



MINISTERO
DELLA
CULTURA

2022

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE - SERVIZIO II

PREMESSA

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La medesima disposizione introduce quale sanzione, per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I Comitati Unici di Garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sull'attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della *performance* organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della *performance* individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance* – così come disposto dalla *Direttiva n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione - il Piano triennale delle azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

L'art. 42 del suddetto Codice definisce le azioni positive come “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni. In particolare, sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. In particolare, la Direttiva individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del Testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede che “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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 o 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 violenza morale o psichica al proprio interno”.

Ciò posto, il presente documento, recante “Piano Triennale delle Azioni Positive” - in continuità con le finalità promosse dalla citata normativa vigente in aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2021-2023 in una visione di continuità sia programmatica che strategica - illustra le azioni che l’Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2022 – 2024, ai sensi della direttiva n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*” emanata dal Ministero della funzione pubblica.

Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, nonché dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità, come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2022 – 2024, il Ministero della cultura si propone di perseguire le azioni positive come di seguito illustrate, così da:

1. garantire pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
2. promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, fermo restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
4. promuovere la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione diretta ed indiretta.

AZIONI POSITIVE PREVISTE NEL TRIENNIO 2022-2024

Nel Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024, obiettivi primari di questa Amministrazione sono:

1. il benessere organizzativo;
2. la conciliazione vita-lavoro;
3. la formazione;
4. la cultura di genere.

Le proposte ivi indicate, pertanto, hanno ad oggetto iniziative mirate a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro, la formazione del personale, in un'ottica di crescita e avanzamento professionale, nonché a promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità nell'Amministrazione - non soltanto al fine di ridurre le differenze di genere - ma anche per ottenere un cambiamento nelle pratiche istituzionali, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo, in funzione di un cambiamento dell'intera società per renderla più inclusiva.

1. OBIETTIVO - BENESSERE ORGANIZZATIVO

1.1. AZIONI:

- Indagini di clima organizzativo

Il clima organizzativo - definito come l'insieme delle percezioni da parte delle persone rispetto al loro ambiente di lavoro - rappresenta, se sviluppato in un'ottica di benessere, uno dei fattori chiave per il buon funzionamento dell'Amministrazione. Le indagini sul clima organizzativo, a loro volta, sono meccanismi consolidati per dare voce ai diversi attori (dirigenti, lavoratori e collaboratori) e individuare che tipo di relazione l'organizzazione abbia stretto con loro, quale contesto di lavoro abbia creato e con quali ripercussioni sui comportamenti attesi.

Vista pertanto l'importanza e la centralità del tema in oggetto, l'Amministrazione - nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riferimento al principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività, rientrando altresì tra le priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo concernente "*l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2021 e per il triennio 2021-2023*" - ha avviato nell'ottobre 2021 un'indagine tra il personale. A quest'ultimo è stato somministrato un apposito questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, nonché a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere.

Ciò posto, l'Amministrazione procederà alla raccolta, elaborazione e valutazione dei dati i cui esiti saranno finalizzati ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla cultura del benessere della persona in rapporto al proprio contesto lavorativo, a rafforzare le conoscenze di base e i progressi realizzati in materia di parità di genere, nonché a disegnare efficaci strategie atte a perseguire il benessere organizzativo e orientare iniziative mirate per sostenere l'equilibrio tra il lavoro e la vita privata di tutto il personale del MiC.

La stessa si propone, altresì, nel triennio di riferimento di concentrare maggiori sforzi, avvalendosi anche del supporto del Comitato Unico di Garanzia, nella promozione di azioni positive che pongano il dipendente al centro dell'organizzazione, tramite la somministrazione di ulteriori questionari per procedere ad indagini e analisi sul clima organizzativo, al cui esito sarà possibile proporre eventuali azioni di miglioramento.

- Sportello d'ascolto

Quest'Amministrazione – in continuità con quanto disposto dal protocollo d'intesa per la realizzazione di uno Sportello d'Ascolto Comune, promosso dal CUG, e sottoscritto nel 2014 tra MiC e MISE, e prorogato nel 2017, ha intenzione di istituire uno Sportello d'Ascolto per rilevare eventuali situazioni di discriminazione, di mobbing, di violenza di genere nonché di disagio causate dalla carenza di personale, così da rafforzare altresì il ruolo del CUG, quale di "sensore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica

- Promozione di iniziative di prevenzione e screening

Nel 2018 è stato stipulato per la prima volta un Atto d'Intesa della durata triennale tra il Ministero e l'Associazione *Susan G. Komen Italia* "*L'arte per la prevenzione e la ricerca*", volto a sostenere la prevenzione, la ricerca e il pieno recupero del benessere psicofisico nelle donne con diagnosi di tumore del seno e, più in generale, in tutti i cittadini, attraverso l'accoglienza gratuita nei musei statali in occasione delle varie edizioni del "*Race for the Cure*", evento simbolo dell'Associazione.

L'Amministrazione, il 19 maggio 2021, ha rinnovato il suddetto accordo di durata triennale con l'Associazione Komen Italia Onlus, per promuovere una cittadinanza consapevole attraverso cultura, solidarietà e bellezza e valorizzare il patrimonio culturale italiano.

Nell'ambito dell'accordo "*L'Arte per la prevenzione e la ricerca* è stata presentata nella sede istituzionale del Ministero, l'edizione 2021 di *The Race for the cure*, la più grande manifestazione sportiva per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo che si è svolta ad ottobre con il programma delle attività di tutela della salute femminile. Inoltre, in base all'accordo è stato garantito l'ingresso gratuito ai partecipanti all'evento "*Race for the cure*", in 18 musei statali della capitale e nei parchi archeologici.

Per salvaguardare la salute dei propri dipendenti, l'Amministrazione si impegnerà, nel triennio di riferimento 2022-2024, a promuovere iniziative di prevenzione mirate all'attivazione di convenzioni con enti e presidi medico-sanitari e all'organizzazione di campagne di sensibilizzazione volte ad incentivare corretti e sani stili di vita.

Saranno avviate, inoltre, eventuali giornate informative di sensibilizzazione sui temi della salute e della prevenzione in collaborazione con le università e/o i centri di ricerca.

- Rafforzamento del ruolo del CUG

I "*Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni*", istituiti con la legge 183/2010, sono presenti in tutte le amministrazioni pubbliche italiane.

Tali Comitati hanno come obiettivo la realizzazione delle pari opportunità, la promozione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psicologica all'interno delle organizzazioni di appartenenza.

Nell'attuale momento storico di rinnovo e rilancio della pubblica amministrazione, i Comitati svolgono una fondamentale funzione per la valorizzazione delle diversità, la promozione di azioni positive e l'introduzione di strumenti di flessibilità lavorativa a supporto della conciliazione vita e lavoro.

Essi favoriscono una politica di attenzione alla persona che, partendo dal benessere dei singoli e dell'organizzazione nel suo complesso, mira a mantenere alta la qualità del servizio erogato e la produttività a vantaggio dell'intera collettività.

In linea con quanto disposto dalla Direttiva n. 2/2019, il ruolo del CUG è reso altresì centrale nell'implementazione del lavoro agile nella pubblica amministrazione anche dalle linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), le quali ribadiscono il coinvolgimento del Comitato nell'attuazione di tale modalità lavorativa presso le Amministrazioni.

Ciò posto, l'Amministrazione - riconoscendone l'importanza per la realizzazione di un ambiente lavorativo produttivo, etico e collaborativo - si impegnerà a rafforzarne ulteriormente il ruolo del CUG, agevolando lo svolgimento delle funzioni ad esso proprie e promuovendo sinergie anche con organismi esterni.

In particolare, i CUG delle più importanti amministrazioni pubbliche italiane centrali, nazionali e locali hanno dato vita ad una rete, il "*FORUM Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia*", cui aderisce anche il CUG del MiC.

Il *FORUM* nasce come "azione positiva" per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi negli ambiti di competenza, al fine di superare il limite dell'individualità e porre in essere forme di confronto e collaborazione, anche con la Consiglieria nazionale di parità o altri soggetti nazionali deputati alla promozione delle pari opportunità.

L'Amministrazione favorirà, altresì, la diffusione delle informazioni sull'attività del CUG tra il personale dirigenziale e non, tramite una migliore fruibilità dello spazio dedicato al Comitato nella rete *intranet* e sul sito istituzionale del Ministero, nonché tramite l'organizzazione di giornate formative dedicate.

2. OBIETTIVO - CONCILIAZIONE VITA LAVORO

2.1 AZIONI:

- *Mobility manager*

La figura del Responsabile della mobilità aziendale (c.d. *Mobility manager*), introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento dal D.M. Ambiente del 27 marzo 1998, è stata recentemente rilanciata grazie alla pubblicazione, in data 26 maggio 2021, del decreto del Ministero della transizione ecologica, recante le "*Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager*" con il quale si definiscono il ruolo e le funzioni della figura in argomento sia aziendale che d'Area, il cui ambito di applicazione era stato esteso dall'art. 229, comma 4, del D.L. 19 maggio 2020 (cosiddetto Decreto sostegni bis), convertito in legge con la L. 17 luglio 2020 n.77.

Il decreto, in particolare, ha definito le modalità attuative per l'introduzione del *mobility manager* nelle imprese e nella pubblica amministrazione, così da consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare privato nelle aree urbane e metropolitane. In tal modo si vuole promuovere la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone che consentano la riduzione dell'uso del veicolo privato individuale negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare.

Il *Mobility Manager* - come prevede il nuovo DM del 12 maggio 2021 - è scelto tra il personale di ruolo dell'azienda o dell'ente pubblico obbligato con un'elevata e riconosciuta competenza professionale ed esperienza pregressa nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti e della tutela dell'ambiente (art. 7) e promuove - anche tramite la redazione del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) - la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità dei dipendenti dei soggetti obbligati allo scopo di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale connesso al traffico veicolare nelle aree urbane e densamente popolate.

Il *Mobility Manager* procede anche all'eventuale adeguamento del PSCL in caso di richiesta in tal senso proveniente dal Comune competente tramite il *Mobility Manager* d'Area e ne verifica l'attuazione tramite il monitoraggio in corso d'anno degli spostamenti dei dipendenti e la verifica costante del loro livello di soddisfazione. Lo stesso inoltre cura i rapporti con enti pubblici e privati coinvolti nella gestione degli spostamenti dei dipendenti, promuove iniziative di sensibilizzazione ed informazione sugli strumenti per promuovere la mobilità sostenibile anche in collaborazione con il *Mobility Manager* d'Area (incentivazione della mobilità ciclo-pedonale, dei servizi di trasporto pubblico, del *car sharing* privato e pubblico, ecc.).

Il PSCL deve essere redatto entro il 31 dicembre di ogni anno ad eccezione del primo anno di entrata in vigore del DM 12 maggio 2021 per cui il termine è anticipato al 27 novembre ed essere trasmesso entro 15 giorni al Comune territorialmente competente.

Il processo di modernizzazione del pubblico impiego, pertanto, spinge verso l'adozione di una nuova mobilità dei dipendenti verso il luogo di lavoro che coniughi flessibilità e condivisione dei mezzi utilizzati.

Data l'importanza della figura in argomento, l'Amministrazione ha proceduto alla nomina della medesima già nel 2016.

Per la sede istituzionale del MiC, sita in via del Collegio Romano (Roma), è stata predisposta la nomina del *Mobility manager* e del gruppo di lavoro che collaborerà in *staff* per la predisposizione del Piano. Tenuto conto delle prescrizioni normative in merito, gli Istituti e i luoghi della cultura diffusi capillarmente sul territorio provvederanno autonomamente all'assolvimento dell'obbligo in parola.

In particolare, il *Mobility manager* nominato, con D.D. DG-OR rep. n. 2173 del 12 novembre 2021, ha funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile relativamente alla sede del Collegio Romano, sita in Roma.

In base al suddetto decreto di nomina “*il Mobility manager – inoltre- è incaricato della redazione, adeguamento e verifica dell’attuazione del piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) del personale in servizio presso la sede del Mic del Collegio Romano, Roma, sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida per la redazione e l’implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) approvate con Decreto direttoriale di cui all’articolo 3 comma 5 del Decreto interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021 di approvazione delle “Linee guida per la redazione e l’implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)”*”.

Presso l’Amministrazione - oltre il *Mobility manager responsabile per la sede di via del Collegio romano* - è stato nominato un responsabile della mobilità aziendale anche presso la Direzione generale Archeologia, belle arti e paesaggio, per quanto attiene la sede di via di San Michele, n. 22, sita in Roma.

In ottemperanza alle disposizioni soprarichiamate, l’Amministrazione ha provveduto alla redazione del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) di cui all’articolo 229 comma 4 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e s.m.i., relativamente alla sede del Collegio Romano, del Ministero della cultura. Il citato Piano è stato pubblicato il 30 dicembre 2021, con il D.D. n. 2608/2021.

Tanto rappresentato è intendimento dell’Amministrazione nel corso del triennio dare ulteriore rilievo alla figura del *Mobility manager* - come previsto dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, recante “*Lavoro agile*”, pubblicata sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione pubblica il 5 gennaio 2022 - per l’implementazione dei PSCL, nonché per l’identificazione e la promozione di azioni di miglioramento complessivo dell’offerta di mobilità sul territorio di riferimento, alla luce delle nuove fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro, tenendo conto delle disposizioni relative all’ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro già consentite sia dalla contrattazione collettiva che dal citato decreto 8 ottobre 2021.

- *Smart working*

Durante le fasi più acute dell’emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell’articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27.

La disciplina del lavoro agile nella fase emergenziale è stata affidata ad una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, disciplinato le modalità operative del lavoro agile e, più in generale, quelle relative alla organizzazione degli uffici in modo da assicurare adeguati livelli di *performance*.

Il Ministro della pubblica amministrazione ha definito, attraverso l’adozione di circolari e direttive, indicazioni per tutte le amministrazioni pubbliche volte alla promozione e alla diffusione del lavoro agile, e strumenti operativi per monitorarne l’applicazione.

A riguardo l'Agenda per la Rappresentanza Negoziata delle Pubbliche Amministrazioni (Aran) ha siglato con le OO.SS. in data 5 gennaio 2022 l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2019/2021 nella quale si dispone la regolamentazione del lavoro a distanza, che si articola in lavoro agile, di cui alla Legge 81/2017, e lavoro da remoto. Si tratta di un importante riconoscimento di questa tipologia lavorativa, che supera il momento emergenziale e può diventare una modalità ordinaria ed efficace di articolare l'attività di servizio.

Di conseguenza, nelle more dell'entrata in vigore del richiamato CCNL - Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, l'Amministrazione ha proceduto a regolamentare il rientro in presenza del personale in base a quanto previsto dal decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, e alle relative linee guida rivolte alle PP.AA. e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile, nonché della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, recante "*Lavoro agile*", pubblicata sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione pubblica il 5 gennaio 2022.

Tali linee guida pubblicate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 16 dicembre 2021, recanti "*Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021.*", hanno l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca provvisoriamente condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

In tal senso, l'Amministrazione sta procedendo a predisporre e rendere disponibile a tutti gli uffici centrali e periferici un *format* utile quale modello per la redazione dell'accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro, così come richiesto dalle citate linee guida, le quali inoltre prevederanno indicazioni specifiche riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, alle relazioni sindacali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

Rimane in ogni caso fermo, fino alla fine della fase emergenziale, il rispetto sui luoghi di lavoro di tutte le misure di prevenzione e contenimento del contagio e di sicurezza dei pubblici dipendenti sottoscritte nei protocolli di intesa fra il Governo e le OO.SS. nonché di quelle individuate negli accordi e protocolli successivamente sottoscritti.

Ciò posto, l'Amministrazione si riserva di condurre i necessari approfondimenti riguardo l'evoluzione normativa e applicativa delle forme di lavoro flessibile presso la PA, anche a fronte dell'esperienza finora maturata presso gli istituti centrali e periferici dell'Amministrazione, nonché emanazione del già citato nuovo CCNL funzioni centrali.

Mediante tale attività di studio, l'Amministrazione procederà poi all'aggiornamento delle procedure di attuazione e regolamentazione dello *smart working*, con particolare attenzione alla mappatura delle attività smartabili, nonché alle modalità di monitoraggio del personale coinvolto.

Infine, in materia di lavoro agile l'Amministrazione - in adempimento a quanto previsto dall'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, sentite le Organizzazioni sindacali - ha redatto, nel 2021, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della *performance*.

A riguardo, l'articolo 14 della legge n. 124 del 2015 – aggiornato in base a quanto previsto dall'articolo 263, comma 4 bis, del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, così come modificato dall'articolo 11 bis del decreto legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito dalla legge 17 giugno 2021, n. 87 - ha disposto che le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno, redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), in modo che almeno il 15% dei dipendenti che svolgono attività delocalizzabili possa avvalersi del lavoro agile. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il POLA, in particolare, definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti all'interno dell'Amministrazione.

Si specifica a riguardo che il POLA non va inteso come programmazione degli obiettivi delle singole strutture e degli individui in lavoro agile, bensì quale Sezione del Piano della *Performance* e vero e proprio atto di programmazione, che deve definire obiettivi coerenti con la strategia generale e con le risorse umane e finanziarie disponibili, individuando specifici obiettivi, tra i quali anche gli obiettivi di innovazione organizzativa, con correlati indicatori e *target*, di breve, medio e lungo periodo.

Tali obiettivi organizzativi devono essere legati alla revisione dei modelli di organizzazione del lavoro e devono essere misurabili - mediante integrazione del sistema di misurazione degli indicatori previsti per la *performance* - in termini di risultati attesi e risultati raggiunti, anche in termini di impatto all'esterno.

L'Amministrazione, inoltre, ha optato nella redazione del POLA - così come raccomandato dalle Linee guida già emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica - per la creazione di un sistema integrato composto da tutte le strutture organizzative presenti presso la medesima Amministrazione che abbiano competenza, non soltanto, in materia di lavoro agile, ma soprattutto di programmazione degli obiettivi strategici dell'azione amministrativa e misurazione della *performance*. Pertanto, considerata l'incidenza dei molteplici aspetti e delle competenze che toccano la realizzazione e messa in atto del POLA, come pure il suo stretto legame con l'intero sistema della *Performance*, la Direzione generale Organizzazione – Servizio II - ponendosi quale unità organizzativa di coordinamento e fungendo da Cabina di regia – si è avvalsa nella redazione della collaborazione del CUG, dell'OIV, del Responsabile della Transizione al Digitale, nonché delle Direzioni generali competenti, quali la Direzione generale Bilancio, la Direzione generale educazione, ricerca e istituti culturali e il Servizio I della Direzione generale Organizzazione.

Di conseguenza, considerato quanto previsto dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, l'Amministrazione si impegna alla redazione del POLA anche per il triennio 2022-2024, nei termini previsti dalla legge.

Ciò posto, considerato che il lavoro agile è in grado di influire sulla produttività e sul livello di benessere organizzativo dei dipendenti, con un generale miglioramento della qualità della vita, anche in termini di conciliazione vita/lavoro, l'Amministrazione nel triennio 2022-2024 intende intraprendere iniziative volte ad implementare la conoscenza di tale modalità lavorativa, mediante l'organizzazione di incontri, che potranno interessare sia i dirigenti che i dipendenti.

- *Coworking*

L'Amministrazione, nel 2020, ha promosso mediante il citato decreto direttoriale n. 2173 del 12 novembre 2020 nell'ambito della regolamentazione del lavoro agile la possibilità per i dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in *coworking*, presso un ufficio diverso da quello di appartenenza, più vicino alla propria residenza e/o dimora abituale.

L'Amministrazione, al fine di consentire ai dipendenti con particolari esigenze di svolgere la propria attività lavorativa da remoto, in un ufficio più vicino, a fronte delle prime sperimentazioni di forme di *coworking*, intende intraprendere iniziative volte ad implementare la diffusione di tale ulteriore pratica, anche a fronte di quanto disposto dal decreto dell'8 ottobre 2021 del Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, e alle relative linee guida rivolte alle PP.AA. e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile.

- *Asilo Nido e spazi a supporto della conciliazione vita-lavoro*

L'Amministrazione si propone nel triennio di riferimento di monitorare la richiesta di asili nido, centri estivi e spazi a supporto della conciliazione vita-lavoro tra il personale, così da comprendere quali siano i principali bisogni per valutare la destinazione degli spazi a servizi di conciliazione, potenzialmente attivabili presso il Ministero.

A riguardo, il Parco archeologico del Colosseo nella persona della Direttrice con l'apporto dei Progettisti sta realizzando un progetto innovativo di accessibilità di un'area dedicata ai laboratori didattici per i bambini dei visitatori del Parco e del personale del MIC. Sono stati effettuati negli anni dal CUG incontri con la Direttrice del Parco e con i tecnici. Il Progetto finanziato è in via di attuazione.

3. FORMAZIONE

3.1 – AZIONI:

- Diffusione della formazione e accesso alla formazione nel rispetto dei principi di pari opportunità e di non discriminazione

Al fine di consentire una maggiore partecipazione alla formazione a tutto il personale, in considerazione delle limitazioni imposte dalla SNA che prevedono l'accesso riservato solo al personale di area terza e dirigenziale, l'Amministrazione intende ampliare l'offerta formativa al personale di tutte le aree.

Per il raggiungimento di tale scopo la stessa Amministrazione ha dato e darà, nel corso del triennio, particolare risalto all'implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Inoltre, per diffondere la cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere organizzativo l'Amministrazione si propone di attivare percorsi formativi sul tema della disabilità, sulle dinamiche relazionali e sulla conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'Amministrazione medesima, nonché sullo *smart working*.

Riguardo al tema della disabilità, la Galleria Borghese ha organizzato nel corso della ricorrenza della Giornata Internazionale delle persone con disabilità, ed in particolare nelle giornate del 27 novembre, 3 e 4 dicembre 2021, tre iniziative dedicate.

Il museo ha avviato da alcuni anni un ampio programma di accessibilità che si pone come obiettivo il coinvolgimento attivo di persone con disabilità e fragilità diverse che collaborano con il museo alla redazione di progetti che includono la pluralità del pubblico. Un'accessibilità che non "separa" la disabilità, ma crea relazioni e promuove stimolanti condivisioni emotive, contribuendo all'abbattimento dei pregiudizi. Sono progetti continuativi nel tempo, che offrono la possibilità di fare esperienza in un museo accogliente con storie straordinarie da raccontare e una collezione di opere d'arte tra le più importanti al mondo.

Inoltre, in collaborazione con il dipartimento di Salute Mentale della ASL Roma 1 con il quale è stata di recente firmata una convenzione, la Galleria Borghese ospiterà a più riprese un gruppo di persone con disagio mentale lieve, coinvolti in un'attività di formazione permanente sulla storia della collezione Borghese dal titolo SPIRAGLI. Percorsi di salute mentale nella Galleria Borghese, con l'obiettivo di diventare loro stessi mediatori culturali in giornate speciali in cui si cimenteranno in narrazioni autobiografiche a diretto contatto con le opere d'arte e in relazione con il pubblico abituale.

In riferimento alle suddette attività formative l'Amministrazione si impegnerà - in linea anche con il prossimo piano formativo e con quanto previsto dalle linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) - a promuovere corsi finalizzati alla sensibilizzazione di temi quali, l'inclusione lavorativa del personale con disabilità, la conciliazione dei tempi vita-lavoro (*smart working*), le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere. Sul tema specifico della parità di genere, in particolare, è intendimento dell'Amministrazione, inserire nell'ambito delle iniziative dedicate alla formazione del personale un modulo di approfondimento sul ruolo e le funzioni delle Consigliere di Parità che, in qualità di pubblici ufficiali, svolgono funzioni conciliative e giudiziali in materia di discriminazione di genere sul lavoro. A tal fine potranno essere anche organizzate attività con il supporto degli strumenti messi a disposizione dalla Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, nonché dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

-Adozione di misure per facilitare il rientro al lavoro del personale che si è assentato dal servizio per lunghi periodi

Al fine di non disperdere le competenze dei dipendenti costretti a lunghi periodi di assenza dal lavoro per motivi personali (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) l'Amministrazione si impegnerà, in collaborazione con il CUG, a porre in essere specifici interventi di supporto e tutoraggio operativo al rientro in servizio tramite anche l'organizzazione di percorsi di aggiornamento per il personale.

In particolare, l'intervento sarà mirato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il dipendente che riprende il lavoro, rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile, anche tramite l'affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale.

Nei casi in cui il personale, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, sia dichiarato inidoneo allo svolgimento della propria mansione e venga quindi destinato ad altra funzione, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al medesimo personale, in tale situazione, di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

4. CULTURA DI GENERE

4.1 – AZIONI:

- Contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo.

Obiettivo importante per l'Amministrazione, nel triennio 2021-2023, sarà la realizzazione di un Progetto *antimobbing* destinato ai dipendenti volto a sostegno di lavoratrici e lavoratori in difficoltà causate da situazioni di disagio e/o da molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo.

Con questo progetto, in collaborazione con il CUG, l'Amministrazione prevede attività di prevenzione e sensibilizzazione presso gli uffici dislocati sul territorio, attraverso l'organizzazione di percorsi formativi/informativi contro molestie, discriminazioni e *mobbing* aventi i seguenti obiettivi:

- 1) sensibilizzazione sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro utile a riconoscere le molestie morali e psicofisiche;
- 2) individuazione delle forme di malessere che possono colpire il lavoratore;
- 3) informazioni sulle opportunità offerte dagli Sportelli di Ascolto;
- 4) informazioni sui percorsi da intraprendere per chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo.

- Gender Equality Plan (GEP)

Il Parlamento Europeo ha approvato il 21 gennaio 2021 la nuova strategia UE per la parità di genere 2020-2025, presentata a marzo 2020 dalla Commissione Europea.

Tale strategia traccia le azioni chiave per porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere, per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo e il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico. In particolare, tra gli obiettivi da raggiungere entro il 2025 vi sono: porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

La Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE - con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere - ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma *Horizon Europe* debbano dotarsi del *Gender Equality Plan* (GEP).

I *Gender Equality Plans* (GEP), i piani per l'uguaglianza di genere, sono una delle novità di *Horizon Europe* e sono un requisito obbligatorio per gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e dei Paesi associati.

Il documento è dunque pensato per aiutare le organizzazioni a soddisfare il nuovo criterio di ammissibilità e si basa su materiali esistenti, buone pratiche e risorse che sostengono la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione, un valore fondamentale dell'Unione europea, capace di apportare benefici nel campo R&I, migliorando la qualità e la pertinenza della ricerca e dell'innovazione, attirando e trattenendo più talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il loro potenziale.

In particolare, il GEP - in base alle indicazioni della Commissione europea - deve recare i seguenti elementi essenziali, ovvero:

- 1) essere formalmente pubblicato sul sito *web* dell'istituzione;
- 2) indicare le risorse dedicate, quali ad esempio le risorse umane ed esperti di genere necessari alla sua stesura;
- 3) prevedere la raccolta e il monitoraggio dei dati disaggregati per sesso/genere relativamente al personale e la redazione di rapporti annuali basati su indicatori;
- 4) riportare un programma relativo alla formazione del personale e dei dirigenti mirato alla sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere.

Il Piano è poi suddiviso in Aree strategiche che di solito si focalizzano sui seguenti temi:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (Benessere organizzativo);
- 2) equilibrio di genere nella *leadership* e nei processi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- 4) integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella formazione;
- 5) misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali (violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità).

Nello specifico, per ogni area strategica è necessario individuare:

- 1) un obiettivo generale che l'Amministrazione intende promuovere e realizzare in termini di sviluppo di politiche sulla parità di genere;
- 2) una o più singole azioni, intendendosi una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
- 3) il *target* diretto e cioè i principali Destinatari/Beneficiari della misura prevista (interni all'Amministrazione);
- 4) il *target* indiretto e dunque i destinatari/Referenti Secondari della misura prevista (anche esterni all'Amministrazione) popolazione;
- 5) i responsabili istituzionali e operativi, intendendo con ciò le figure/ruoli apicali nell'organigramma dell'Amministrazione cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura, nonché i soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività;
- 6) gli *output*, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata;
- 7) gli *outcome* e cioè i risultati misurabili delle politiche adottate come *ratio* di ciascuna misura,

- 8) sulla base dei nodi critici identificati come *target* persistenti di disuguaglianza da contrastare;
- 9) la *timeline*, il periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati;
- 10) gli indicatori e dunque le soglie di *performance*/i parametri di tendenza per misurare gli *outcome* conseguiti nei tempi indicati.
- 11) le risorse umane e finanziarie, laddove la realizzazione della singola misura lo richieda, anche in connessione con il Piano Integrato per la gestione del ciclo della *Performance* e il Piano delle Azioni Positive.

Ciò posto, l'Amministrazione - vista l'importanza e centralità del tema in oggetto, rientrante altresì tra le priorità politiche individuate non soltanto dalla Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ma anche dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il medesimo Piano - ha nominato con D.D. SG rep. n. 1035 del 1° dicembre 2021 i componenti del Tavolo tecnico per la predisposizione del Piano di parità di genere.

Le attività del Tavolo sono mirate alla redazione annuale del *Gender Equality Plan* del MiC, il quale dovrà ricomprendere sia misure concrete finalizzate a promuovere la cultura della parità e dell'inclusione nel profondo rispetto delle diversità all'interno dell'Amministrazione, nonché i requisiti minimi richiesti dalla Commissione europea per la partecipazione al Programma di ricerca e innovazione di *Horizon Europe*.

- Osservatorio per la parità di genere

A seguito dell'ultimo processo di riorganizzazione dell'Amministrazione in base a quanto statuito dall'articolo 32-bis del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 dicembre 2019, n. 169, "*presso il Segretariato generale opera l'Osservatorio per la parità di genere, che svolge compiti di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità di genere negli ambiti di competenza del Ministero, individua e propone buone pratiche, promuove la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità*".

Con il decreto ministeriale rep. n. 387 del 2 novembre 2021, pertanto, sono stati nominati i membri dell'Osservatorio per la parità di genere del MiC che avvierà così la sua attività. L'Osservatorio è composto da quindici membri - esperti delle politiche di genere e rappresentanti dei settori di competenza del Ministero - che avranno il compito di fornire consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere, nonché attività di ricerca e monitoraggio negli ambiti di competenza del Ministero. L'Osservatorio dovrà anche individuare e proporre buone pratiche, promuovere la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità. I componenti resteranno in carica per tre anni e potranno essere rinnovati.

- Bilancio di genere

Con il termine "bilancio di genere" si intende il documento che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione.

Leggere i bilanci delle P.A. in chiave di genere significa integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità dell'intera collettività siano prese in considerazione adeguatamente.

Pertanto questa Amministrazione come negli anni pregressi provvederà alla predisposizione del suddetto bilancio essendo tale azione considerata strategica ai fini dell'accrescimento della conoscenza e della sensibilizzazione del personale in materia di differenze di genere.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

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

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.

Sarà interessato altresì l'Organismo paritetico per l'innovazione e l'Osservatorio per la parità di genere.

Roma,

IL DIRETTORE GENERALE
(dott.ssa Marina Giuseppone)