



*Ministero degli Affari Esteri
e della
Cooperazione Internazionale*

Il Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n.18 recante l'Ordinamento dell'Amministrazione degli Affari Esteri;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna";

VISTI il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante "Disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" ed il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante "Disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro";

VISTO il Decreto Legislativo 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";

VISTO il Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante "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";

VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183, e, in particolare, l'art. 21, recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";

VISTA la Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valorizzazione del rischio da stress lavoro-correlato";

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

VISTA la direttiva del Ministero della pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri in data 26 giugno 2019, recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei

Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche e, in particolare, il punto 3.2 relativo ai Piani triennali di azioni positive;

VISTO il Decreto Ministeriale 20 aprile 2011, n.168/bis, recante l'istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso il Ministero degli affari esteri";

VISTO il Regolamento 17 giugno 2011, n. 248/bis, che disciplina le modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia presso il Ministero degli affari esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 29 maggio 2009, n. 128/bis, relativo all'adozione del "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing" presso il Ministero degli affari esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 13 aprile 2011, n. 146/bis, recante "Codice contro le molestie sessuali" presso il Ministero degli affari esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 18 settembre 2014, n. 1600/1759, recante "Codice di comportamento del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale";

INDIVIDUATA nella Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione la Direzione responsabile dell'attuazione del piano triennale presso il Ministero degli Affari Esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 15 dicembre 2020 n. 581/bis con cui è stato nominato, per il quadriennio 2021-2024, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale;

CONSIDERATA la Nota 28 gennaio 2021 prot. CUG/MAE n.01/2021, con cui il Comitato Unico di Garanzia presso il Ministero degli affari esteri ha presentato all'Amministrazione la proposta di adozione del "Piano triennale di azioni positive 2021-2023";

RILEVATA l'opportunità di aderire alla suddetta proposta di Piano triennale di azioni positive 2021-2023;

DECRETA

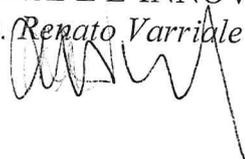
Articolo Unico

È adottato il "Piano triennale di azioni positive 2021-2023" come da allegato al presente decreto.

Roma, 28/1/2021

IL DIRETTORE GENERALE
PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE

Amb. Renato Varriale





*Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione Internazionale*

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021-2023
(art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 2006)

1. La cornice normativa

Il presente Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", secondo cui: *"le amministrazioni dello Stato[...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."*

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

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

Come previsto dal punto 3.2 della Direttiva della Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n.2, *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, il Piano costituisce anche un allegato al Piano della performance e pertanto 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.

Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della Pubblica Amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che: “valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini”.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il Piano tiene altresì conto della situazione emergenziale legata alla pandemia COVID-19 e delle misure per contenere il contagio adottate da questa Amministrazione, anche sulla base della normativa nazionale, con particolare riferimento agli obiettivi ed azioni riguardanti la conciliazione vita privata e lavoro.

2. Linee di intervento e obiettivi

Il Piano è rivolto a promuovere nell’ambito del MAECI l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Tali linee di intervento si declinano nei seguenti obiettivi:

1. Promuovere una prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) che tenga conto, nella fase di progettazione e attuazione delle politiche, nella formulazione e nell’attuazione di atti amministrativi, e delle diverse attività, dell’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.
2. Favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata, anche alla luce della disciplina del Piano Operativo del Lavoro Agile – POLA, che disciplina la nuova modalità di lavoro agile applicabile al personale in servizio presso l’Amministrazione centrale del MAECI, secondo l’obiettivo indicato dalla vigente normativa (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020).
3. Incoraggiare iniziative a favore del benessere organizzativo e della sicurezza per una migliore organizzazione del lavoro.

4. Valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia e dello Sportello di Ascolto potenziando la proiezione esterna e sostenendo una più ampia divulgazione delle iniziative proposte.

Tali linee d'intervento si inseriscono in una linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione dei precedenti Piani Triennali e saranno declinate nel pieno rispetto della disciplina speciale dell'ordinamento degli Affari Esteri *ex* D.P.R. 18/67.

Il presente Piano è articolato in due parti:

- I. una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, utili all'Amministrazione e al Comitato Unico di Garanzia per calibrare le proprie iniziative; e
- II. una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti azioni e priorità specifiche per ogni linea di intervento individuata.

I. Attività di monitoraggio/analisi/informazione

- Monitorare l'attuazione dello *smart working in* atto presso l'Amministrazione centrale, quale strumento di conciliazione tra esigenze personali e professionali. In quest'ottica, effettuare un'indagine interna, tramite somministrazione di un questionario *ad hoc* su: percentuale del personale in servizio presso l'Amministrazione centrale soddisfatto delle modalità di attuazione del Lavoro Agile e sugli impatti sociale, ambientale, economico e interno derivanti dall'adozione di tale modalità di lavoro.
- Continuare a promuovere l'attività di monitoraggio del benessere organizzativo presso l'Amministrazione centrale tramite la predisposizione di un questionario che riprenda e affini quello sottoposto all'attenzione del personale dell'Amministrazione centrale nel corso del 2019.
- Estendere a tutta la rete l'attività di monitoraggio del benessere organizzativo prevista ad oggi solo presso l'Amministrazione centrale.
- Promuovere indagini per verificare in quali Paesi possa essere impiegato il personale del MAECI senza subire discriminazioni.
- Promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione relativamente alle opportunità di carriera e alle procedure concorsuali al fine di aumentare il bacino di possibili candidati e candidate interessati alle opportunità offerte dall'Amministrazione

II. Azioni e priorità

Promozione delle politiche di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione

- Dare compiuta attuazione a quanto previsto in tema di pari opportunità dal D.lgs. 198/2006 e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio n.2/2019.
- Garantire il rispetto del principio delle pari opportunità, dell'uguaglianza tra generi ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione in materia di qualificazione professionale, di assegnazione degli incarichi e nei processi valutativi assicurando il necessario bilanciamento tra parità di genere e valorizzazione del merito e delle competenze di ciascun dipendente.
- Con riguardo alle posizioni apicali e sub-apicali rafforzare l'impegno a ridurre sempre più il divario di genere, tenendo sempre conto del numero di donne e di uomini presenti nei ruoli diplomatici e dirigenziali e nel rispetto di quanto previsto dal D.P.R. 18/67.
- Utilizzare in tutti i documenti ufficiali e di lavoro un lessico attento alle differenze di genere, non discriminatorio ed inclusivo.
- Continuare a promuovere, a tutti i livelli, attività di sensibilizzazione e formazione – anche a distanza - a partire dalle attività svolte dall'Unità della Formazione con particolare attenzione alla più recente normativa, inclusa la Direttiva della Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n.2, e alle buone prassi in materia di pari opportunità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione.
- Continuare a garantire una corretta informazione e attuazione della normativa a tutela della maternità e della paternità sia presso l'Amministrazione centrale che presso le Sedi estere, incluso in sede di valutazione.
- Continuare a elaborare i dati sul personale ripartendoli per genere.
- Dare visibilità esterna al lavoro femminile ed *empowerment*, ad esempio inserendo almeno una donna in ogni *panel* negli eventi organizzati dalla rete e prevedere una rappresentanza femminile a partecipare a eventi con interlocutori esterni in cui non compare nessuna donna nel *panel*.
- Dare nuovo impulso all'impegno dell'Amministrazione per la finalizzazione di intese con i Paesi di accreditamento che agevolino l'attività lavorativa *in loco* da parte dei coniugi/partner.

Conciliazione lavoro e vita privata

- Continuare a promuovere l'applicazione della circolare n. 4 del 2016 sui metodi di lavoro, incoraggiando i responsabili delle strutture a favorire un'organizzazione del tempo di lavoro efficiente e compatibile con il principio di conciliazione tra lavoro - ivi compresa la formazione - e vita privata, ferma restando la vigente normativa in materia di tempo di lavoro.

- Modernizzare i metodi di lavoro dell'Amministrazione al fine di tenere adeguatamente conto dell'esigenza di conciliare lavoro e vita privata, obiettivo ormai riconosciuto anche a livello europeo.
- Accompagnare il cambiamento della cultura organizzativa anche e soprattutto nell'ottica del benessere organizzativo quale volano di una maggiore efficienza e produttività MAECI.
- Monitorare la corretta applicazione e il rispetto delle previsioni riguardanti gli orari di lavoro da remoto e il diritto alla disconnessione.
- Promuovere lo sviluppo di sistemi informatici che consentano al personale in servizio presso l'Amministrazione centrale di utilizzare da remoto le piattaforme al momento accessibili solo dall'ufficio e dotare il personale abilitato di appositi strumenti informatici per poter svolgere il lavoro da casa. Al tempo stesso promuovere l'esame di soluzioni che consentano al personale dell'Amministrazione centrale una connessione sicura ma efficiente attraverso Wi-Fi centralizzato.
- Valorizzazione del ruolo del CUG nel fornire elementi circa le modalità di attuazione del lavoro agile quale una delle modalità ordinarie di lavoro nella PA, secondo le indicazioni delle Linee guida per la stesura del Piano Organizzativo Lavoro Agile, coinvolgendolo nel monitoraggio della sua attuazione, nell'ottica della conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionale al miglioramento del benessere organizzativo.
- Continuare a studiare congiuntamente con le Organizzazioni sindacali la possibilità di sperimentazione del lavoro agile in determinate Sedi della Rete estera.

Benessere organizzativo e sicurezza

- Continuare a favorire l'accesso ai servizi sociali attualmente offerti dalla Farnesina a favore della genitorialità e della famiglia, con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi estivi, che contribuiscono anche ad una migliore conciliazione tra vita privata e professionale.
- Promuovere azioni di supporto alla piena integrazione del personale proveniente da altre Amministrazioni e di quello neo-assunto al fine di consolidare la prevenzione di profili discriminatori dando piena attuazione al principio di pari opportunità anche in questo contesto.
- Porre in essere azioni di sensibilizzazione incentrate sull'esigenza di adeguare le competenze tecniche del personale proveniente da altre Amministrazioni per l'espletamento delle funzioni istituzionali del MAECI.
- Continuare a favorire un'ampia proposta formativa in modalità *e-learning* e FAD per tutto il personale in servizio presso l'Amministrazione centrale e le Sedi all'estero, e promuovere una sua più ampia conoscenza e valorizzazione.

- Sensibilizzare sulla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro, valorizzando il contenuto del D.M. 146/bis del 13 aprile 2011 (Codice di condotta contro le molestie sessuali).
- Assicurare ai dipendenti disabili piena accessibilità alle strutture (sia dall'esterno che all'interno) anche tramite l'istituzione e lo sviluppo della Carta Amica, alla strumentazione in uso ed ai contenuti web pubblicati sulla Intranet e sul sito istituzionale.
- Valorizzare la diversità anche attraverso attività di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale.
- Continuare ad incoraggiare la partecipazione del personale disabile alle attività di formazione realizzate dal MAECI, anche in modalità e-learning, attraverso strumenti didattici dedicati.
- Incoraggiare la formazione del personale disabile attraverso gli strumenti più appropriati per migliorarne l'integrazione.
- Continuare a sviluppare moduli formativi in tema di gestione dello stress e della comunicazione in situazioni di emergenza.
- Svolgere attività di sensibilizzazione sulla prevenzione e rimozione dei conflitti anche tramite un raccordo sistematico con lo Sportello d'ascolto.
- Coniugare benessere organizzativo e sostenibilità ambientale tramite la pianificazione di specifiche azioni che coinvolgano tutto il personale.
- Continuare a incentivare la fruizione di moduli formativi mirati in tema di gestione del personale e *team building*, con l'obiettivo di sviluppare le capacità relazionali e di *leadership* con particolare attenzione alle nuove risorse umane, incrementando il livello di motivazione e di *engagement* del personale e, conseguentemente, incidere sul miglioramento delle performance individuali e organizzative.

Ruolo e attività del CUG e dello Sportello di Ascolto

- Favorire il dialogo con la rete dei Comitati Unici di Garanzia individuando nuove occasioni di incontro e confronto, anche al fine di partecipare a iniziative comuni.
- Rafforzare la collaborazione con le Associazioni interne al MAECI anche tramite la convocazione di tavoli di lavoro ad hoc e la loro eventuale/possibile partecipazione alle riunioni del Comitato per discutere questioni comuni.
- Promuovere la creazione di gruppi di lavoro su temi specifici legati alle tematiche della non discriminazione e del benessere del personale.
- Promuovere la diffusione a tutto il personale, tramite la Rete Intranet, delle iniziative del Comitato e delle questioni discusse.
- Continuare a favorire una più diffusa e corretta conoscenza delle attività e dei fini dello Sportello di Ascolto, sia presso l'Amministrazione centrale, sia presso la rete estera, dando a quest'ultimo una

maggior visibilità nella Intranet (ad es. realizzando una pagina web più strutturata o una piattaforma di comunicazione), pubblicare uno strillo per dare pubblicità alle attività dello Sportello, unitamente a delle FAQ che precisino attività, competenze e limiti dello stesso.

- Valorizzare le attività dello Sportello come strumento di prevenzione del conflitto.
- Avviare un confronto periodico con altri CUG e Sportelli di Ascolto, sulle questioni di interesse comune quali, ad esempio, la gestione dello stress lavoro-correlato, la salubrità e sicurezza dell'ambiente di lavoro, la mobilità, la sostenibilità ambientale delle attività lavorative.
- In linea con il ruolo dello Sportello di ascolto enunciato nell'art. 16, c. 4, del Codice di comportamento del MAECI (D.M. 1600/1759 del 18.9.2014), analizzare e individuare le determinanti che ostacolano l'efficacia delle attività lavorative e che possono procurare "disagio organizzativo", contestualizzando l'analisi in particolare sulla situazione contingente legata all'attuale emergenza sanitaria dovuta alla pandemia COVID-19.
- Incrementare l'interazione tra lo Sportello di ascolto e lo Sportello anticorruzione, al fine di favorire lo scambio di informazioni e di individuare eventuali eventi-sentinella di cattiva amministrazione, nonché agevolare il corretto inquadramento dei casi prospettati.

Il Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Amministrazione, si impegna a verificare l'attuazione delle azioni elencate nel rispetto dei principi fissati dalla vigente normativa.