Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2012 - 2014

MINISTERO del LAVORO delle POLITICHE

PER COPIA CONFORME

1. PREMESSA

L'attuale assetto istituzionale della Pubblica Amministrazione, secondo quanto sottolineato anche dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", è improntato ai principi della semplificazione dei procedimenti amministrativi, alla scelta di ridefinire le strutture organizzative, i meccanismi operativi e le stesse relazioni sindacali. Tutto ciò, insieme all'innovazione tecnologica ed alla diffusione degli strumenti digitali ha dato il via, già da tempo, ad una profonda trasformazione delle Amministrazioni Pubbliche.

Nel quadro sopra delineato, elemento imprescindibile al fine di mantenere il passo con questo cambiamento è, necessariamente, la valorizzazione delle persone attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che, in considerazione anche delle risposte attese dai cittadini, determinino un deciso miglioramento della qualità dei servizi.

Attraverso il ricorso, sempre più diffuso, allo strumento della pianificazione vengono adoperate le misure volte ad adottare ed a promuovere i principi di pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni e proprio nella valorizzazione delle differenze si individua un fattore di qualità dell'azione amministrativa.

Anche l'obbligo, imposto dal legislatore ad ogni Pubblica Amministrazione, di elaborare un piano di azioni positive allo scopo di garantire la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, è frutto dei principi che hanno segnato e segnano la trasformazione della P.A.

Dunque, in quest'ottica, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, perseguendo la parità tra i generi, consente l'innovazione dei modelli organizzativi e persegue il rinnovamento della classe dirigente, favorisce l'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e infine, anche se non meno importante, promuove la parità anche nel contesto esterno.

2. NORMATIVA

2.1 Il codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità), emanato ai sensi dell'art. 6 della legge delega 28 novembre 2005 n. 246, all'art. 48 impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un proprio Piano triennale delle azioni positive.

Ai sensi della normativa citata, risulta chiaro che la finalità del suddetto Piano, è, preliminarmente, quella di *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* individuando in

particolare tra i possibili ambiti su cui ogni realtà pubblica deve attivarsi, quello delle attività e delle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore ai due terzi.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 del decreto citato laddove, si precisa, che esse sono da intendere, essenzialmente, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Anche i soggetti chiamati ad intervenire alla elaborazione del Piano sono individuati dal medesimo decreto legislativo. Si tratta degli organismi rappresentativi di lavoratori e lavoratrici, del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (costituito ai sensi dell'art. 8 del d. lgs.vo n. 198/2006), della Consigliera/e nazionale di parità e le consigliere di parità territorialmente competenti e del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

La norma inoltre stabilisce che, in caso di mancata adozione del Piano, trovi applicazione la sanzione prevista espressamente dall'art. 6, comma 6 del decreto legislativo n. 165 de 30 marzo 2001 che consiste nel divieto di assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.

2.2 La direttiva 23 maggio 2007

Anche la direttiva del 23 maggio 2007 ("*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*"), emanata dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, incide sul Piano triennale delle azioni positive, in particolare laddove sottolinea l'importanza dello stimolo che le Amministrazioni Pubbliche possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La direttiva si pone l'obiettivo di far attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni 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. Vengono individuate le aree di intervento su cui devono delinearsi le azioni dell'Amministrazione.

Quest'ultima deve provvedere ad individuare gli elementi di minore validità esistenti al proprio interno, adottando le opportune misure di miglioramento, e a relazionarne annualmente al fine di consentire ai competenti Dipartimenti di raccogliere, analizzare e restituire i dati, assolvendo la funzione di osservatorio del fenomeno.

2.3 L'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010

Nella fase di stesura del Piano triennale è opportuno, altresì, tenere in considerazione, sotto un profilo interpretativo, ulteriori contenuti normativi, che hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro.

Nell'ottica dei recenti provvedimenti di razionalizzazione dell'Amministrazione Pubblica, si colloca anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro"), che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. La legge sopra citata, ha apportato modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

L'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21, comma 4 della legge n. 183 del 4 novembre 2010) ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza. La norma individua, ulteriori fattispecie di discriminazioni, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale, ad esempio, la sicurezza sul lavoro).

In questo contesto merita di essere citato, per il rilievo che assume nella elaborazione del Piano triennale, proprio l'art. 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 sulla sicurezza sul lavoro, 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, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.*"

Ancora, lo stesso d. lgs. n. 165/2001, all'art. 7, così come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010, prevedendo che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che, non saranno volte esclusivamente alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni bensì, potranno essere finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori stessi. E' facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che di appartenenza.

In particolare l'art. 57 della legge n. 183/2010, attribuisce alle Pubbliche Amministrazioni il compito di costituire *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi oneri per la finanza pubblica, il "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, costituiti in applicazione della*

contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 01).

Il Comitato Unico di Garanzia con il quale il legislatore ha, di fatto, sostituito il Comitato per le pari opportunità ed il Comitato per il contrasto del fenomeno del mobbing, prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, ed a garantire, dall'altro, l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica e di ogni forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del C.U.G, conseguentemente, si traduce in ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e, quindi, in efficienza ed efficacia dell'organizzazione dell'Amministrazione, rispondente ai principi di razionalizzazione, trasparenza e, in una parola, di benessere organizzativo in generale.

Il C.U.G., nelle Amministrazioni dov'è costituito e, nell'ambito delle proprie funzioni, esercita compiti propositivi (es. predisposizione di piani di azioni positive, promozione di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione); consultivi (es. pareri su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione, su piani di formazione del personale, su criteri di valutazione del personale) e di verifica (es. verifica sui risultati delle azioni positive, su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo).

Il C.U.G., che nell'esercizio dei propri compiti, opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, promuove, nel contesto lavorativo, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità dei lavoratori avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dall'Amministrazione stessa.

Per gli atti interni che l'Amministrazione adotta, nelle materie di competenza del C.U.G. (es. congedi, flessibilità e orario di lavoro), è opportuno che la stessa lo consulti preventivamente.

La collaborazione tra l'Amministrazione e il C.U.G., come ben delineato anche nelle Linee Guida sulle modalità di funzionamento di quest'ultimo, è auspicabile nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive nonchè per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' opportuno in tale ottica che si concretizzino le maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

Va altresì segnalato come la tematica relativa alla parità ed alle pari opportunità, a seguito dell'adozione del decreto legislativo n. 150 del 20 ottobre 2009, entri per la prima volta a pieno titolo in un provvedimento normativo di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. L'inclusione del fattore Pari Opportunità nel corpo della legge, nel contesto della produttività del lavoro pubblico, dell'efficienza e della trasparenza, contribuisce al successo del progetto di riforma della P.A. e costituisce una novità importante per la crescita e per il miglioramento del benessere organizzativo, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito.

3. LE AZIONI POSITIVE

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, 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*".

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche "discriminazioni egualitarie": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali *gap* e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

Caratteristica di ogni realtà organizzativa è la diversità e la specificità di ogni singola risorsa umana che la compone. Ogni individuo è infatti caratterizzato dalle varie peculiarità che lo contraddistinguono e lo identificano. La complessità delle molteplici componenti della diversità produce effetti positivi e negativi sia nei confronti delle singole risorse umane che all'interno dell'ente sono inserite, sia nell'ente medesimo che le proprie risorse deve utilizzare al meglio per poter essere efficiente nella resa della propria performance.

In tal senso si indirizza *il diversity management*, inteso quale forma di gestione che collega alla performance operativa e all'integrità e trasparenza gestionale, l'opportuna utilizzazione di ogni potenzialità a disposizione, superandone le diversità e le conseguenti contraddizioni.
Risulta pienamente comprensibile pertanto la stretta correlazione posta in essere dal d.lgs.n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che andranno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Tali azioni devono essere ovviamente considerate quale primo graduale approccio all'interno di un processo che dovrà essere continuo e che prevede il controllo dello stesso attraverso un'opportuna attività di monitoraggio che renda possibili gli adeguamenti e le modifiche che in corso d'opera si renderanno necessarie.

4. DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE DEL MLPS

4.1 Analisi della situazione contrattuale del personale dipendente

Punto di partenza necessario per qualunque attività di pianificazione risulta imprescindibilmente la situazione di fatto esistente. A tal fine si è provveduto a rappresentare ed analizzare la situazione del personale dipendente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali come di seguito esposto.

- Personale delle aree funzionali per tipo di contratto (situazione al 31.12.2011)

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale a tempo indeterminato						
Personale a tempo pieno	4.189	61,16%	2.660	38,84%	6.849	100,00%
Personale con part-time inferiore al 50 %	53	55,21%	43	44,79%	96	100,00%
Personale con part-time superiore al 50 %	484	89,46%	57	10,54%	541	100,00%
Personale con contratto di telelavoro	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
Totale personale a tempo indeterminato	**4.728**	**63,14%**	**2.760**	**36,86%**	**7.488**	**100,00%**
% sul personale complessivo		**99,58%**		**98,92%**		**99,34%**
Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile						
Personale a tempo determinato	4	66,67%	2	33,33%	6	100,00%
Personale con part-time inferiore al 50 %	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personale con part-time superiore al 50 %	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personale con contratto di telelavoro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personale utilizzato con contratto in somministrazione	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Personale con contratto co.co.co	4	33,33%	8	66,67%	12	100,00%
Personale con contratti di consulenza occasionale	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Personale con altre tipologie di contratto (specificare)	11	35,48%	20	64,52%	31	100,00%
Personale in contratto di formazione lavoro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale a tempo indeterminato	**20**	**40,00%**	**30**	**60,00%**	**50**	**100,00%**
% sul personale complessivo		**0,42%**		**1,08%**		**0,66%**
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	**4.748**	**62,99%**	**2.790**	**37,01%**	**7.538**	**100,00%**

Alla data del 31.12.2011 il personale delle aree funzionali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali risulta essere così composto: n. 4.748 donne e n. 2.790 uomini dislocati sia nelle sedi centrali sia nelle sedi territoriali. Le donne rappresentano il 62,99% del totale dei dipendenti in linea con la media che si registra nella P.A. italiana.

- Numero di incarichi dirigenziali (situazione al 31.12.2011)

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigenti generali	5	8	-37,50%
Dirigenti non generali	85	78	8,97%
Dirigenti Totali	90	86	4,65%

- Retribuzione incarichi dirigenziali

Dirigenti generali (Valore medio)	163.720,16	152.747,65	7,18%
Dirigenti generali (Valore più elevato)	207.619,18	167.747,65	23,77%
Dirigenti generali (Valore più basso)	147.747,65	147.747,65	0,00%
Dirigenti non generali (Valore medio)	72.905,21	73.045,62	-0,19%
Dirigenti non generali (Valore più elevato)	77.828,74	77.828,74	0,00%
Dirigenti non generali (Valore più basso)	66.203,74	66.203,74	0,00%

Gli incarichi dirigenziali risultano essere equamente distribuiti, non riscontrandosi un divario rilevante tra i due generi.

➢ Personale per qualifica, posizione ed età (situazione al 31.12.2012)

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
41-50	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
Oltre 50 anni	2	40,00%	3	60,00%	5	100,00%
Totale personale a tempo indeterminato	**4**	**36,36%**	**7**	**63,64%**	**11**	**100,00%**
% sul personale complessivo		**0,09%**		**0,25%**		**0,16%**
Dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Oltre 50 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Totale personale a tempo indeterminato	**1**	**50,00%**	**1**	**50,00%**	**2**	**100,00%**
% sul personale complessivo		**0,02%**		**0,04%**		**0,03%**
Dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	8	47,06%	9	52,94%	17	100,00%
41-50	40	54,79%	33	45,21%	73	100,00%
Oltre 50 anni	37	50,68%	36	49,32%	73	100,00%
Totale personale a tempo indeterminato	**85**	**52,15%**	**78**	**47,85%**	**163**	**100,00%**
% sul personale complessivo		**1,99%**		**2,84%**		**2,32%**
Posizioni organizzative (P.O.)						
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale a tempo indeterminato	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**
% sul personale complessivo		**0,00%**		**0,00%**		**0,00%**
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%
31-40	773	69,95%	332	30,05%	1.105	100,00%
41-50	733	62,12%	447	37,88%	1.180	100,00%
Oltre 50 anni	965	51,03%	926	48,97%	1.891	100,00%
Totale personale a tempo indeterminato	**2.475**	**59,21%**	**1.705**	**40,79%**	**4.180**	**100,00%**
% sul personale complessivo		**57,81%**		**62,09%**		**59,48%**
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	2	28,57%	5	71,43%	7	100,00%
31-40	38	55,07%	31	44,93%	69	100,00%
41-50	504	65,37%	267	34,63%	771	100,00%
Oltre 50 anni	1.172	64,25%	652	35,75%	1.824	100,00%
Totale personale a tempo indeterminato	**1.716**	**64,25%**	**955**	**35,75%**	**2.671**	**100,00%**
% sul personale complessivo		**40,08%**		**34,78%**		**38,01%**
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	**4281**	**60,92%**	**2746**	**39,08%**	**7027**	**100,00%**

* *La scheda non comprende i lavoratori con contratto di lavoro part-time.*

Dall'analisi considerata emerge che l'area più numerosa è la III^ (Funzionari Amministrativi, Statistici e Informatici – Ispettori del Lavoro e Ispettori Tecnici) che rappresenta il 56,7% del totale dei dipendenti. Gli Assistenti e gli Operatori Amministrativi/Gestionali rappresentano il 39,3% (Area II), gli Ausiliari l'11,7% (Area I) mentre i dirigenti rappresentano solo il 2,3% della forza lavoro.

Inoltre, considerate le fasce d'età e genere, si riconferma la prevalenza del numero delle dipendenti di sesso femminile rispetto ai dipendenti di sesso maschile. L'incidenza percentuale delle donne sugli uomini è maggiore nella fascia d'età compresa tra i 31-40 e corrisponde al 68,7%.

4.2 Formazione e cultura organizzativa

- Partecipazione alla formazione (situazione al 31.12.2012)

	Nr. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	1	0,00	40,00
Dirigenti II fascia	83	72	24,00	23,00
Posizioni organizzative	0	0	0,00	0,00
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	1.828	1.220	28,00	29,00
Altri dipendenti	1.084	499	22,00	21,00
Totale	**2.995**	**1.792**	**551,00**	**113,00**

I corsi ed i seminari sono stati realizzati secondi i criteri previsti dal piano annuale della formazione contrattato con le OO.SS., che tra l'altro specifica i destinatari di ciascun evento formativo.

La politica di gestione delle risorse umane risulta, anche secondo quanto emerge dall'ultima relazione sullo stato di attuazione della Direttiva del 23 maggio 2007, realizzata secondo criteri di parità e non discriminazione, nonché, tramite lo sviluppo di culture organizzative di qualità, attraverso un'equa distribuzione dei carichi di lavoro ed una piena partecipazione alle iniziative formative attivate.

Va segnalato quale caso di *best practice* il progetto "Il telelavoro: come coniugare la cura dell'handicap e l'attività lavorativa" iniziato nel 2008. L'iniziativa ha coinvolto due lavoratrici l'una presso la DTL di Ferrara e l'altra presso l'Amministrazione centrale. e viene monitorata per verificarne l'andamento, in considerazione del carattere sperimentale della stessa. Le lavoratrici sono dotate di computer desktop e di telefono Voip per garantire via Internet il collegamento con gli Uffici di appartenenza.

Tra le attività più rilevanti della Consigliera Nazionale di Parità si segnala la creazione dell'*Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi – accordi e prassi,* del quale fa parte integrante la *Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale,* e, l'adozione della *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza nel Lavoro,* destinata ad aziende, amministrazioni pubbliche, associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, enti etc.

Il tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è stato ampliato anche a quello della tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori affetti da patologie oncologiche invalidanti. E'stata realizzata anche una campagna di comunicazione denominata "Sicuramente NOI" dedicata al lavoro femminile per promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro e la rete delle Consigliere di

parità, coordinate dalla Consigliera Nazionale di Parità. La campagna è nata per informare i cittadini, in particolare le donne lavoratrici, sul ruolo delle Consigliere di Parità, le quali svolgono lavoro di analisi, istruttoria e valutazione dei progetti di azioni positive nell'ambiente di lavoro.

Ugualmente degne di rilievo, sono le iniziative intraprese dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance volte a rafforzare ulteriormente il proprio impegno a favore della valorizzazione della cultura delle pari opportunità. Tra queste si ritiene utile evidenziare un contributo specifico, offerto nell'ambito del workshop organizzato dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, in collaborazione con la Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche, sul tema del "Piano della Performance: struttura e modalità di redazione". Il responsabile dell'O.I.V. inoltre, nel corso del 2011 è stato relatore al seminario su: "Il lavoro pubblico tra qualità delle performance e lo Statuto del lavoratori", organizzato dal Formez Pa in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità. Sempre in tale ottica è prevista, nel corso del 2012, con l'apporto dell'Ufficio della Consigliera di Parità, la realizzazione di una serie di moduli formativi sulle Pari Opportunità rivolta ai Dirigenti e ai Funzionari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla tematica della Pubblica Amministrazione e Pari Opportunità.

L'O.I.V. ha favorito la partecipazione del proprio personale ai seminari: "Il rapporto di lavoro delle lavoratrici madri: tutela economica e normativa", organizzato dalla Direzione generale per l'attività ispettiva e l'Ufficio della Consigliera di Parità, nell'ambito del quale è stata affrontata la tematica della tutela fisica ed economica delle lavoratrici e "Politiche attive per il lavoro", a cura della Consigliera Nazionale di Parità. Il personale del suddetto Organismo è stato coinvolto altresì alla partecipazione seminario concernente: "Introduzione alla valutazione delle pari opportunità nelle relazioni sulle performance organizzative", a cura della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità.

Infine nel corso del 2011 il gruppo di lavoro costituito presso il Segretariato Generale al fine di rafforzare le sinergie tra i Centri di responsabilità amministrativa, il C.U.G, la Consigliera Nazionale di Parità, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, ha provveduto all'elaborazione delle linee guida finalizzate alla redazione del presente Piano.

5. PIANO TRIENNALE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Al fine di osservare la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, che sottolinea l'importanza dello stimolo che le Amministrazioni Pubbliche possono fornire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e l'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, con il presente Piano delle azioni positive, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, intende avviare, per la prima volta, una sinergica azione volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Segretariato Generale ha svolto il proprio ruolo di coordinamento delle Direzioni Generali con la finalità di individuare i contenuti del Piano triennale delle azioni positive e adottare con proprio provvedimento il Piano stesso, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, la Consigliera nazionale di parità e il C.U.G.

Gli obiettivi che il presente Piano intende raggiungere, nell'ottica delle tematiche, individuate all'art.1 del Decreto legislativo 20 ottobre 2009, n. 150, relativa alla promozione delle pari opportunità tra gli ambiti di intervento della riforma del lavoro, sono:

a. Eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei casi di mobilità.
b. Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso gli strumenti della formazione.
c. Superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
d. Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.
e. Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Piano, conformemente al dettato legislativo, ha un contenuto programmatico triennale, come il Piano della Performance. Sarebbe opportuno, anche al fine di un corretto inserimento nel più ampio processo di programmazione strategica e di pianificazione economico finanziaria, che, a regime, il Piano stesso trovi una modalità di raccordo con il Piano della Performance.

Verrebbe in tal modo assicurata la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti e con le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, ottemperando a quanto disposto dal d. lgs.150/2009.

Infine si ritiene opportuno richiamare l'art. 8 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa), del suddetto decreto, nel quale viene specificato che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa della struttura concerne, tra gli altri, il raggiungimento degli obiettivi delle pari opportunità, nonché l'art. 10 che prevede la necessità di redigere, entro il 30 giugno di ogni anno, della Relazione sulla performance che documenta a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, nonchè il bilancio di genere realizzato.

L'Amministrazione ha redatto il presente Piano adeguandolo alle proprie esigenze specifiche, tenendo anche conto del numero di dipendenti e della tipologia di rapporti di lavoro in essere.
Si è provveduto ad individuare i possibili ambiti di intervento sui quali potrà essere incentrata la programmazione e lo svolgimento delle azioni proposte nel Piano triennale delle azioni positive.

6. AMBITI DI INTERVENTO

6.1. Studi e indagini finalizzati alla promozione delle Pari Opportunità

- Monitoraggio della situazione del personale dell'Amministrazione, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi tre/cinque anni, analisi del differenziale retributivo uomo-donna per qualifica/livello.
- Diffusione dei dati di genere e delle conseguenti risultanze, attraverso seminari, focus group ecc.
- Studi e analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività

6.2. Aggiornamento e implementazione dei contenuti del codice di condotta adottato dall'Amministrazione nel 1999 d'intesa con le Organizzazioni sindacali contro le molestie sessuali per i dipendenti dell'allora Ministero del Lavoro della Previdenza Sociale.

6.3. Accesso al lavoro /assunzioni/permanenza/progressione di carriera

- Monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art. 57 d. lgs. 165/2001, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, c. 3 lett. e) del citato d. lgs.
- Monitoraggio sui bandi di concorso e prove concorsuali affinchè non siano discriminanti per il genere femminile.
- Promozione della partecipazione delle donne negli organismi collegiali.
- Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili (sostegno alla desegregazione orizzontale).
- Monitoraggio sui bandi di progressione verticale/orizzontale e sulla mobilità interna.

6.4. Formazione e aggiornamento

- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Amministrazione, per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice.

- Programmare iniziative formative atte a favorire il reinserimento di personale con disabilità e di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari, personali e di maternità.
- Formazione professionale a sostegno della progressione di carriera e della desegregazione orizzontale e verticale
- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrate nei livelli inferiori.

6.5. Organizzazione del lavoro e conciliazione anche dando corso alle procedure di coinvolgimento delle OO.SS. ove necessario

- Implementare forme di lavoro flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part time, telelavoro ecc.).
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Valorizzazione delle differenze di genere.
- Diffondere, tra il personale dell'Amministrazione, la normativa in tema di congedi parentali:
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Effettuare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità.
- Banca delle ore.
- Istituzione di servizi a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia dei e delle dipendenti (Ad es. apertura di asili nido interni).

6.6. Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità

- Formazione in merito alla conoscenza della normativa in tema di Pari Opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici.
- Organizzazione di seminari di sensibilizzazione su tematiche di genere per tutti i/le dipendenti.
- Svolgimento di indagini quantitative e qualitative al fine di elaborare statistiche disaggregate per genere.
- Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Somministrazioni di questionari anonimi e/o personalizzati.
- Implementazione delle informazioni in materia di pari opportunità disponibili sul sito web istituzionale e sulla rete intranet anche attraverso l'individuazione di spazi dedicati
- Momenti di aggiornamento periodici (almeno annuali) sulla normativa in materia di pari opportunità.
- Promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità all'interno dell'Amministrazione.

All'interno degli ambiti di intervento, l'Amministrazione ha individuato i seguenti n. 6 obiettivi in tema di diffusione delle pari opportunità:

➢ **Obiettivo n. 1**

Titolo: ***Formazione e aggiornamento per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità.***

Soggetto Responsabile: D.G. per le politiche del Personale, l'Innovazione, il Bilancio e la Logistica (PIBLO).

Soggetti coinvolti nella realizzazione dell'intervento: Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA), Consigliere Nazionale di Parità, Rete delle Consigliere di Parità, Comitato Nazionale di Parità

Destinatari: Dirigenti e personale delle aree funzionali in servizio presso gli uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione del lavoro

Data inizio e data di completamento obiettivo : 01/01/2012 - 31/12/2014.

Ambito dell'obiettivo: Formazione e aggiornamento.

Obiettivo: Accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità del personale dirigente e delle aree funzionali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Descrizione: L'obiettivo si propone di individuare e programmare iniziative formative dirette a fornire gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale dirigente e di quello delle aree funzionali.

Fasi di attuazione:

- Individuare e programmare iniziative formative per i dirigenti e per i funzionari formatori : 1/01/12 - 31/12/12;
- Programmare e realizzare corsi di formazione "a cascata" per il personale delle aree funzionali in servizio presso gli uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione 01/01/13-31/12/13;
- Programmare e realizzare corsi di formazione "a cascata" per il personale delle aree funzionali in servizio presso gli uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione 01/01/14 - 31/12/14;

Indicatori: Unità formate/Unità interessate.

Risultato atteso:

- Anno 2012 70%
- Anno 2013 45%
- Anno 2014 70%

➢ **Obiettivo n. 2**

Titolo: ***Diffusione delle iniziative dirette a garantire le pari opportunità ed a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'attuazione.***

Soggetto Responsabile: Direzione Generale per la Comunicazione e l'Informazione in materia di Lavoro e Politiche Sociali.

Soggetti coinvolti nella realizzazione dell'intervento: Ufficio della Consigliera di Parità, D.G. per le Politiche del Personale, l'Innovazione, il Bilancio e la Logistica, D.G. Relazioni Industriali e

Rapporti di Lavoro e Segretariato Generale. Il supporto informatico è fornito dalla società esterna di sviluppo del sito intranet.

Destinatari: Dipendenti dell'Amministrazione.

Data di inizio e data di completamento obiettivo: 01/01– 31/12 per l'intero triennio 2012/2014;

Ambito: Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità.

Obiettivo: Informare il personale del Ministero sulle iniziative dirette a garantire le pari opportunità ed a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'attuazione all'interno dell'Amministrazione stessa.

Descrizione: Attivazione sulla intranet del Ministero di una sezione dedicata agli interventi messi a punto dalle diverse D.G. per favorire l'applicazione dei principi delle pari opportunità per il proprio personale.

La sezione conterrà le seguenti informazioni: notizie, contatti, newsletter,questionario sul benessere organizzativo, analisi dell'esistente, normativa e gli istituti più rilevanti in tema di pari opportunità.

Fasi di attuazione:

- Progettazione di una sezione dedicata sulla rete intranet in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità e con le altre Direzioni Generali coinvolte: 01/01/12 – 31/08/2012;
- Inizio della fase di pubblicazione: 01/09/2012;
- Implementazione e aggiornamento della sezione dedicata, anche sulla base delle problematiche relative alla conciliazione lavoro-famiglia, di volta in volta presentate dal personale: 01/11/12 - 31/12/12;
- Implementazione di tutti i contenuti e di tutti i servizi definiti nel progetto: 31/12/2012.

Indicatori: Numero di pubblicazioni effettuate nella sezione soglia minima: 30; Metodo di calcolo: numerico. Indicatore di risultato: (output).

Risultato atteso:

- Diffusione dei principi in materia e loro applicazione.

➢ **Obiettivo n. 3**

Titolo: ***Modulazione dell'orario di lavoro in funzione della conciliazione dei tempi di vita.***

Soggetto Responsabile : D.G. Terzo Settore e Formazioni Sociali

Soggetti coinvolti nella realizzazione dell'intervento: D.G. per le Politiche del Personale, l'Innovazione, il Bilancio e la Logistica.

Destinatari: Il personale della D.G. per il Terzo Settore e le Formazioni Sociali.

Data di inizio e data di completamento obiettivo: in via sperimentale da marzo a dicembre 2012 ripetibile nei due anni successivi dal 1 gennaio di ciascun anno dal 2013 in poi (triennio 2012/2014).

Ambito: Settore organizzazione del lavoro e conciliazione con coinvolgimento delle OO.SS. se necessario

Obiettivo: Concentrazione della presenza in particolari periodi dell'anno di picco di talune attività "seriali"; periodi in cui le lavoratrici madri o i lavoratori padri sono meno impegnati con la gestione dei figli in eta' scolare o prescolare che effettuano il tempo pieno a scuola ovvero i lavoratori che risiedono ad una distanza superiore ai 15 km usufruiscono di trasporti più frequenti.

Descrizione: Adozione dell'orario plurisettimanale per 13 settimane l'anno previsto dal par.9 dell'Accordo 5.3.2002 in attuazione dell'art.17 CCNI sottoscritto il 25.10.2002

Fasi di attuazione:

- Richiesta alla D.G. per le Politiche del Personale, l'Innovazione, il Bilancio e la Logistica di attivare le previste consultazioni sindacale: 02/12/202 - 29/02/2012;
- Ricezione della comunicazione dalla D.G. PIBLO dei termini dell'Accorso stipulato: 01/03/2012 - 30/06/2012;
- Sperimentazione dell'orario di 28h settimanali: 01/07/2012 - 30/09/2012;
- Sperimentazione dell'orario di 44h settimanali: 01/10/2012 - 31/12/2012.

Indicatori: Percentuale dei lavoratori in possesso dei requisiti che adottano l'orario nell'anno e nell'arco del triennio.

Risultato atteso:

- Adesione del 15% del personale con perfetta coincidenza tra l'efficienza ed economicità di alcuni servizi ed un regime orario atto a favorire mediante settimane di 40/44 ore compensate da altre di 24/28, i lavoratori-genitori, quando d'estate le scuole sono chiuse, ovvero i dipendenti che risiedono a una distanza superiore a 15 km dal luogo di lavoro.

➢ **Obiettivo n. 4**

Titolo: ***Conciliazione oraria.***

Soggetto Responsabile: DG per le Politiche Attive e Passive per il Lavoro.

Soggetti coinvolti nella realizzazione dell'intervento: D.G. PIBLO, OO.SS., R.S.U., Consigliera Nazionale di Parità, rete delle Consigliere di Parità, Comitato Nazionale di Parità.

Destinatari: Dirigenti degli uffici e personale assegnato agli uffici della DG.

Data inizio e data completamento obiettivo: 01/01/2011 - 31/12/2012 da replicare nel corso del triennio. Comunque da qualsiasi data di inizio dell'azione, la stessa deve durare minimo 1 anno.

Ambito: Settore organizzazione del lavoro e conciliazione con coinvolgimento delle OO.SS. se necessario

Obiettivo: Analisi della normativa e delle direttive in materia di orario di lavoro, al fine di una migliore conoscenza delle modalità di organizzazione del lavoro e di un regime che coniughi produttività, efficienza, merito e flessibilità nei luoghi di lavoro; articolazione oraria all'interno dell'ufficio di appartenenza che permetta a tutti, anche e soprattutto quindi a chi fa uso della flessibilità oraria, di essere presente nelle occasioni importanti dove avviene la "presa di decisioni" (nel rispetto dei contratti di lavoro vigenti).

Descrizione: Proposta di conciliazione oraria con il responsabile dell'ufficio affinchè si possa assicurare la presenza di tutto, o quasi, il personale nei c.d. "processi decisionali"; programmazione con congruo anticipo delle riunioni in cui siano previste importanti decisioni di lavoro; proposta di svolgere tali riunioni negli orari più consoni e favorevoli per tutto il personale, o comunque per la maggioranza di esso, in considerazione del lavoro di cura familiare cui ognuno deve attendere; coinvolgimento delle OO.SS. se utile e necessario.

Fasi di attuazione:

- Monitoraggio degli orari della situazione attuale; verifica delle presenze nelle riunioni maggiormente importanti per singole fasce orarie: da 30gg. a gg.60;

- Proposta di orari diversi e di conciliazione per assicurare la presenza di tutto, o comunque del maggior numero possibile, di personale: da gg.15 a gg.30;
- Cambiamento orari delle riunioni: min gg.5 a max gg.10;
- Monitoraggio a seguito della conciliazione oraria: da mesi 9 a mesi 11;
- Nuova verifica delle presenze nelle riunioni maggiormente importanti per singole fasce orarie dopo la conciliazione: a 12 mesi dall'inizio dell'azione positiva.

Indicatori:
- Percentuale di uomini e donne presenti alle riunioni nelle fasce orarie attuali;
- Percentuale di uomini e donne presenti alle riunioni nelle fasce orarie dopo la conciliazione; grado di soddisfazione dei partecipanti alle riunioni per i nuovi orari individuati.

Risultato atteso:
- Aumento della qualità e della produttività del lavoro;
- Migliore organizzazione del lavoro; maggiore armonia e comprensione nei luoghi di lavoro;
- Nuova articolazione oraria più appropriata per le esigenze di tutto il personale; maggiore motivazione e partecipazione del personale alla vita ed agli obiettivi dell'ufficio.

➢ **Obiettivo n. 5**

Titolo: ***Flessibilità oraria che garantisca la presenza di tutto il personale nei processi decisionali.***
Soggetto Responsabile: D.G. per l'Inclusione e le Politiche Sociali
Soggetti esterni coinvolti nella realizzazione dell'intervento: D.G. PIBLO, OO.SS., R.S.U.
Obiettivo: Articolazione oraria dell'ufficio che consenta a chi fa uso della flessibilità oraria di essere presente nelle occasioni dove avviene" la presa di decisioni".
Descrizione: Proposta di conciliazione oraria con Responsabile Ufficio, affinché sia assicurata la presenza di tutto il personale nei "processi decisionali". Programmazione, con congruo anticipo, delle riunioni in cui siano previste decisioni di lavoro importanti. Proposta che esse avvengano negli orari in cui può essere assicurata la presenza di tutto il personale (metà mattina e primo pomeriggio) in considerazione del lavoro di cura familiare, cui si deve attendere.
Destinatari: Il Direttore Generale dell'Ufficio, i dirigenti in servizio presso la Direzione, il personale delle aree funzionali in servizio presso la Direzione.
Data di inizio e data di completamento obiettivo: 01/01/2012 - 31/12/2014.
Ambito: Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare
Fasi di attuazione:
- Monitoraggio orari situazione esistente: 01/06/2012 - 31/12/2012;
- Verifica delle presenze nelle riunioni maggiormente importanti per fascia oraria con individuazione della percentuale di uomini presenti alle riunioni nelle diverse fasce orarie e della percentuale di donne presenti alle riunioni nelle diverse fasce orarie: 01/06/2012-31/03/2013.

Nel caso sulla base del monitoraggio precedente emergesse la necessità di un intervento, si realizzerebbero le seguenti fasi:

- Proposta orari di conciliazione per assicurare la presenza di tutto il personale: 01/04/2013 - 30/06/2013;
- Cambiamento orari delle riunioni: 01/07/2013 - 31/12/2013;
- Monitoraggio a seguito di conciliazione oraria: 01/01/2014 - 31/12/2014.

Indicatori:

- Percentuale di uomini presenti alle riunioni nelle diverse fasce orarie. Aumento delle presenze dopo l'avvio dell'azione positiva;
- Percentuale di donne presenti alle riunioni nelle diverse fasce orarie. Aumento delle presenze dopo l'avvio dell'azione positiva.

Risultato atteso:

- Verifica dei risultati alla luce della nuova articolazione oraria più appropriata per le esigenze rilevate del personale e della dirigenza;
- Verifica degli effetti in termini di motivazione e partecipazione agli obiettivi dell'Ufficio.

➢ **Obiettivo n. 6**

Titolo: ***Favorire il benessere organizzativo.***

Soggetto responsabile : D.G . Terzo Settore e Formazioni Sociali

Soggetti coinvolti nella realizzazione dell'intervento : D.G. per le Politiche del Personale, l'Innovazione, il Bilancio e la Logistica; D.G. Rapporti Industriali e di Lavoro; Consigliera Nazionale di Parità

Destinatari: I dipendenti della D.G. per il Terzo Settore e le Formazioni sociali .

Data di inizio e data di completamento obiettivo: Dal 1 luglio al 30 settembre per la predisposizione e la somministrazione al personale, anche tramite l'utilizzo di tests approvati dal Ministero della Funzione Pubblica o nell'ambito delle *best practices*. Il questionario è ripetibile nei due anni successivi nel corso del triennio 2012/2014.

Ambito: Analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività della Direzione Generale.

Obiettivo: Migliorare il clima organizzativo e la ripartizione delle competenze rispettando i ruoli e la parità di genere.

Descrizione: Somministrazione di un test a risposte aperte al personale della D.G. utilizzando alcune risorse già individuate come appresso specificato.

Fasi di attuazione:

- Incontri e/o corrispondenza con il RSPP al fine di appurare lo stato della procedura con Consip e la conseguente programmazione degli interventi: 02/01/2012 - 05/05/2012;
- Attribuzione dell'incarico per la valutazione dello stress lavoro correlato: 10/05/2012 - 20/06/2012;
- Somministrazione test e consegna della relazione anche ai fini dell'integrazione del DVR da parte del Responsabile Sicurezza e Salute: 01/07/2012 - 30/09/2012;

- Eventuali modifiche organizzative sulla base dell'esito della valutazione di stress lavoro correlato in chiave di genere: 01/10/2012 - 31/12/2012.

Indicatori: Percentuale di donne dipendenti coinvolte nella somministrazione.

Risultato atteso:

- Miglioramento delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro dopo aver verificato le criticità esistenti e la loro graduale risoluzione nel triennio;
- Migliorare il clima lavorativo con iniziative finalizzate a rendere più "amichevole" l'ambiente di lavoro, valorizzando ogni singola risorsa umana, si tradurrà, dunque, in crescita del benessere organizzativo.

7. AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

Le Direzioni Generali, responsabili delle azioni positive programmate dovranno fornire al Segretariato un aggiornamento almeno quadrimestrale, redigendo una relazione che dia riscontro della realizzazione delle attività programmate, dello stato di avanzamento delle iniziative e delle eventuali criticità riscontrate.

Le Direzioni Generali interessate, pertanto, prenderanno parte, opportunamente, alle riunioni che saranno appositamente convocate, almeno ogni fine anno dal Segretariato Generale per un opportuno confronto in merito ai risultati ottenuti.

Una volta completate le fasi di attuazione sarà possibile misurare il grado di raggiungimento del risultato fissato anche attraverso l'indicatore di risultato (output), ove individuato e rilevato, onde consentire la predisposizione del Piano per il triennio successivo o l'aggiornamento nel triennio in corso ove necessario.

Si rappresenta l'opportunità di un coinvolgimento del C.U.G. nello svolgimento dell'azione di monitoraggio di cui sopra, in considerazione dei compiti a quest'ultimo assegnati dalla direttiva Ministro della Pubblica Amministrazione e Innovazione – Ministro delle Pari Opportunità del 4 Marzo 2011, in tema di verifica dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.

8. CONCLUSIONI

L'Amministrazione ha provveduto, con il presente Piano, a programmare le idonee azioni positive, dopo aver effettuato l'analisi della situazione di contesto quale elemento imprescindibile per rilevare le aree critiche e le problematiche sottese verso le quali orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità di genere.

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere all'interno la conoscenza della normativa in materia e la cultura delle pari opportunità, da attuare

anche attraverso la sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

Le iniziative adottate sono finalizzate al superamento delle diversità e contraddizioni in funzione delle caratteristiche precipue della struttura, dei componenti e delle specifiche modalità gestionali, evitando iniziative meramente formali che potrebbero produrre effetti inadeguati o, addirittura, indesiderati.

E' noto che in un ambiente di lavoro dove si verificassero episodi di discriminazioni e di mobbing, inevitabilmente, si determinerebbe una riduzione ed un peggioramento della prestazione di lavoro che, a sua volta, avrebbe ripercussioni negative sull'immagine dell'Amministrazione stessa. Per converso, il miglioramento dell'organizzazione del lavoro si traduce in efficienza, efficacia e produttività per l'Amministrazione e un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Il Piano triennale delle azioni positive del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, relativo al triennio 2012/2014, rappresenta, pertanto, l'opportunità per l'Amministrazione di sperimentare, per la prima volta, l'attuazione di programmi individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità di genere e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

PER COPIA CONFORME

MINISTERO del LAVORO e della POLITICHE SOCIALI

3972