3. DEFINIZIONE DI AZIONI POSITIVE

L'art. 42 del Decreto Legislativo n. 198/2006 le definisce quali **misure temporanee speciali** che, in applicazione al principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Sono misure *speciali* in quanto specifiche e ben definite e che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e *temporanee* in quanto necessarie fino a che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

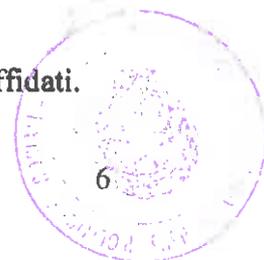
4. ESITI DEL MONITORAGGIO SULLE AZIONI POSITIVE RELATIVE AL PTAP 2012/2014

L'elaborazione del nuovo Piano triennale tiene conto sia degli esiti del monitoraggio (da cui sono emersi apprezzabili risultati in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi misurati attraverso gli indicatori previsti), sia delle criticità riscontrate nel corso della realizzazione delle previste fasi di attuazione (tra cui si segnala che si è reso necessario procedere ad una revisione temporale di alcune fasi , stante la tempistica di approvazione del predetto Piano).

A tale riguardo, le Direzioni Generali coinvolte hanno fornito periodicamente, come richiesto dal Segretariato Generale, le relazioni ricognitive delle azioni positive realizzate nel triennio 2012/2014.

In esito a tale attività è stato possibile quindi monitorare in modo costante le varie fasi di attuazione degli obiettivi/azioni pianificati.

Di seguito si descrivono i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi/azioni alle stesse **affidati**.



➤ **Obiettivo 1** “*Formazione e aggiornamento per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità*”.

La DG per le Politiche del Personale, l’Innovazione, il Bilancio e la Logistica, quale soggetto responsabile dell’obiettivo, inserito nell’ambito di intervento “*Formazione e aggiornamento*”, ha realizzato le iniziative di seguito descritte. In primo luogo, ha fornito al personale dirigente del Ministero competenze e tecniche aggiornate sugli strumenti di politiche attive in materia di parità e di pari opportunità, dirette ad offrire una visione più concreta di *work-balance* e nuove modalità di organizzazione del lavoro per coniugare produttività, efficienza, merito, flessibilità anche in un’ottica di genere. In collaborazione con la SSPA (oggi SNA) è stato organizzato un corso su “*Pari opportunità e cambiamento nella Pubblica Amministrazione*”, rivolto a tutti i dirigenti di II° fascia in servizio, che ha consentito ai partecipanti di fruire di un momento di crescita professionale sulla tematica delle pari opportunità, posto in stretta correlazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance. L’azione, che è risultata conforme alle previsioni indicate nel PTAP 2012-2014, ha visto una elevata partecipazione dei dirigenti ai percorsi formativi (n. 136 dirigenti partecipanti a fronte delle 151 convocati, superando il *target* atteso del 70%).

Nel 2013 analoga iniziativa formativa è stata attivata mediante la stipula di una Convenzione con la SNA per realizzare un corso di formazione per formatori rivolto al personale dell’Area III dell’Amministrazione centrale e territoriale (un’unità per ciascuna struttura). Tale iniziativa si è conclusa con la formazione di 149 unità di personale su 155 unità convocate, con il raggiungimento di un *target* superiore rispetto a quello inizialmente previsto. E’ stato inoltre previsto che il personale così formato provveda successivamente ad effettuare la formazione a cascata nei confronti dei propri colleghi, al fine di assicurare un’ampia diffusione tra il tutto il personale delle tematiche in questione.

➤ **Obiettivo 2** - “*Diffusione delle iniziative dirette a garantire le pari opportunità ed a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l’attuazione*”.

La DG per la Comunicazione e l’Informazione in materia di lavoro e politiche sociali, ha proceduto all’attivazione sul sito Intranet istituzionale di una “*Sezione Pari-Opportunità*”, avente la finalità di garantire informazioni utili al personale dipendente in tema di parità e pari opportunità negli ambienti di lavoro ed in merito alle azioni intraprese. L’iniziativa, che assume il carattere di *work in progress*, è risultata utile per gettare le basi sulle quali costruire un programma per la comunicazione e la diffusione di notizie in tale ambito. All’interno della sezione si possono trovare “*Informazioni*”, “*normativa di riferimento*”, “*notizie*” e “*link utili*”.

In relazione a tale obiettivo, si segnala che la DG delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro, quale soggetto coinvolto, ha collaborato alla piena realizzazione dell'obiettivo, attraverso la produzione di contributi utili, che sono stati resi disponibili per la diffusione ed ha anche contribuito ad implementare la "Sezione pari opportunità", fornendo riferimenti normativi e suggerimenti su questioni di interesse.

➤ **Obiettivo 3 - "Modulazione dell'orario di lavoro in funzione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"**

La DG per il Terzo settore e le formazioni sociali, soggetto responsabile dell'azione inserita nell'ambito di intervento "Organizzazione del lavoro e conciliazione", ha regolarmente avviato le relative attività. In particolare ha verificato la possibilità di adottare l'orario di lavoro plurisettimanale (contemplato nell'accordo del 5/03/2002) all'interno del Tavolo tecnico, in collaborazione con la DG PIBLO; in esito alla verifica di fattibilità è stata ravvisata, inizialmente, l'opportunità di un confronto con le OO.SS., successivamente, anche alla luce della imminente definizione della procedura di riorganizzazione dell'assetto organizzativo interno dell'Amministrazione, è stata valutata l'opportunità di sospendere l'azione.

➤ **Obiettivo 4 - "Conciliazione oraria"**

La DG per le politiche attive e passive del lavoro, responsabile dell'azione, ha valutato la possibilità di far ricorso ad un'articolazione oraria tesa a garantire la presenza di tutti i dipendenti interessati ai "processi decisionali" di maggiore rilevanza, al fine di aumentare la qualità e la produttività del lavoro, nonché migliorare l'organizzazione. Quindi, ha posto in essere un'attività di rilevazione delle pratiche diffuse all'interno delle varie Divisioni, facendo emergere la buona pratica di convocare gli incontri di lavoro nella fascia oraria 9.00 – 14.00. La buona prassi rilevata è stata favorita dalla programmazione e comunicazione con congruo anticipo degli incontri di lavoro (dai 2/3 giorni ai 30 giorni prima), dall'individuazione di date concordate con il personale coinvolto, tenendo conto di situazioni particolari (ad es. part-time). La rilevata percentuale di presenza del personale alle riunioni oscilla tra l'85% e il 90 % delle risorse umane assegnate, dato di particolare rilievo considerato che il personale del Ministero è in maggioranza di genere femminile.

➤ **Obiettivo 5 - "Flessibilità oraria che garantisca la presenza di tutto il personale nei processi decisionali".**



La DG per l'Inclusione e le Politiche Sociali ha perseguito l'obiettivo di realizzare una conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, mediante l'adozione di un'articolazione oraria dell'ufficio tale da consentire, a chi fa uso della flessibilità oraria, di essere presente nelle occasioni in cui avviene la c.d. "*presa di decisioni*".

Pertanto dopo aver realizzato un monitoraggio teso all'individuazione del momento di compresenza del maggior numero di personale ed alla verifica delle condizioni di utilizzo delle forme di flessibilità, ha riscontrato che le stesse determinano la compresenza più elevata del personale tra metà mattina e primo pomeriggio. Pertanto è stata prevista l'opportunità di avvalersi della predetta fascia oraria, per permettere la partecipazione di tutto il personale ai processi decisionali. La prassi posta in essere prevede la programmazione, con congruo anticipo, delle riunioni in cui siano previste le decisioni di lavoro importanti e lo svolgimento delle stesse negli orari in cui sia assicurata la presenza di tutto il personale (metà mattina e primo pomeriggio) in considerazione del lavoro di cura familiare.

Per quanto riguarda la rilevazione dei dati *in chiave di genere*, la Direzione ha evidenziato l'elevata presenza di personale di genere femminile (32 donne 16 uomini) e partendo da tale dato ha riscontrato il corretto ricorso alle forme di flessibilità tese a mettere in pratica una politica organizzativa improntata alla conciliazione. Dalla rilevazione è emerso, quindi, che sette donne e due uomini usufruiscono del part-time, nove donne della Legge n. 104/92, due donne e due uomini del congedo parentale ed infine una donna del telelavoro.

➤ **Obiettivo 6 - "*Favorire il benessere organizzativo*"**

La DG per il Terzo settore e le formazioni sociali ha realizzato delle attività finalizzate a migliorare il clima organizzativo e la ripartizione delle competenze, rispettando i ruoli e la parità di genere. Al riguardo ha posto in essere, attraverso le diverse fasi per l'attuazione, le attività necessarie alla realizzazione dell'azione positiva anche attraverso la somministrazione di diversi test. Tale obiettivo può considerarsi formalmente realizzato, pur necessitando il test somministrato un maggiore allineamento rispetto alla metodologia individuata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, collocata presso la DG Relazioni Industriali.

Alla luce dei risultati raggiunti nel 2012, il costituito Tavolo tecnico dei referenti in materia di pari opportunità, nel corso della riunione del 9 maggio 2013, ha ravvisato la necessità di rivedere il contenuto delle azioni precedentemente programmate e contenute nel PTAP 2012/2014, considerando l'opportunità di accorpate le azioni dal contenuto omogeneo

rendendole trasversali a tutte le Direzioni. A tal fine sono state unificate le azioni/obiettivo numero 4, 5 e 6 tutte attinenti, nell'ambito del miglioramento del benessere organizzativo, al tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. In particolare, l'esigenza di estendere la realizzazione di tali azioni a tutte le Direzioni Generali è nata anche dall'elevato interesse e dal favorevole accoglimento di esse da parte del personale dell'Amministrazione.

Le azioni/obiettivo, a seguito delle predette modifiche, risultavano pertanto così delineate, come da verbale del Tavolo tecnico del 9 maggio 2013, di cui si riporta un estratto contenente la riformulazione delle azioni positive.

“ Azione positiva n. 1 “Realizzazione di iniziative formative in attuazione dei principi delle pari opportunità rivolte al personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale”.

L'azione si propone, in particolare, di realizzare attraverso l'organizzazione e la realizzazione di specifiche iniziative formative “a cascata”, dopo aver formato i “formatori”, a diffondere la cultura della parità e delle pari opportunità tra tutto il personale del Ministero, secondo quanto di seguito riportato.

Soggetto Responsabile: D.G. per le politiche del Personale, l'Innovazione, il Bilancio e la Logistica.

Soggetti coinvolti nella realizzazione dell'intervento: Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica -, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione e altre Scuole pubbliche di formazione, Consigliere Nazionale di Parità.

Destinatari: Personale delle aree funzionali in servizio presso gli uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione del lavoro.

Data inizio e data di completamento obiettivo : 01/01/2013 - 31/12/2015.

Fasi:

1) 01.01.2013- 31.12.2013: Programmazione e realizzazione di iniziative formative rivolte al personale di area III°, individuato come formatore, in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale;

2) 01.01.2014-31.12-2014: Programmazione e realizzazione di corsi di formazione “a cascata” per il personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale;

3) 01.01.2015-31.12-2015: Programmazione e realizzazione di corsi di formazione “a cascata” per il personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale.

Indicatori: Risorse umane formate/Risorse umane interessate.

Risultato atteso:

Anno 2013: 45%

Anno 2014: 70%

Anno 2015: 80%



Azione Positiva n. 2 “Creazione di una sezione sulla Intranet istituzionale dedicata specificamente alle Pari Opportunità, attraverso cui rendere accessibili ai dipendenti informazioni sulla cultura di genere e del benessere organizzativo, sui compiti del Comitato Unico di Garanzia e sulla figura del Consigliere/Consigliera di parità. Nel periodo di vigenza del Piano la sezione, accoglierà, inoltre pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, al fine di procedere alla scadenza del triennio, ad un’ adeguato aggiornamento del Piano.”

Soggetto Responsabile: Direzione Generale per la comunicazione e l'informazione in materia di lavoro e politiche sociali.

Soggetti coinvolti nella realizzazione dell'intervento: Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, Segretariato Generale, CUG, tutte le Direzioni Generali.

Destinatari: Tutti i dipendenti dell'Amministrazione.

Data di inizio e data di completamento dell'azione: 01/01/2013-31/12/2013.

Fasi di attuazione:

Entro il 30 maggio 2013: Richiesta da parte del Soggetto responsabile a tutti i soggetti coinvolti di contributi, ai fini della popolazione del sito;

01/06/2013-31/08/2013: Attivazione/apertura della sezione dedicata sulla rete intranet;

01/09/2012: Inizio della fase di pubblicazione;

01/11/2012-31/12/2012: Implementazione e aggiornamento, anche sulla base delle problematiche relative alla conciliazione lavoro-famiglia, di volta in volta presentate dal personale;

31/12/2012: Implementazione di tutti i contenuti e di tutti i servizi definiti nel progetto.

Indicatori: Numero di pubblicazione nella sezione.

Risultati attesi: Minimo 30 informazioni pubblicate nel periodo di vigenza del Piano.

Azione Positiva n. 3 “Modificare in un’ottica di parità e pari opportunità, l’ organizzazione del lavoro sperimentando e attuando azioni di conciliazioni oraria volte a consentire a tutti e, in particolare, ai dipendenti con responsabilità di cura (bambini, genitori, familiari adulti non autosufficienti) di essere presente nelle riunioni e nelle diverse occasioni dove avviene la “ presa di decisioni”.”

Soggetto Responsabile: Segretariato Generale e Direzioni Generali

Soggetti coinvolti nella realizzazione dell'intervento: Uffici centrali e territoriali del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Destinatari: tutti i dipendenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Data di inizio e data di completamento dell'azione:

01.01. 2013 – 31-12-2014

Fasi di attuazione:

- 1. 01.01.2013 – 31.12.2013** Monitoraggio a cura di tutte le Direzioni Generali della situazione esistente presso gli Uffici della propria Struttura, in merito agli orari di svolgimento delle riunioni e verifica delle presenze, in percentuale, di uomini e donne alle riunioni nelle diverse fasce di orario;
- 2. 01/01/2013 - 31/12/2013:** Monitoraggio e verifica, a cura della DG PIBLO, per quanto attiene alla situazione esistente presso le DRL/DTL. All'esito di detto monitoraggio nel caso si rivelassero criticità:

3. **01.01.2014 – 01.09.2014:** Programmazione, con congruo anticipo, delle riunioni in cui siano previste importanti decisioni di lavoro e svolgimento delle stesse in orari (metà mattina e primo pomeriggio) che consentano la presenza del personale con responsabilità di cura (bambini, genitori, familiari, adulti non autosufficienti);
4. **01.10.2014 – 31.12.2014:** Monitoraggio e nuova verifica delle presenze, nelle riunioni maggiormente importanti, per singole fasce orarie (dopo la conciliazione a 12 mesi dall' inizio dell' azione positiva).

Indicatori: Percentuale di uomini e donne presenti alle riunioni nelle fasce orarie attuali/percentuale di uomini e donne presenti alle riunioni nelle fasce orarie dopo la conciliazione. ”

Alla luce di tale riformulazione, in un'ottica di scorrimento e continuità che lega il precedente al Piano successivo, si intendono recepire le predette azioni.

Per quanto concerne il monitoraggio dell'azione 3), così come riformulata, si precisa che esso è stato realizzato, anche attraverso la somministrazione di un questionario e l'acquisizione di report conclusivi da parte delle Direzioni interessate.

In esito ad esso è stato rilevato che, in linea generale, sono state adottate modalità di organizzazione del lavoro idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Dagli elementi suesposti e dal favorevole accoglimento da parte del personale si può sostenere che gli obiettivi sono stati positivamente conseguiti.

5. DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE

L'attività di programmazione effettuata ha richiesto una propedeutica analisi della situazione attuale. Tale analisi ha riguardato la situazione del personale dipendente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali risultante alla data del 31/12/2013, come di seguito esposto.

➤ Personale suddiviso per fasce di età e ripartito tra personale appartenente alla Terza Area ed altri dipendenti

Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	698	71,22%	282	28,78%	980	100,00%
41-50	636	64,41%	462	35,59%	1.298	100,00%
Oltre 50 anni	1.069	54,68%	886	45,32%	1.955	100,00%
Totale personale	2.603	61,49%	1.630	38,51%	4.233	100,00%
% sul personale complessivo		56,82%		60,80%		58,29%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	3	37,50%	5	62,50%	8	100,00%
31-40	47	60,26%	31	39,74%	78	100,00%
41-50	592	69,24%	263	30,76%	855	100,00%
Oltre 50 anni	1.259	64,70%	687	35,30%	1.946	100,00%
Totale personale	1.901	65,85%	986	34,15%	2.887	100,00%
% sul personale complessivo		41,50%		36,78%		39,75%
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	4584	63,06%	2685	36,94%	7269	100,00%

Dall'analisi considerata si evidenzia che l'area più numerosa è la III^o (ex posizioni C o assimilati) che rappresenta il 56,82% del personale complessivo. Gli altri dipendenti rappresentano complessivamente il 41,50% del personale complessivo.

➤ **Specifica rispetto al Personale sopra indicato:**

Personale con tipologie di contratto a termine

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
A tempo determinato	10	37,04	17	62,96	27	100
Contratto co.co.co	4	57,14	3	42,86	7	100
contratto di consulenza occasionale con durata superiore ad un anno	0	0	0	0	0	0
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile	0	0	0	0	0	0
Totale personale	14	41,18	20	58,82	34	100
Sul totale del personale con contratto a termine quanti prestano lavoro a tempo pieno	12	37,50	20	62,50	32	100

Alla data del 31.12.2013 il Personale delle aree funzionali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali risulta essere così composto: n. 4584 donne e n. 2685 uomini, dislocati sia nelle sedi centrali sia nelle sedi territoriali. Le donne rappresentano il 63,06 % del totale dei dipendenti, in linea con la media registrata nell'ambito del personale della Pubblica Amministrazione.

➤ **Personale che usufruisce del part-time**

Part Time	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	56	31,46	33	18,54	89	100
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	457	44,28	59	5,72	516	100
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	0	0	0	0	0	0
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	0	0	0	0	0	0
Totale Personale	513	84,79	92	15,21	605	100
% sul Totale Complessivo		11,19		3,43		8,32

Riguardo a tale istituto, dalla tabella emerge una netta prevalenza del personale femminile (84,79%) rispetto a quello maschile (15,21%), confermando la tendenza delle donne a ricorrere ad esso al fine di provvedere alle esigenze familiari di cura ed assistenza.

➤ **Numero incarichi dirigenziali**

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Oltre 50 anni	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Totale personale	2	28,57%	5	71,43%	7	100,00%
% sul personale complessivo		0,04%		0,19%		0,10%
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
41-50	35	57,38%	26	42,62%	61	100,00%
Oltre 50 anni	36	55,38%	29	44,62%	65	100,00%
Totale personale	74	55,64%	59	44,36%	133	100,00%
% sul personale complessivo		1,62%		2,20%		1,83%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale personale	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% sul personale complessivo		0,02%		0,04%		0,03%

Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

SI

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
1	50	1	50	2	100

Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001

SI

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
2	40	3	60	5	100

➤ **Retribuzione degli incarichi dirigenziali**

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigente di prima fascia (valore medio)	147.748	159.720	-7,50%
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	72.383	73.100	-0,98%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	147.748	147.748	0,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	167.748	165.748	1,21%
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lsg. 165/2001	72.016	80.354	-10,38%



Gli incarichi dirigenziali risultano essere equamente distribuiti, non riscontrandosi un divario rilevante tra i due generi.

➤ **Formazione e cultura organizzativa**

Formazione sulle pari opportunità/ discriminazione

	DONNE	UOMINI	DONNE (%)		
ANNO 2012 DIRIGENTI	69	57	1242	1026	18
ANNO 2013 FUNZIONARI AREA III	130	19	2340	342	18

I corsi ed i seminari aventi ad oggetto la formazione e l'aggiornamento in materia di pari opportunità sono stati realizzati secondo quanto previsto nel piano delle azioni positive che vedeva quale soggetto responsabile della formazione la DG PIBLO.

Complessivamente sono stati formati nella predetta materia 275 dipendenti, di cui le donne hanno rappresentato il 72,36%.

6. PIANO TRIENNALE 2014/2016

Al fine di proseguire nella promozione ed attuazione delle pari opportunità e nell'ambito di quanto previsto dalla Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE , il presente Piano intende prevedere la realizzazione di nuove azioni finalizzate a sostenere le pari opportunità.

Ai fini della sua stesura il Segretariato Generale ha svolto il previsto ruolo di coordinamento delle Direzioni Generali, finalizzato all'acquisizione delle proposte di Azioni positive da adottare nel periodo di interesse.

In ossequio, all'art. 1 del Decreto legislativo n.150/2009 e tenuto conto anche delle finalità indicate all'art.42 del Decreto legislativo n.198/2006, il presente Piano conferma le finalità già evidenziate e precisamente:

- a. eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei casi di mobilità;
- b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- c. superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella

formazione, nell'avanzamento di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- d. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e. favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo ad esso dedicato.

Al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi posti in essere dall'Amministrazione, il presente Piano ha un contenuto programmatico triennale e quindi si pone in linea con il Piano della Performance, sia per quanto concerne la cadenza temporale triennale, sia per quanto riguarda l'individuazione dei contenuti programmatici.

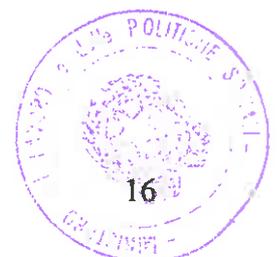
L'Amministrazione ha redatto il presente Piano adeguandolo alle proprie esigenze specifiche, tenendo anche conto del numero di dipendenti e della tipologia di rapporti di lavoro in essere.

Si è quindi provveduto ad individuare gli ambiti di intervento sui quali potrà essere incentrata la realizzazione delle azioni positive.

7. AMBITI DI INTERVENTO

Gli obiettivi di tale Piano sono di seguito elencati:

- a. favorire la coesione sociale;
- b. facilitare l'integrazione socio-lavorativa;
- c. promuovere azioni di sostegno ai ruoli lavorativi e genitoriali mediante azioni che favoriscono la conciliazione nell'ambito lavorativo e familiare;
- d. valorizzare il personale dell'Amministrazione;
- e. ottimizzare il lavoro e della qualità dell'attività amministrativa;
- f. consolidare e rafforzare la cultura di genere fra tutto il personale, anche attraverso appositi percorsi formativi e l'utilizzo di comunicazioni dedicate alle problematiche della parità di genere.



8. AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2014/2016

Con riguardo ai suesposti ambiti di intervento, l'Amministrazione ha individuato le azioni positive sotto indicate:

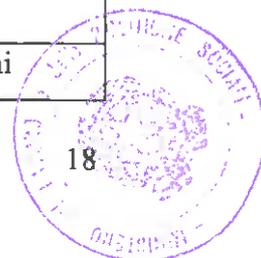
1) Programmazione e realizzazione di iniziative formative in attuazione di principi delle pari opportunità rivolte al personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale

La DG PIBLO propone, in raccordo con quanto previsto dal Piano della Performance per il triennio 2014-2016, di proseguire l'azione positiva concernente le iniziative formative in tema di pari opportunità, rivolte a tutto il personale del Ministero	
Titolo	Programmazione e realizzazione di iniziative formative in attuazione di principi delle pari opportunità rivolte al personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale
Soggetto responsabile	Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica
Soggetti coinvolti	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento funzione pubblica, SNA ed altre Scuole pubbliche di formazione, Consigliera nazionale di parità
Destinatari	Dirigenti e personale delle aree funzionali
Data inizio e completamento	01/01/2014-31/12/2016
Ambito dell'obiettivo	Formazione e aggiornamento
Obiettivo	Accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità del personale dirigenziale e delle aree funzionali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Descrizione	L'obiettivo si propone di realizzare iniziative formative dirette a diffondere tra il personale dirigenziale e delle aree funzionali la cultura della parità e delle pari opportunità, nonché dell'etica pubblica quale strumento di valutazione dei comportamenti e di trasparenza dell'azione amministrativa. Il personale di area III, già individuato come formatore, a sua volta formerà a "cascata", sulle medesime materie, il personale delle aree funzionali in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale.
Fasi di	a) 01/01/2014 – 31/12/2014 - Programmazione e realizzazione dei corsi di

attuazione	formazione "a cascata" per il personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale; b) 01/01/2015 - 31/12/2015 - Programmazione e realizzazione dei corsi di formazione "a cascata" per il personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale; c) 01/01/2016 - 31/12/2016 - Programmazione e realizzazione dei corsi di formazione per il personale dirigenziale di livello non generale, in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale.
Indicatori	Risorse umane formate/Risorse umane interessate
Risultati attesi	Anno 2014 70% ; Anno 2015 80%; Anno 2016 70%
Risorse finanziarie	Anno 2014 € 2.500 (Capitolo 4812 pg 2), Anno 2015 € 2.500 (Capitolo 4812 pg 2), Anno 2016 € 85.000 (€ 25.000 Capitolo 4812 pg 22 - € 60.000 Capitolo 2917 pg2)

2) Informazione sui temi delle Pari Opportunità e del Bilancio di Genere

<p>La Direzione Generale per la Comunicazione e l'Informazione in materia di lavoro e politiche sociali propone l'azione positiva avente le finalità strategiche di:</p> <p>1) promuovere la cultura di genere, migliorando la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle Pari Opportunità e del Bilancio di Genere;</p> <p>2) favorire una maggiore condivisione e partecipazione dei soggetti interessati per sviluppare una fattiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intenderà intraprendere;</p> <p>3) accrescere la conoscenza e la sensibilizzazione del personale dipendente sul tema della differenza di genere, con l'obiettivo di superare gli stereotipi culturali, di sviluppare le potenzialità di ciascuno e di valorizzare tale differenza, come elemento positivo e non discriminatorio, attivando strumenti di comunicazione tecnico/informatici (newsletter, normativa, circolari, notizie ed informazioni, collegamenti a link attinenti) per comunicazioni specifiche ed organizzate per temi.</p>	
Titolo	Informazione sui temi delle Pari Opportunità e del Bilancio di Genere
Soggetto responsabile	Direzione Generale per la Comunicazione e l'Informazione in materia di lavoro e politiche sociali
Soggetti coinvolti	Segretariato Generale e tutte le Direzioni Generali
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Amministrazione e tutti gli utenti esterni

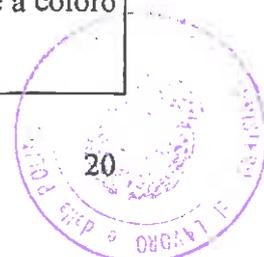


Data inizio e completamento	01/01/2014-31/12/2016
Ambito dell'obiettivo	Sensibilizzazione, comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle Pari Opportunità e del Bilancio di Genere
Obiettivo	Promozione e diffusione delle informazioni in merito alle tematiche concernenti i temi delle Pari Opportunità e del Bilancio di Genere, diffusione di una cultura di genere all'interno dell'Amministrazione, nonché pubblicazione nell'apposito spazio dedicato dell' <i>homepage</i> del sito Internet istituzionale (Sezione "Bilancio di Genere") e nell'apposito spazio dedicato dell' <i>homepage</i> del sito Intranet istituzionale (Sezione "Pari Opportunità") di normative, disposizioni, novità e materiale in ordine alle azioni innovative che l'Amministrazione intenderà intraprendere in tema di Bilancio di Genere e Pari Opportunità
Descrizione	Implementazione ed aggiornamento dei dati, nelle apposite sezioni dell'Internet e dell'Intranet istituzionali, dedicate specificamente al Bilancio di Genere e alle Pari Opportunità, attraverso cui accogliere e fornire dati ed informazioni agli utenti esterni ed al personale dipendente, al fine di accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche delle Pari Opportunità e del Bilancio di Genere
Fasi di attuazione	1. Definizione dei contenuti specifici 2. Organizzazione dei contributi
Indicatori	Numero di pubblicazioni effettuate nelle sezioni Internet ed Intranet istituzionali dell'Amministrazione: soglia minima: 30 pubblicazioni annuali; metodo di calcolo: numerico. Indicatore di risultato: (output)
Risultati attesi	Il miglioramento delle strategie di diffusione delle informazioni contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi rispetto alle azioni che l'Amministrazione intenderà intraprendere in materia di Pari Opportunità e di Bilancio di Genere. Miglioramento nella conoscenza dei principi in materia di Pari Opportunità e di Bilancio di Genere che consentirà una loro più diffusa applicazione

	Implementazione delle informazioni, dei contenuti e dei servizi definiti nel progetto, da inserire nelle apposite sezioni dell'Internet e dell'Intranet istituzionali, per la promozione di iniziative sulle Politiche di Genere e sulle tematiche delle Pari Opportunità e del benessere lavorativo
Risorse finanziarie	L'azione proposta non necessita di specifiche risorse

3) Conciliazione oraria che garantisca la presenza di tutto il personale nei processi decisionali

Tutte le Direzioni sono coinvolte nella realizzazione di tale obiettivo, essendo tale azione trasversale	
Titolo	Conciliazione oraria che garantisca la presenza di tutto il personale nei processi decisionali
Soggetto responsabile	Tutte le Direzioni Generali
Soggetti coinvolti	Gli Uffici delle Direzioni Generali
Destinatari	Personale degli Uffici
Data inizio e completamento	01/01/2014-31/12/2016
Ambito dell'obiettivo	Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e familiare
Obiettivo	Favorire le politiche di conciliazione tra lavoro professionale ed esigenze di cura familiare, assicurando la partecipazione, in particolare delle donne – ed in generale di tutto il personale – ai “processi decisionali”. Programmare con congruo anticipo le riunioni e in particolare quelle in cui sia prevista l'adozione di importanti decisioni di lavoro, prevedendo la possibilità di svolgere tali riunioni in orari che consentano la più ampia partecipazione e che non penalizzino coloro che si trovino ad attendere a particolari oneri familiari
Descrizione	L'obiettivo mira a promuovere, all'interno degli uffici, l'adozione di strategie inclusive di rispetto nei processi decisionali, rivolte a coloro che hanno particolari esigenze di cura familiare



Fasi di attuazione	<p>1. 01/01/2014 – 31/12/2014 – Rilevazione della situazione esistente mediante somministrazione del questionario elaborato;</p> <p>2. 01/01/2015 - 31/12/2015 – Raccolta ed elaborazione dei dati emergenti dal questionario somministrato; nel caso in cui emergano particolari criticità, si dovrà procedere a rafforzare l'azione di sensibilizzazione, volta alla programmazione delle riunioni nel modo auspicato.</p> <p>3. 01/01/2016 – 31/12/2016 – Elaborazione di un report statistico annuale (eventualmente preceduto, nel caso in cui si rilevino particolari criticità, dalla somministrazione di un nuovo questionario), finalizzato alla rilevazione del perseguimento di tale obiettivo.</p>
Indicatori	Percentuale di partecipazione dei soggetti convocati alle riunioni
Risultati attesi	Maggiore partecipazione del personale alle attività dell'ufficio e maggiore condivisione degli obiettivi
Risorse finanziarie	L'azione proposta non necessita di specifiche risorse

9. AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

Il Segretariato Generale continuerà il monitoraggio, con cadenza almeno quadrimestrale, delle azioni positive programmate dalle Direzioni Generali responsabili, che dovranno dare conto delle attività programmate, dello stato di avanzamento delle iniziative ed evidenziare eventuali criticità riscontrate.

Inoltre i referenti delle Direzioni Generali in tale materia parteciperanno alle riunioni convocate dal Segretariato Generale (almeno ogni fine d'anno), al fine di confrontarsi in merito ai risultati ottenuti.

All'esito del completamento delle previste fasi di attuazione sarà necessario misurare il grado di raggiungimento del risultato fissato, anche attraverso l'indicazione dell'output previsto: tale misurazione risulterà fondamentale al fine della predisposizione del successivo Piano triennale ovvero, nel caso in cui risulti necessario, dell'aggiornamento di esso nel triennio in corso.

Nell'azione di monitoraggio, si ritiene opportuno confermare il coinvolgimento del C.U.G., anche in considerazione dei compiti ad esso assegnati, in tema di verifiche dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.

10. CONCLUSIONI

L'Amministrazione ha provveduto, con il presente Piano, a formulare le Azioni positive per il triennio 2014/2016, tenendo conto degli esiti del monitoraggio del precedente Piano, da cui è emerso un alto grado di apprezzamento e soddisfazione da parte del personale nei confronti delle iniziative intraprese.

Alla luce di tale circostanza gli Uffici, nel formulare le proposte, hanno anche ritenuto opportuno, in alcuni casi, riproporre le azioni realizzate, declinandole sulla base delle nuove esigenze risultanti dall'analisi del contesto.

Tale Piano ha un contenuto programmatico triennale, in linea con il Piano della Performance 2014/2016 a cui esso si raccorda; infatti nell'individuazione dei possibili ambiti di intervento su cui dovrà essere incentrata la programmazione e lo svolgimento delle azioni proposte si è tenuto conto di quanto previsto nel Piano della Performance in cui si dispone che *“ le azioni dovranno essere dirette a valorizzare il personale dell'Amministrazione, nella prospettiva di ottimizzare il lavoro e, dunque, la qualità dell'attività amministrativa ”*.

In conformità con le esigenze di allineamento è stata data grande importanza anche al consolidamento e rafforzamento della *cultura di genere*.

Occorre precisare che il contenuto del presente Piano è stato condiviso ed approvato dai referenti in materia di pari opportunità delle Direzioni Generali nel corso delle riunioni del Tavolo tecnico.

In conclusione, le azioni proposte vanno a toccare gli aspetti trasversali ritenuti strategici per l'ottenimento di un generale miglioramento del benessere organizzativo, ciò in quanto si è ritenuto che la sensibilizzazione del personale, attraverso un'adeguata informazione e un coinvolgimento nelle attività di formazione e aggiornamento, risultano essenziali per promuovere la cultura delle pari opportunità; a ciò si deve aggiungere la promozione di iniziative tese alla conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

Quest'ultimo aspetto, in linea con il Piano della Performance, risulta particolarmente opportuno in quanto l'anno 2014 è considerato quale *Anno europeo della Conciliazione*.

Tale Piano quindi, in continuità con il precedente, pone l'Amministrazione nella possibilità di procedere nell'attuazione dei programmi individuati nell'ambito della realizzazione delle pari opportunità.