



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE  
CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE  
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

Min.Int. - DPPACRU - Dir.Centr.Ris.Um.  
Prot. Uscita del 21/01/2014  
Numero: **0001874**  
Classifica: COM



Roma, 21 GEN. 2014

All'Ufficio IV Relazioni Sindacali  
SEDE

OGGETTO: Piano triennale di Azioni Positive 2013-2015.

Ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna", si trasmette la bozza del "Piano triennale di Azioni Positive 2013-2015", predisposta da questa Amministrazione.

Si segnala che la stessa è stata sottoposta in data 18 dicembre u.s. al Comitato Unico di Garanzia, nel quale sono presenti componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali.

Si prega di valutare l'opportunità di portare la citata bozza, modificata secondo le indicazioni del CUG, a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali.

IL DIRETTORE CENTRALE

Lega

Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie Ufficio IV Relazioni sindacali
24 GEN. 2014
PROTOCOLLO
0124/05/A - 161



# Ministero dell'Interno

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2013/2015

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato.

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

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal d.lgs.n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socioeconomici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.



# *Ministero dell'Interno*

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
2013/2015

## **LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO**

Gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere, in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Il Piano, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano della Performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

Il contenuto dispositivo del Piano è articolato in due parti:

1. una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano.
2. una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi complessi, ulteriormente illustrati in apposite schede-obiettivo articolate nell'arco temporale 2013/2015 - le quali costituiscono parte integrante del presente Piano.



# Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
2013/2015

## Parte Prima

### **Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità.**

1. Monitoraggio della situazione del personale dell'Amministrazione: analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione negli ultimi tre/cinque anni.
2. Diffusione, nell'ambito della ordinaria attività informativa dell'Amministrazione, dei dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi.
3. Verifica dell'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.
4. Garanzia dell'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.
5. Inserimento, nell'ambito dell'attività di redazione del codice di comportamento dell'Amministrazione, di misure rivolte alla tutela delle pari opportunità e, più specificamente, alla repressione di condotte discriminanti sotto il profilo del genere.

## Parte Seconda

### **Ambiti di intervento di durata triennale**

1. Migliorare l'accesso di tutto il personale alle informazioni relative alle pari opportunità, anche attraverso l'area dedicata al CUG sul sito web istituzionale, agevolando la fruizione, anche grazie alla progressiva informatizzazione dei relativi procedimenti, degli istituti previsti dalla normativa vigente.
2. Predisposizione di uno studio di fattibilità in merito al cd. telelavoro,



# *Ministero dell'Interno*

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2013/2015

nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, oltrechè nel rispetto dei principi di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica.

3. Promozione di benefici - ottenuti grazie alla stipula, in sede centrale, di accordi e convenzioni con soggetti privati e/o ONLUS concernenti prestazioni assistenziali a tutela del nucleo familiare, quali asili nido, case di riposo ecc.. - al personale dell'Amministrazione Civile in servizio nelle sedi periferiche.
4. Promuovere iniziative tese alla verifica delle condizioni esistenti presso gli uffici centrali e periferici per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
5. Favorire pari condizioni di accesso all'attività di formazione predisposta dall'Amministrazione, anche attraverso la adozione di opportuni accorgimenti di natura organizzativa che agevolino la partecipazione all'attività didattica da parte di personale con particolari esigenze di natura personale e/o familiare.
6. Formulare proposte su possibili, ulteriori ipotesi di articolazione dell'orario di lavoro, nell'ottica di una sempre maggiore conciliazione tra i tempi di lavoro e le esigenze di vita privata.

I predetti ambiti di intervento, in quanto articolati in linee di azione triennali per le quali l'Amministrazione si propone di raggiungere traguardi concreti e tali da segnare un significativo passo in avanti nell'ambito delle strategie di valorizzazione delle differenze di genere, di rimozione degli ostacoli che si frappongono al pieno raggiungimento delle pari opportunità e di miglioramento complessivo del benessere organizzativo, sono articolati in altrettanti obiettivi, illustrati nelle allegate schede-obiettivo.



# *Ministero dell'Interno*

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
2013/2015

## **AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO**

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla 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", competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

OBETTIVO		DESCRIZIONE	INIZIO	FINE	TIPICITÀ DI INDICATORE	INDICATORI	DESCRIZIONE INDICATORE	VALORE TARGET ANNO 1013
		Dare adeguata pubblicità e migliorare l'accesso di tutto il personale alle informazioni relative alle pari opportunità, anche attraverso l'area riservata al CUG sul sito web del Ministero, agevolando la fruizione, anche grazie alla progressiva informatizzazione dei relativi procedimenti, degli istituti previsti dalla normativa vigente.	01/11/13	31/12/15		Indicatore di realizzazione fisica - numero degli accessi	Misurazione in termini di percentuale del grado di avanzamento del programma	100
ALFA SOGGETTI COINVOLTI		Dipartimento Politiche del Personale - CUG - Portale - Ufficio IV Sistemi Informatici del personale della Direzione Centrale per le Risorse finanziarie e Strumentali						
REFERENTE RESPONSABILE		Ufficio I della Direzione Centrale delle Risorse Umane.						
DESTINATARI		Personale dell'Amministrazione Civile in servizio presso gli uffici centrali e territoriali						
PROGRAMMA OPERATIVO		DESCRIZIONE DEL FES	INIZIO	FINE	TIPICITÀ DI INDICATORE	INDICATORI	DESCRIZIONE INDICATORE	VALORE TARGET ANNO 1013
1		Raccolta di tutte le disposizioni, normative e contrattuali, relative agli istituti posti a tutela delle pari opportunità (congedi parentali, assistenza familiare e ai disabili, ricongiungimento familiare, etc.)	01/12/13	31/12/13				100
2		Pubblicazione ragionata e sistematica delle summenzionate disposizioni all'interno di un apposito spazio, di nuova istituzione, sul sito web del Ministero e conseguente attività di diffusione dell'iniziativa al personale.	03/01/14	31/12/14		40	80	100
3		Inserimento online della modulistica relativa alle predette istanze e avvio della completa informatizzazione, in chiave sperimentale, di taluni procedimenti di concessione dei benefici finalizzati alla concreta realizzazione delle pari opportunità. Collegamento alla istituenda banca dati dei pareri della Direzione Centrale delle Risorse Umane in materia di applicazione degli istituti contrattuali.	01/01/15	31/12/15		30	60	100

OBIETTIVO 2		DATA		INDICATORI		
DESCRIZIONE	INIZIO	FINE	TIPO DI INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	VALORE TARGET ANNO 2013	
Redazione di uno studio di fattibilità in merito al cd. telelavoro, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, oltretutto nel rispetto dei principi di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica.	01/11/13	31/12/15	Indicatore di realizzazione fisica	Misurazione in termini di percentuale del grado di avanzamento del programma	100	
						COINVOLTI REFERENTE RESPONSABILE DESTINATARI
Tutti i Dipartimenti - CUG - Prefecture UTG Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali Personale dell'Amministrazione Civile in servizio presso gli uffici centrali e territoriali						

Numero	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	PESO / della	Data Inizio	Data Fine	VALORE TARGET ANNO 2013
1	Ricognizione della normativa in materia. Monitoraggio delle iniziative già intraprese dall'Amministrazione. Acquisizione e raccolta delle iniziative intraprese da altre Amministrazioni.	10	01/12/13	31/12/13	100
2	Analisi ed individuazione delle particolari condizioni di lavoratori e dei settori lavorativi potenzialmente ammissibili al telelavoro. Analisi dei costi connessi all'attivazione di postazioni domiciliari per consentire il telelavoro.	60	01/01/14	31/12/14	100
3	Individuazione e avvio delle prime sperimentazioni di telelavoro, previo confronto con le OO.SS.	30	01/01/15	31/12/15	100



OBIETTIVO 3		DESCRIZIONE		DATA		INDICATORI		VALORE TARGET ANNO 2013			
				FINE		TIPO DI		DESCRIZIONE INDICATORE			
				INIZIO		INDICATORE		VALORE TARGET ANNO 2013			
Promozione di benefici - ottenuti grazie alla stipula, in sede centrale, di accordi e convenzioni con soggetti privati e/o ONLUS concernenti prestazioni assistenziali a tutela del nucleo familiare, quali asili nido, case di riposo ecc.. - al personale dell'Amministrazione Civile impiegato sul territorio.		01/11/13		31/12/15		Indicatore di realizzazione fisica		Misurazione in termini di percentuale del grado di avanzamento del programma		100	
COINVOLTI		Tutti i Dipartimenti									
REFERENTE RESPONSABILE		Direzione Centrale delle Risorse Umane									
DESTINATARI		Personale dell'Amministrazione Civile in servizio presso gli uffici territoriali									

PROGRAMMA OPERATIVO		DESCRIZIONE		DATA		INDICATORI		VALORE TARGET ANNO 2013	
				FINE		TIPO DI		DESCRIZIONE INDICATORE	
				INIZIO		INDICATORE		VALORE TARGET ANNO 2013	
1	Ricognizione delle convenzioni stipulate in sede centrale. Contatti con gli enti convenzionati per analizzare la fattibilità, innanzitutto con questi, di una estensione delle convenzioni in parola anche in altri ambiti territoriali ove questi abbiano altre sedi e/o filiali	10	01/12/13	31/12/13					100
2	Effettuazione di un monitoraggio presso le Prefetture-UTG circa le iniziative eventualmente già avviate e gli accordi già in essere con soggetti privati che perseguano consimili finalità.	30	01/01/14	31/12/14				80	100
3	Dagli esiti del monitoraggio, estensione delle "best practices" emerse dal confronto centro/periferia e redazione di linee guida per raggiungere livelli uniformi sul territorio dell'offerta di benefici assistenziali in regime convenzionale.	60	01/01/15	31/12/15				60	100

OBIETTIVO 4		DAY		INDICATOR		VALORE TARGET ANNO 2013
DESCRIZIONE	INIZIO	FINE	TIPO DI INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE		
Promuovere, in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione, l'abbattimento delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici	01/11/13	31/12/15		Indicatore di realizzazione fisica	Misurazione in termini di percentuale del grado di avanzamento del programma	100
CONTOCOTI		Tutti i Dipartimenti				
REFERENTE RESPONSABILE		Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali				
DESTINATARI		Personale dell'Amministrazione Civile in servizio presso gli uffici territoriali				

NUM. FASE	DESCRIZIONE DELLE FASI	PES. % DELLA FASE	PRIGIARINVA OPERATIVO		% AVANZAMENTO PREVISTO	% AVANZAMENTO REALE	% ADESIONE PREVISTA
			Data Inizio	Data Fine			
1	Ricegnazione delle iniziative già in trapiése dall'Amministrazione	10	01/12/13	31/12/13			100
2	Effettuazione di un monitoraggio presso le Prefetture-UTG circa le situazioni di particolare criticità delle sedi, anche in relazione alla eventuale presenza di personale affetto da disabilità.	30	01/01/14	30/06/14	40	80	100
3	Dagli esiti del monitoraggio, predisposizione, anche attraverso l'attivazione di sinergie istituzionali, di iniziative finalizzate alla rimozione delle barriere architettoniche.	60	01/07/14	31/12/15	30	60	100

DESCRIZIONE		INIZIO	FINE	TIPO DI INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	INDICATORI	VALORI TARGET ANNO 2015
<b>OBBIETTIVO 5</b> Favorire pari condizioni di accesso all'attività di formazione predisposta dall'Amministrazione, anche attraverso la adozione di opportuni accorgimenti di natura organizzativa e/o logistica che agevolino la partecipazione all'attività didattica da parte di personale con particolari esigenze di natura personale e/o familiare.		01/11/13	31/12/15	Indicatore di realizzazione fisica	Misurazione in termini di percentuale del grado di avanzamento del programma		100
<b>SOLUZIONI</b> Tutti i Dipartimenti - CUG							
<b>RISORSE RESPONSABILI</b> SSAI							
<b>DESTINATARI</b> Personale dell'Amministrazione Civile in servizio presso gli uffici territoriali.							

CATEGORIA	PESO % DELL'INIZIATIVA	PROGRAMMA OPERATIVO		PESATURA PRELIMINARE	AVANZAMENTO PRELIMINARE	AVANZAMENTO PREVISTO
		Data inizio	Data fine			
1	10	01/12/13	31/12/13	01	02	03
2	30	01/01/14	31/12/14	40	80	100
3	60	01/01/15	31/12/15	30	60	100

DESCRIZIONE		DA	INDICATORI	INDICAZIONI	VALORI
NUM. TABELLE	DESCRIZIONE	INIZIO	TIPO DI	DESCRIZIONE INDICATORE	VALORI
<b>OBBIETTIVO 6</b>					
	Formulare proposte su possibili, ulteriori ipotesi di articolazione dell'orario di lavoro, nell'ottica di una sempre maggiore conciliazione tra i tempi di lavoro e le esigenze di vita privata.	01/11/13	31/12/15	Indicatore di realizzazione fisica	100
<b>COINVOLTI</b>					
Tutti i Dipartimenti					
<b>REFERENTE RESPONSABILE</b>					
Ufficio IV Relazioni Sindacali					
<b>DESTINATARI</b>					
Personale dell'Amministrazione Civile					

NUM. TABELLE	DESCRIZIONE ATTIVITÀ	PROGETTO OPERATIVO		% variazioni previsto	% variazioni previsto	100
		Data inizio	Data fine			
1	Riconoscimento delle iniziative già intraprese dall'Amministrazione e reperimento dei dati relativi alla fruizione, da parte del personale, delle varie tipologie dell'orario di lavoro.	01/12/13	31/12/13			100
2	Istituzione e attivazione di un gruppo di studio con il compito di individuare nuove ulteriori esigenze (pur sempre di natura familiare e personale) meritevoli di ulteriori e/o diverse forme di sostegno, sotto il profilo dell'articolazione dell'orario di lavoro.	01/01/14	31/12/14	40	80	100
3	Predisposizione, mirata e puntuale, di nuove articolazioni di orario flessibile da sottoporre alle Organizzazioni Sindacali nell'ambito dei rituali procedimenti negoziali.	01/01/15	31/12/15	30	60	100