

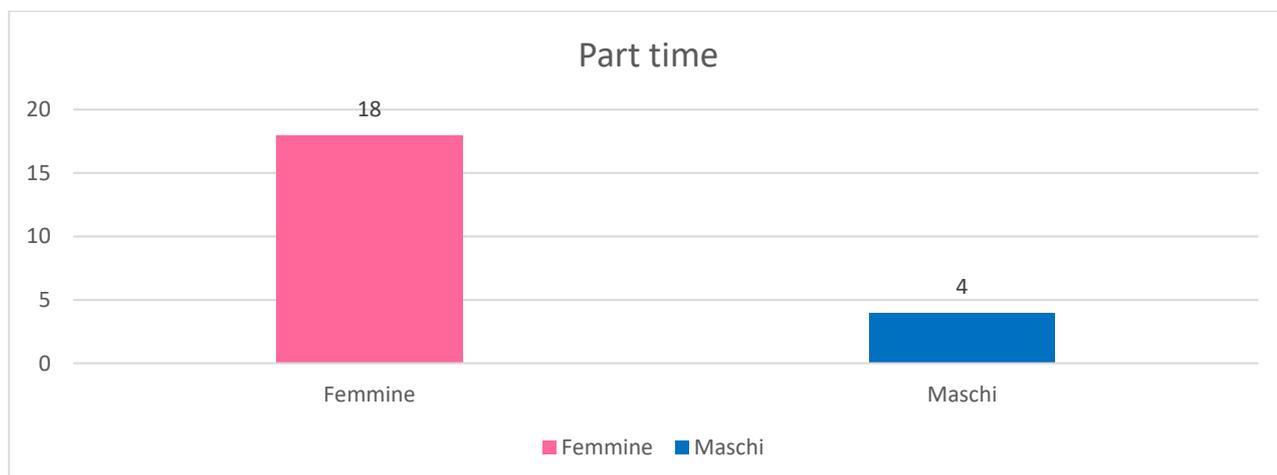
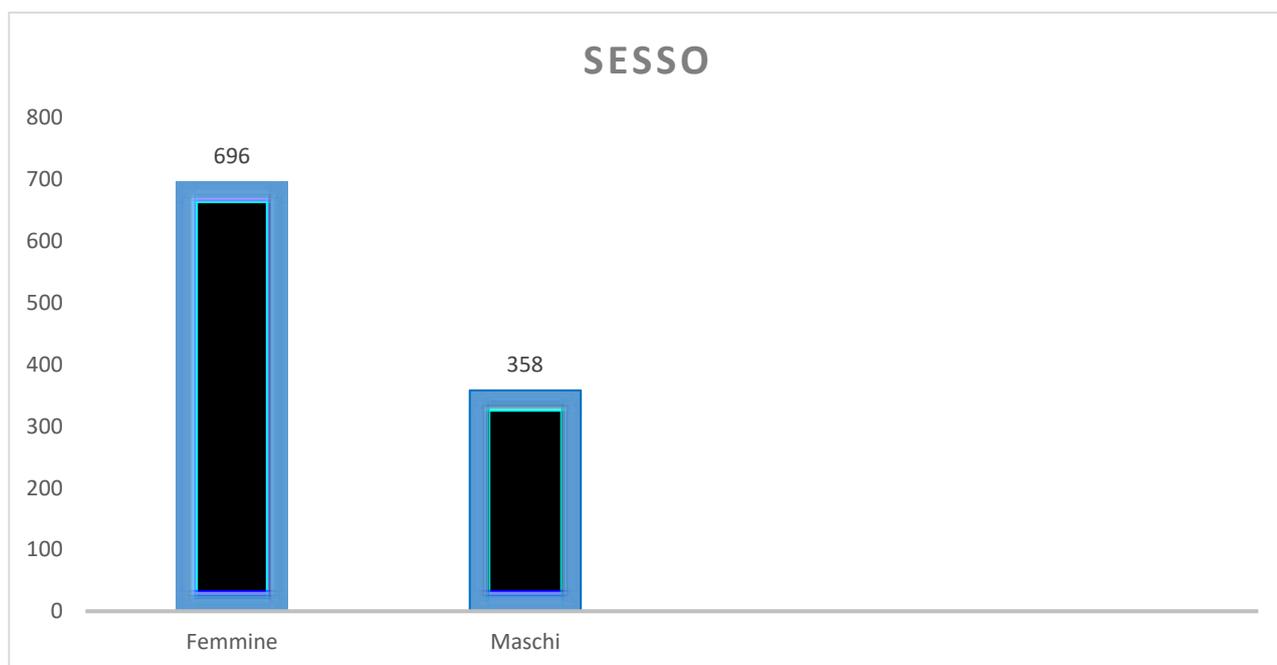
SALUTE DI GENERE

PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE

In questa sezione sono esplicitate le azioni che si prevede di realizzare in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo, suddivise per aree di intervento, cui fa seguito uno schema di riepilogo che illustra per ogni azione gli obiettivi, i soggetti coinvolti e gli indicatori associati per il triennio. Il presente documento riporta le azioni inserite nel “Piano di azioni positive” per il triennio 2024-2026, con aggiornamento per l’anno 2025, in raccordo con il Valore Pubblico e gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

Per quanto concerne le misure di conciliazione, si conferma, per tutto il territorio nazionale, il ricorso alla flessibilità in entrata (90 minuti) e in uscita (30 minuti) con la possibilità di un ulteriore ampliamento (30 minuti) della flessibilità oraria in entrata o in uscita, per favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative, le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari e che ne facciano richiesta.

GRAFICI PERSONALE DISTINTI PER GENERE, ANCHE CON RIFERIMENTO A PART TIME



Di seguito, si elencano le azioni da realizzare nel triennio di riferimento, con monitoraggio sugli obiettivi raggiunti nel 2024 e gli obiettivi per l'anno 2025.

- ***Realizzare interventi informativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo per prevenire possibili situazioni di disagio e favorire lo sviluppo di una cultura organizzativa basata sulla gestione in chiave positiva dei conflitti e sulla valorizzazione delle differenze.***

Con riferimento alle iniziative di formazione per migliorare i rapporti di lavoro, prevenire e contrastare i conflitti interni, promuovere le pari opportunità e l'adozione di comportamenti ispirati al rispetto e alla collaborazione, nonché per accrescere la motivazione e il benessere organizzativo e, con esso, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, è stata avviata la formazione del personale alla cultura del rispetto, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità, attraverso la partecipazione all'iniziativa "Riforma-Mentis", sul portale *Syllabus*.

Nel 2025 l'Amministrazione implementerà la formazione del personale alla cultura del rispetto, attraverso il portale *Syllabus*, con il corso "Cultura del rispetto", per valorizzare diversità di genere, ruolo e professione e sensibilizzare le persone sull'importanza di un luogo di lavoro fondato su rispetto e pari opportunità.

- ***Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza e le molestie***

L'Amministrazione, per prevenire e rimuovere ogni forma di violenza o di molestia sulle donne e sugli uomini, intende adottare, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia, il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone.

Il Codice è stato elaborato dall'Amministrazione nel 2024 e sarà adottato nel 2025, con successivo avviamento delle iniziative finalizzate alla diffusione di valori ispirati al rispetto e alla parità tra le persone e per promuovere il numero unico nazionale dei centri antiviolenza, intensificando l'azione di sensibilizzazione alla tutela dei diritti delle persone e allo sviluppo di una coscienza individuale e collettiva attenta a contrastare ogni fenomeno di abuso e prevaricazione.

- ***Favorire una cultura manageriale di genere e incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quella della vita personale.***

Tra le azioni utili a introdurre o accrescere la sensibilità sulla cultura manageriale di genere, l'Amministrazione ha proposto:

- adozione di una "Carta del tempo del lavoro manageriale", con il coinvolgimento del CUG e degli Organismi paritetici per l'innovazione, per stabilire alcune buone regole interne, quali, ad esempio, la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, inclusi i ruoli di vertice;

- allestimento "per default" di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza;

- programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il "riallineamento" delle risorse a seguito di assenze prolungate (formazione, ma anche materiale informativo periodicamente aggiornato da fruire volontariamente nel corso del periodo di assenza).

Nel 2024 è stata elaborata la Carta del tempo del lavoro manageriale e nel 2025 saranno poste in essere apposite iniziative e moduli formativi.

AZIONE 1 - Iniziative di formazione per migliorare i rapporti di lavoro, prevenire e contrastare i conflitti interni, promuovere le pari opportunità e l'adozione di comportamenti ispirati al rispetto e alla collaborazione, nonché per accrescere la motivazione e il benessere organizzativo e, con esso, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Area di intervento: tematiche delle pari opportunità e dell'adozioni di comportamenti ispirati al rispetto e alla collaborazione.

Obiettivo specifico: Diffondere, attraverso la formazione, il modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla cultura del rispetto.

Obiettivo operativo:

- 1) Partecipazione del personale all'attività formativa "Riforma-Mentis" sul Portale Syllabus
- 2) Partecipazione del personale all'attività formativa "Cultura del rispetto" per l'anno 2025

Strutture coinvolte: *Direzione generale per le risorse umane, organizzative, finanziarie e materiali; Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione.*

Indicatore di raggiungimento:

1) *Indicatore di realizzazione fisica*

- percentuale di personale formato sul totale dei dipendenti in servizio:

Obiettivo n. 1:

L'obiettivo del 70% per l'anno 2024 è stato raggiunto: la percentuale di partecipazione del personale all'iniziativa è stata del 72,5%.

Target 2025 – 100% del personale

Target 2026 – -----

Obiettivo n. 2:

Target 2025 – 70% del personale

Target 2026 – 100% del personale

AZIONE 2 – Realizzazione di campagne di sensibilizzazione contro la violenza e le molestie.

Area di intervento: **Prevenzione del mobbing, delle molestie a sfondo sessuale e dei comportamenti tesi a discriminare, offendere ed emarginare i dipendenti in relazione al sesso, all'età, alla religione, alla lingua, e/o l'origine etnica.**

Obiettivo specifico: Benessere organizzativo del personale e parità di genere.

Obiettivo operativo: Rilevazione di eventuali criticità, sotto il profilo della cultura al contrasto delle discriminazioni per sesso, razza, origine ed orientamento religioso ed

elaborazione di un Codice di condotta per prevenzione e contrasto alle violenze e al mobbing.

Indicatore di risultato: Elaborazione Codice di condotta e sua diffusione (circolari, articoli, incontri).

Strutture coinvolte: *Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa; Direzione generale per le risorse umane, organizzative, finanziarie e materiali; Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione; Comitato Unico di Garanzia.*

L'obiettivo 2024 è stato raggiunto: è stato infatti elaborato il Codice di condotta, che dovrà essere adottato, dopo il parere del CUG e la successiva informazione alle Organizzazioni sindacali.

Target 2025 – Campagna informativa e di sensibilizzazione

Target 2026 – Prosecuzione campagna informativa e di sensibilizzazione

AZIONE 3 - Favorire una cultura manageriale di genere e incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quella della vita personale.

Area di intervento: Accrescimento sensibilità sulla cultura manageriale di genere

Obiettivo specifico: Promuovere iniziative di sensibilizzazione sulla materia

Obiettivo operativo: adozione di regole interne per favorire il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale e promozione politiche mirate a un miglior equilibrio tra tempi e carichi nella vita privata e lavorativa

Indicatore di risultato: Elaborazione “Carta del tempo del lavoro manageriale” ed elaborazione programmi di formazione dopo lunghi periodi di assenza (iniziative e progetti realizzati)

Strutture coinvolte: *Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa; Direzione generale per le risorse umane, organizzative, finanziarie e materiali; Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione, Servizio per l'informatica; Comitato Unico di Garanzia e Opi.*

L'obiettivo per l'anno 2024 è stato raggiunto con la elaborazione della Carta del tempo manageriale, che sarà adottata dopo il parere del Cug e degli Organismi paritetici per l'innovazione.

Target 2025 – iniziative e moduli formativi per diffondere i principi contenuti nella Carta.

Target 2026 – prosecuzione iniziative e moduli formativi