



*Ministero dell'Economia e delle Finanze*

---

# ***Piano Triennale di Azioni Positive***

**2020-2022**

---

[www.mef.gov.it](http://www.mef.gov.it)



Ministero  
dell'Economia e delle Finanze

---

## Indice

|  |    |
|--|----|
| PREMESSA.....  | 2  |
| Lavoro agile, emergenza Covid-19 e Focus formazione in modalità e-learning .....   | 3  |
| SEZIONE 1 - QUADRO NORMATIVO .....   | 5  |
| Regolamentazione e principali interventi normativi: .....  | 5  |
| SEZIONE 2 -RAPPRESENTAZIONE DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE (MEF) .....   | 7  |
| Focus su: consistenza dell'organico, distribuzione del personale per area e struttura di appartenenza, lavoro agile, formazione e posizioni organizzative. Indicatori .....          | 7  |
| SEZIONE 3 - MONITORAGGIO/CONSUNTIVO DELLE INIZIATIVE AVVIATE O CONSOLIDATE DALL'AMMINISTRAZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO NELL'OTTICA DEL PERSEGUIMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ..... | 11 |
| Azioni positive intraprese nel 2017-2019 .....   | 11 |
| Obiettivo n. 1: iniziative di conciliazione vita – lavoro.....   | 11 |
| Obiettivo n. 2: iniziative per il benessere organizzativo e l'inclusività .....  | 14 |
| Obiettivo n. 3: Formazione .....   | 15 |
| SEZIONE 4 - NUOVE PROPOSTE PER POTENZIARE O CONSOLIDARE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO .....  | 18 |
| Obiettivo 1 – Iniziative di conciliazione vita-lavoro .....  | 19 |
| Obiettivo 2 – Benessere Organizzativo : ferie solidali.....  | 20 |
| Obiettivo 3 – Asilo nido presso la sede centrale del MEF e altre iniziative a sostegno genitorialità.....  | 20 |
| Obiettivo 4 – Bilancio di genere: aggiornamento, analisi e progettazione di possibili azioni e-relativo monitoraggio .....   | 20 |
| Obiettivo 5 – Sportello di ascolto/Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO), per l'individuazione di eventuali violenze di genere.....  | 20 |
| Obiettivo 6 – Diffusione della formazione in modalità e-learning anche per le pari opportunità .....   | 21 |
| Obiettivo 7 – Iniziative volte alla promozione della mobilità sostenibile .....  | 21 |
| Obiettivo 8 – Promozione e prevenzione delle pari opportunità - Sostegno al CUG .....  | 21 |

## PREMESSA

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) è emanato dal Ministero dell'Economia e Finanze al fine di dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché assicurare *“la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* di cui all'art. 48 del D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, secondo le linee di indirizzo di cui alla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*, emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione con il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio delegato alle pari opportunità e ai sensi degli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 165/2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.

Con particolare riferimento all'analisi di contesto di cui alla citata Direttiva 2/2019 – Sez. I - Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche - *“Le amministrazioni pubbliche ... sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*

Nello specifico, nei paragrafi da 3.1 a 3.5 sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi indicati dalla direttiva, mentre nel paragrafo 3.6, che integra le linee guida del 4 marzo 2011 con cui venivano delineati i compiti (propositivi, consultivi, di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del D.lgs. n. 165 del 2001), dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*, viene precisato il ruolo che, ai medesimi fini, essi devono rivestire presso le pubbliche amministrazioni.

La Direttiva, rafforzando il ruolo dei CUG, precisa che essi, nell'esercizio della funzione propositiva, rivestono particolare importanza relativamente alla predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di parità e pari opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi e predisposizione di misure che pongano rimedio agli eventuali effetti sfavorevoli derivanti da queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Gli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti e le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi, hanno reso necessaria la revisione e l'aggiornamento dell'impianto originario delle direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011.

Per tale motivo la Direttiva 2/2019, alla luce, altresì, dei fisiologici mutamenti intervenuti all'interno delle pubbliche amministrazioni, fornisce alle stesse indicazioni in materia di

promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”.

Per la redazione del presente PTAP, decisivo è stato il contributo del Comitato Unico di Garanzia che, in ragione della composizione paritetica, è la sede ideale per l’elaborazione delle proposte da includere nella programmazione delle *azioni positive*, da perseguire nell’interesse del personale dipendente, ovvero delle condizioni di lavoro, in un determinato contesto organizzativo.

La proficua adesione del CUG-MEF al Forum nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, che annovera tra i partecipanti circa 170 Pubbliche Amministrazioni, ha favorito confronto e collaborazione, scambi di esperienze e buone prassi tra contesti lavorativi differenti, offrendo al contempo spunti interessanti anche ai fini dell’elaborazione del presente Piano, per la cui fonte normativa occorre risalire alla L. 125/1991.

Nel percorso verso il miglioramento costante e in continuità con il precedente Piano Triennale di Azioni Positive (2017-2019), con il presente si intende:

- promuovere l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità
- dare un impulso crescente alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso l’introduzione di nuovi strumenti di flessibilità lavorativa
- sostenere condizioni di benessere e di miglioramento nell’ambiente lavorativo
- valorizzare le diversità
- prevenire qualunque forma di discriminazione e rimuovere i fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio.

La presente progettazione di azioni positive poste a sostegno delle pari opportunità, contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del c.d. *Ciclo di gestione della performance*, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest’ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l’altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### **Lavoro agile, emergenza Covid-19 e Focus formazione in modalità e-learning**

In linea con quanto disposto dall’art. 14 della legge n. 124/2015, il Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF) ha avviato con regolamentazione interna, nel luglio 2017, il progetto pilota “Be Mef, Be Smart” volto alla sperimentazione del lavoro agile nelle proprie Strutture con un coinvolgimento iniziale di 218 unità di personale (di cui 175 unità di personale delle Aree e 43 Dirigenti; 130 donne e 88 uomini).

Al termine della prima fase, è stata operata un’analisi dell’esperienza maturata sulla cui base si è deciso di estendere la sperimentazione fino al 31 gennaio 2019, con gli opportuni interventi di aggiornamento sia in termini di disciplina sia in termini di indicazioni operative, prevedendo, tra l’altro, un innalzamento del numero delle unità di personale potenzialmente coinvolte.

Conseguentemente, con successivo atto interno (6 maggio 2019), è stata promossa una più ampia applicazione del lavoro agile presso il MEF, sia presso gli uffici centrali che presso gli uffici territoriali.

Alla data del 5 marzo 2020 il contingente di personale (dirigenziale e delle Aree funzionali) ammesso a svolgere il lavoro agile risultava pari a 703 unità, con esclusione del personale cessato o rinunciatario, e incluso il personale in modalità agile in servizio presso l'Ufficio VII della DSII sede distaccata di Latina e del personale SIFIP, destinatari di specifica regolamentazione.

L'attività di monitoraggio condotta a marzo 2020, sul personale in modalità agile (aree e dirigenti) ha evidenziato un incremento dell'attività lavorativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, un'influenza positiva sulla capacità di raggiungere gli obiettivi e di assumere iniziative e/o proporre soluzioni, nonché un miglioramento del benessere organizzativo.

Infine, il decollo del lavoro agile, avvenuto a causa e in conseguenza della sopraggiunta emergenza epidemiologica e delle relative misure di prevenzione e contenimento del diffondersi del virus Covid-19, ha posto le basi per una trasformazione dell'organizzazione del lavoro aprendo un nuovo capitolo sul personale e per il suo reskilling, basato sulla capacità sia di integrare i processi di apprendimento in presenza e a distanza, sia di rendere le persone sempre più protagoniste nella co-definizione degli interventi.

L'utilizzo massivo del lavoro agile ha inevitabilmente mutato l'approccio lavorativo comportando dei cambiamenti, semplificazioni e innovazioni di processo, favoriti anche da percorsi formativi specifici coordinati dalla Direzione del Personale con il supporto della Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Inoltre, nel periodo di emergenza Covid-19 l'erogazione dell'attività formativa in modalità e-learning è stata un'occasione per l'aggiornamento professionale di tutto il personale che ha avuto modo di familiarizzare velocemente e proficuamente con la strumentazione digitale e che ha dato un segnale forte di risposta positiva a tale diversa modalità formativa da remoto.

## SEZIONE 1 - QUADRO NORMATIVO

### Regolamentazione e principali interventi normativi:

- Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"
- Legge 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" Comitato Unico di Garanzia"
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art.47, comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144"
- Decreto Legislativo 18 agosto 2000. n. 267 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"
- Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo "Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Decreto Legislativo n. 106 del 3 agosto 2009 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 del "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro "

- Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”
- Decreto del 18 aprile 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia”.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”
- Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l’art. 38 *septies*, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124”
- Convenzione del 21 giugno 2019 e Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, adottata dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)
- Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

Il quadro normativo nazionale in tema di parità è fortemente influenzato dagli indirizzi provenienti dall’ordinamento comunitario. L’Unione Europea ha svolto e svolge, tuttora, un ruolo fondamentale nel favorire un riequilibrio di genere e nel rimuovere, direttamente o indirettamente, situazioni di pregiudizio o discriminazione nei diversi ambiti, pubblici e privati.

Con la citata direttiva n. 2/2019, come evidenziato poco sopra, il Ministero della funzione pubblica ha revisionato e aggiornato l’impianto originario delle precedenti direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011, proprio al fine di tener conto degli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti e delle disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 a oggi.

L’ambito di tutela delle azioni positive è stato ulteriormente arricchito con la Convenzione sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro, adottata il 21 giugno 2019 dalla Conferenza Internazionale del Lavoro (OIL).

La Convenzione riconosce che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità, in quanto provocano - o sono in grado di provocare - alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici.

La nuova norma internazionale del lavoro mira a proteggere i lavoratori, indipendentemente dal loro *status* contrattuale, riconoscendo che le persone che esercitano autorità, doveri o responsabilità propri di un datore di lavoro possono anch’esse essere soggette a violenza e molestie.

Gli obiettivi raggiunti anche grazie al diritto dell’Unione europea ci impongono di continuare a guardare al livello sovranazionale come a un punto di riferimento fondamentale per integrare pienamente la prospettiva di genere negli ordinamenti costituzionali nazionali.

L’apporto dell’Unione appare indispensabile per la realizzazione della trasformazione soprattutto culturale, alla quale le leggi, le politiche di uguaglianza, le azioni positive e le quote elettorali possono in parte contribuire, ma che deve poi realizzarsi e radicarsi all’interno della società.

## SEZIONE 2 -RAPPRESENTAZIONE DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE (MEF)

**Focus su: consistenza dell'organico, distribuzione del personale per area e struttura di appartenenza, lavoro agile, formazione e posizioni organizzative. Indicatori.**

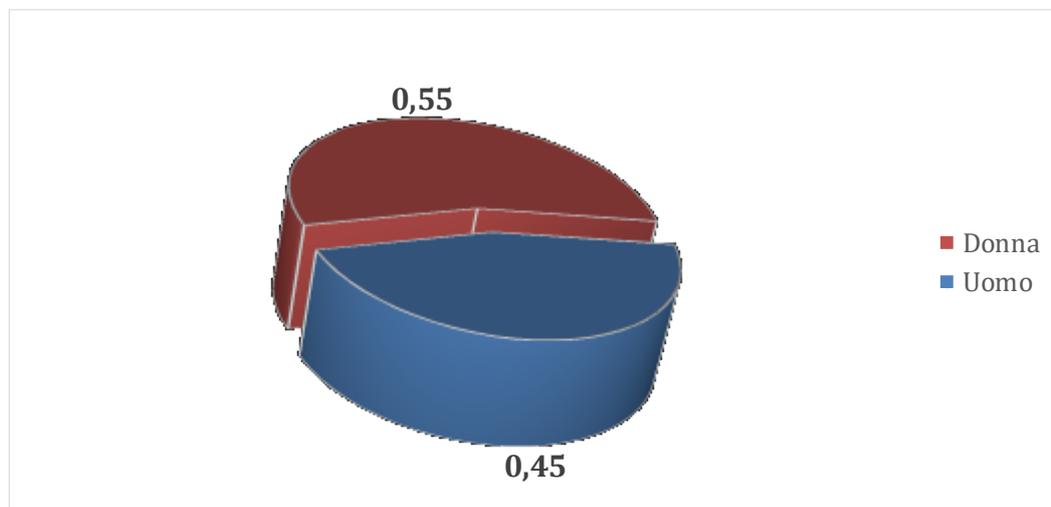
Le tabelle e i grafici che seguono supportano la conoscenza del contesto, con focus su: consistenza dell'organico, distribuzione del personale per area e struttura di appartenenza, lavoro agile, formazione e posizioni organizzative.

Si riporta la distinzione per genere, che rappresenta la chiave di lettura principale in tema di parità e pari opportunità.

**Tabella 1 – Personale in servizio al 1° marzo 2020**

|                    | Donna  | Uomo   | Totale complessivo |
|--------------------|--------|--------|--------------------|
| Totale complessivo | 5.279  | 4.365  | 9.644              |
| Percentuali        | 54,74% | 45,26% | 100%               |

**Grafico 1 – Distribuzione per genere**



Nonostante un significativo ingresso di nuove risorse di III area registrato tra dicembre 2019 e marzo 2020, prosegue la tendenza in atto da anni di una riduzione complessiva del personale, che ammonta complessivamente a 9.644 unità.

Oltre il 70% del totale si concentra nella fascia d'età compresa fra 50 e 64 anni.

Il rapporto di genere si è mantenuto sostanzialmente costante nel tempo con la presenza femminile pari a circa il 55% del totale.

Tabella 2 – Distribuzione centro – periferia

|                           | CENTRALE    |             | PERIFERICO  |             | Totale complessivo |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|
|                           | Donna       | Uomo        | Donna       | Uomo        |                    |
| DIRIGENTI                 | 214         | 247         | 42          | 39          | 542                |
| TERZA AREA                | 1325        | 819         | 1162        | 809         | 4115               |
| SECONDA AREA              | 1104        | 762         | 1318        | 1428        | 4612               |
| PRIMA AREA                | 45          | 117         | 69          | 144         | 375                |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>2688</b> | <b>1945</b> | <b>2591</b> | <b>2420</b> | <b>9644</b>        |
|                           | <b>4633</b> |             | <b>5011</b> |             |                    |

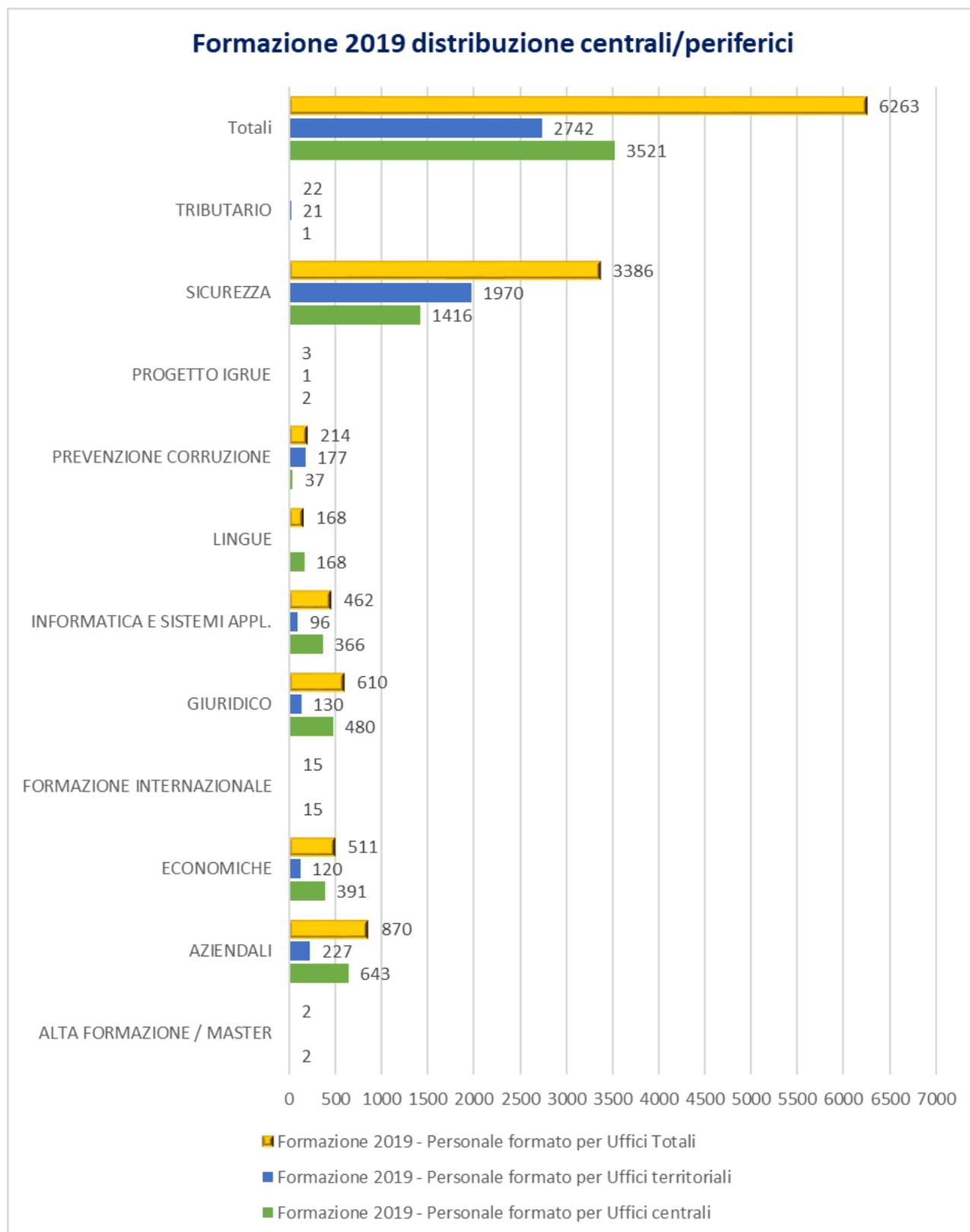
In termini di distribuzione per genere, si segnala una prevalenza più marcata della presenza femminile nella II e nella III area e una certa omogeneità tra i dirigenti.

Tabella 3 – Distribuzione tra Dipartimenti

| Dipartimenti  | Donna       | Uomo        | Totale complessivo |
|---------------|-------------|-------------|--------------------|
|               | N.          | N.          |                    |
| DT            | 438         | 292         | 730                |
| RGS           | 2925        | 2247        | 5172               |
| DF            | 1158        | 1158        | 2316               |
| DAG           | 653         | 593         | 1246               |
| UDCAP         | 105         | 75          | 180                |
| <b>Totale</b> | <b>5279</b> | <b>4365</b> | <b>9644</b>        |

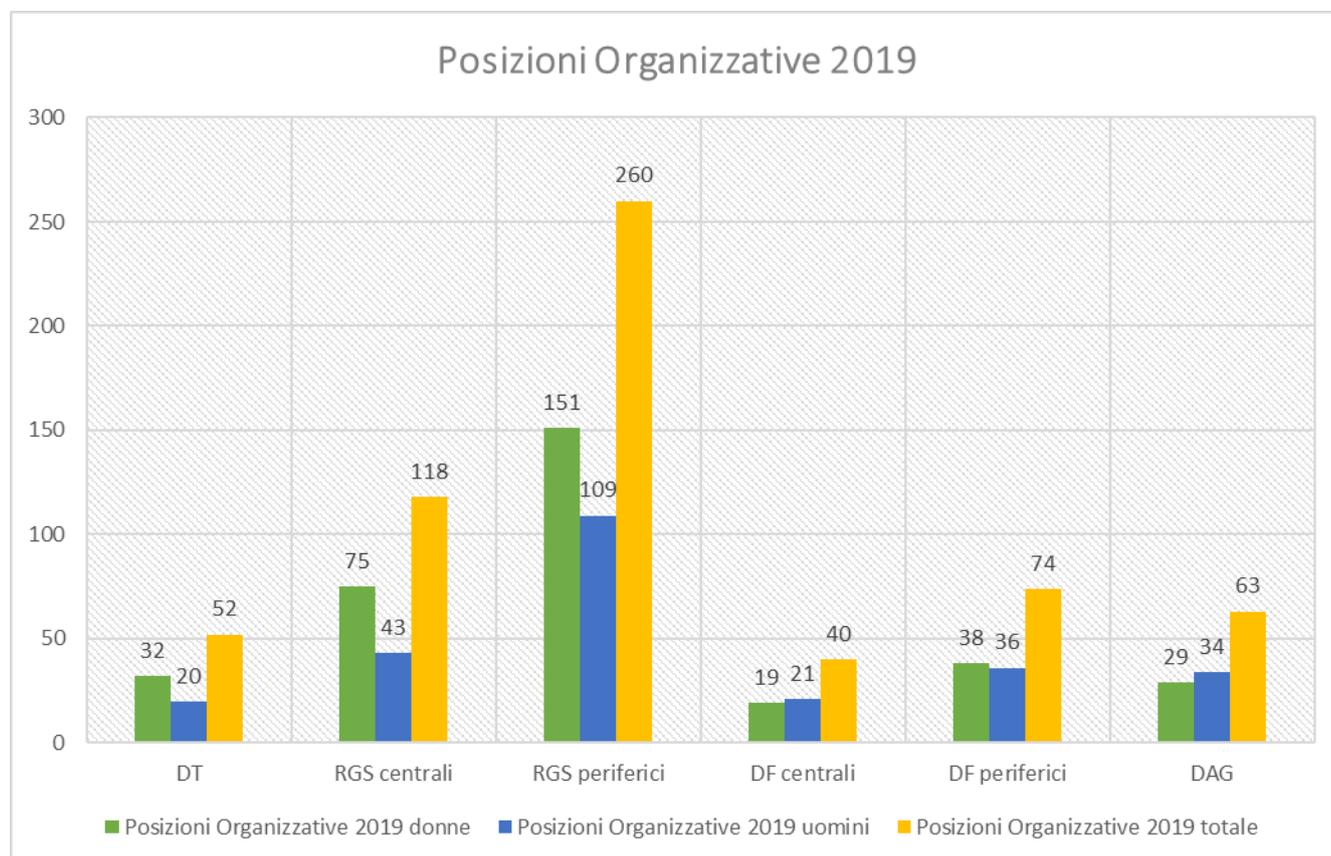
Le tabelle che seguono offrono un focus sull'organico del MEF al 31.12 2019, in relazione alla disponibilità dei dati e delle elaborazioni.

Grafico 2 – Formazione del personale - anno 2019



Il grafico 2 mostra il personale che ha partecipato a iniziative di formazione nel corso del 2019. Permangono delle differenze fra la formazione erogata per gli Uffici centrali e quelli territoriali, specie se si scorrono i dati relativi alla formazione sulla sicurezza.

**Grafico 3 – Posizioni organizzative - anno 2019**



Nel grafico 3 sono riportate le posizioni organizzative assegnate nell'anno 2019 suddivise per genere e struttura di appartenenza. In relazione al genere si nota in tutti i Dipartimenti un rapporto uomo-donna che appare coerente con i dati generali sulla presenza del personale.

### **SEZIONE 3 - MONITORAGGIO/CONSUNTIVO DELLE INIZIATIVE AVVIATE O CONSOLIDATE DALL'AMMINISTRAZIONE NELL'ULTIMO TRIENNIO NELL'OTTICA DEL PERSEGUIMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

#### **Azioni positive intraprese nel 2017-2019**

In attuazione degli obiettivi indicati nel precedente *Piano Triennale di Azioni Positive*, nel triennio 2017-2019 il Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi ha favorito la realizzazione di numerose iniziative, di seguito descritte.

#### **Obiettivo n. 1: iniziative di conciliazione vita – lavoro**

##### **1.1 Smart working o Lavoro agile**

Come previsto dall'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e in coerenza con quanto disposto dai recenti interventi normativi, il MEF ha dato avvio, dal 10 luglio 2017, alla sperimentazione del progetto pilota di "Lavoro agile" o "*smart working*", denominato "*BE MEF, BE SMART*". Durante tale fase di sperimentazione, l'Amministrazione ha svolto un attento monitoraggio in due momenti diversi (novembre/dicembre 2017 e febbraio 2019), attraverso la somministrazione di questionari specificamente predisposti, inviati sia al personale in modalità agile che ai dirigenti con personale in modalità agile.

Alla luce dei risultati positivi complessivamente ottenuti nella fase sperimentale, l'Amministrazione ha deciso di proseguire il percorso intrapreso con l'obiettivo di rendere disponibile un numero crescente di posizioni di lavoro agile e ha inoltre predisposto specifica documentazione di policy interna che, in continuità con quella adottata nella fase sperimentale, ne ha perfezionato alcuni aspetti significativi.

Il 6 maggio 2019 è stato, quindi, approvato il nuovo "Regolamento interno" per le sedi centrali e periferiche del MEF, che contiene alcuni importanti principi, ossia:

- la definizione di un progetto individuale dei lavoratori agili, in accordo con il proprio superiore gerarchico;
- la misurazione, attraverso indicatori qualitativi e quantitativi, dei risultati dei progetti individuali;
- l'istituzione di Organismi di supporto per il lavoro agile (Commissione, Segreteria tecnica, Referenti Dipartimentali) con compiti decisionali di assistenza e consulenza;
- la definizione dei criteri di priorità e di attribuzione di punteggi per la formazione delle eventuali graduatorie.

I contingenti dipartimentali di personale ammesso al lavoro agile e le relative attività esercitabili in modalità "Smart" sono stati individuati con apposita determina del 17 maggio 2019.

La seguente tabella 4 rappresenta il personale che operava in modalità agile alla data del 31 dicembre 2019, suddiviso per Dipartimenti e aree di appartenenza, per un totale pari a 698 unità.

Tabella 4 - Personale in lavoro agile al 31/12/2019

| <b>Personale in lavoro agile al 31/12/2019 per settore, area, sesso</b> |           |        |          |        |         |        |        |        |           |
|---|-----------|--------|----------|--------|---------|--------|--------|--------|-----------|
|   | Dirigenti |        | area III |        | area II |        | area I |        | Tot. Riga |
|   | Donne     | Uomini | Donne    | Uomini | Donne   | Uomini | Donne  | Uomini |           |
| UDCAP   |           |        | 1        |        |         |        |        |        | 1         |
| DT Centro   | 5         | 2      | 33       | 8      | 11      | 6      |        |        | 65        |
| DT Periferia  |           |        |          |        |         |        |        |        | 0         |
| RGS Centro  | 13        | 29     | 73       | 23     | 48      | 11     |        |        | 197       |
| RGS Periferia   |           | 1      | 36       | 9      | 29      | 21     | 2      |        | 98        |
| DF Centro   | 2         | 2      | 29       | 17     | 9       | 6      | 1      |        | 66        |
| DF Periferia  | 4         | 1      | 19       | 19     | 7       | 13     |        |        | 63        |
| DAG   | 10        | 3      | 52       | 25     | 79      | 38     | 1      |        | 208       |
| UDCAP   |           |        | 1        |        |         |        |        |        | 1         |
| DT  | 5         | 2      | 33       | 8      | 11      | 6      | 0      | 0      | 65        |
| RGS   | 13        | 30     | 109      | 32     | 77      | 32     | 2      | 0      | 295       |
| DF  | 6         | 3      | 48       | 36     | 16      | 19     | 1      | 0      | 129       |
| DAG   | 10        | 3      | 52       | 25     | 79      | 38     | 1      | 0      | 208       |
| Donne x area  | 34        |        | 243      |        | 183     |        | 4      |        | 464       |
| Uomini x area   |           | 38     |          | 101    |         | 95     |        | 0      | 234       |
| MEF Centrali  | 30        | 36     | 188      | 73     | 147     | 61     | 2      | 0      | 537       |
| MEF Periferici  | 4         | 2      | 55       | 28     | 36      | 34     | 2      | 0      | 161       |

Dalla tabella 4 emerge il maggior ricorso alla modalità agile da parte delle donne rispetto agli uomini.

Il numero complessivo di unità di personale in lavoro agile al 31.12.2019 è considerevolmente aumentato sia rispetto all'avvio nel 2017 della fase sperimentale, che ha visto coinvolti circa 200 dipendenti, sia alla prima implementazione nel 2018, quando si contavano 380 unità.

Di rilievo appare, inoltre, l'estensione del lavoro agile al personale delle sedi territoriali (non coinvolto nella prima fase). In particolare, la modalità agile della prestazione lavorativa è stata estesa a tutte le Commissioni Tributarie Regionali e Provinciali ed alle Ragionerie Territoriali di Torino, Milano/Monza/Brianza, Bologna, Viterbo/Rieti, Napoli e Bari.

L'Amministrazione ha inoltre predisposto specifica regolamentazione interna per il personale in servizio presso la sede distaccata di Latina (DSII – DAG) nonché per il personale dirigenziale dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica (SIFIP).

Dal monitoraggio condotto nel periodo 1° luglio 2019-1° marzo 2020 sono emersi risultati significativi. In particolare:

- maggior ricorso alla modalità agile da parte delle donne rispetto agli uomini
- maggior numero di lavoratori/lavoratrici in modalità agile con una età superiore ai 50 anni

- maggior numero di lavoratori/lavoratrici che presentano una situazione familiare con esigenza di cura verso i figli minori
- maggior numero di lavoratori con tempi medi elevati di percorrenza del tragitto casa-lavoro e viceversa;
- sostanziale diminuzione dei giorni di aspettativa per motivi familiari e dei giorni di malattia registrati per il personale in modalità agile.

## 1.2 Asilo nido aziendale

Nell'ambito delle iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il MEF ha avviato, a partire dal mese di settembre 2018, un nuovo servizio di asilo nido denominato "Super\*Mini\*Mef", offerto nei locali appositamente adibiti presso il Palazzo delle Finanze in Roma, Via XX settembre n. 97.

Il Super\*Mini\*Mef rappresenta un servizio educativo che concorre alla crescita dei bambini, collaborando con le famiglie nei compiti di educazione e cura, per garantire il benessere psico-fisico dei bimbi e favorire lo sviluppo delle loro potenzialità, nel rispetto dell'identità individuale e culturale di ciascuno.

Il servizio può accogliere fino a 57 bambini di età compresa tra i 3 e 36 mesi ed è organizzato in sezioni:

- Piccoli (3 - 12 mesi);
- Medi (12 - 24 mesi);
- Grandi (24 - 36 mesi).

La fruizione del servizio è disciplinata dal "Regolamento interno per il funzionamento del servizio" adottato in data 9 maggio 2018. L'accesso al nido è destinato ai bambini, figli ovvero nipoti del personale MEF, nonché ai figli del personale di altre Amministrazioni convenzionate - in aderenza con quanto disposto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 - e a eventuali utenti del Comune di Roma Capitale nel caso di accreditamento, per una quota di posti variabile sulla base delle esigenze emerse e comprovate dalle richieste effettuate.

Il servizio prevede l'apertura dalle ore 7:30 alle ore 18:00 (ovvero fino alle ore 19:00) con distinzione in tre turni orari e, su richiesta dei singoli utenti, è possibile fruire di ore aggiuntive rispetto al turno orario prescelto.

Per la fruizione del servizio è previsto il pagamento di una retta in ragione del turno orario prescelto. Il MEF contribuisce pro quota al pagamento della suddetta retta in maniera differenziata, in base al valore dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente del nucleo familiare (ISEE) del dipendente.

Per gli utenti-dipendenti MEF è stata inoltre assicurata la possibilità di usufruire di sei posti auto riservati, all'interno del parcheggio di Via Cernaia.

## 1.3 Armonizzazione dell'orario di lavoro

Nel corso del triennio 2017-2019 il MEF ha adottato, con Determina del 28 aprile 2017 entrata in vigore il 1° ottobre 2017, il nuovo orario di lavoro per gli Uffici centrali del MEF, ad esclusione del Dipartimento Finanze e degli UCB per i quali sono ancora vigenti i vecchi accordi di sede. Con tale provvedimento è stata incrementata di 30 minuti la fascia di flessibilità in entrata

nonché quella fruibile in pausa pranzo. È stato inoltre introdotto un nuovo orario di lavoro che prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa articolata in 4 giorni di 7 ore e 30 minuti e un giorno di 6 ore. Le attività di adeguamento proseguono a tutt'oggi, anche per numerose sedi decentrate (UCB e Uffici Territoriali).

#### 1.4 Iniziative a supporto della mobilità

L'Amministrazione continua a prevedere l'erogazione di un contributo al personale per il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di titoli di viaggio per il trasporto pubblico.

Istituita con Regolamento del 1° dicembre 2014, l'iniziativa prevede il parziale rimborso delle spese sostenute dal personale in servizio per l'acquisto di abbonamenti annuali di trasporto pubblico, o di almeno undici abbonamenti mensili. In alternativa è previsto il rimborso di analoghe spese sostenute per figli fiscalmente a carico, nella misura di un solo figlio per dipendente; in questo caso sono ammesse anche le spese riferite ad almeno nove abbonamenti mensili acquistati nel periodo di riferimento.

#### Obiettivo n. 2: iniziative per il benessere organizzativo e l'inclusività

Al fine di favorire la prevenzione e la tutela della salute, in particolare modo a beneficio delle donne, il MEF ha condiviso alcune iniziative promosse dall'organizzazione Susan G. Komen Italia. In particolare, nel corso del mese di aprile 2018, il personale ha avuto la possibilità di partecipare a incontri formativi/informativi durante i quali un chirurgo-senologo, una psico-oncologa e una *food blogger* hanno illustrato e descritto gli aspetti di propria competenza, fornendo aggiornamenti sui progressi nella prevenzione e nella cura del tumore alla mammella e sottolineando l'incidenza dagli stili di vita e dai fattori ambientali.

Successivamente, con l'iniziativa Komen denominata la "Carovana", nel mese di maggio 2018, l'Amministrazione ha reso disponibili anche alcuni esami diagnostici gratuiti, per il personale di genere femminile della fascia di età non interessata dai programmi di screening offerti dal Servizio Sanitario Nazionale (ovvero con età inferiore ai 50 anni).

Per sviluppare, ulteriormente, il senso di appartenenza e l'inclusività del personale, dal mese di marzo 2019 il MEF ha, inoltre, inaugurato un ciclo di incontri rivolti al personale, per offrire punti di vista qualificati su temi di benessere organizzativo e di benessere personale e familiare.

Il primo degli incontri - "*Fiocchetto lilla: quando il cibo diventa un'ossessione o un nemico*" - ha trattato il delicato tema dei disturbi alimentari; sono stati, poi, organizzati due importanti seminari, dal titolo "Potere e discriminazioni sui luoghi di lavoro" e "Violenza di genere: l'inclusione economica delle donne come strumento di prevenzione e reinserimento delle vittime" che hanno trattato tematiche di interesse quali le molestie sui luoghi di lavoro, le discriminazioni di genere e l'inclusione economica delle donne.

Sempre nel corso del 2019 il MEF per la prima volta ha aderito all'iniziativa nazionale "Bimbi in ufficio con mamma e papà", promossa dal Corriere della Sera/Economia. L'iniziativa, rivolta alle famiglie dei dipendenti con figli e nipoti (dalla scuola materna alla scuola media), si è svolta nella sede centrale del MEF in Via XX Settembre e ha previsto l'organizzazione di specifici laboratori, in collaborazione con il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria e la Fondazione FEDUF. I laboratori, diversificati in base all'età dei

bambini/ragazzi, sono stati un utile strumento per apprendere il valore del denaro attraverso divertenti attività pratiche e giochi interattivi.

Infine, nel corso del mese di dicembre 2019, presso la sede centrale di Via XX Settembre, in una stanza attigua al Bar interno lato Via Goito, è stata inaugurata la nuova sala "BREAK MEF" - uno spazio aperto pensato per i dipendenti, dove poter socializzare consumando un caffè, uno snack veloce o il pasto durante la pausa pranzo.

### Obiettivo n. 3: Formazione

Nel corso del triennio 2017-2019, la Direzione del Personale ha proseguito l'erogazione dei corsi non solo attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, ma anche grazie a docenze interne, effettuate a titolo gratuito, che hanno permesso una maggiore attenzione e rispondenza alle esigenze degli Uffici territoriali. La formazione con docenti interni è stata privilegiata ogni qualvolta siano state disponibili professionalità qualificate ed esperte su tematiche di alta specializzazione difficilmente reperibili sul mercato. In via residuale, e solo nei casi in cui non sia stato possibile utilizzare per le attività di docenza né personale interno, né docenti della Scuola, si è fatto ricorso all'acquisto di corsi tramite il Mercato Elettronico per la Pubblica Amministrazione.

In particolare, è stata organizzata una campagna formativa/informativa di accompagnamento alla piena implementazione della modalità di lavoro agile, in collaborazione con la SNA, attraverso l'erogazione di 4 workshop fruiti da 167 Dirigenti MEF di II fascia e 4 webinar fruiti da 384 dipendenti delle aree funzionali del Ministero, di cui l'ultimo rivolto specificamente al personale in servizio presso gli Uffici territoriali.

È stata inoltre organizzata la formazione per la sicurezza dei lavoratori in modalità agile a tutti gli *smart workers*, grazie a docenze interne e con collegamenti in videoconferenza per i dipendenti in servizio presso le sedi territoriali.

Il Piano della Formazione è stato programmato sulla base delle esigenze espresse dai Dipartimenti, dalle strutture di diretta collaborazione, dal Comitato Unico di Garanzia, nonché dai Responsabili per la sicurezza sui luoghi di lavoro e per la prevenzione della corruzione. Nella progettazione del nuovo piano della formazione 2019/2021 sono stati individuati progetti formativi diretti a supportare le fasi di cambiamento e di sviluppo organizzativo, in coerenza con un adeguato accrescimento professionale del personale.

Grande attenzione è stata posta al personale delle sedi territoriali del Ministero, anche attraverso un maggiore utilizzo delle modalità di formazione in e-learning: la formazione destinata al personale in servizio presso Commissioni Tributarie e Ragionerie Territoriali dello Stato, infatti, è significativamente aumentata, passando dalle 867 unità formate nel 2015 ai 1.660 formati nel 2018, con una crescita pari a oltre +91%.

L'impegno dell'Amministrazione a rendere sempre più fruibile la formazione anche da parte del personale in servizio presso le sedi territoriali del Ministero, si può riscontrare dall'analisi dei dati che mostrano il continuo incremento delle unità formate: nel 2019 il numero delle unità di personale formato in servizio presso le sedi territoriali del Dicastero è stato particolarmente rilevante (2.672 dipendenti formati appartenenti a tutte le aree) e ciò è stato possibile anche grazie ad un sempre maggiore utilizzo della formazione a distanza.

Tabella 5

| Personale formato per sede di servizio |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|
| Formati                                | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Sedi centrali                          | 2560 | 3209 | 3772 | 2753 |
| Sedi territoriali                      | 867  | 1961 | 1514 | 1660 |

La partecipazione bilanciata del personale delle diverse aree funzionali, nonostante i limiti imposti dallo statuto della Scuola Nazionale di Amministrazione, è stata curata con grande attenzione grazie anche al coinvolgimento del personale di Area II e I, come si evince dalla tabella riportata di seguito, che registra il numero di partecipanti alle attività formative nel biennio 2018/2019, suddiviso, appunto, per area di appartenenza. In significativa crescita i formati dell'area I (nel 2019 + 48% rispetto al 2018) e dell'area II per la quale si registra addirittura il raddoppio del numero dei formati (+ 100% rispetto all'anno precedente).

Tabella 6

| Formati   | 2018 | 2019 |
|-----------|------|------|
| AREA I    | 86   | 127  |
| AREA II   | 1156 | 2345 |
| AREA III  | 2701 | 3141 |
| Dirigenti | 467  | 618  |

Rilevante è risultato anche il ricorso alla formazione a distanza come si rileva dalla tabella seguente: quasi il 47% dei formati nel 2019 hanno fruito la formazione in modalità *e-learning o blended*.

Tabella 7

| TIPOLOGIA  | formati |
|------------|---------|
| aula       | 3330    |
| blended    | 116     |
| e-learning | 2785    |

Coerentemente con la demografia del Dicastero, le donne, nelle attività formative, risultano coinvolte costantemente in misura maggiore rispetto agli uomini.

Tabella 8

| Formati | 2018 | 2019 |
|---------|------|------|
| Donne   | 2338 | 3633 |
| Uomini  | 2072 | 2598 |

Anche sotto il profilo di genere e sulle tematiche connesse al benessere organizzativo, l'Amministrazione ha posto grande attenzione nel proporre una formazione dedicata. Sono stati avviati numerosi corsi: tra i principali si segnalano "La valorizzazione del benessere lavorativo", "Diversity management e differenze di genere nella PA", "Reti sociali sul lavoro – costruire fiducia nelle relazioni per far evolvere l'organizzazione" ed "Il CUG da adempimento a investimento".

#### SEZIONE 4 - NUOVE PROPOSTE PER POTENZIARE O CONSOLIDARE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO

Il PTAP per il 2020/2022 non può non tenere conto dell'impatto che ha avuto l'emergenza sanitaria determinata dal Covid-19 sulle modalità di espletamento delle attività lavorative e, contestualmente, sulla complessiva organizzazione del lavoro.

La necessità di ricorrere all'utilizzo del lavoro agile ha sottoposto l'Amministrazione pubblica e il personale a forti sfide costringendole ad un repentino cambio di modalità e di mentalità.

Le ragioni di urgenza e di necessità si sono imposte sulla tradizionale concezione del lavoro agile mutandone le finalità: non più in funzione prioritaria di conciliazione vita/lavoro in un quadro compatibile con l'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, in un equilibrio tra le diverse esigenze adeguatamente valutate dall'Amministrazione, bensì strumento integralmente sostitutivo delle modalità ordinarie al fine di fronteggiare prioritarie esigenze di salute pubblica.

Nel corso del 2020 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha quindi favorito il lavoro agile quale misura di prevenzione e contrasto alla diffusione del COVID 19.

Nel giro di poche settimane, dall'inizio di marzo 2020, le strutture si sono attrezzate per consentire al personale di tutte le aree di svolgere il proprio lavoro da remoto, limitando l'accesso alle sedi di servizio solo ai dipendenti addetti ai servizi indifferibili ed essenziali da presidiare in presenza, preventivamente individuati.

Il personale ha saputo raccogliere la sfida, mettendo a disposizione anche la strumentazione informatica personale, pur di continuare ad assicurare il presidio delle attività assegnate in una fase di emergenza nazionale senza precedenti.

Alla data del 13 maggio 2020, lavoravano in modalità agile 8.520 dipendenti del MEF, pari al circa il 90% del totale, ripartiti come rappresentato di seguito:

**Tabella 9**

|                   | <i>Dipartimento</i> | <i>Donna</i> | <i>Uomo</i>  | <i>Totale SW</i> | <i>Presenti</i> | <i>% SW</i> |
|-------------------|---------------------|--------------|--------------|------------------|-----------------|-------------|
| <b>CENTRALI</b>   | <b>UDCAP</b>        | 71           | 33           | 104              | 183             | 57%         |
|                   | <b>RGS</b>          | 1.106        | 655          | 1.761            | 1.953           | 90%         |
|                   | <b>DT</b>           | 417          | 261          | 678              | 747             | 91%         |
|                   | <b>DF</b>           | 264          | 209          | 473              | 532             | 89%         |
|                   | <b>DAG</b>          | 607          | 483          | 1.090            | 1.248           | 87%         |
|                   | <b>Totale</b>       | <b>2.465</b> | <b>1.641</b> | <b>4.106</b>     | <b>4.663</b>    | <b>88%</b>  |
|                   | <b>%</b>            | <b>60%</b>   | <b>40%</b>   | <b>100%</b>      |                 |             |
| <b>PERIFERICI</b> | <b>RGS</b>          | <b>1.568</b> | <b>1.308</b> | <b>2.876</b>     | <b>3.193</b>    | <b>90%</b>  |

|           |       |       |       |       |     |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-----|
| <b>DF</b> | 740   | 798   | 1.538 | 1.763 | 87% |
| Totale    | 2.308 | 2.106 | 4.414 | 4.956 | 89% |
| %         | 52%   | 48%   | 100%  |       |     |

MEF

|               |       |       |              |              |            |
|---------------|-------|-------|--------------|--------------|------------|
| <b>Totale</b> | 4.773 | 3.747 | <b>8.520</b> | <b>9.619</b> | <b>89%</b> |
| %             | 56%   | 44%   | 100%         |              |            |

L'anno in corso può dunque costituire un vero "anno zero" o, se si vuole, "un punto di non ritorno" spingendo ad un radicale rinnovamento.

Si tratta, difatti, di ripensare e riprogettare l'attività lavorativa anche attraverso una necessaria reingegnerizzazione dei processi e delle dinamiche, cogliendo l'opportunità per avviare un percorso in tale direzione che valorizzi l'esperienza emergenziale per ricavarne elementi utili allo sviluppo in chiave permanente, anche come fattore di modernizzazione del lavoro e degli assetti organizzativi.

L'esperienza in corso può fornire occasioni di riflessione anche in ordine ai profili logistici e di reperimento delle risorse strumentali. È evidente, difatti, che un così ampio ricorso allo *smart working* mette alla prova l'attuale assetto ponendo sfide che vanno colte.

Le ricadute dell'ampia diffusione al lavoro agile conseguente alla pandemia hanno dunque effetti molteplici che sollecitano un approccio a 360° richiedendo un ripensamento globale delle metodologie lavorative e degli assetti organizzativi.

In tale contesto occorre porre particolare attenzione alle attività di mirata formazione e nel contempo alla gestione del personale, anche secondo le logiche e le finalità dell'*Age Management* quali leve prioritarie per il cambiamento.

Le proposte che seguono, che si aggiungono a quelle già in corso, hanno quindi ad oggetto iniziative di "welfare aziendale", mirate sia a rafforzare quanto già messo in campo per migliorare le condizioni lavorative del singolo all'interno dell'organizzazione, sia a favorire maggiormente la conciliazione delle esigenze familiari con quelle lavorative approcciando anche alle metodologie suggerite dalle scienze manageriali, quali *coaching* o *mentoring* per i lavoratori neo assunti e *team building*.

### Obiettivo 1 – Iniziative di conciliazione vita-lavoro

- Adozione di mirate policy organizzative per lo svolgimento del lavoro agile
- Analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità (es. *co-working*) orientate a favorire la conciliazione lavoro – famiglia

Gli interventi che saranno avviati non potranno prescindere dall'attivazione di iniziative di comunicazione, formazione e sensibilizzazione dei dipendenti e dei dirigenti attraverso percorsi di formazione mirati sui temi delle nuove modalità organizzative a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, creando apposite aree informative sui siti web dell'Amministrazione.

### **Obiettivo 2 – Benessere Organizzativo : ferie solidali**

- Adozione dell'istituto delle ferie solidali previsto dal nuovo CCNL e relativa attività di informazione, comunicazione e sensibilizzazione
- Avvio di nuovi corsi formativi su tematiche relative al benessere organizzativo e alle diverse metodologie manageriali - *coaching* o *mentoring* - per i lavoratori neo assunti e *team building*
- Monitoraggio sull'utilizzo dell'Istituto delle ferie solidali e sulle attività formative

### **Obiettivo 3 – Asilo nido presso la sede centrale del MEF e altre iniziative a sostegno genitorialità**

- Informazione e comunicazione del servizio anche alla luce delle misure di sicurezza anti - Covid-19
- Monitoraggio costante dell'accesso al servizio
- Informazione ampia circa la possibile fruizione dell'asilo da parte di soggetti esterni all'Amministrazione e, in particolare, anche da parte delle altre Pubbliche Amministrazioni, e stipula delle relative Convenzioni e Accordi Interministeriali
- Ampliamento delle iniziative a sostegno della genitorialità (voucher a sostegno delle famiglie, contributi per centri estivi)

### **Obiettivo 4 – Bilancio di genere: aggiornamento, analisi e progettazione di possibili azioni e relativo monitoraggio**

- Proseguire con la predisposizione del bilancio di genere quale fondamentale strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, sul presupposto che uomini e donne sono influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali
- Progettazione di possibili azioni e interventi volti alla risoluzione di criticità emerse dall'analisi del Bilancio di genere
- Monitoraggio dei risultati delle azioni ed interventi posti in essere

### **Obiettivo 5 – Sportello di ascolto/Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO), per l'individuazione di eventuali violenze di genere**

- Istituzione di uno Sportello di ascolto/Nucleo di ascolto (NAO) per la rilevazione di situazioni di eventuale violenza di genere previo mirato studio di fattibilità anche con riferimento alla osservanza della normativa sulla privacy
- Azioni volte al contrasto dei fenomeni di violenza di genere (es. adesione a Protocolli di intesa)

### **Obiettivo 6 – Diffusione della formazione in modalità e-learning anche per le pari opportunità**

- Intensificazione di cicli formativi per tutto il personale, anche alla luce della emergenza Covid-19, con particolare riferimento alla materia della parità, pari opportunità e violenza di genere anche in ambito lavorativo;
- Monitoraggio sulle attività svolte

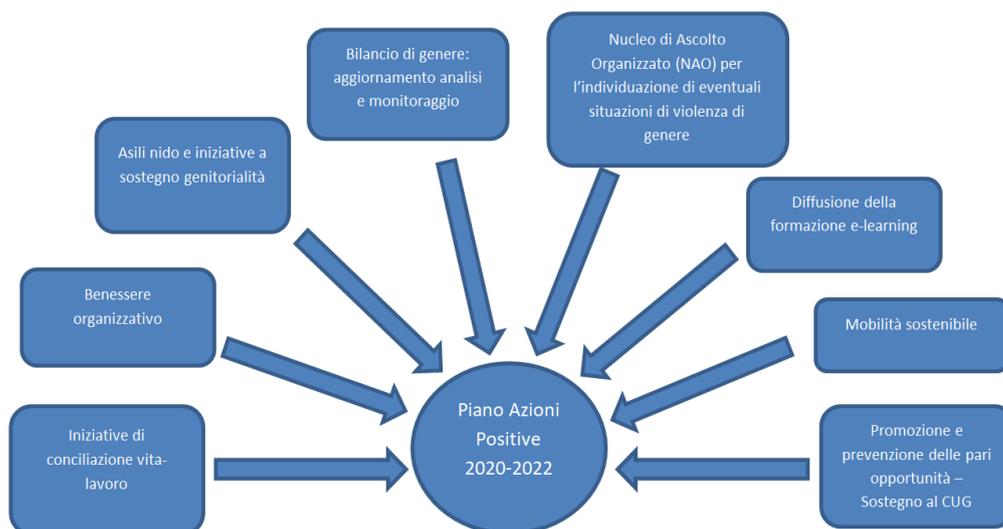
### **Obiettivo 7 – Iniziative volte alla promozione della mobilità sostenibile**

- Realizzazione di seminari, corsi e iniziative di sensibilizzazione legate alla sicurezza stradale e alla mobilità sostenibile
- Iniziative e volte a realizzare la diffusione e scambio di buone pratiche con soggetti pubblici e privati
- Realizzazione di servizi previo studio di fattibilità ( es. posizionamento di infrastrutture per la ricarica di veicoli elettrici nelle vicinanze del Dicastero );
- Adozione di iniziative promosse dal Mobility manager (cfr art. 229 del c.d. Decreto Rilancio del 19.05.2020 n. 34), previo studio di fattibilità.

### **Obiettivo 8 – Promozione e prevenzione delle pari opportunità - Sostegno al CUG**

- Attività per la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione:
  - a) Studio e individuazione di clausole di premialità da inserire in bandi pubblici a favore di aziende attente alle politiche di genere; inserimento, eventualmente come sperimentazione, delle suddette clausole nei capitolati di appalti pubblici ( DRIALAG) e relativo monitoraggio
  - b) Predisposizione di un Manifesto su etica organizzativa e differenze di genere, in cui incardinare gli elementi valoriali dell' Amministrazione , identificati e sintetizzati attraverso un approccio bottom up che coinvolga anche il personale inserito recentemente o da inserire prossimamente nell'organizzazione
  - c) Attivazione, con il supporto del CUG, di strumenti di ascolto e mediazione sul tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, in linea con la recente Raccomandazione adottata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro (Ginevra - 10/12 giugno 2019), in occasione del centenario dell'ILO (Agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di questioni relative al mondo del lavoro)
  - d) Iniziative di carattere informativo e di comunicazione, di illustrazione di buone prassi (nell'ambito del dialogo sociale) e di attivazione di organismi dedicati
- Attività volte a favorire la diffusione della cultura della pari opportunità:
  - a) Sessioni formative e laboratoriali sul tema della cultura della parità
  - b) Promozione e diffusione della sensibilità di genere come competenza manageriale
  - c) Integrazione della prospettiva di genere nella produzione documentale del MEF, rendendo prassi l'analisi di genere rispetto alle riproduzioni documentali , questionari e sondaggi di interesse e/o survey interne, come ad esempio la relazione di monitoraggio sul lavoro agile

**Grafico 4**



Gli obiettivi del presente piano saranno inseriti, in tutto o in parte, nel Piano della performance e comunque monitorati alle medesime cadenze degli obiettivi di valutazione.

Relativamente al grado di attuazione del presente PTAP, nell'ottica della consueta collaborazione e integrazione nello svolgimento delle attività sarà data comunicazione al Comitato Unico di Garanzia.