



*Ministero dell'Ambiente
e della Tutela del Territorio e del Mare*

DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE PER L'INNOVAZIONE,
IL PERSONALE E LA PARTECIPAZIONE

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2020 - 2021 - 2022**

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del territorio e del mare è un documento programmatico che, in deroga al principio di uguaglianza formale, contiene iniziative indirizzate a rimuovere gli ostacoli per la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Il triennio 2020-2022 costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2018-2020, approvato con Decreto Direttoriale n. 1412/AGP del 19.07.2018, e conferma la prioritaria attenzione ai temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo un particolare interesse al benessere lavorativo, in una visione di continuità sia programmatica che strategica. L'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, infatti, come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, non solo garantisce condizioni di benessere lavorativo ma previene e rimuove qualunque forma di discriminazione. Il Ministero intende, pertanto, dotarsi di uno strumento che: assicuri sistematicità e organicità alle azioni intraprese e da intraprendere per attuare politiche di genere, si ponga in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della

trasparenza ed infine, nel generale processo di riforma della P.A. sia diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Le azioni positive - quali strumenti operativi della politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro - definite, ai sensi dell'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del Codice delle Pari Opportunità "*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*" sono misure speciali, in quanto dirette ad intervenire in un contesto specifico per rimuovere ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, e temporanee, ovvero necessarie finché permane l'ostacolo che genera disparità di trattamento.

Le azioni positive non possono essere, pertanto, solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa: valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi per rispondere ai bisogni della cittadinanza.

In questo contesto il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, ha promosso politiche di supporto al CUG, con la cui collaborazione ha emanato con Decreto n. 572/AGP/07.06.2017 il "*Codice di condotta per la tutela e la qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano presso il MATTM*", la cui adozione risponde alla necessità, espressa agli artt. 1 -2 di "*(...) prevenire e contrastare qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona all'interno dei luoghi di lavoro, nonché di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori*" garantendo "*(...) un ambiente di lavoro sereno, sicuro, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto*", ha nominato con Decreto n. 207/AGP/06.02.2018 i Consulenti per lo sportello di ascolto e con Decreto n. 208/AGP/06.02.2018 il Consigliere di fiducia, per riservare, come riportato nel Piano della Performance 2019-2021, una "*crescente attenzione specifica alle istanze di assistenza, consulenza e supporto ai dipendenti, motivate da stati di disagio in ambito lavorativo e relazionale, con l'obiettivo di affrontare criticità e situazioni di malessere per un*

auspicabile miglioramento dell'organizzazione del lavoro e per una corretta gestione dei rapporti professionali ed umani, nel rispetto dei singoli specifici ruoli".

In relazione agli altri rilevanti temi fondamentali delle pari opportunità e del benessere organizzativo, va segnalato come il Ministero già da alcuni anni ha dotato la propria sede di un moderno ed efficiente asilo nido, al fine di agevolare la conciliazione della vita lavorativa e familiare dei lavoratori del Ministero stesso ed ha realizzato un "angolo ristoro", piccolo spazio riservato ai momenti di pausa dei dipendenti¹.

Il Piano è strutturato in modo da esaminare innanzitutto la normativa di riferimento vigente per proseguire ad analizzare i dati di contesto interno, ricavati dal Piano della Performance 2020-2022 e concludere declinando gli obiettivi e relative azioni positive per il prossimo triennio.

Riferimenti normativi

- Legge 10 aprile 1991 n. 125, recante *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 e s. m. i. *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* e in particolare gli artt. 1,5,7, come novellato dall'art. 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183;
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, *"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"*;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198/2006 recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* e s.m.i.;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*, e in particolare l'articolo 28 secondo cui *"La valutazione di cui all'articolo 17 comma 1 lettera a) [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] nonché*

¹ Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare - Piano della Performance 2019-2021

quelli connessi alle differenze di genere ...”;

- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *“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, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance, prevede, all’articolo 8 comma 1 , lettera h), che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa debba considerare anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- 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”*;
- Legge 183/2010 *“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”*, in particolare l’art. 21, che reca *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni”*;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 *“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”* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).
- Decreto Direttoriale di Costituzione del Comitato unico di Garanzia del Ministero dell’Ambiente, della Tutela del Territorio e del Mare, n. 216/AGP/VI/2011 del 29 dicembre 2011;
- Decreto di nomina del Presidente del Comitato Unico di Garanzia e di aggiornamento della composizione del Comitato medesimo, prot. n. 1845/AGP dell’11/02/2014;
- Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia così come modificato con deliberazione del 6 maggio 2014;
- Decreto Direttoriale di rinnovo del Comitato Unico Garanzia presso il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare - Prot. n.11051/AGP del 12/10/2016;
- Decreto Direttoriale n. 572/AGP/ 2017 del 07/06/2017 recante *“Codice di condotta per la*

tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano presso il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare”;

- Decreto Direttoriale n. 207/AGP/2018 del 6 /02/2018 recante *“Nomina Consulenti per lo Sportello di ascolto”* presso il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare;
- Decreto Direttoriale n. 208/AGP/06.02.2018 recante *“Nomina Consigliere di fiducia”* presso il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare;
- Decreto n. 412/AGP/2018 del 19/07/2018 per adozione del *“Piano Triennale delle Azioni Positive 2018 -2020”* del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 del 16/07/2019 (pubblicata in GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019) *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;*
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 138 del 6 novembre 2019 *“Regolamento di organizzazione del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare”* (pubblicato in GU n. 282 del 2/12/2019).

Contesto interno

Il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare ha intrapreso un nuovo processo di revisione del proprio assetto istituzionale, che ha trovato definizione nel D.P.C.M. n. 97 del 2019 come modificato dal successivo D.P.C.M. n. 138 del 2019 con conseguente riorganizzazione della struttura e redistribuzione del personale, in ragione della soppressione del Segretariato generale. In particolare, il summenzionato provvedimento ha individuato come strutture di primo livello due dipartimenti, articolati in quattro uffici di livello dirigenziale generale, a cui va ad aggiungersi l'Ufficio di Gabinetto.

In sintesi, a seguito del completamento del processo di riorganizzazione, il quadro è il seguente:

- Gabinetto ed Uffici di Diretta Collaborazione del Ministro (UDG-UDCM);
- Dipartimento per il personale, la natura, il territorio e il Mediterraneo (DiPENT)
 - Direzione generale per il patrimonio naturalistico (PNA);
 - Direzione generale per il mare e le coste (MAC);
 - Direzione generale per la sicurezza del suolo e dell'acqua (SuA);
 - Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione (IPP);
- Dipartimento per la transizione ecologica e gli investimenti verdi (DiTEI)
 - Direzione generale per l'economia circolare (ECi);
 - Direzione generale per il clima, l'energia e l'aria (CIEA);
 - Direzione generale per la crescita sostenibile e la qualità dello sviluppo (CreSS);
 - Direzione generale per il risanamento ambientale (RiA).

L'organizzazione degli uffici su esposta si completa con l'articolazione interna ai Dipartimenti e alle Direzioni generali in uffici di livello non generale, le Divisioni, i cui compiti sono stati individuati con D.M. 24 dicembre 2019 n. 363. Più in generale, nella nuova configurazione dipartimentale del dicastero, Direzioni generali e Divisioni trovano nei vertici dei due Dipartimenti la struttura deputata a svolgere il ruolo di coordinamento, direzione e controllo.

Personale²:

La dotazione organica del Ministero, così come stabilita dal vigente regolamento di organizzazione,

decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 19 giugno 2019, n. 97, come modificato dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 6 novembre 2019, n. 138, è pari a complessive 917 unità, così distinte:

Tabella 1 Dotazione organica del MATTM

Qualifiche	Numerosità
Posti di funzione dirigenziale di livello generale	10
Posti di funzione dirigenziale di livello non generale	48
Prima Area	4
Seconda Area	220
Terza Area	635
Totale complessivo	917

Il personale effettivamente in servizio, come risultante alla data del 1° gennaio 2020, è, invece, riportato nella seguente tabella, articolato in base alla qualifica o all'incarico.

Tabella 2 Personale in servizio al MATTM al 1^ gennaio 2020

Qualifiche	Numerosità
Capi Dipartimento	2
Dirigenti 1^ fascia	6
Dirigenti 2^ fascia	18
Aree Funzionali Area III	289
Area II	189
Area I	3
Totale complessivo	506

² Piano della Performance 2020-2022 del MATTM (Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare)

Il personale indicato nella tabella comprende:

- n. 29 unità di personale non dirigenziale in posizione di comando;
- n. 12 unità di personale non dirigenziale in posizione di distacco;
- n. 2 unità di personale dirigenziale con incarico ex comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
- n. 1 unità di personale dirigenziale con incarico ex comma 5-bis del D. Lgs. n. 165/2001

Sono invece escluse:

- n. 36 unità di personale non dirigenziale in posizione di comando presso altra amministrazione
- n. 1 unità di personale dirigenziale in posizione di comando presso altra amministrazione;
- n. 2 unità di personale dirigenziale di I fascia in posizione di fuori ruolo.

Nella tabella che segue, il personale in servizio è categorizzato per sesso ed età.

Tabella 3 - Personale in servizio al MATTM al 1^a gennaio 2020 distinto per sesso ed età.

	Fino a 30		Da 31 a 40		Da 41 a 50		Da 51 a 60		Oltre 60	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Capi Dipartimento							1		1	
Dirigenti 1 ^a fascia						2	1		2	1
Dirigenti 2 ^a fascia						2	3	4	3	1
Personale delle Aree		1	6	6	36	55	108	146	70	52

La situazione del personale nel triennio è la seguente:

Tabella 4 – Dinamica della composizione del personale in servizio presso il MATTM nel triennio.

Qualifiche Dirigenziali e aree	Numerosità personale in servizio 01/01/2020	Numerosità personale in servizio 01/01/2019	Numerosità personale in servizio 01/01/2018
Capi Dipartimento	2		
Dirigenti 1^ fascia	6	7	7
Dirigenti 2^ fascia	18	22	21
Aree Funzionali-			
Area III	289	299	318
Area II	189	194	203
Area I	3	3	2
TOTALI COMPLESSIVI	506	525	551

Contenuti:

Per quanto concerne i contenuti, il Piano in continuità con il precedente, si articola nelle seguenti tematiche e precisamente:

- **Benessere organizzativo:** un ambiente di lavoro accogliente e confortevole, nonché una migliore organizzazione del lavoro favorisce il buon andamento degli uffici, assicurando l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, valorizza ed implementa la formazione e facilita la conciliazione tra tempi di vita e lavoro;
 - **Promozione delle pari opportunità, dell'equità e dell'etica:** per garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, diffondere la conoscenza del ruolo del CUG, promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, anche attraverso la presentazione del bilancio di genere.
- Le tematiche su esposte vengono declinate in obiettivi e relative azioni concrete da porre in essere, in prosecuzione delle attività previste nel piano triennale delle azioni positive (D.D. n. 1412/AGP del 19/07/2018). Il monitoraggio e la verifica sono affidati al CUG, mentre l'attuazione è affidata alla Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione

(IPP) e, per quanto di rispettiva competenza, a tutte le Direzioni e a tutte le strutture dell'Amministrazione.

Obiettivi:

1. Benessere organizzativo e qualità ambiente di lavoro.
2. Riconoscimento e valorizzazione delle competenze e degli apporti di tutti i/le dipendenti.
3. Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità.
4. Conciliazione tra tempi di vita e lavoro.
5. Trasparenza azione amministrativa.
6. CUG- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
7. Promozione delle Pari opportunità, dell'equità e dell'etica.

1) Benessere organizzativo e qualità ambiente di lavoro.

AZIONE POSITIVA N. 1	Benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro
Strutture coinvolte nella realizzazione	Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione (IPP)
Descrizione	<p>L'azione si propone, in continuità con il precedente triennio, di sostenere il benessere organizzativo con una serie di misure che promuovano e tutelino il benessere fisico, sociale e psicologico di tutti i dipendenti e delle dipendenti.</p> <p>A tutela del benessere fisico viene garantito un ambiente di lavoro salubre, accogliente e funzionale, con postazioni di lavoro rispondenti ai requisiti previsti dalla vigente normativa e viene programmato il potenziamento delle attività di sanificazione e pulizia dei locali.</p> <p>Per prevenire infortuni e rischi professionali, oltre all'aggiornamento periodico del DVR alle nuove prescrizioni relative all'emergenza Covid-19, proseguiranno nel triennio, le attività di monitoraggio di conformità alle migliori pratiche in tema di sicurezza.</p> <p>A tutela del benessere sociale e psicologico è prevista la prosecuzione dell'attività di ascolto e di supporto dello Sportello di ascolto, ed il</p>

	<p>rinnovo delle iniziative di raccolta dei questionari individuali di rilevazione rischio stress lavoro correlato” (predisposti con le modalità che non consentono di individuare il compilatore) in quanto a seguito dei disagi fortemente affrontati da tutto il personale causa COVID-19, il processo di raccolta ed esame del questionario si è interrotto. Inoltre, al fine di ridurre la presenza del fattore di stress maggiormente evidenziato, dovuto alla notevole carenza di personale, con conseguente maggiorazione dei carichi di lavoro, è previsto l’espletamento di un concorso per assunzione di personale dirigenziale e sono <i>in itinere</i> le procedure concorsuali per l’assunzione di personale non dirigenziale, di cui sono già state espletate le prove pre-selettive.</p> <p>La presenza di benessere organizzativo all’interno di un’organizzazione consente di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro.</p>
Tempi di attuazione	Dal I al III anno
Indicatori di realizzazione	Indagini e monitoraggio sulla percezione individuale dello stato di benessere organizzativo, da parte dello Sportello d’ascolto.
Risorse finanziarie	Stanziamenti previsti in bilancio

2) Riconoscimento e valorizzazione delle competenze e degli apporti di tutti i/le dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 2	Riconoscimento e valorizzazione delle competenze e degli apporti di tutti i/le dipendenti.
Strutture coinvolte nella realizzazione	Direzione generale delle politiche per l’innovazione, il personale e la partecipazione (IPP)
Descrizione	<p>L’azione si propone di garantire un clima organizzativo che stimoli nei /nelle dipendenti il senso di utilità sociale, contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire ai risultati comuni, attraverso l’attribuzione dei compensi accessori di produttività individuale e collettiva, riconosciuta per il raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo e alla struttura di appartenenza.</p> <p>Gli obiettivi, in linea con quelli della struttura di primo livello di appartenenza, sono assegnati ad inizio anno ai/alle dipendenti dal dirigente con scheda che prevede indicatori e <i>target</i>, interessati da un</p>

	<p>processo di continuo miglioramento.</p> <p>La revisione del Sistema di valutazione del personale, maggiormente orientato al perseguimento della gestione per obiettivi, la promozione di riunioni periodiche tra gruppi di lavoro, la facilitazione dell'interscambio delle informazioni tra uffici per rafforzare il senso di appartenenza, l'espletamento entro dicembre 2020 delle procedure per le progressioni economiche orizzontali e verticali, l'implementazione dei percorsi formativi per incrementare competenze professionali, anche alla luce della nuova organizzazione ministeriale, sulla base del piano di formazione redatto dalla Amministrazione, rappresentano le azioni positive da mettere in campo al fine di raggiungere l'obiettivo prefissato, poiché la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività.</p>
Tempi di attuazione	Dal I al III anno
Indicatori di realizzazione	Monitoraggio e valutazione sulla relativa all'incremento e/o decremento del numero dei dipendenti che raggiungono gli obiettivi di produttività individuale.
Risorse finanziarie	Stanziamanti previsti in bilancio per la formazione del personale

3) Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e di pari opportunità.

AZIONE POSITIVA N. 3	Realizzazione di percorsi formativi in attuazione dei principi delle pari opportunità.
Strutture coinvolte nella realizzazione	Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione (IPP)
Descrizione	<p>L'azione si propone di realizzare moduli formativi destinati al personale, compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale, inerenti in generale, le dinamiche relazionali e il contrasto ad ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro, per diffondere la cultura della parità e delle pari opportunità per tutto il personale dell'Amministrazione.</p> <p>Garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione</p>

	<p>e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, significa migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali. Nell'elaborazione del Piano formativo al fine di garantire quanto su esposto verrà coinvolto il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e la Consigliera di parità.</p> <p>L'obiettivo è quello di sensibilizzare tutto il personale (dirigenziale e delle aree funzionali), sulle varie possibili forme di discriminazione attraverso l'organizzazione di giornate di informazione, di workshop, di seminari e di specifici percorsi formativi sulle pari opportunità o su tematiche di particolare rilevanza e criticità evidenziate dai/dalle dipendenti.</p> <p>Fondamentale a tale scopo è la pubblicizzazione delle proposte formative, organizzate e/o selezionate dall'Amministrazione, attraverso il sito istituzionale o a mezzo mail a tutto il personale e soprattutto l'incentivazione alla partecipazione alle stesse potenziando modalità alternative alla frequenza "frontale" quali piattaforme di <i>e-learning</i> (<i>webinar</i>, <i>focus</i> formativi, brevi aggiornamenti normativi e procedurali, ecc...)</p> <p>Per garantire le pari opportunità, ai dipendenti rientrati in servizio dopo un lungo periodo di assenza, su specifica richiesta, verranno realizzate attività di aggiornamento.</p>
Tempi di attuazione	Dal I al III anno
Indicatori di realizzazione	<p>Monitoraggio sugli esiti della formazione svolta presso Dipartimenti e Direzioni.</p> <p>Analisi delle criticità e delle proposte su eventuali nuove iniziative formative.</p>
Risorse finanziarie	Stanziamenti previsti in bilancio per la formazione del personale

4) Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

AZIONE POSITIVA N. 5	Promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare, attraverso la diffusione di nuove soluzioni organizzative quali flessibilità oraria e lavoro agile e attraverso l'offerta di utilizzo del nido aziendale.
Soggetto responsabile	Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la

	partecipazione (IPP)
Descrizione	<p>In continuità con il precedente triennio, l'azione vuole promuovere il più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale dipendente con carichi di cura personali e familiari, attraverso la programmazione con congruo anticipo di riunioni organizzative per consentire la più ampia partecipazione nei processi decisionali.</p> <p>Nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltreché nel rispetto dei principi di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica, l'Amministrazione intende anche per il triennio di riferimento ampliare il ricorso allo <i>smart-working</i>, avviando uno specifico tavolo di lavoro per la predisposizione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile), come previsto dal citato art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n.34, convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che, entro il 31 gennaio 2021, dovrà individuare le modalità attuative del lavoro agile, per almeno il 60% del personale del Ministero, definendo, in relazione alla sua attuazione, le misure organizzative. Queste ultime prevedono l'estensione della licenza Citrix a tutto il personale che lavora in modalità agile e soprattutto richiedono investimenti sulla strumentazione informatica (PC portatili, telefonia mobile, chiavette internet) .</p> <p>Implementare la modalità lavorativa dello <i>smart working</i> significa non solo promuovere politiche di conciliazione, ma intervenire, secondo la <i>mission</i> istituzionale del Dicastero, nella riduzione dell'impatto ambientale, in termini di risparmio di emissioni inquinanti (tragitto casa-lavoro) per elevare i livelli di qualità dell'aria e promuovere una mobilità sostenibile. In quest'ottica, l'adesione al tavolo inter-istituzionale per la mobilità promosso dal Comune di Roma, nonché la nomina del <i>Mobility Manager</i>, con il compito di analizzare le esigenze di mobilità dei dipendenti ed individuare soluzioni puntuali ed efficaci - attraverso il supporto delle aziende che gestiscono la mobilità cittadina per il miglioramento e l'utilizzo di sistemi di trasporto complementari ed innovativi, che garantiscano l'intermodalità e l'interscambio, nonché l'utilizzo della bicicletta e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici ad impatto ambientale minimo - rappresentano le azioni positive da realizzare nel prossimo triennio.</p>

	<p>Per quanto concerne il nido aziendale, nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza, verrà garantita la continuità del servizio, attraverso orari rispondenti il più possibile alle esigenze lavorative dei genitori, riducendo, così, i possibili disagi.</p> <p>Prestando attenzione all'adozione di strategie educative, elaborate sui più innovativi modelli pedagogici, verrà costantemente monitorata la diffusione della cultura di innovazione e di aggiornamento degli educatori, per garantire un elevato <i>standard</i> di qualità educativa.</p>
Tempi di attuazione	Dal I al III anno
Indicatori di realizzazione	<p>Ampliamento delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita del personale.</p> <p>Incremento postazioni <i>smart-working</i></p> <p>Monitoraggio attività <i>Mobility Manager</i>.</p> <p>Rilevazione del grado di soddisfazione dei genitori sull'organizzazione del nido</p>
Risorse finanziarie	Stanziamenti previsti in bilancio per adeguamento infrastrutture informatiche.

5) Trasparenza amministrativa

AZIONE POSITIVA N. 6	Trasparenza azione amministrativa
Soggetto responsabile	Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione (IPP)
Descrizione	<p>L'azione intende garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, attraverso la regolare pubblicazione degli atti, come previsto dall'ANAC, anche in ordine ai procedimenti di assegnazione degli incarichi che ne rendano noti i criteri, prevedendo una rotazione nell'attribuzione degli stessi al fine di assicurare criteri di equità. Ai sensi del Piano triennale per la corruzione e la trasparenza vigente è stata istituita, a cura della competente DG, la piattaforma web</p>

	per la denuncia in forma anonima degli illeciti ed il relativo manuale operativo che può, quindi, essere utilizzato dal dipendente che intende effettuare segnalazioni in relazione a tutti i processi. E' prevista quale azione positiva la realizzazione dell'intranet del Ministero ad uso interno per una più capillare diffusione delle informazioni.
Tempi di attuazione	Dal I al III anno
Indicatori di realizzazione	Monitoraggio segnalazioni illeciti
Risorse finanziarie	Stanziamanti previsti in bilancio per adeguamento infrastrutture informatiche.

6) CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

AZIONE POSITIVA N. 7	CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Soggetto responsabile	Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione (IPP)
Descrizione	<p>L'azione vuole promuovere e realizzare una migliore informazione sul ruolo del CUG, anche in linea con le modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, definite nella recente Direttiva n. 2 del 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", in cui ne viene rafforzato il ruolo all'interno delle amministrazioni pubbliche, nonché potenziare gli strumenti di comunicazione e di collaborazione tra CUG e Direzione Generale AGP attraverso la costituzione di un apposito Ufficio, quale riferimento unitario sia per tutte le politiche riguardanti il benessere organizzativo e del personale sia per tutti gli organismi quali, R.S.P.P., R.L.S., Medico competente, CUG, Sportello d'Ascolto, Consigliere di Fiducia, <i>Mobility Manager</i> che, a vari livelli e con diverse competenze si occupano di tali tematiche.</p> <p>Il CUG a garanzia della salvaguardia della parità e delle pari opportunità</p>

	<p>verrà convocato nei tavoli di contrattazione inerenti la gestione, l'organizzazione, il benessere e la valutazione del personale in relazione agli strumenti premianti, nonché su tutte le tematiche afferenti tali principi. Per quanto di propria competenza, il CUG garantirà la piena attuazione dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Infine, per avere un quadro generale sullo stato del benessere organizzativo verranno promossi e realizzati progetti di utilizzazione statistica, dei dati raccolti dal CUG riguardanti l'attività dello Sportello d'Ascolto e del Consigliere di Fiducia.</p>
Tempi di attuazione	Dal I al III anno

7) Promozione delle Pari opportunità, dell'equità e dell'etica.

AZIONE POSITIVA N. 8	Promozione delle Pari opportunità, dell'equità e dell'etica.
Soggetto responsabile	Direzione generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione (IPP)
Descrizione	<p>In continuità con il precedente Piano, verranno promosse e realizzate occasioni di incontro tra il CUG, il Responsabile per la Corruzione e la Trasparenza e O.I.V. finalizzati ad individuare azioni di diffusione della cultura della legalità e dell'etica per promuovere le pari opportunità e verrà progettato e presentato il bilancio di genere come illustrato nelle linee guida del MEF.</p> <p>Nella logica di promozione delle pari opportunità, il bilancio di genere, prevede, da un lato, la "riclassificazione contabile" delle spese del bilancio dello Stato, alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne, e dall'altro, l'individuazione di indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese con le risorse, al fine di incidere sulle disuguaglianze di genere, nonché la loro associazione alle strutture del bilancio contabile. E' lo strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio - garantendo una maggiore efficacia, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle</p>

	risorse economiche - ed un punto cardine del Piano per le azioni positive. Il Ministero, nel corso del prossimo triennio, favorirà la diffusione di informazioni su tutte le azioni messe in atto per contribuire al raggiungimento delle dimensioni del benessere socioeconomico (indicatori BES) su uno spazio dedicato all'interno del sito istituzionale.
Tempi di attuazione	Dal I al III anno
Indicatori di realizzazione	Verbali esiti incontri CUG- Responsabile PTC – OIV Rendicontazione annuale bilancio di genere.
Risorse finanziarie	Stanziamanti previsti in bilancio per incidere sulla riduzione delle diseguaglianze di genere

AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

Il Comitato Unico di Garanzia, come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla Direttiva n. 2 del 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", ha il compito di svolgere, con cadenza annuale, il monitoraggio relativo allo stato di attuazione delle azioni positive programmate, attraverso la verifica degli indicatori, incrociando gli stessi per verificare il loro stato di avanzamento, rilevare eventuali criticità ed infine trarre conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza.

