



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

Direzione Generale Affari Generali e del Personale

Il Direttore Generale

- VISTA** la legge 10 aprile 1991, n. 125, recante “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*”;
- VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, e, in particolare, gli articoli 1, 7 e 57, come novellato dall’articolo 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183”;
- VISTO** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, e, in particolare, 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, e l’articolo 42, che definisce le azioni positive come le “*... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”;
- VISTA** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 23 maggio 2007, recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”;
- VISTO** il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “*Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”, e, in particolare, l’articolo 28, secondo cui “*La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a) (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi (...)*”;
- 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*”, che, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance, prevede, all’articolo 8, comma 1, lettera h), che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa debba considerare anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

- VISTO** il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante “*Attuazione della direttiva 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*”;
- 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 servizio 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*”, e, in particolare, l’articolo 21, che reca “*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*”;
- VISTA** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, 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*”;
- VISTI** relativamente al Bilancio di genere, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017, la Circolare RGS del 5 luglio 2017, n. 25, concernente il “*Bilancio di genere. Linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2016*”, e la Relazione al Parlamento sul Bilancio di Genere 2017, redatta ai sensi dell’articolo 38-septies, comma 3-bis, della legge 31 dicembre 2009, n. 196;
- VISTO** il Decreto Direttoriale di Costituzione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 216/AGP/VI/2011;
- VISTO** il Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, così come modificato con deliberazione del 6/5/2014;
- VISTO** il Decreto Direttoriale di nomina del Presidente e aggiornamento della composizione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 11051/AGP/2016 del 12/10/2016;
- VISTO** il Decreto Direttoriale n. 572/AGP/2017 del 07/06/2017, recante “*Codice di condotta per la tutela della qualità dell’ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano per il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare*”;
- VISTO** il decreto direttoriale n. 207/AGP/2018 del 6 febbraio 2018, recante “*Nomina dei Consulenti per lo Sportello di Ascolto presso il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare*”;

VISTO il decreto direttoriale n. 208/AGP/2018 del 6 febbraio 2018, recante
“*Nomina del Consigliere di Fiducia presso il Ministero dell’Ambiente e della
Tutela del Territorio e del Mare*”;

VISTA la proposta presentata dal Comitato Unico di Garanzia del Ministero
dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in data 21
maggio 2018;

INFORMATE le OO.SS. rappresentative;

INFORMATATA la Consigliera Nazionale di Parità;

RITENUTO di dover adottare il Piano Triennale di Azioni Positive 2018-
2020, che costituisce un atto programmatico indispensabile per
sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in
grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al
miglioramento dell’organizzazione del lavoro e al benessere delle
lavoratrici e dei lavoratori;

DECRETA

E’ adottato il “Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020” del Ministero dell’Ambiente
e della Tutela del Territorio e del Mare, allegato al presente Decreto.

Roma, 19 LUG. 2018

Cons. Roberto Alesse





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

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2018-2020**

PREMESSA

La valorizzazione delle risorse umane, finalizzata al miglioramento della qualità del lavoro e dell'azione amministrativa, nonché del livello dei servizi resi dalla Pubblica Amministrazione, insieme ad una più efficace ed efficiente amministrazione della cosa pubblica, costituiscono gli elementi fondamentali del processo di modernizzazione che sta interessando tutte le Amministrazioni.

In questo contesto, il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare non è rimasto indifferente a questo processo; sono state promosse, infatti, azioni finalizzate alla attenta gestione e allo sviluppo delle risorse umane e strumentali, al fine di garantire, da un lato, il miglioramento della qualità del lavoro, e, dall'altro, la rimozione degli ostacoli che impediscono la promozione delle Pari Opportunità.

Tale percorso si è sviluppato, in particolare, attraverso la realizzazione di due indagini conoscitive. La prima indagine, prendendo a modello il questionario proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ha riguardato il benessere organizzativo, la condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico. La seconda indagine ha riguardato la creazione, in collaborazione con l'O.I.V., di un portale dedicato esclusivamente alla mappatura delle competenze del personale di ruolo.

Sono state, quindi, assicurate politiche di supporto al CUG e, anche grazie alla collaborazione con esso, è stato possibile emanare rispettivamente il *“Codice di Condotta per la tutela e la qualità dell’ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano presso il MATTM”* (decreto 572/AGP/07.06.2017), il Decreto di nomina dei *“Consulenti per lo Sportello di ascolto”* (decreto 207/AGP/06.02.2018) ed il Decreto di nomina del *“Consigliere di Fiducia”* (decreto 208/AGP/06.02.2018).

Con il presente PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare intende dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni positive, così come richiamate dall’articolo 42, comma 1, del citato decreto legislativo. Tali azioni saranno intraprese nel triennio 2018/2020, sia al fine di dare impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, che per promuovere il benessere lavorativo, prevenendo e rimuovendo qualunque forma di discriminazione. Le specifiche finalità a cui le azioni previste tendono sono quelle elencate in dettaglio al comma 2 del citato articolo 42.

Il Piano, relativamente alla sua struttura, è organizzato in modo da analizzare, in primo luogo, la **normativa di riferimento**; seguono poi i **dati di contesto interno** ricavati dalla Relazione annuale sulla situazione del personale del 2017 redatta dal CUG, nonché dall’ultima indagine sul Benessere organizzativo, per arrivare, infine, a descrivere le **azioni da realizzare nel prossimo triennio**.

Per quanto concerne i contenuti, il Piano si articola in 6 aree tematiche, ciascuna delle quali viene declinata in obiettivi e relative azioni concrete da porre in essere:

1. Benessere organizzativo e qualità di vita nel MATTM;
2. Valorizzazione delle risorse umane;
3. Organizzazione del lavoro e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
4. Comunicazione e formazione;
5. Il Comitato Unico di Garanzia;
6. Pari Opportunità, equità ed etica.

Il monitoraggio e la verifica sono affidati prioritariamente al C.U.G., mentre l’attuazione è affidata alla Direzione Generale degli Affari Generali e del Personale e, per quanto di rispettiva competenza, a tutte le Direzioni e a tutte le strutture dell’Amministrazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, e, in particolare, gli articoli 1, 7 e 57, come novellato dall’articolo 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183”;

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*, e, in particolare, 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, e l’articolo 42, che definisce le azioni positive come le *“... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*;

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 23 maggio 2007, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;

Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, e, in particolare, l’articolo 28, secondo cui *“La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a) (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere”*;

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”*, che, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance, prevede, all’articolo 8, comma 1, lettera h), che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa debba considerare anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Legge 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 servizio 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”, e, in particolare, l’articolo 21, che reca “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, 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”;

Decreto Direttoriale di Costituzione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 216/AGP/VI/2011;

Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, così come modificato con deliberazione del 6/5/2014;

Decreto Direttoriale di Nomina del Presidente e aggiornamento della composizione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 11051/AGP/2016 del 12/10/2016;

Decreto Direttoriale n. 572/AGP/2017 del 07/06/2017, recante “Codice di condotta per la tutela della qualità dell’ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano per il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare”;

Decreto Direttoriale n. 207/AGP/2018 del 6 febbraio 2018, recante “Nomina dei Consulenti per lo Sportello di Ascolto presso il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare”;

Decreto Direttoriale n. 208/AGP/2018 del 6 febbraio 2018, recante “Nomina del Consigliere di Fiducia presso il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare”;

DATI DI CONTESTO INTERNO

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE (aggiornati al 01.01.2017)

Analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età, area di appartenenza, posizione, livello.

UOMINI	31-40	41-50	50+	totali funz	%uomini	%uomini sul totale
Dirigenti 1 fascia			4	4	1,50	0,70
Dirigenti 2 fascia		2	6	8	3,01	1,40
Dirigenti 1 fascia			4	4	1,50	0,70
Dirigenti 2 fascia		2	6	8	3,01	1,40
u-dir. 2a fascia/incar.1a			1	1	0,38	0,17
u-funz./incar.dir.		1		1	0,38	0,17
u-area terza	1	28	115	144	54,14	25,17
u-altre aree	4	23	81	108	40,60	18,88
tot. Età	5	54	207	266	100,00	46,50
% uomini	1,88	20,30	77,82	100,00		
% uomini sul totale	0,87	9,44	36,19	46,50		

DONNE	31-40	41-50	50+	totali funz	% donne	%donne sul totale
Dirigenti 1 fascia				0	0,00	0,00
Dirigenti 2 fascia		6	8	14	4,61	2,45
d-dir.2a fascia/incar.1a		1		1	0,33	0,17
d-funz./incar.dir.			1	1	0,33	0,17
d-area terza	10	44	134	188	61,84	32,87
d- altre aree	3	21	76	100	32,89	17,48
tot. Età	13	72	219	304	100,00	53,15
% donne	4,28	23,68	72,04	100,00		
% donne sul totale	2,27	12,59	38,29	53,15		

TOTALI	31-40	41-50	50+	totali funz	% totale	
Dirigenti 1 fascia	0	0	4	4	0,70	
Dirigenti 2 fascia	0	7	16	23	4,02	
dir. 2a fascia/incar.1a	0	1	1	2	0,35	
funz./incar. Dir	0	3		3	0,52	
area terza	11	72	249	332	58,04	
altre aree	7	44	157	208	36,36	
tot. Età	18	127	427	572	100,00	
% totale	3,15	22,20	74,65	100,00		

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tipologie di misure di conciliazione adottate:

- ✓ Flessibilità oraria (7,30-9,30 in entrata e due ore in uscita in relazione all'orario di entrata)
- ✓ Dati part-time, congedi parentali, congedi/permessi per disabilità propria e di familiare

Tipologia di istituto	Numero fruitrici donne	Numero fruitori uomini	Note ulteriori
congedi parentali e malattia figli	14	6	<ul style="list-style-type: none">• sono compresi due Dirigenti, di cui uno di sesso femminile e uno di sesso maschile
fruitori congedo art. 42	11	5	
permessi legge 104/1992 per se stesso	4	8	
permessi legge 104/1992 per familiare disabile	60	38	<ul style="list-style-type: none">• più una ulteriore unità, in posizione di comando in entrata, che fruisce dei permessi per assistere un familiare disabile• nel numero delle unità di sesso femminile, tre fruiscono dei permessi per assistere ognuna due familiari disabili
part-time	34	15	

In relazione all'istituto del **Telelavoro**, si evidenzia che non è stato ancora disciplinato all'interno del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, per questo motivo non vi sono dipendenti che ne usufruiscono.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità:

Non sono state nominate commissioni di concorso per il reclutamento del personale e, pertanto, non vi sono dati da riferire sulla composizione per genere.

Per quanto alla fruizione, distinta per genere, della formazione elenchiamo di seguito i dati:

Fruizione distinta per n. corsi e n. ore

	Partecipanti	N. Corsi
I SEMESTRE	35	18
II SEMESTRE	33	20
TOTALE	68	38
		ORE
I SEMESTRE		774
II SEMESTRE		712
TOTALE		1486

Fruizione distinta per numero partecipanti (livelli e dirigenti insieme) per genere

I SEMESTRE		PARTECIPANTI
Donne		16
Uomini		13
Dirigenti donne		4
Dirigenti uomini		2
Totale		35

II SEMESTRE		PARTECIPANTI
Donne		15
Uomini		12
Dirigenti donne		5
Dirigenti uomini		1
Totale		33

Fruizione distinta per livelli e per genere

I SEMESTRE	
Donne	Uomini
1 B2	
1B3S	1 B3S
1 C1	1 C1
1C1S	5 C2
7 C2	2C3
5 C3S	4 C3S

II SEMESTRE	
Donne	Uomini
1 B3S	2 B1
2 C1	2 C1
1 C1S	2 C1S
3 C2	3 C2
1 C3	2C3
7 C3S	1 C3S

Quanto alla **rilevazione del genere nelle schede di valutazione**, e premesso che vengono effettuate solo valutazioni per Dirigenti e Direttori Generali, si evidenzia che non sono stati individuati criteri valutativi relativi al genere per il personale appartenente alle qualifiche non dirigenziali.

Quanto ai **differenziali retributivi** non si rilevano differenze legate al genere e, premesso che non sono state attribuite posizioni organizzative, non si è in grado di esprimere valutazioni.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e dal Servizio Salute e Sicurezza

L'**ultima indagine** sul benessere organizzativo è stata condotta nel luglio 2015 e nell'agosto dello stesso anno è stata redatta, ad opera dell'OIV, la relazione analitica dei dati raccolti.

Nella relazione, sono state evidenziate varie fattispecie di disagi, così come percepiti dagli intervistati.

In particolare, l'attenzione del Comitato si è soffermata sulle criticità piuttosto evidenti nei vari ambiti di indagine così come riportato nella Relazione al paragrafo "3. *Valutazione generale degli ambiti di indagine e principali risultati*" (evidenziato dalle faccine rosse).

Se ne riporta, comunque, un estratto significativo:

"... omissis

3. Valutazione generale degli ambiti di indagine e principali risultati

*Rispetto al tema del **benessere organizzativo** si registrano le seguenti **criticità** (livello medio di accordo risulta inferiore a 2,67):*

A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro:

-  A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
-  A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti.

C. Equità nell'amministrazione:

-  C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro;
-  C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità;
-  C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione;
-  C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto.

D. Carriera e sviluppo professionale

-  D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro;
-  D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito;
-  D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli;
-  D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente.

G. Il contesto di lavoro:

-  G.01 *La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione;*
-  G.02 *Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro;*
-  G.03 *I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti;*
-  G.04 *La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata;*
-  G.05 *La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita.*

H. Il senso di appartenenza:

-  H.01 *Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente*

L. La mia amministrazione

-  L.01 *Conosco le strategie della mia Amministrazione;*
-  L.02 *Condivido gli obiettivi strategici della mia Amministrazione;*
-  L.03 *Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Amministrazione;*
-  L.04 *E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.*

M. Le mie performance:

-  M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro;
-  M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Amministrazione con riguardo al mio lavoro;
-  M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro;
-  M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati.

N. Il funzionamento del sistema

-  N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro;
-  N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance;
-  N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance;
-  N.04 La mia Amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano;
-  N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale.

O. Il mio capo e la mia crescita

-  O.01 Mia aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi;
-  O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro.

P. Il mio capo e l'equità

 P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro.

Tali criteri configurano, potenzialmente, le linee prioritarie rispetto alle quali definire interventi volti al miglioramento complessivo dei livelli di benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema e valutazione del superiore gerarchico.

... omissis"

Riguardo alla **valutazione dello stress lavoro correlato**, il Servizio Prevenzione e Protezione ha dichiarato di non aver avviato indagini, né prodotto documenti di valutazione, poiché ha ritenuto che la situazione generale del Ministero non fosse mutata rispetto alle precedenti indagini, non essendo, tra l'altro, giunte al Servizio dichiarazioni e/o denunce che richiedessero aggiornamenti e/o azioni sul tema.

Circa la **valutazione dei rischi in ottica di genere**, il Servizio afferma di non averne avvertito la necessità.

Aggiornamento su Smart Working e Bilancio di Genere al 30 giugno 2018

In relazione all'istituto dello **Smart Working**, si evidenzia che, entro la data del 31 maggio 2018, così come programmato, ed in conformità del "Regolamento interno per l'adozione dello Smart Working o Lavoro Agile" adottato con decreto direttoriale A.G.P. prot. n. 1583 del 21/11/2017, è stata, ufficialmente, avviata la fase di sperimentazione del Progetto Pilota che avrà una durata di sei mesi, fino al 31 dicembre 2018. Come previsto nell'obiettivo strategico, sono stati regolarmente sottoscritti n. 23 accordi individuali per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, su un numero preventivato nella scheda obiettivo di 30 unità di personale dipendente della Direzione Generale degli Affari Generali e del Personale.

La Divisione II-AGP ha provveduto ad effettuare tutte le comunicazioni obbligatorie all'INAIL/Cliclavoro. Per le attività in modalità smart working, è previsto un monitoraggio mensile e un resoconto finale.

Non è stato ad oggi adottato il **bilancio di genere**.

Uno dei membri del CUG, designato dall'Amministrazione, ha frequentato, nei giorni 10, 11, 17, 18, 23 aprile e 21 giugno 2018, il corso organizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul "Bilancio di Genere", riguardante l'analisi e valutazione in ottica di genere delle scelte politiche e degli impegni economici-finanziari della P.A.

Tale momento formativo dovrà essere gradualmente esteso – negli intendimenti del CUG – a tutte le realtà interne all'Amministrazione coinvolte nelle scelte di bilancio e di programmazione della spesa, per una migliore comprensione - sotto un'ottica di genere - della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate.

AZIONI DA REALIZZARE NEL PROSSIMO TRIENNIO

1 – Benessere organizzativo e qualità di vita nel M.A.T.T.M.				
Obiettivi:				
<ul style="list-style-type: none"> - migliorare il clima organizzativo - migliorare la qualità di vita dei dipendenti in orario lavorativo 				
Azione		Tempi di realizzazione	Strutture coinvolte e nella realizzazione	Realizzazione SI/NO previsione/realizzazione fatto/non fatto
1. rafforzare il senso di appartenenza promuovendo iniziative di comunicazione e di diffusione buone prassi.		Dal 1° al 3° anno	AGP e SG	
2. monitorare la qualità dei servizi e degli spazi di ristoro attraverso questionari rivolti a tutte/i dipendenti e realizzare un progetto di fattibilità per l'apertura di un servizio di gestione caffetteria/bar interno per una popolazione totale che registra da 1000 a 1200 presenze al giorno.		Dal 1° anno	AGP	
3. promuovere e realizzare almeno una azione all'anno per arrivare ad una conoscenza capillare da parte del personale di ruolo del Consigliere di Fiducia e dello Sportello d'ascolto e delle modalità di funzionamento all'interno del Ministero di entrambi, nonché del ruolo e delle funzioni della Consigliera di Parità.		Dal 1° al 3° anno	AGP	
4. promuovere e realizzare iniziative volte a migliorare il benessere organizzativo.		Dal 1° al 3° anno	AGP	
5. promuovere attenzione a stili di vita salutari realizzando misure per migliorare il confort degli uffici e degli ambienti comuni anche attraverso la realizzazione di iniziative di comunicazione e di diffusione buone prassi.		Dal 1° al 3° anno	AGP	

6. curare la diffusione tra il personale di ruolo delle normative in tema di congedi parentali anche al fine di favorirne l'utilizzo anche da parte degli uomini.	Dal 1° al 3° anno	AGP	
7. promuovere e realizzare indagini di clima e di monitoraggio del benessere organizzativo.	Dal 1° al 3° anno	AGP e OIV	

2 – Valorizzazione delle risorse umane anche di genere

Obiettivi:

- realizzazione di una banca dati finalizzata alla conoscenza delle competenze professionali dei dipendenti di ruolo.
- promuovere azioni volte a valorizzare le competenze del personale di ruolo.

1. realizzare l'implementazione della mappatura delle competenze unitamente a nuove azioni al fine di giungere ad una banca dati delle competenze e delle professionalità del personale di ruolo.	Dal 2° al 3° anno	AGP e OIV	
2. promuovere e realizzare azioni di trasparenza per i procedimenti di assegnazione degli incarichi che ne rendano noti i criteri e prevedere una rotazione nell'attribuzione degli stessi al fine di affermare criteri di equità.	Dal 2° al 3° anno	AGP e SG	

3 – Organizzazione del lavoro e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Obiettivi:

- migliorare l'organizzazione del lavoro anche al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro.

1. adottare modalità idonee al trasferimento delle competenze tra dipendenti nell'approssimarsi degli avvicendamenti per quiescenza promuovendo il lavoro di gruppo per favorire la diffusione delle informazioni utili alla gestione delle istruttorie.	Dal 1° anno	TUTTI I CDR	
2. promuovere la massima diffusione dell'istituto dello smart working verificando la corretta applicazione dei criteri previsti,	Dal 2° al 3° anno	TUTTI I CDR	

nonché l'eventuale revisione degli stessi alla luce delle criticità e delle problematiche che dovessero emergere nel corso dell'attuazione dell'istituto stesso.			
3. favorire l'utilizzo ed incrementare il numero di posti disponibili dell'asilo nido per i figli e i nipoti dei dipendenti di ruolo.	Dal 2° al 3° anno	AGP	
4. promuovere e sperimentare l'utilizzo degli spazi dell'asilo nido come "spazi ludici" da attivare nei periodi di festività natalizie e pasquali e in periodo estivo, per ragazzi dai 6 ai 13 anni, figli o nipoti dei dipendenti.	Dal 2° al 3° anno	AGP	
5. promuovere e realizzare seminari e/o percorsi di prevenzione sanitaria.	Dal 1° al 3° anno	AGP	
6. incrementare l'attività e le risorse per i sussidi al personale.		AGP	

4 – Comunicazione, sensibilizzazione e formazione

Obiettivi:

- promuovere e realizzare occasioni di formazione permanente.
- promuovere e realizzare occasioni per divulgare la cultura relativa alle tematiche di genere e delle buone prassi anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. promuovere e realizzare azioni di sensibilizzazione e di intervento in tema di salute e sicurezza, di valutazione dei rischi in ottica di genere, di prevenzione di stress lavoro correlato ricorrendo anche a società specializzate in materia e all'Ordine degli Psicologi.	Dal 1° al 3° anno	AGP	
2. coinvolgere il Comitato Unico di Garanzia nell'elaborazione del Piano annuale di Formazione.	Dal 1° al 3° anno	AGP	
3. promuovere e realizzare la diffusione a tutto il personale di ruolo delle notizie delle proposte formative, organizzate e/o selezionate dall'Amministrazione, compresa la formazione di settore organizzata dalle Direzioni Generali che dovrà essere rivolta a tutto il personale di ruolo del Ministero.		TUTTI I CDR	

4. promuovere e realizzare percorsi di formazione sulla leadership, sul management e sul benessere organizzativo.	Dal 1° al 3° anno	AGP	
5. garantire la massima trasparenza nelle procedure di selezione/partecipazione alla formazione attivando nuove procedure di formazione per le aree e profili che non sono ammessi ai corsi SNA.	Dal 1° al 3° anno	AGP	
6. promuovere e realizzare azione volte alla diffusione delle tematiche di Parità e Pari Opportunità, anche coinvolgendo la Consiglieria di parità, alla formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia al pari di quella obbligatoria in materia di salute e sicurezza.	Dal 1° al 3° anno	AGP	
7. realizzare uno studio di fattibilità di azioni a sostegno del personale con disabilità, invalidità anche temporanea e/o costretto ad assenza prolungata per problemi familiari e/o personali.	Dal 2° al 3° anno	AGP	
8. promuovere e realizzare incontri informativi/formativi sulle tematiche di cultura della comunicazione, della legalità e dell'etica.	Dal 1° al 3° anno	AGP e SG	

5 – Il Comitato Unico di Garanzia

Obiettivi:

- migliorare la conoscenza del ruolo del Comitato Unico di Garanzia.
- promuovere la cultura di genere nell'organizzazione del lavoro.

1. promuovere e realizzare una migliore informazione sul ruolo del CUG anche attraverso occasioni di presentazione del PTAP presso le Direzioni Generali.	Dal 1° al 3° anno	AGP e CUG	
2. promuovere una maggiore sensibilizzazione dei vertici amministrativi e politici riguardo alle problematiche segnalate nella Relazione annuale del CUG.	Dal 1° al 3° anno	AGP e CUG	

3. convocare il CUG in tutte le occasioni, compresi tavoli di contrattazione, in cui si affrontino materie attinenti alla gestione, organizzazione e benessere del personale, alla valutazione del personale in relazione agli strumenti premianti, nonché su tutti gli aspetti e le materie riconducibili e a queste collegate.	Dal 1° al 3° anno	AGP e CUG	
4. potenziare gli strumenti di comunicazione e la collaborazione tra CUG e Direzione Generale AGP anche attraverso la costituzione di un apposito Ufficio che possa essere riferimento per tutte le politiche riguardanti il benessere organizzativo e del personale e al tempo stesso riferimento unitario per tutti gli organismi che di tali materie e tematiche si occupano a vari livelli e con diverse competenze (R.S.P.P., R.L.S., Medico competente, CUG, Sportello d'Ascolto, Consigliere di Fiducia, Mobility Manager).	Dal 1° al 3° anno	AGP e CUG	
5. promuovere canali di comunicazione tra CUG, R.S.P.P. ed R.L.S. al fine di consentire una visione più ampia di eventi sentinella e disagi eventualmente segnalati dai dipendenti per meglio orientare l'attività di valutazione dei rischi e l'attività di vigilanza sanitaria.	Dal 1° al 3° anno	AGP e CUG	

6 – Promozione delle Pari Opportunità, dell'equità e dell'etica

Obiettivi:

- Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle Pari Opportunità e al rafforzamento del senso dell'equità e dell'etica.

1. Progettare e presentare il bilancio di genere così come illustrato nelle linee guida del MEF.	Dal 2° anno	TUTTI I CDR	
2. Promuovere e realizzare occasioni di incontro tra CUG, Responsabile per la Corruzione e la Trasparenza e O.I.V. finalizzate a individuare azioni di diffusione della cultura della legalità e dell'etica.	Dal 2° al 3° anno	AGP, SG e CUG	

3. Promuovere e realizzare progetti di utilizzazione statistica dei dati raccolti dal CUG riguardanti l'attività dello Sportello d'Ascolto e del Consigliere di Fiducia.	Dal 2° al 3° anno	AGP e CUG	
--	-------------------	-----------	--

Il Comitato Unico di Garanzia ha il compito di monitorare la realizzazione delle azioni descritte nel presente Piano attraverso la verifica degli indicatori, incrociando tali indicatori con altri dati statistici su argomenti della stessa natura, nonché attraverso colloqui con figure di riferimento coinvolte nella realizzazione del piano e qualsiasi altro strumento sia ritenuto opportuno da questo Organismo.