



D.M. n. 23/2021

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 contenute regole tecniche inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;



Al 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”*;

VISTA la Direttiva del 27 giugno 2019, n.2 *“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 decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2019, recante *“Nomina dei Ministri”*, ivi compresa la nomina della sen. Nunzia Catalfo a Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

VISTO il proprio decreto 4 febbraio 2021, n. 14, di approvazione della Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2021;

VISTO il proprio decreto del 4 febbraio 2021, n. 21, di approvazione del Piano della performance 2021/2023;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, con la quale è stato dichiarato per sei mesi lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

VISTO il proprio decreto 12 febbraio 2020, n. 28, di approvazione del Piano delle azioni positive 2020/2022;

VISTO il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante *“Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, convertito con modificazioni dalla legge 5 marzo 2020, n. 13;

VISTA la Circolare n. 2 del 1° aprile 2020, con cui il Ministro per la Pubblica amministrazione ha fornito prime indicazioni a tutte le pubbliche amministrazioni in merito a misure e soluzioni organizzative per la sicurezza dei lavoratori del settore pubblico;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri 29 luglio 2020, con la quale è stato prorogato lo stato di emergenza sul territorio nazionale fino al 15 ottobre 2020;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri 7 ottobre 2020, con la quale è stato prorogato lo stato di emergenza al 31 gennaio 2021;



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 ottobre 2020 che, nel recare misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale, all'articolo 3, comma 3, ha previsto che nelle pubbliche amministrazioni è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro della pubblica Amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34;

VISTO il proprio decreto 4 dicembre 2020, n. 144, di adozione dell'Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2021;

RAVVISATO che l'aggiornamento del Piano di azioni positive è avvenuto durante il periodo caratterizzato dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, in conseguenza della quale il Dicastero, allineandosi ai provvedimenti assunti dal Governo, ha posto in essere ogni iniziativa utile a rispondere in modo tempestivo alle esigenze che emergevano a livello nazionale e territoriale;

CONSIDERATO che la definizione del Piano è stata realizzata alla luce degli elementi emersi dal monitoraggio, in cui evidente è stato l'impatto della citata emergenza sanitaria sulle azioni positive, in particolare sul lavoro agile, incentivato nelle pubbliche Amministrazioni e divenuta modalità ordinaria della prestazione lavorativa;

RITENUTO opportuno confermare, per il triennio 2021/2023, le azioni positive vigenti;

CONSIDERATO che è in corso di definizione l'aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – C.U.G.;

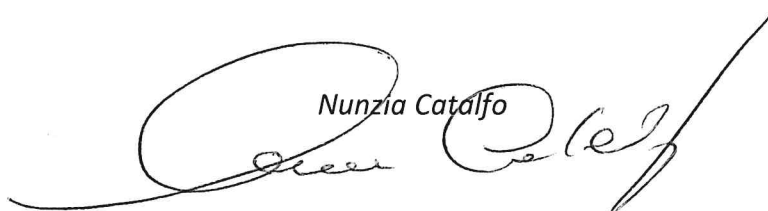
SENTITI, ai sensi dell'articolo 48, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il Comitato Nazionale di Parità, la Consigliera Nazionale di Parità, nonché le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e le RSU dell'Amministrazione centrale;

RITENUTO di procedere all'adozione del Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023

DECRETA

È adottato, per il triennio 2021/2023, il Piano di azioni positive del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Roma, 04 FEB 2021


Nunzia Catalfo

Piano di Azioni Positive

Triennio 2021 - 2023

www.lavoro.gov.it



INDICE

1. PREMESSA	2
2. SINTESI DELLE ATTIVITA' EFFETTUATE	3
3. BILANCIO DI GENERE	4
4. RISORSE UMANE.....	5
5. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023	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 2020/2022 in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, che si colloca in un delicato momento storico caratterizzato dalla necessità di affrontare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha impattato notevolmente sul settore economico-sociale. Occorrerà, pertanto, un disegno di rilancio post Covid-19, che inglobi interventi volti a promuovere la transizione verso un'economia più innovativa e più inclusiva sotto il profilo sociale.

In tale contesto si inserisce il Piano in esame 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, adottato ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

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), ex art. 57 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si rappresenta 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.

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 si articola in un Segretariato generale, otto Direzioni generali 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 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. Il "lavoro agile" (c.d. "*smart working*"), disciplinato in forma sperimentale con decreto n. 97 del 25 marzo 2019 del Direttore generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – U.P.D., a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, dichiarata con deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, è divenuto, allo stato attuale "una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa", art.1, comma 1 [Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020](#).

Il Dicastero, coerentemente con la normativa di urgenza, a garanzia della funzionalità delle sedi, ha individuato le attività da svolgersi in presenza, assicurate con contingenti minimi di personale per ciascuna giornata lavorativa, a rotazione e mediante ricorso alle misure di flessibilità dell'orario di lavoro previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dagli accordi integrativi, secondo modalità concordate tra i dirigenti preposti ai predetti servizi e i dipendenti interessati.

Propedeutico alla redazione del Piano è stata l'acquisizione - da parte delle rispettive Direzioni generali - dei contributi di monitoraggio in attuazione del Piano 2020/2022, da cui è emerso quanto segue:

- **AZIONE POSITIVA 1 Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità** È stata garantita particolare attenzione alla divulgazione e partecipazione alle iniziative formative dedicate ai principi delle pari opportunità, del benessere organizzativo nel quadro di percorsi

formativi erogati sia dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) che dalla Presidenza del Consiglio dei ministri -D.P.O. A seguito dell'adesione al Progetto "Lavoro agile per il futuro della PA" della Presidenza del Consiglio dei ministri, in relazione all'emergenza epidemiologica da Covid-19 ed alla conseguente adozione del lavoro agile quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, hanno avuto luogo eventi formativi specificamente programmati e rivolti al personale, sia dirigente che appartenente alle aree funzionali, dell'Amministrazione.

- **AZIONE POSITIVA 2 Diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere** È stata svolta una costante attività di sensibilizzazione da parte delle singole Direzioni verso il proprio personale all'utilizzazione del sito web istituzionale e della azione intranet anche promuovendo la partecipazione ai corsi di formazione in materia, al fine di consentire l'approfondimento e l'aggiornamento normativo sulle tematiche delle pari opportunità e buone prassi lavorative. Di particolare evidenza la Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha partecipato attivamente al gruppo di esperti europei per il recepimento della Direttiva UE 2019/1158 c.d. "direttiva Work life balance" e ha, altresì, dato inizio alla procedura di ratifica della Convenzione OIL n. 190 per la prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro nonché curato la pubblicazione della stessa sul sito web del Ministero e sulla Intranet.
- **AZIONE POSITIVA 3 Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** Ci si riporta a quanto indicato nell'incipit del presente paragrafo, specificando che come da prassi consolidata, è stata comunque garantita, in tutte le Direzioni, la massima attenzione nel favorire la conciliazione dell'attività istituzionale con quella familiare.
- **AZIONE POSITIVA 4 Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro** Al fine di favorire la diffusione di una cultura solidaristica e il pieno inserimento del personale, si è profuso in tutte le Direzioni l'impegno a diffondere atteggiamenti consapevoli di collaborazione, di rispetto di genere e di supporto onde favorire l'integrazione del personale che per svariati motivi non si trovasse comunque in una situazione di pieno coinvolgimento rispetto al contesto lavorativo.

3. BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere relativo al Rendiconto generale dello Stato 2019 (ex articolo 38-*septies* della legge 31 dicembre 2009, n. 198), quale strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, ha interessato il Dicastero il quale ha profuso impegno procedendo alla riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato. Degno di nota ([Sintesi e principali risultati](#)) l'indicazione di agevolazioni contributive per particolari settori produttivi e categorie lavorative e specifiche misure di contrasto alla povertà.

4. RISORSE UMANE

Le tabelle che seguono rappresentano il quadro della situazione del personale dipendente al 30 novembre 2020, 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 2020

	Donne		Uomini		Totale	
Totale personale	553	68,35%	256	31,65%	809	100%

✓ Personale di livello dirigenziale

	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti I fascia dirigenziale di livello generale						
Meno di 30 anni						
31-40						
41-50						
Oltre 50	2	40%	3	60%	5	100%
Totale personale	2	40%	3	60%	5	100%
Dirigenti II fascia di livello dirigenziale non generale						
Meno di 30 anni						
31-40						
41-50	3	60%	2	40%	5	100%
Oltre 50	24	80%	6	20%	30	100%
Totale personale	27	77,14%	8	22,86%	35	100%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di II fascia						
Meno di 30 anni						
31-40						
41-50	1	100%			1	100%
Oltre 50	3	75%	1	25%	4	100%
Totale personale	4	80%	1	20%	5	100%

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

	Donne		Uomini		Totale	
Totale personale						

- ✓ 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	
Totale personale	1	25%	3	75%	4	100%

- ✓ Personale delle aree funzionali

	Donne		Uomini		Totale	
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	5	100%			5	100%
31-40	74	77,90%	21	22,10%	95	100%
41-50	85	79,43%	22	20,57%	107	100%
Oltre 50	154	71,30%	62	28,70%	216	100%
Totale personale	318	75,17%	105	24,83%	423	100%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni						
31-40			1	100%	1	100%
41-50	23	51,11%	22	48,89%	45	100%
Oltre 50	178	58,55%	113	41,45%	291	100%
Totale personale	201	59,64%	136	40,36%	337	100%

- ✓ 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						
Totale personale						
Sul totale del personale con contratto a tempo determinato quanti prestano lavoro a tempo pieno?						

- ✓ Personale con contratto Part-time

	Donne		Uomini		Totale	
Personale con contratto a tempo indeterminato						
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%	10	62,50%	6	37,50%	16	100%
Personale con P/t superiore al 50%	51	83,60%	10	16,40%	61	100%

Personale con contratto a tempo determinato						
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%						
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%						
Totale personale	61	79,22%	16	20,78%	77	100%

✓ **Differenziali retributivi incarichi dirigenziali**

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigenti I fascia (valore medio)	€ 151536,63	€ 171490,81	11,64%
Dirigente II fascia (valore medio)	€ 77963,51	€ 77880,77	0,11%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di II fascia (valore medio)	€ 151536,63	€ 151536,63	0
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)			
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)	€ 78625,44	€ 81053,84	1,58%

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

✓ **Formazione sulle pari opportunità/discriminazione**

	Numero di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia				
Dirigenti II fascia	10		2	
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	53	15	3,3	4,6
Altri dipendenti	27	11	2,2	2,5
Totale	90	26	7,5	7,1

Infine, si evidenzia n. 1 unità donna per il telelavoro.

5. AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023

Le azioni positive che seguono, sono confermate nel numero di quattro e ripresentate nello stesso contenuto, anche in conseguenza dei provvedimenti assunti dal Governo per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, a cui il Dicastero si è allineato, al fine di implementare la loro operatività.

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.

AZIONE POSITIVA 1 _ Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità	
Soggetto responsabile	Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)
Soggetti coinvolti	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
Data inizio e completamento	01/01/2021 - 31/12/2023
Obiettivo	Accrescere la cultura di genere. Valorizzazione delle competenze.
Descrizione	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.
Indicatori	1. Percentuale tra risorse umane formate e risorse umane in servizio presso il MLPS.
Risultati attesi	Incremento nel triennio di corsi formativi sulla materia e della relativa partecipazione dei destinatari

AZIONE POSITIVA 2 _ Diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere	
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Data inizio e completamento	01/01/2021 - 31/12/2023
Obiettivo	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.

Descrizione	<p>Publicazione, negli spazi dedicati sulla rete intranet (http://inlavoro/politichedelpersonale/Pagine/Pari-opportunita.aspx), 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.</p>
Indicatori	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione del bilancio di genere; 2. Costante implementazione e aggiornamento delle informazioni, dei contenuti nel sito web istituzionale e nella rete intranet.
Risultati attesi	Incremento e valorizzazione della diffusione delle informazioni

AZIONE POSITIVA 3 _ Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Data inizio e completamento	01/01/2021 - 31/12/2023
Obiettivo	Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Implementazione del lavoro agile.
Descrizione	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 anche quale forma di contenimento all'emergenza epidemiologica da Covid-19.
Indicatori	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percentuale di personale assente alle riunioni per motivi connessi alla conciliazione vita-lavoro; 2. Percentuale di personale che ha aderito allo <i>smart working</i>.
Risultati attesi	Incremento della partecipazione del personale alle attività dell'ufficio e dei fruitori dello <i>smart working</i>

AZIONE POSITIVA 4 _ Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro	
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Data inizio e completamento	01/01/2021 – 31/12/2023

Obiettivo	<p>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 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>
Descrizione	Modulare interventi e azioni specifiche, in relazione alle concrete necessità e professionalità. Approfondimento delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi.
Indicatori	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapporto tra numero di beneficiari e risorse umane rientrate; 2. Costante implementazione dei percorsi di aggiornamento del personale rientrato al lavoro; 3. Verifica del buon esito del tutoraggio; 4. Valutazione iniziale, <i>monitoring</i>, e valutazione finale delle attività volte all’integrazione.
Risultati attesi	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

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale dei sistemi Informativi dell'innovazione tecnologica e della comunicazione