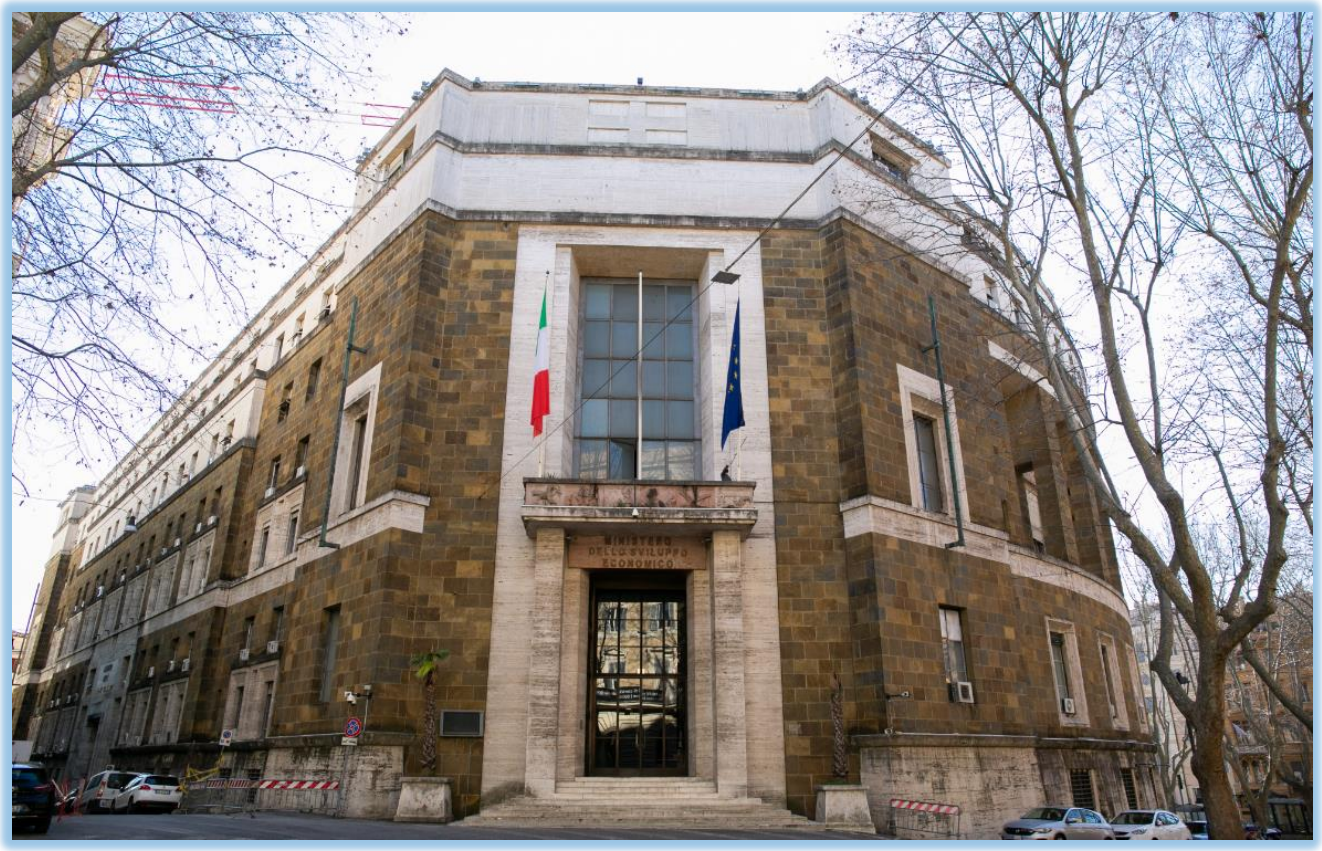
Ministero delle Imprese e del Made in Italy

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025



Via Molise, n. 2 – 00187 Roma
dgrosib.div01@pec.mise.gov.it

Sommario

PREMESSA 3
SEZIONE 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 5
SEZIONE 2 - RAPPRESENTAZIONE DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DEL MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY (MIMIT) 9
SEZIONE 3 - IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025 11
AZIONI POSITIVE PREVISTE NEL TRIENNIO 2023-2025 13
PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE 13
BENESSERE ORGANIZZATIVO/CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO 14
FORMAZIONE/SENSIBILIZZAZIONE/COMUNICAZIONE 15
ONERI INFORMATIVI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE 17
AZIONI A RICADUTA ESTERNA 17
SCHEDE DI RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO 18

PREMESSA

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità nel mondo del lavoro ed attuare così le leggi sulle pari opportunità. L'art.42 del decreto legislativo 198/2006 definisce le azioni positive *misure temporanee speciali* mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne, in applicazione al principio di uguaglianza. Si definiscono "*temporanee*", in quanto necessarie sino a che si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini e "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Le Azioni Positive vengono sistematizzate nel Piano di Azioni Positive triennale, il documento programmatico di cui la P.A. si deve dotare per attuare quelle azioni che possono riequilibrare all'interno del contesto organizzativo le diseguaglianze e prevenire le discriminazioni.

Con il Piano triennale 2023–2025 l'Amministrazione conferma la priorità rispetto all'obiettivo delle pari opportunità di genere individuato dal D.lgs. n. 198/2006, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2020–2022, confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Partendo da una specifica attenzione alla dimensione di genere, intesa come parità tra donne e uomini, con la Legge 183/2010 che modifica ed integra il D.lgs.165/2001, il focus d'attenzione ha visto un ampliamento a obiettivi di uguale trattamento e non discriminazione più ampi, abbracciando anche altre differenze. Per maggiore chiarezza si pone in evidenza il seguente grafico, che specifica quanto esposto, mettendo al centro la *discriminazione*, quale focus di ogni azione posta in essere dall'Amministrazione a garanzia di tutela su: Dimensione di genere, Disabilità, Età, Trattamento e Condizioni di lavoro, Formazione Professionale, Sicurezza sul lavoro, Accesso al lavoro, Religione e convinzioni personali, Orientamento sessuale, Origine etnica.

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 dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO rappresenta una sorta di «testo unico della programmazione» ed ha la finalità di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute del Ministero, superando l'approccio frammentario determinatosi a seguito della sovrapposizione nel tempo di diversi interventi normativi nei vari ambiti di programmazione (*performance*, lavoro agile, fabbisogni di personale, trasparenza, anticorruzione, azioni positive, ecc.).

SEZIONE 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. L'Unione Europea, ha svolto e svolge tutt'oggi un ruolo fondamentale sia nella definizione dei predetti principi di parità e pari opportunità tra uomo e donna con conseguente fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, che nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. È, infatti, di matrice Europea il cd. "Pacchetto di misure antidiscriminatorie" che dal 2000 al 2010 ha fortemente innovato il quadro normativo italiano.

In particolar modo meritano un richiamo:

- la Dir. 2000/43/Ce, recepita con d.lgs. 215/2003, che ha attuato il principio di pari opportunità tra le persone indipendentemente dalla razza e dell'origine etnica;
- la Dir. 2000/78/Ce, recepita con d.lgs. 216/2003, che ha stabilito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- la Dir. 2002/73/Ce, recepita con d.lgs. 145/2005, che ha disposto l'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- la Dir. 2004/113/Ce, recepita con d.lgs. 196/2007, che ha attuato il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- la Dir. 2006/54/Ce, recepita con d.lgs. 5/2010, che ha previsto l'attuazione del principio

delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

Più recentemente, sul tema, sono di derivazione europea, anche:

- la Strategia Europa 2020 che, non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- l'Agenda 2030 che, ai fini della crescita sostenibile, contiene anche l'obiettivo specifico di: «*Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*»;
- la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile - part-time, telelavoro, smart working;
- la Roadmap della Commissione europea "*New start to address the challenges of work life balance faced by working Families*" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020.

Con la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*", in ambito unionale si è auspicato, poi, l'innesco di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa mirando a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione ha individuato e suggerito possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

In ambito internazionale merita un richiamo, anche, 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.

Per effetto del recepimento delle direttive comunitarie sommariamente su richiamate e della sensibilizzazione al tema da parte del diritto unionale e internazionale, in Italia, sono stati, dunque, disposti numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena

partecipazione delle donne e degli altri soggetti vulnerabili alla vita economica e sociale del paese.

Nel diritto interno, tra i principali interventi normativi, via via, succedutesi nel tempo, figurano i seguenti:

- la legge n. 125 del 1991 recante "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", che ha introdotto per la prima volta la nozione di azioni positive;
- il Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 recante la "*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* che ha introdotto, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- il Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 recante il "*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*";
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità fra uomo e donna*" che in particolare, all'art. 48, impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e all'art. 42 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*";
- il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", che all'art. 8 dispone che "*il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne – tra l'altro- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità*";
- la legge 4 novembre 2010 n. 183, (cd. "Collegato Lavoro") che ha introdotto importanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 165/2001 prevedendo che nelle amministrazioni pubbliche si debba assicurare la migliore utilizzazione delle risorse umane, promuovendo la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato e garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. La norma prevede, inoltre, di favorire la rimozione di ogni forma di *discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.* Si dispone, inoltre, la costituzione del "*Comitato*

unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

- il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante l'*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*";
- il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Vanno, inoltre, richiamati:

- la legge 7 agosto 2015 n. 124 "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" (art. 14. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche);
- il D.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 "*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*;
- il D.lgs. 12 maggio 2016, n. 90 recante il "*Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196*" ed in particolare l'art. 9, con cui è stata modificata la legge n. 196/2009, introducendo l'art. 38 *septies*, rubricato "*Bilancio di Genere*". In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

Nell'ambito del complesso quadro normativo è stata emessa dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità la Direttiva 23 maggio 2007 recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori,

orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

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

Con il Decreto del 18 aprile 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri è stato istituito il Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia,

Di recente conio è, infine, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019 che, sostituendo le Direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011, contiene concrete linee di azioni a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi definiti nelle norme primarie e indirizzi operativi per l'applicazione del principio di pari opportunità. Il presente Piano viene predisposto anche sulla base di tali indicazioni.

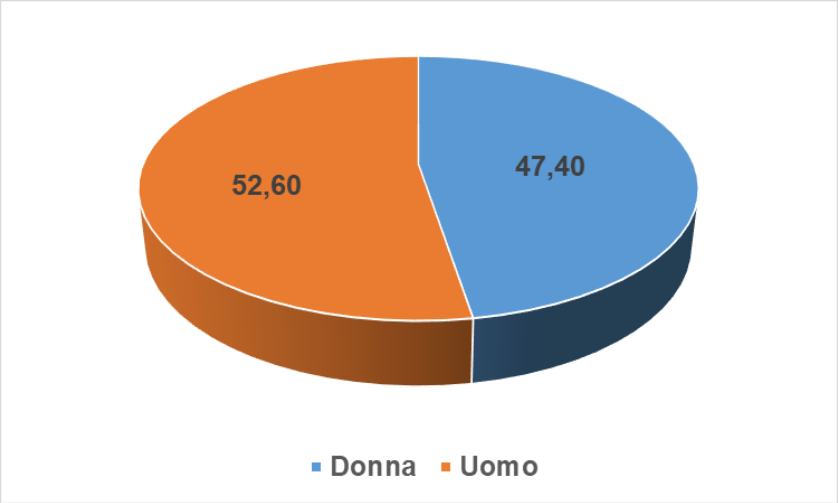
SEZIONE 2 - RAPPRESENTAZIONE DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DEL MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY (MIMIT)

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 31/12/2022

	Donna	Uomo	Totale complessivo
Totale	867	962	1829
Percentuali	47,40	52,60	100

Grafico 1 – Distribuzione per genere



Nonostante un significativo ingresso di nuove risorse di III area registrato nel 2022, prosegue la tendenza in atto da anni di una riduzione complessiva del personale, che ammonta complessivamente a 1.829 unità. Oltre il 70% del totale si concentra nella fascia d'età > 51 anni. Il rapporto di genere si è mantenuto sostanzialmente costante nel tempo con la presenza femminile pari a circa il 47,40% del totale.

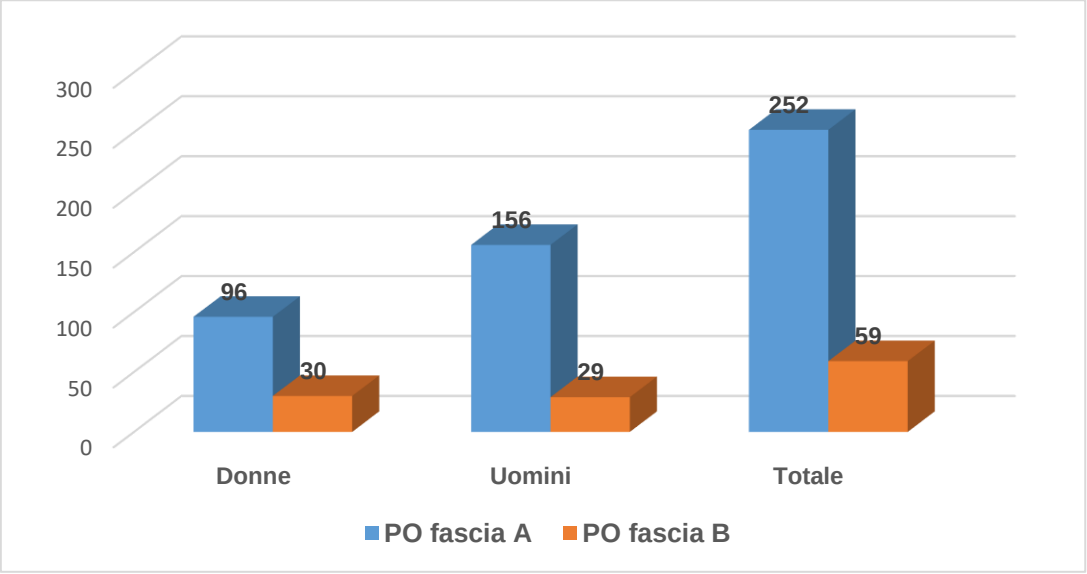
Tabella 2 – Distribuzione del personale nei livelli di inquadramento

	Donna	Uomo	Totale complessivo
Dirigenti	37	57	94
AREA III	461	609	1070
AREA II	357	280	637
AREA I	12	16	28
Totale	**867**	**962**	**1829**

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

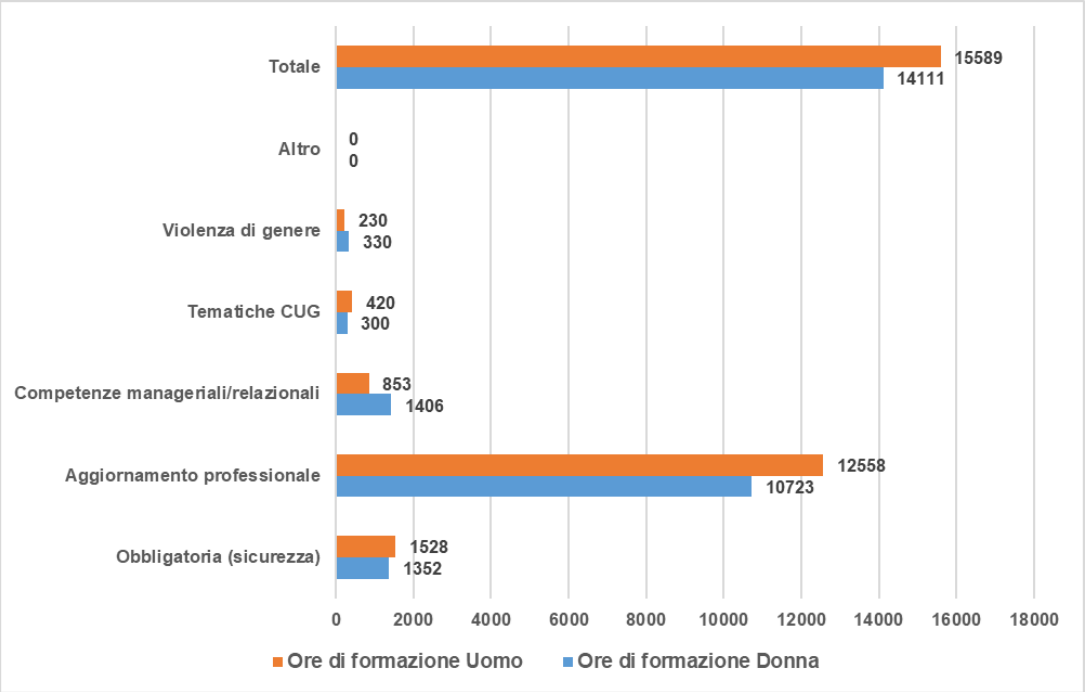
Le tabelle che seguono offrono un *focus* sull'organico del MIMIT al 31/12/2022, in relazione alla disponibilità dei dati e delle elaborazioni.

Grafico 3 – Posizioni organizzative - anno 2021



Nel grafico 3 sono riportate le posizioni organizzative assegnate nell'anno 2021 suddivise per genere.

Grafico 4 – Formazione del personale - anno 2019



Il grafico 4 mostra, la partecipazione a iniziative di formazione nel corso del 2022, suddiviso per macro tematiche.

SEZIONE 3 - IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

L'obiettivo di questo piano di azioni positive è la creazione di un ambiente di lavoro che nasce dalla valorizzazione della diversità come fattore di miglioramento della *performance* individuale ed organizzativa, dalla reale assenza di discriminazioni e dall'effettiva promozione della lavoratrice e del lavoratore nella sua dimensione personale e professionale, nell'assunto che tutte le azioni volte a perseguire questo obiettivo non potranno che migliorare la qualità del lavoro svolto.

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 2020-2022 in una visione di continuità sia programmatica che strategica - illustra le azioni che l'Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2023 – 2025, 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 2023 – 2025, il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT) 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.

Tali linee d'intervento debbono, naturalmente, inserirsi da un lato, nel peculiare quadro di contesto del MIMIT e dall'altro, nella linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente Piano Triennale.

AZIONI POSITIVE PREVISTE NEL TRIENNIO 2023-2025

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.

Le aree tematiche del presente Piano riguardano alcuni ambiti di intervento, successivamente schematizzati in apposite schede in cui sono declinate anche le azioni, gli attori, i tempi e gli indicatori di realizzazione per il successivo monitoraggio, così individuate:

1. Pari opportunità e valorizzazione delle competenze;
2. Benessere organizzativo/conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e qualità dell'ambiente di lavoro;
3. Formazione/sensibilizzazione/comunicazione;
4. Oneri informativi a carico dell'amministrazione;
5. Azioni a ricaduta esterna.

Gli interventi potranno riguardare le seguenti misure:

PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

➢ ***Analisi dei fabbisogni e criticità***

- Scarsa conoscenza delle competenze del personale ed assenza di una banca dati delle competenze;
- necessità di azioni a sostegno del personale che rientra da lunghi periodi di assenza;
- mancanza di una politica di affiancamento per persone in difficoltà motivazionali;

- mancanza di una figura professionale che aiuti l'Amministrazione ad inserire la persona con disabilità nel mondo del lavoro e cura la sua valorizzazione come risorsa.

➢ ***Obiettivi***

- Realizzare politiche di reclutamento e valorizzazione del personale ispirate dalla valutazione delle competenze e delle esperienze;
- adottare strumenti di gestione del personale che rimuovano i fattori che ostacolano le pari opportunità;
- adottare piani di sviluppo professionale indirizzati a tutto il personale nella consapevolezza che l'organizzazione non è neutra;
- progettare piani di reinserimento e/o coinvolgimento del personale assente per lunghi periodi;
- individuare figure di tutor in accompagnamento al personale che rientra in servizio da lunghi periodi di assenza;
- individuazione del Disability manager per predisporre progetti personalizzati e risolvere problemi legati alle condizioni di lavoro dei dipendenti diversamente abili.

➢ ***Azioni*** (Allegato A)

- Istituire una Banca dati delle competenze al fine di conoscere approfonditamente le conoscenze, esperienze e competenze del personale, collegata alla HR già esistente, eventualmente implementabile dal personale:
- progettare piani di reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa del personale assente per lunghi periodi, anche attraverso l'individuazione di figure di tutor interni;
- istituire la figura del Disability manager.

BENESSERE ORGANIZZATIVO/CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO

➢ ***Analisi dei fabbisogni e Criticità***

- Necessità di maggiore diffusione dei principi etici del lavoro pubblico;
- richiesta di maggiore attenzione alla possibilità di avere degli spazi condivisi per il benessere della persona nelle varie sedi ministeriali;
- richiesta di potenziamento dei servizi forniti dallo Sportello di ascolto;
- richiesta di intraprendere iniziative che offrano condizioni di maggiore favore, cioè sconti e tariffe agevolate, a favore del personale in servizio presso tutte le sedi ministeriali; dei dipendenti;
- mancanza di una figura competente che fornisca consulenza e assistenza alle/ai

dipendenti oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni.

- ***Obiettivi***

- Potenziare la comunicazione interna con l'implementazione dei servizi offerti dalla Intranet e aumentando le occasioni di condivisione della cultura dell'organizzazione;
- potenziare l'ascolto interno con l'elaborazione di uno specifico regolamento sul funzionamento dello Sportello;
- offrire, attraverso la stipula di apposite convinzioni, condizioni di maggiore favore, cioè sconti e tariffe agevolate, in favore del personale in servizio presso tutte le sedi ministeriali;
- promozione e monitoraggio dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

- ***Azioni*** (Allegato A)

- Realizzare incontri di sensibilizzazione e divulgazione riguardanti i principi etici del lavoro pubblico;
- potenziare lo Sportello di ascolto attraverso campagne informative, da tenersi anche attraverso videoconferenze dedicate al personale delle sedi decentrate e con l'adozione di un regolamento su compiti e funzionamento;
- nominare la Consigliera di fiducia e/o sottoscrivere accordi con altre amministrazioni dotate della Consigliera di fiducia;
- incrementare il numero di convenzioni non onerose;
- individuare spazi condivisi e migliorare la qualità ed il decoro di quelli già presenti.

FORMAZIONE/SENSIBILIZZAZIONE/COMUNICAZIONE

- ***Analisi dei fabbisogni e Criticità***

- Scarsità delle risorse economiche destinate alla formazione;
- scarsa sensibilità sulle tematiche della gestione del personale in ottica di genere ed al linguaggio amministrativo in ottica di genere;
- scarsa sensibilità dei dirigenti alla formazione propria e del personale;
- inadeguata formazione sulle tematiche della comunicazione, ascolto, team building e soluzione dei conflitti;
- comunicazione inefficace su compiti, funzioni, obiettivi individuali e organizzativi;
- mancanza di un albo formatori interni;
- mancata diffusione di buone prassi lavorative.

- ***Obiettivi:***

- Aumentare la formazione del personale anche con il coinvolgimento di risorse interne;
- individuazione di formatori interni su aree tematiche specifiche;
- migliorare la circolazione delle informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue regole;
- aumentare la sensibilità dei Dirigenti sull'importanza del flusso informativo sugli obiettivi di lavoro all'interno del proprio ufficio;
- istituzionalizzare/migliorare i flussi informativi tra Amministrazione e personale assente dal lavoro per lunghi periodi;
- migliorare la comunicazione con le sedi decentrate sul territorio;
- diffondere e migliorare la cultura sulle tematiche di genere;
- adottare e diffondere Linee guida interne per l'uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni.

- ***Azioni*** (Allegato A)

- Realizzare percorsi informativi/formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, anche con il supporto del CUG;
- creazione dell'albo formatori interni;
- realizzare corsi di formazione/informazione sui principi etici del lavoro pubblico, destinata ai dirigenti ed ai propri collaboratori;
- realizzare corsi sulla normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, c.4 del D.lgs. 165/2001), collegandoli all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, c.1 del D.lgs. 165/2001);
- integrare i contenuti dei corsi sulla sicurezza anche in ottica di genere, ed in particolare sui fattori organizzativi rilevanti nel determinare pericoli diversi per donne e uomini, sulle variabili di genere nell'esposizione ai rischi e negli esiti di salute, sull'appropriatezza delle misure di prevenzione e protezione in ottica di genere, sugli aspetti normativi di rappresentanza dei lavoratori anche in ottica di genere.
- effettuare in modo continuativo e programmato iniziative di sostegno ed affiancamento a personale con disabilità, al rientro dalla maternità o dopo lunghe assenze derivanti da esigenze familiari o personali;
- realizzare corsi di formazione sul linguaggio di genere, anche con il supporto del CUG;
- adottare Linee guida sul linguaggio di genere.

ONERI INFORMATIVI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE

➢ ***Analisi dei fabbisogni e Criticità***

- Scarsa sensibilità nei confronti della elaborazione di ulteriori dati statistici utili alla redazione di un bilancio di genere interno;
- carenza nella condivisione con il CUG dei risultati statistici dell'attività dello sportello di ascolto.

➢ ***Obiettivi***

- Migliorare l'analisi quantitativa del personale per un bilancio di genere interno all'amministrazione;
- descrivere i risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale.

➢ ***Azioni*** (Allegato A)

- Elaborare analisi quantitativa del personale con indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- Rendicontare le statistiche aggregate per genere e per aree (personale e dirigenti) delle retribuzioni per ulteriori incarichi;
- rendicontare i risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- condividere con il CUG dei risultati statistici dell'attività dello sportello di ascolto.

AZIONI A RICADUTA ESTERNA

➢ ***Analisi dei fabbisogni e Criticità***

- Necessità di una valutazione di impatto in ottica di genere delle politiche del Ministero.

➢ ***Obiettivi***

- Valutazione dell'impatto di genere delle politiche del Ministero.

➢ ***Azioni*** (Allegato A)

- Avviare l'osservazione sull'impatto di genere delle politiche del Ministero con il coinvolgimento dell'Ufficio studi presso il Segretariato Generale e delle Direzioni interessate.

Allegato A

SCHEDE DI RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO

PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE					
Obiettivi	**Attori**	**Indicatori**	**Target 2023**	**Target 2024**	**Target 2025**
Realizzare una Banca dati delle competenze	DG ROSIB Div. I, V e VI	SI/NO	20%	50%	100%
Progettare piani di reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa del personale assente per lunghi periodi	DG ROSIB Div. I + Tutte le Direzioni	SI/NO	10%	50%	100%
Individuare figure di tutor interni per il reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa del personale assente per lunghi periodi o disistima	DG ROSIB Div. I + Tutte le Direzioni	SI/NO	10%	50%	100%
Nomina Disability Manager	DG ROSIB Div. I	SI/NO	100%	100%	100%

BENESSERE ORGANIZZATIVO/CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DEI SERVIZI					
Obiettivi	**Attori**	**Indicatori**	**Target 2023**	**Target 2024**	**Target 2025**
Intraprendere iniziative con imprese commerciali, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio	DG ROSIB Div. I	n. di convenzioni stipulate	8	12	20
Realizzare giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della sicurezza e della corretta alimentazione	DG ROSIB Div. I, VIII + CUG	n. di giornate realizzate	1	1	1
Realizzare incontri di sensibilizzazione e divulgazione dei principi etici del lavoro pubblico	DG ROSIB Div. III e VIII	n. di incontri	1	1	1
Potenziare lo Sportello di ascolto anche con diffusione Regolamento su compiti e funzionamento	DG ROSIB Div. I + CUG	SI/NO	50%	100%	100%
Sottoscrivere accordi con altre amministrazioni dotate della Consigliera di fiducia o nomina della Consigliera di fiducia	DG ROSIB Div. I	SI/NO	50%	100%	100%
Individuazione e cura spazi condivisi per il benessere della persona nelle sedi di via Molise n. 2 e 19	DG ROSIB Div. I, IV e VIII CONSEGNATARIO + SG + GABINETTO	n. di spazi condivisi	2	3	4

FORMAZIONE – SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE					
Obiettivi	**Attori**	**Indicatori**	**Target 2023**	**Target 2024**	**Target 2025**
Istituzione albo formatori interni aree tematiche specifiche	DG ROSIB Div. I e Div. VIII	SI/NO	20%	30%	100%
Realizzare percorsi informativi/formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione	DG ROSIB Div. VIII + CUG	n. corsi effettuati	2	2	2
Realizzare corsi di formazione/informazione sui principi etici del lavoro pubblico, destinata ai dirigenti ed ai propri collaboratori	DG ROSIB Div. VIII + CUG	n. corsi effettuati	1	1	1
Realizzare campagne informative sull'attività dello Sportello di ascolto, da tenersi anche attraverso videoconferenze dedicate al personale delle sedi decentrate	DG ROSIB Div. I e VIII	n. campagne informative	1	1	1
Realizzare corsi sulla normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne	DG ROSIB Div. VI e VIII + CUG	n. corsi effettuati	1	1	1
Integrare i contenuti dei corsi sulla sicurezza anche in ottica di genere	DG ROSIB Div. I e VIII	n. corsi effettuati	1	1	1

ONERI INFORMATIVI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE					
Obiettivi	**Attori**	**Indicatori**	**Target 2023**	**Target 2024**	**Target 2025**
Elaborare analisi quantitativa del personale con indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, anche con evidenza di compensi per ulteriori incarichi, evidenziando le eventuali differenze tra i generi	DG ROSIB Div. I, II e VI + CUG	SI/NO	10%	90%	100%
Rendicontare annualmente i risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale	DG ROSIB Div. I + CUG	SI/NO	100%	100%	100%
Condividere con il CUG dei risultati statistici dell'attività dello sportello di ascolto	DG ROSIB Div. I + CUG	SI/NO	100%	100%	100%

AZIONI A RICADUTA ESTERNA					
Obiettivi	**Attori**	**Indicatori**	**Target 2023**	**Target 2024**	**Target 2025**
Avviare l'osservazione sull'impatto di genere delle politiche del Ministero	SG + CUG	SI/NO	10%	30%	100%