



D. N. n. 28/2020

## *Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

**VISTO** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, ed in particolare, l'articolo 42 che definisce le azioni positive e l'articolo 48 che impone alle amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

**VISTO** il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante *“Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*;

**VISTA** la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante *“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”* ed, in particolare, l'articolo 21 rubricato *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”*;

**VISTA** la direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;

**VISTO** il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;

**VISTA** la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;

**VISTA** la direttiva 1 giugno 2017, n. 3, recante *“Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e le linee guida contenenti regole tecniche inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;



## *Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

**VISTA** la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”;

**VISTO** il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali *pro tempore* 28 dicembre 2018, n. 150, di adozione del Piano di azioni positive per il triennio 2018/2020;

**VISTA** la direttiva 27 giugno 2019, n. 2, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega alle pari opportunità;

**VISTO** il proprio decreto 3 dicembre 2019, n. 184, di adozione dell’*Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2020*;

**VISTO** il proprio decreto 30 gennaio 2020, n. 19, di adozione della direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2020, in corso di registrazione;

**VISTO** il proprio decreto 30 gennaio 2020, n. 20, di adozione del Piano della *performance* 2020/2022, in corso di registrazione;

**RITENUTO** necessario procedere all'aggiornamento del vigente Piano di azioni positive, alla luce degli elementi emersi dal monitoraggio, definendo le azioni positive per il triennio 2020/2022 in un'ottica di coerenza e continuità rispetto al precedente Piano;

**CONSIDERATO** che è in corso di definizione la procedura selettiva per l'individuazione dei rappresentanti dell'Amministrazione, nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – C.U.G.;

**SENTITI**, ai sensi dell'articolo 48, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il Comitato nazionale di parità, la Consigliera nazionale di parità, nonché le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e le RSU dell'Amministrazione centrale;

**RITENUTO** di procedere all'adozione del Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022

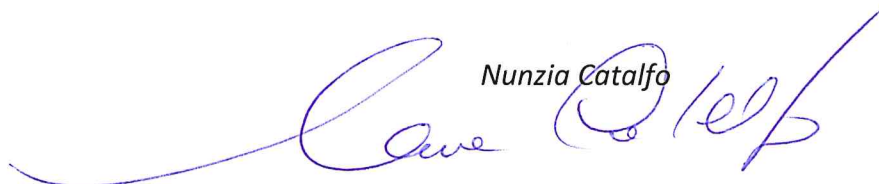
### DECRETA

#### Articolo 1

1. È adottato, per il triennio 2020/2022, il Piano di azioni positive del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Roma

12 FEB 2020

  
Nunzia Catalfo

---

# Piano di Azioni Positive

Triennio 2020 - 2022

---

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)



## INDICE

1. PREMESSA .....	2
2. SINTESI DELLE ATTIVITA' EFFETTUATE .....	3
3. BILANCIO DI GENERE .....	4
4. RISORSE UMANE.....	4
5. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020/2022 .....	7
6. AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO .....	10

## 1. PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive, di durata triennale, costituisce un aggiornamento del documento relativo al triennio 2018/2020 in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, ed è finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità, della conciliazione vita/lavoro, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità, nonché al contrasto di qualunque forma di discriminazione.

E' adottato dall'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" – sentiti gli organismi di parità e gli organismi di rappresentanza sindacale previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ovvero, in mancanza, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Il Ministero, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, così come ulteriormente specificato dalla Direttiva 27 giugno 2019, n. 2, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, adotta il Piano allineandolo temporalmente al Piano della *performance*.

Nella predisposizione del documento è stato assicurato il necessario raccordo con i referenti in materia, nominati dalle Direzioni generali, assicurando il coinvolgimento degli organismi di parità (Comitato nazionale di parità, Ufficio della Consigliera nazionale di parità), il supporto tecnico dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance* (OIV) e del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Per quanto attiene il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), costituito all'interno dell'Amministrazione ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, occorre precisare che è attualmente in fase di ricostituzione, stante l'esigenza di aggiornamento dello stesso a seguito del nuovo assetto organizzativo del Dicastero.

La nuova struttura è stata definita con il D.P.R. 15 marzo 2017, n. 57 "*Regolamento di organizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*", a seguito della istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), per effetto dei decreti legislativi 14 settembre 2015, nn. 149 e 150, dei DPCM 23 febbraio 2016 e 13 aprile 2016 e dei successivi decreti di trasferimento del personale e dell'assegnazione delle risorse finanziarie e delle strutture, implementando gli strumenti necessari a disciplinare e regolare i rapporti con tali Enti.

L'individuazione delle unità organizzative di livello dirigenziale non generale, nell'ambito del Segretariato generale e delle Direzioni generali, unitamente alle loro competenze, sono stabilite dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 6 dicembre 2017.

Pertanto, la nuova configurazione ordinamentale del Ministero si articola in un Segretariato generale, otto Direzioni generali (DG) e 53 Uffici di livello dirigenziale non generale, oltre gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, dei Sottosegretari di Stato e dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance*.

Le Direzioni generali sono le seguenti:

- Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

- Direzione generale dei sistemi Informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione
- Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali
- Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione
- Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative
- Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale
- Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione
- Direzione generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese

Inoltre, visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dirigenziale e non dirigenziale ed, in particolare, l'articolo 6 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni centrali, sottoscritto il 12 febbraio 2018, è stato costituito l'Organismo paritetico per l'innovazione, quale sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di *burn out* – al fine di formulare proposte all'amministrazione.

## 2. SINTESI DELLE ATTIVITA' EFFETTUATE

Il documento si inserisce in una ottica di promozione culturale e organizzativa orientata al miglioramento delle attuali modalità di lavoro grazie anche all'uso delle tecnologie, alla promozione della conciliazione vita/lavoro anche attraverso la sperimentazione e l'introduzione del "lavoro agile" (c.d. "*smart working*") quale nuova modalità spaziotemporale di svolgimento della prestazione lavorativa, prevista dall'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, le cui modalità di attuazione, all'interno del Dicastero, sono disciplinate con decreto n. 97 del 25 marzo 2019 del Direttore generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – U.P.D..

Propedeutico alla redazione del Piano, inoltre, è stata l'acquisizione - da parte delle rispettive Direzioni generali - dei contributi di monitoraggio, i cui elementi informativi hanno costituito oggetto di discussione ed approfondimento congiunto nel corso della riunione del Tavolo tecnico dei referenti in materia, svoltasi il 23 ottobre 2019.

Dai report cognitivi, relativamente alle attività svolte nel 2019, in attuazione del Piano 2017/2019, è emerso, in modo esemplificativo, che:

- con riferimento all'Azione n. 1, è stata garantita particolare attenzione alla divulgazione e partecipazione alle iniziative formative dedicate ai principi delle pari opportunità, del benessere organizzativo;
- con riferimento all'Azione n. 2, è stata assicurata una costante attività di sensibilizzazione da parte delle Strutture verso il proprio personale all'utilizzazione del sito *web* istituzionale e della sezione *intranet*, nonché una costante promozione della cultura di genere e delle tematiche delle pari opportunità e buone prassi lavorative all'interno degli uffici;
- con riferimento all'Azione n. 3, è diventata prassi consolidata in tutte le Direzioni generali la convocazione, con congruo anticipo e preventivamente concordate, delle riunioni che vedono impegnato il personale per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attesa la ricaduta positiva sulla produttività e sul senso di

appartenenza al gruppo di lavoro. E' stato riscontrato, trasversalmente a tutte le Direzioni generali, notevole interesse da parte del personale, circa la possibilità di avvalersi delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro previste dalla normativa in materia di lavoro agile, con conseguente presentazione delle relative istanze per la partecipazione al bando per la selezione dei connessi progetti emanato con decreto n. 167 del 29 maggio 2019 del Direttore generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - U.P.D;

- con riferimento all'Azione n. 4, è stato garantito adeguato supporto ed affiancamento al personale rientrato in servizio dopo lunghi periodi di assenza nel consolidamento della cultura solidaristica che è alla base della realizzazione delle azioni positive.

Inoltre, nell'ambito del progetto "*Lavoro agile per il futuro della PA*", coordinato dal Dipartimento pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Dicastero ha partecipato al *Workshop* di rete "*Il monitoraggio dell'impatto organizzativo del lavoro agile. Tavolo di confronto per le PA centrali*", svoltosi 10 dicembre 2019, quale occasione, per favorire il confronto tra le esperienze delle PA centrali e di offrire metodologie, strumenti e spunti di riflessione operativi per condividere il sistema di monitoraggio dell'impatto organizzativo del lavoro agile.

### **3. BILANCIO DI GENERE**

Il bilancio di genere, la cui sperimentazione in sede di Rendiconto dello Stato 2018 è stata prevista dall'articolo 38-*septies* della legge 31 dicembre 2009, n. 198 s.m.i, è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, e continua ad essere un punto cardine del PTAP.

La costruzione del bilancio di genere comporta un riesame o una "riclassificazione" delle spese del bilancio dello Stato alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne e l'individuazione di indicatori 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.

Il Dicastero, in una logica di continuità rispetto alle attività svolte nel corso delle precedenti annualità, ha profuso impegno procedendo alla riclassificazione e alla trasmissione al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nonché in conformità con la circolare n. 9/2019 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, l'Amministrazione assicura che sarà attribuita sempre maggiore importanza anche alle azioni messe in atto dall'Amministrazione per contribuire al raggiungimento delle dimensioni del benessere socioeconomico (indicatori BES) e interno alla stessa (ad esempio *smart working*).

### **4. RISORSE UMANE**

Le tabelle che seguono rappresentano il quadro della situazione del personale dipendente al 30 novembre 2019, in chiave di genere, distribuito per qualifica e classi di età, tenendo conto delle articolazioni orarie alternative e/o flessibili come *part-time* e telelavoro.

Si rappresenta, per una migliore comprensione, che i campi vuoti delle tabelle che seguono corrispondono al valore 0.

✓ **Totale personale in servizio al 30 novembre 2019**

	Donne		Uomini		Totale	
<b>Totale personale</b>	<b>581</b>	<b>68%</b>	<b>273</b>	<b>32%</b>	<b>854</b>	<b>100%</b>

✓ **Personale di livello dirigenziale**

	Donne		Uomini		Totale	
<b>Dirigenti I fascia dirigenziale di livello generale</b>						
Meno di 30 anni						
31-40						
41-50			1	100%	1	100%
Oltre 50	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
<b>Dirigenti II fascia di livello dirigenziale non generale</b>						
Meno di 30 anni						
31-40						
41-50	6	85,72%	1	14,28%	7	100%
Oltre 50	22	75,86%	7	24,14%	29	100%
<b>Totale personale</b>	<b>28</b>	<b>77,77%</b>	<b>8</b>	<b>22,23%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
<b>Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di II fascia</b>						
Meno di 30 anni						
31-40						
41-50	1	100%			1	100%
Oltre 50	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

✓ **Incarichi di direzione generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lgs. n. 165/2001**

	Donne		Uomini		Totale	
<b>Totale personale</b>			<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

✓ **Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lgs. n. 165/2001**

	Donne		Uomini		Totale	
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

✓ **Personale delle aree funzionali**

	Donne		Uomini		Totale	
<b>Terza area (ex posizioni C o assimilati)</b>						
Meno di 30 anni	11	91,66%	1	8,34%	12	100%
31-40	82	76,64%	25	23,36%	107	100%
41-50	85	78,70%	23	21,30%	108	100%
Oltre 50	154	69,68%	67	30,22%	221	100%
<b>Totale personale</b>	<b>332</b>	<b>74,10%</b>	<b>116</b>	<b>25,90%</b>	<b>448</b>	<b>100%</b>
<b>Altri dipendenti</b>						
Meno di 30 anni						
31-40			3	100%	3	100%
41-50	27	54%	23	46%	50	100%
Oltre 50	188	61,85%	116	38,15%	304	100%
<b>Totale personale</b>	<b>215</b>	<b>60,22%</b>	<b>142</b>	<b>39,78%</b>	<b>357</b>	<b>100%</b>

✓ **Personale con contratto a termine**

	Donne		Uomini		Totale	
Tempo determinato						
Contratto co.co.co						
Contratto di consulenza occasionale di durata superiore a un anno						
Contratto di formazione lavoro						
Altre tipologie						
<b>Totale personale</b>						
Sul totale del personale con contratto a tempo determinato quanti prestano lavoro a tempo pieno?						

✓ **Personale con contratto Part-time**

	Donne		Uomini		Totale	
<b>Personale con contratto a tempo indeterminato</b>						
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%	11	64,70%	6	35,30%	17	100%
Personale con P/t superiore al 50%	65	84,42%	12	15,58%	77	100%
<b>Personale con contratto a tempo determinato</b>						
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%						
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%						
<b>Totale personale</b>	<b>76</b>	<b>80,85%</b>	<b>18</b>	<b>19,15%</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

✓ **Differenziali retributivi incarichi dirigenziali**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Differenza %</b>
Dirigenti I fascia (valore medio)	€ 147.747,65	€ 147.747,65	0,00%
Dirigente II fascia (valore medio)	€ 75.627,78	€ 75.521,40	0,14%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di II fascia (valore medio)	€ 147.747,65	€ 147.747,65	0,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente ex art. 19, c.6, d.lgs. 165/2001 (valore medio)		€ 147.747,65	100,00%
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente ex art. 19, c.6, d.lgs. 165/2001 (valore medio)	€ 76.266,07	€ 78.694,07	3,09%

Nb: nella tabella è indicata la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile

✓ **Formazione sulle pari opportunità/discriminazione**

	<b>Numero di persone</b>		<b>Ore annue per persona</b>	
	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Dirigenti I fascia				
Dirigenti II fascia	11	9	15	3
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	4	0	12	0
Altri dipendenti	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>3</b>

## 5. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020/2022

Le azioni positive che seguono, sono confermate nel numero di quattro come l'anno precedente e rimodulate nei contenuti, anche in seguito alla vigente normativa.

In particolare, per quanto riguarda l'azione positiva quattro, a seguito del Tavolo Tecnico svoltosi in data 23 ottobre 2019, è emersa l'opportunità di modificarne e integrarne il titolo come segue "Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro", in sostituzione della precedente formulazione "Reinserimento e aggiornamento del personale a seguito di periodo di assenza dal lavoro".

Si evince l'ampliamento del contenuto, comprendendo, in tal modo, anche gli interventi volti a favorire l'integrazione del personale che, per motivi diversi da prolungate assenze, non si trovi comunque in una situazione di pieno coinvolgimento rispetto al contesto lavorativo.

Le azioni positive, eccetto la prima il cui soggetto responsabile è la Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – (U.P.D.), sono di natura trasversale

ed interessano tutte le Direzioni generali del Ministero che sono chiamate ad attuarle e non necessitano di alcuna specifica risorsa finanziaria.

<b>AZIONE POSITIVA 1 _ Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità</b>	
<b>Soggetto responsabile</b>	Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)
<b>Soggetti coinvolti</b>	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) ed altre Scuole pubbliche di formazione, Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
<b>Data inizio e completamento</b>	01/01/2020 - 31/12/2022
<b>Obiettivo</b>	Accrescere la cultura di genere. Valorizzazione delle competenze.
<b>Descrizione</b>	Realizzazione di moduli formativi destinati al personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale, dedicati ai principi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della tutela della salute della sicurezza nei luoghi di lavoro.
<b>Indicatori</b>	1. Percentuale tra risorse umane formate e risorse umane in servizio presso il MLPS.
<b>Risultati attesi</b>	Incremento nel triennio di corsi formativi sulla materia e della relativa partecipazione dei destinatari

<b>AZIONE POSITIVA 2 _ Diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere</b>	
<b>Soggetto responsabile</b>	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
<b>Soggetti coinvolti</b>	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
<b>Data inizio e completamento</b>	01/01/2020 - 31/12/2022
<b>Obiettivo</b>	Favorire la diffusione di informazioni sulle opportunità e sui servizi resi disponibili. Progettare il bilancio di genere sulla base delle Linee guida fornite dal MEF al fine di analizzare e valutare come l'operato dell'Amministrazione produca effetti diversi sugli uomini e sulle donne, affinché lo stesso non si traduca in un esercizio contabile.
<b>Descrizione</b>	Pubblicazione, negli spazi dedicati sulla rete intranet ( <a href="http://inlavoro/politichedelpersonale/Pagine/Pari-oppportunita.aspx">http://inlavoro/politichedelpersonale/Pagine/Pari-oppportunita.aspx</a> ), e sul sito web istituzionale, delle normative e degli atti di programmazione

	in materia di pari opportunità. Redazione del bilancio di genere garantendo una maggiore efficacia, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle risorse economiche.
<b>Indicatori</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Predisposizione del bilancio di genere;</li> <li>2. Costante implementazione e aggiornamento delle informazioni, dei contenuti nel sito web istituzionale e nella rete intranet.</li> </ol>
<b>Risultati attesi</b>	Incremento e valorizzazione della diffusione delle informazioni

<b>AZIONE POSITIVA 3 _ Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b>	
<b>Soggetto responsabile</b>	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
<b>Soggetti coinvolti</b>	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
<b>Data inizio e completamento</b>	01/01/2020 - 31/12/2022
<b>Obiettivo</b>	Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Diffusione di nuove soluzioni organizzative: la sperimentazione del lavoro agile
<b>Descrizione</b>	Programmare con congruo anticipo riunioni secondo un'articolazione oraria che consenta la più ampia partecipazione nei <i>processi decisionali</i> , e che non penalizzi coloro che si trovano ad attendere a particolari oneri familiari. Svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, nell'attuale fase di sperimentazione (decreto n. 5 del 29 ottobre 2019 del Direttore generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD).
<b>Indicatori</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Percentuale di personale assente alle riunioni per motivi connessi alla conciliazione vita-lavoro;</li> <li>2. Percentuale di personale che ha aderito allo <i>smart working</i>.</li> </ol>
<b>Risultati attesi</b>	Incremento della partecipazione del personale alle attività dell'ufficio e dei fruitori dello <i>smart working</i>

<b>AZIONE POSITIVA 4 _ Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro</b>	
<b>Soggetto responsabile</b>	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
<b>Soggetti coinvolti</b>	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
<b>Data inizio e completamento</b>	01/01/2020 – 31/12/2022
<b>Obiettivo</b>	Realizzare misure di accompagnamento (una sorta di "tutoraggio") mediante il necessario aggiornamento amministrativo – normativo da effettuare durante i periodi di assenza del lavoratore/lavoratrice (dovuti

	<p>ad esigenze personali e dei propri familiari) ed, in seguito, attraverso un'attività di supporto al rientro dal servizio.</p> <p>Favorire il pieno inserimento del personale, al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in un ambito sereno e di crescita personale</p> <p>Diffusione di una cultura solidaristica</p>
<b>Descrizione</b>	Modulare interventi e azioni specifiche, in relazione alle concrete necessità e professionalità. Approfondimento delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi.
<b>Indicatori</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rapporto tra numero di beneficiari e risorse umane rientrate;</li> <li>2. Costante implementazione dei percorsi di aggiornamento del personale rientrato al lavoro;</li> <li>3. Verifica del buon esito del tutoraggio.</li> <li>4. Valutazione iniziale, <i>monitoring</i>, e valutazione finale delle attività volte all'integrazione</li> </ol>
<b>Risultati attesi</b>	Incrementare la creazione di un clima collaborativo nei rapporti di colleganza e agevolare l'integrazione lavorativa.

## 6. AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

Con cadenza semestrale è stato assicurato, e continuerà ad esserlo, il monitoraggio relativo allo stato di attuazione delle azioni positive programmate, al fine di verificare il loro stato di avanzamento e rilevare eventuali criticità. Gli elementi informativi evidenziati, oltre a costituire oggetto di discussione ed analisi congiunta nel corso di riunioni del Tavolo tecnico dei referenti in materia, sono fondamentali anche ai fini dell'aggiornamento del Piano per il nuovo triennio.



[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali