

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
2017-2019**

Premessa

La proposta di Piano, elaborata per la prima volta alla Presidenza del Consiglio dei ministri, individua alcune linee di attività e relative iniziative volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione del personale.

Il Piano, promosso e condiviso nella sua impostazione dal Comitato Unico di Garanzia della Presidenza, si sviluppa evidenziando innanzitutto un macro obiettivo trasversale di mainstreaming di genere, e poi ulteriori cinque obiettivi principali:

1. progressiva promozione delle pari opportunità
2. promozione della conciliazione lavoro-vita privata
3. incentivazione delle iniziative di supporto alla sicurezza e al benessere organizzativo
4. promozione del ruolo del CUG
5. pianificazione degli obiettivi

Il documento si inserisce in un più ampio percorso di cambiamento culturale e organizzativo della Presidenza, promosso nel 2017 e orientato al miglioramento delle attuali modalità di lavoro grazie all'uso delle tecnologie, alla promozione della conciliazione vita/lavoro, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità.

In particolare, nel quadro delle iniziative volte alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la Presidenza ha già avviato la sperimentazione e l'introduzione del "lavoro agile" (c.d. "*smart working*") quale nuova modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa, prevista dall'articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n.124.

In questo ambito, la Presidenza ha altresì sottoscritto un accordo di collaborazione con la Provincia Autonoma di Trento, al fine di promuovere iniziative di organizzazione e gestione del personale orientate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alla certificazione "*Family Audit*", quale innovativo fattore di sviluppo delle politiche di benessere aziendale.

Il conseguimento dei risultati attesi dall'introduzione di forme di lavoro agile, tese a migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici/ori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, richiede la messa in campo di nuovi strumenti organizzativo-gestionali, che, da un lato, incoraggino i dipendenti a lavorare secondo modalità caratterizzate da una maggiore flessibilità e autonomia (a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati), e, dall'altro, prevedano nuove forme di indirizzo e coordinamento, di verifica e controllo dei risultati.

In quest'ottica di sinergica azione dell'amministrazione, il Piano costituisce lo strumento di sviluppo e consolidamento delle azioni a supporto della parità e del benessere organizzativo, quali indispensabili precondizioni per la valorizzazione del personale e la crescita dei livelli di efficienza dell'amministrazione.

Infine, in chiave di analisi dell'attuale assetto dell'amministrazione e delle sue componenti, in termini, ad esempio, di composizione, età o titolo di studio, il documento contiene un'appendice statistica che illustra il quadro generale in cui gli obiettivi descritti e le relative azioni si inseriscono.

Contenuto del Piano

Nel corso del triennio 2017-2019, questa amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

1. promuovere (e garantire) il rispetto delle pari opportunità in materia di formazione, di retribuzione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
2. rafforzare gli strumenti e i servizi a favore della genitorialità e della famiglia e promuovere e sperimentare forme di flessibilità del lavoro finalizzate ad un'efficace organizzazione del lavoro e ad una migliore conciliazione vita/lavoro, nonché al superamento di specifiche situazioni di disagio;
3. sviluppare il benessere organizzativo promuovendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e attento a fornire strumenti e formazione volti a migliorare l'integrazione;
4. promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia, anche attraverso una collaborazione con la rete dei CUG e la Consigliera di parità, oltre che con la rete delle consigliere di parità;
5. pianificare gli obiettivi di performance annuale in stretto collegamento con gli obiettivi del Piano delle azioni positive.

In chiave trasversale, si è inoltre evidenziata l'importanza di sviluppare un macro obiettivo che promuova la cultura di genere nel processo di elaborazione di ogni singola azione del piano, incorporando la prospettiva della parità nell'attuazione delle politiche avviate e nella valutazione dei risultati.

In proposito, si segnala che la Presidenza del Consiglio dei ministri, nel contesto della sperimentazione del bilancio di genere per il Rendiconto generale dello Stato, in relazione all'esercizio finanziario 2016, ha contribuito allo studio e alla rilevazione delle azioni realizzate nell'Amministrazione che possono incidere sui divari di genere, evidenziandone il contenuto e la portata tramite indicatori di risultato.

**PROPOSTA DI PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA PCM
2017-2019**

<u>MACRO OBIETTIVO</u>			
REALIZZAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO IN UN'OTTICA CULTURALE DI MAINSTREAMING DI GENERE			
AZIONI	ATTORI	TEMPI	INDICATORE
Promuovere la cultura di genere (<i>Mainstreaming</i> di genere).	<ul style="list-style-type: none">• Dipartimento per il Personale• Dipartimento per le Pari opportunità• CUG	2017-2019	*Da individuare in relazione alle azioni positive definite nel Piano

OBIETTIVO N.1: PARI OPPORTUNITÁ

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	INDICATORE
1.1	Rilevazione differenziali retributivi di genere a parità di qualifica e anzianità di servizio.	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento per il Personale • CUG 	2017-2019	Rilevazione statistica annuale per genere
1.2	Promozione di azioni per favorire reinserimento, nei processi di lavoro, dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio e dei soggetti vulnerabili in collocazione idonea.	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento per il Personale • CUG 	2017-2019	<p>Numero di interventi formativi e di reinserimento <i>ad personam</i> realizzati annualmente/numero soggetti vulnerabili rientrati dopo lunga assenza</p> <p>Inclusione delle azioni di reinserimento nel piano formativo</p>
1.3	<p>Mappatura periodica delle competenze professionali per genere al fine di:</p> <p>a) valorizzare le competenze del personale;</p> <p>b) evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti;</p> <p>c) favorire la mobilità in particolare nelle strutture con carenza di professionalità mappate .</p> <p>Elaborazione dei report relativi al processo di rilevazione e mappatura delle competenze distinti per genere. (Direttiva PCM 4 marzo 2011 par. 3.2).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento per il Personale • CUG 	2017-2019	<p>Report annuali di rilevazione e mappatura delle competenze distinti per genere. (Direttiva PCM 4 marzo 2011 par. 3.2)</p> <p>Provvedimenti che favoriscano la mobilità</p>
1.4	Diffusione e formazione, ai diversi livelli di responsabilità, in merito alla normativa e alle	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento per il Personale • Dipartimento per le Pari 	2017-2019	N. di interventi di formazione e N. di adesioni rilevati annualmente.

	buone pratiche a tutela delle pari opportunità e della genitorialità. (Direttiva PCM 4 marzo 2011, par. 3 - 3.2- 3.3).	opportunità <ul style="list-style-type: none">• Dipartimento per la Famiglia• CUG		
--	---	--	--	--

OBIETTIVO N. 2: CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	INDICATORE
2.1	Rafforzamento di servizi a supporto della genitorialità anche attraverso l'attivazione di convenzioni, con enti pubblici e/o privati, per servizi educativi e di assistenza e cura per l'infanzia.	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento per il Personale • CUG 	2017-2019	N. convenzioni attuate/N. richieste da parte del personale
2.2	Rafforzamento di servizi a supporto della famiglia (genitori anziani) anche attraverso l'attivazione di convenzioni, con enti pubblici e/o privati, per i servizi di assistenza e cura per degli anziani non autosufficienti e degli anziani comunque invalidi (malattie della senilità come Alzheimer, Parkinson ecc).	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento per il Personale • CUG 	2017-2019	N. convenzioni attuate/N. richieste da parte del personale
2.3	Promozione, sperimentazione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento per il Personale • Dipartimento per le Pari opportunità • CUG 	2017-2019	N. progetti individuali attivati/numero di adesioni del personale
2.4	Individuazione degli strumenti di finanziamento per le sperimentazioni di conciliazione vita/lavoro anche attraverso l'utilizzo di fondi europei (ad es. per il lavoro agile).	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento per le politiche della famiglia • Dipartimento per le Pari opportunità • CUG 	2017-2019	N. di bandi pubblicati /N. progetti presentati e progetti finanziati/

OBIETTIVO N.3: SICUREZZA E BENESSERE ORGANIZZATIVO

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	INDICATORE
3.1	Studio di fattibilità sulla nomina del Consigliere di Fiducia.	<ul style="list-style-type: none">• Dipartimento per il Personale• CUG	2017-2019	Realizzazione dello studio
3.2	Stipula di convenzioni per la prevenzione e la cura di situazioni di disagio e di sostegno.	<ul style="list-style-type: none">• Dipartimento per il Personale• CUG	2017-2019	N. di convenzioni stipulate /N. interventi attivati e N. di richieste.
3.3	Studio di fattibilità sull'istituzione della figura del diversity manager e del suo ruolo e raccordo con il CUG.	<ul style="list-style-type: none">• Dipartimento per il Personale• CUG	2017-2019	Realizzazione dello studio
3.4	Verifica e miglioramento dell'accessibilità della strumentazione per i dipendenti diversamente abili.	<ul style="list-style-type: none">• Dipartimento per i Servizi strumentali• Dipartimento per il Personale• CUG	2017-2019	N. di interventi programmati e N. di interventi da effettuare
3.5	Incontri formativi in tema di comunicazione, autostima, consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento sia per migliorare l'integrazione, sia per superare le differenze di genere e generazionali.	<ul style="list-style-type: none">• Dipartimento per il Personale• CUG	2017-2019	N. incontri/adesioni
3.6	Promozione di forme ed occasioni di aggregazione del personale.	<ul style="list-style-type: none">• CUG	2017-2019	N. di eventi/adesioni

OBIETTIVO N. 4: PROMOZIONE RUOLO DEL CUG

	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPI	INDICATORE
4.1	Collaborazione con la Consiglieria Nazionale di Parità , con i CUG di altre amministrazioni e altri enti e associazioni (Direttiva PCM 4 marzo 2011, par. 4)	<ul style="list-style-type: none">• Dipartimento per il Personale• CUG	2017-2019	N. protocolli di intesa e di incontri

OBIETTIVO N. 5: PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI

	AZIONI	ATTORI	TEMPI	INDICATORE
5.1	Allineamento tra il Piano di azioni positive e le Direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione e la Pianificazione strategica.	<ul style="list-style-type: none">• UCI• CUG	2018-2019	N. di azioni positive recepite

APPENDICE STATISTICA

CONSISTENZA E CARATTERISTICHE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – dati aggiornati al 17 ottobre 2017

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per età e sesso - valori assoluti**

Classi di età	Sesso		Totale
	Uomini	Donne	
18-30	12	5	17
30-40	121	125	246
40-50	283	398	681
50-60	731	940	1.671
oltre 60	336	323	659
Totale	1.483	1.791	3.274

(*) Il personale comprende ruoli, non ruoli a qualsiasi titolo, comandati out e estranei alla PA. Sono esclusi gli esperti e il personale di prestito appartenente alle forze armate e di polizia.

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per età e sesso - valori percentuali**

Classi di età	Sesso		Totale
	Uomini	Donne	
18-30	0,4%	0,2%	0,5%
30-40	3,7%	3,8%	7,5%
40-50	8,6%	12,2%	20,8%
50-60	22,3%	28,7%	51,0%
oltre 60	10,3%	9,9%	20,1%
Totale	45,3%	54,7%	100,0%

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per categoria e sesso - valori assoluti**

Classi di età	Sesso		Totale
	Uomini	Donne	
Dirigenti I	90	49	139
Dirigenti II	105	123	228
Categoria A	649	926	1.575
Categoria B	639	693	1.332
Totale	1.483	1.791	3.274

(*) Il personale comprende ruoli, non ruoli a qualsiasi titolo, comandati out e estranei alla PA. Sono esclusi gli esperti e il personale di prestito appartenente alle forze armate e di polizia.

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per categoria e sesso - valori percentuali**

Classi di età	Sesso		Totale
	Uomini	Donne	
Dirigenti I	2,7%	1,5%	4,2%
Dirigenti II	3,2%	3,8%	7,0%
Categoria A	19,8%	28,3%	48,1%
Categoria B	19,5%	21,2%	40,7%
Totale	45,3%	54,7%	100,0%

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per età, sesso e posizione giuridica - valori assoluti**

Classi di età	ruolo		non ruolo		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
18-30	4	1	8	4	17
30-40	70	80	51	45	246
40-50	159	189	124	209	681
50-60	516	560	215	380	1.671
oltre 60	263	229	73	94	659
Totale	1.012	1.059	471	732	3.274

(*) Il personale comprende ruoli, non ruoli a qualsiasi titolo, comandati out e estranei alla PA. Sono esclusi gli esperti e il personale di prestito appartenente alle forze armate e di polizia.

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per età, sesso e posizione giuridica - valori percentuali**

Classi di età	ruolo		non ruolo		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
18-30	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%	0,5%
30-40	2,1%	2,4%	1,6%	1,4%	7,5%
40-50	4,9%	5,8%	3,8%	6,4%	20,8%
50-60	15,8%	17,1%	6,6%	11,6%	51,0%
oltre 60	8,0%	7,0%	2,2%	2,9%	20,1%
Totale	30,9%	32,3%	14,4%	22,4%	100,0%

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per età e titolo di studio - valori assoluti**

Classi di età	Titolo di studio scuola				Totale
	dell'obbligo	Diploma	Laurea breve	Laurea	
18-30	-	3	-	14	17
30-40	2	62	4	178	246
40-50	33	238	4	406	681
50-60	159	971	10	531	1.671
oltre 60	70	370	2	217	659
Totale	264	1.644	20	1.346	3.274

(*) Il personale comprende ruoli, non ruoli a qualsiasi titolo, comandati out e estranei alla PA. Sono esclusi gli esperti e il personale di prestito appartenente alle forze armate e di polizia.

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per età e titolo di studio - valori percentuali**

Classi di età	Titolo di studio scuola				Totale
	dell'obbligo	Diploma	Laurea breve	Laurea	
18-30	-	0,1%	-	0,4%	0,5%
30-40	0,1%	1,9%	0,1%	5,4%	7,5%
40-50	1,0%	7,3%	0,1%	12,4%	20,8%
50-60	4,9%	29,7%	0,3%	16,2%	51,0%
oltre 60	2,1%	11,3%	0,1%	6,6%	20,1%
Totale	8,1%	50,2%	0,6%	41,1%	100,0%

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per titolo di studio, sesso e posizione giuridica - valori assoluti**

Classi di età	ruolo		non ruolo		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
scuola dell'obbligo	130	80	25	29	264
Diploma	555	559	205	325	1.644
Laurea breve	1	4	5	10	20
Laurea	326	416	236	368	1.346
Totale	1.012	1.059	471	732	3.274

(*) Il personale comprende ruoli, non ruoli a qualsiasi titolo, comandati out e estranei alla PA. Sono esclusi gli esperti e il personale di prestito appartenente alle forze armate e di polizia.

**Distribuzione dei dipendenti PCM al 17/10/2017 (*)
per titolo di studio, sesso e posizione giuridica - valori percentuali**

Classi di età	ruolo			non ruolo		
	Uomini	Donne	totale r	Uomini	Donne	totale nr
scuola dell'obbligo	12,8%	7,6%	10,1%	5,3%	4,0%	4,5%
Diploma	54,8%	52,8%	53,8%	43,5%	44,4%	44,1%
Laurea breve	0,1%	0,4%	0,2%	1,1%	1,4%	1,2%
Laurea	32,2%	39,3%	35,8%	50,1%	50,3%	50,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%