



Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili

Direzione Generale del Personale, del Bilancio, degli Affari Generali e
della Gestione Sostenibile del Ministero

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

per il triennio 2022-2024



INDICE

1	PREMESSA.....	2
2	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	2
3	SITUAZIONE DEL PERSONALE.....	4
4	AMBITI DI INTERVENTO.....	5
4.1	PARI OPPORTUNITA' e MISURE DI CONCILIAZIONE.....	5
4.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO e RICOGNIZIONE CULTURA ORGANIZZATIVA	6
4.3	REVISIONE DEL SISTEMA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	8
4.4	MOBILITA' DEL PERSONALE.....	9
5	MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO.....	9



1. PREMESSA

Il presente Piano illustra le Azioni Positive che l'Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2022-2024, sentito il Comitato Unico di Garanzia, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione e all'attuazione dei principi delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nella vita lavorativa, alla valorizzazione delle risorse umane e delle loro differenze di genere, all'efficienza e all'efficacia dell'attività amministrativa, alla promozione della cultura di genere e al rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, con iniziative formative sul benessere organizzativo e sulle pari opportunità.

La parità di genere rappresenta all'interno del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia, una delle priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano, in un'ottica di prospettiva di genere e in termini di inclusione sociale, attraverso l'adozione di una strategia nazionale per la parità di genere che si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che allo stato attuale vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

Nell'ambito degli interventi dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni ad attività a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme.

La Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2024-2025 ha sottolineato che nessuno stato membro ha realizzato la parità tra gli uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

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.

Il Comitato Unico di Garanzia ha espresso, con nota Prot. 73 del 05/08/2022, parere favorevole all'approvazione del presente piano.

In data 25/08/2022, con nota Prot. 35182, il presente piano è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali per eventuali osservazioni in merito.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nell'ambito degli interventi di promozione di diritti e delle libertà fondamentali, il Legislatore ha acquisito piena consapevolezza che un maggior apporto dei lavoratori in termini di produttività è strettamente connesso alla realizzazione di un ambiente di lavoro in grado non soltanto di garantire il rispetto della dignità e della integrità psico-fisica della persona, ma anche di realizzare pari opportunità di crescita professionale con un equilibrato rapporto tra le responsabilità professionali e quelle familiari per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" e ora disciplinata dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".

Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche



Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili

conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego” (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro.

Il d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” introduce, 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 d.lgs. 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” riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di 3 azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, 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.

Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introducendo l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche per ogni altra forma di discriminazione enunciata dalla legislazione comunitaria e a volte meno visibile, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età, dell’orientamento sessuale e quello della sicurezza sul lavoro, prevedendo altresì l’istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il d.lgs. n. 80 del 15 giugno 2014 ha introdotto “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art.1, commi 8 e 9, della legge n.183 del 10 dicembre 2014, con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

L’art. 14 della legge 124 del 2015 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e del lavoro agile che permettano ad almeno il 15% dei dipendenti di avvalersene.

Le Linee Guida sul lavoro agile emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica stabiliscono che “le misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell’ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche”.

Il CCNL 2019/2021 Funzioni Centrali ha rinnovato sul punto, normando, per la prima volta il lavoro a distanza declinato nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto.

In materia di lavoro agile nella P.A., infine, la legge 22 maggio 2017, n. 81, ha introdotto il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, seguita dalla Direttiva 3/17 del Ministro per la pubblica amministrazione; nel corso del 2020 e del 2021



ulteriori disposizioni hanno disciplinato l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile in fase emergenziale, quale misura di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori. Il MIMS ha emanato, con circolare prot. 29420 del 30 giugno 2022, il Regolamento per il lavoro agile, e, con circolare prot. 35649 del 4 agosto 2022, le Linee guida per il lavoro da remoto con vincolo di tempo.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90 ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. 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".

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" auspica 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 e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

La legge 6 agosto 2021, n.113 "Conversione in legge, con modificazioni, del DL 6 giugno 2021, n.80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia" contiene importanti disposizioni in materia di pubblico impiego: dalle regole per il reclutamento dei tecnici del PNRR alla valorizzazione dei dipendenti pubblici. Nell'ambito della semplificazione e snellimento organizzativo viene introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione che accorperà gli altri piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 24 giugno 2022 ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

3. SITUAZIONE DEL PERSONALE

Di seguito si indica la distribuzione percentuale di genere del personale dipendente in servizio presso le sedi centrali e periferiche del Ministero al 31 Dicembre 2021.

PROFILO	Femmina	Maschio	Totale	Femmina %	Maschio %	Tot %
AREA 1	97	204	301			
AUSILIARIO	97	204	301	32,23%	67,77%	100,00%
AREA 2	1798	1747	3545			
ADDETTO AMMINISTRATIVO	119	115	234	50,85%	49,15%	100,00%
ADDETTO TECNICO	83	192	275	30,18%	69,82%	100,00%
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1275	666	1941	65,69%	34,31%	100,00%



ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE	6	7	13	46,15%	53,85%	100,00%
ASSISTENTE GEOMETRA	28	198	226	12,39%	87,61%	100,00%
ASSISTENTE INFORMATICO	177	212	389	45,50%	54,50%	100,00%
ASSISTENTE TECNICO	110	355	465	23,66%	76,34%	100,00%
ASSISTENTE TECNICO RL BZ		2	2	0,00%	100,00%	100,00%
AREA 3	781	1435	2216			
FUNZIONARIO AMMINISTRAT CONTABILE RL BZ	1		1	100,00%	0,00%	100,00%
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	422	296	718	58,77%	41,23%	100,00%
FUNZIONARIO DELLA COMUNICAZIONE	12	6	18	66,67%	33,33%	100,00%
FUNZIONARIO GEOLOGO	6	10	16	37,50%	62,50%	100,00%
FUNZIONARIO INFORMATICO	3	10	13	23,08%	76,92%	100,00%
FUNZIONARIO INGEGNERE ARCHITETTO	260	641	901	28,86%	71,14%	100,00%
Funzionario statistico	11	7	18	61,11%	38,89%	100,00%
FUNZIONARIO TECNICO	66	465	531	12,43%	87,57%	100,00%
DIRIG. I	6	28	34			
DIRIGENTE I FASCIA	4	13	17	23,53%	76,47%	100,00%
DIRIGENTE II FASCIA FF1	2	15	17	11,76%	88,24%	100,00%
DIRIG.II	36	97	133			
DIRIGENTE II FASCIA	32	87	119	26,89%	73,11%	100,00%
DIRIGENTE II FASCIA FF1		1	1	0,00%	100,00%	100,00%
FUNZ AMMINISTRATIVO CONTABILE FF DIR II	3	3	6	50,00%	50,00%	100,00%
FUNZ INGEGNERE ARCHITETTO FF DIR II		6	6	0,00%	100,00%	100,00%
FUNZIONARIO INGEGNERE ARCHITETTO	1		1	100,00%	0,00%	100,00%
Totale	2718	3511	6229	43,63%	56,37%	100,00%

4. AMBITI DI INTERVENTO

4.1 PARI OPPORTUNITA' e MISURE DI CONCILIAZIONE

In relazione al perseguimento delle pari opportunità e alla realizzazione di misure di conciliazione, si intendono raggiungere i seguenti obiettivi:

- 1) realizzazione banca dati su compensi annui comprensivi di incarichi su affidamento o designazione MIMS suddivisi per livelli e genere e per settore di appartenenza (es. sedi centrali, motorizzazioni, provveditorati, capitaneria) al fine di poter verificare un divario di genere nella retribuzione complessiva (gender pay gap);
- 2) ampliamento del bilancio di genere del MIMS con coinvolgimento del CUG;



- 3) innovazione organizzativa, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e miglioramento dei servizi pubblici;
- 4) prosecuzione e ampliamento attività nidi come misura di conciliazione;

AZIONI DA ATTUARE PER CIASCUN OBIETTIVO				
AZIONI	Tempi	Attori	Indicatori della realizzazione	Rischi/ostacoli e contromisure
Obiettivo 1: <i>realizzazione banca dati sui compensi annui per verificare il differenziale retributivo legato al genere ("gender pay gap")</i>				
-realizzazione banca dati su compensi annui comprensivi di incarichi su affidamento o designazione MIMS suddivisi per livelli e genere e per settore di appartenenza (es. sedi centrali, motorizzazioni, provveditorati, capitanerie)	2022-2023	DG Personale DG Digitalizzazione, sistemi informativi e statistici CUG	Banca dati online	
-verifica della presenza di un differenziale retributivo	2022-2023-2024	CUG	Riferimenti al differenziale retributivo di genere nella relazione annuale sullo stato del personale di cui alla direttiva 2/2019	
Obiettivo 2: <i>ampliamento voci del bilancio di genere con coinvolgimento del CUG</i>				
-individuazioni ulteriori voci nel bilancio di genere del MIMS	2022-2023	DG Personale, OIV, tutti i centri di costo	Aumento del numero di voci relative al bilancio di genere MIMS	



-formazione indispensabile ai dirigenti sul bilancio di genere	2022-2023	DG Personale, tutti i centri di costo	Frequenza corsi	Scarsa partecipazione
Obiettivo 3 <i>innovazione organizzativa, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e miglioramento dei servizi pubblici</i> - implementazione del lavoro agile e introduzione del lavoro da remoto	2022-2024	DG Personale, tutti i centri di costo	Numero accordi individuali per il lavoro agile e per il lavoro da remoto	
Obiettivo 4: <i>prosecuzione e ampliamento attività nidi come misura di conciliazione</i> -prosecuzione operatività nidi sedi centrali del MIMS -ricognizione nidi in sedi MIMS o convenzionate -indagine su necessità nidi per figli dei dipendenti	2022-2024 2022 2022	DG Personale DG Personale DG Personale CUG	Operatività nidi sedi centrali Dati su nidi in altre sedi Analisi risultanze questionario	

4.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO e RICOGNIZIONE CULTURA ORGANIZZATIVA

In relazione al perseguimento del benessere organizzativo e alla conoscenza della cultura organizzativa del MIMS, si intendono raggiungere i seguenti obiettivi:

- 1) accrescimento della cultura di genere e valorizzazione delle competenze;



- 2) acquisizione di conoscenza sui livelli di benessere organizzativo, criticità e punti di forza del MIMS e azioni conseguenti per migliorare il benessere organizzativo;
- 3) sviluppo del senso di appartenenza e della consapevolezza dell'attività del MIMS da parte del personale.

AZIONI DA ATTUARE PER CIASCUN OBIETTIVO				
AZIONI	Tempi	Attori	Indicatori della realizzazione dell'azione	Rischi/ostacoli e contromisure
Obiettivo 1: <i>Accrescimento della cultura di genere e valorizzazione delle competenze</i>				
Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità	2022-2024	Presidenza Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, SNA, Consigliera Nazionale di parità, DG Personale, DG Digitalizzazione, sistemi informativi , CUG, Rete Nazionale dei CUG, Responsabile della Corruzione e della trasparenza	Realizzazione di moduli formativi destinati al personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale	Scarsa Partecipazione del personale
Obiettivo 2: <i>Acquisizione di conoscenza sui livelli del benessere organizzativo, criticità e punti di forza del MIMS e azioni conseguenti per migliorare il benessere organizzativo</i>				
-Realizzazione indagine sul benessere organizzativo	2022-2023	DG Personale, CUG, DG Digitalizzazione Sistemi informativi e statistici	Realizzazione indagine e analisi risultati	Scarsa Partecipazione del personale



- Realizzazione misure di miglioramento in base alle risultanze dell'indagine	2023-2024	Da definire in base alle risultanze dell'indagine		
<p>Obiettivo 3: <i>Sviluppare il senso di appartenenza e la consapevolezza dell'attività del MIMS da parte del personale</i></p> <p>- Attività informative su importanti obiettivi raggiunti nei diversi settori tramite "Giornata dell'orgoglio" con premio eccellenze</p>	2022-2023-2024	Ministro, CUG, tutti gli uffici	Realizzazione giornata	

4.3 REVISIONE DEL SISTEMA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'attuale sistema di valutazione della performance individuale presenta alcune criticità, condivise con il CUG, e si rende necessario avviare un percorso condiviso tra DG Personale, OIV e CUG volto a revisionare il sistema stesso, elidendo tali criticità, eventuali aspetti discriminatori diretti indiretti e aggiornandolo rispetto alle modalità lavorative attuali (lavoro agile) del MIMS.

Un sistema di valutazione ben disegnato è utile altresì ad evitare contenziosi. L'obiettivo è pertanto:

1. superamento delle criticità del sistema di valutazione individuale riconosciute dal CUG, dai rappresentanti sindacali e dalla dirigenza MIMS.

AZIONI DA ATTUARE PER CIASCUN OBIETTIVO				
AZIONI	Tempi	Attori	Indicatori della realizzazione	Rischi/ostacoli e contromisure
<p>Obiettivo 1: <i>superare le criticità del sistema di valutazione individuale riconosciute dal CUG e dai rappresentanti sindacali e dalla dirigenza MIMS</i></p>				
-Ottenere dati sui risultati valutazioni dal 2014 al 2021 divisi per UO	4° trimestre 2022	DG Personale, OIV	Dati aggregati disponibili per il CUG	



-Tavolo congiunto DG Personale, OIV e CUG per elaborazione nuovo sistema di valutazione con possibile consulenza esterna specialistica (con ricorso alla rete dei CUG, etc.)	4° trimestre 2022 (insediamento)	DG Personale, OIV, CUG	Istituzione tavolo con calendario certo	
-Revisione del sistema di valutazione (in accordo con nuovo CCNL)	4° trimestre 2022* 2023	DG Personale, OIV, CUG, OOSS	Nuovo sistema di valutazione	

*(in caso di approvazione del Piano entro il 15 Ottobre 2022)

4.4 MOBILITA' DEL PERSONALE

In esito alla ricognizione dei fabbisogni, delle nuove competenze MIMS e degli organici, si rende necessaria una regolamentazione della mobilità anche attraverso un tavolo permanente per il monitoraggio dell'istituto, tenuto anche conto delle linee guida dello smart working e delle norme e attività correlate al PNRR.

L'obiettivo è pertanto:

Migliorare efficienza e carichi lavoro, favorire le aspettative del personale evitando forme discriminatorie e disagio lavorativo attraverso la trasparenza e rimodulazione del lavoro e degli organici, regolamentando in modo organico la mobilità nei settori/negli uffici.

AZIONI DA ATTUARE PER CIASCUN OBIETTIVO				
AZIONI	Tempi	Attori	Indicatori della realizzazione dell'azione	Rischi/ostacoli e contromisure
<p>Obiettivo 1: <i>Migliorare efficienza e carichi lavoro, favorire le aspettative del personale evitando forme discriminatorie e disagio lavorativo attraverso la trasparenza e rimodulazione del lavoro e degli organici, regolamentando in modo organico la mobilità nei settori/negli uffici</i></p> <p>-Revisione effettiva dei fabbisogni monitoraggio degli interpelli, pubblicità degli esiti degli interpelli</p> <p>-Realizzare una banca dati interna MIMS a disposizione del personale per richieste di mobilità interna ed esterna ed interscambio tra uffici</p>	<p>2022-2023</p> <p>Dal 2023</p>	<p>DG Personale</p> <p>DG Personale DG Digitalizzazione</p>	<p>Elenchi della mobilità</p> <p>Banca dati</p>	



-Avvio di un tavolo permanente sulla mobilità e superamento ove possibile dell'obbligo di sostituzione (nulla osta) e delle discriminazioni	Dal 2023	DG Personale, CUG, OOSS	Istituzione tavolo	
---	----------	-------------------------	--------------------	--

5. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Il presente Piano è monitorato annualmente dal CUG che, nell'ambito dei suoi compiti di verifica, relaziona annualmente entro il 30 marzo in ordine allo stato di attuazione delle azioni programmate.