



CORTE DEI CONTI

**UFFICIO DI CONTROLLO SUGLI ATTI DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO, DEL MINISTERO DELLA
GIUSTIZIA E DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI**

Si attesta che il provvedimento numero SN del 24/03/2021, con oggetto PRESIDENZA -
DECRETO ADOZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022 pervenuto a questo
Ufficio di controllo di legittimità, è stato protocollato in arrivo con prot. n. CORTE DEI CONTI -
SCEN_LEA - SCCLA - 0018683 - Ingresso - 20/04/2021 - 16:57 ed è stato ammesso alla registrazione il
22/04/2021 n. 915

Il Magistrato Istruttore
LUISA D'EVOLI
(Firmato digitalmente)





Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTA la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante "Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri";

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante "Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59;

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

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modifiche;

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";

VISTA la direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", adottata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità;

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";

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";

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";

VISTA la direttiva 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", adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

VISTA la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, concernente "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° ottobre 2012, recante "Ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri" e successive modifiche;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 febbraio 2021, con il quale è stato conferito al Pres. Roberto Chieppa l'incarico di Segretario Generale della Presidenza del Consiglio dei ministri;

VISTO l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

VISTO l'articolo 48, comma 1, del citato decreto legislativo n. 198 del 2006;

VISTA la proposta di Piano triennale di Azioni Positive approvata dal predetto Comitato in data 26 ottobre 2020;

ACQUISITO il parere positivo della Consigliera Nazionale di Parità;

SENTITE le organizzazioni sindacali;

DECRETA

l'adozione del Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Roma, 24 MAR 2021

IL SEGRETARIO GENERALE

Roberto Chieppa

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
SEGRETARIATO GENERALE

UFFICIO DEL BILANCIO E PER IL RISCONTRO
DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVO-CONTABILE

VISTO E ANNOTATO AL N. 1200/2021

Roma, 29/03/2021

IL RIMBORSO

R. Miceli

L'ESISTENTE

CORTE DEI CONTI UFFICIO CONTROLLO ATTI P.C.M. MINISTERO DELLA GIUSTIZIA E DEGLI AFFARI ESTERI DIREZIONE DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE
22 APR. 2021
915
IL MAGISTRATO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2020-2022

1. Premessa

Il piano triennale delle azioni positive costituisce il punto di partenza attraverso il quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri avvia un percorso propositivo e propulsivo diretto a promuovere iniziative che, nel loro complesso, sono preordinate alla promozione ed alla diffusione del principio delle pari opportunità e del benessere fisico e psicologico del personale, nella consapevolezza che un ambiente lavorativo sereno contribuisce alla piena realizzazione degli individui, a sviluppare il senso di appartenenza e la loro motivazione, con effetti positivi sulle prestazioni e sull'azione dell'amministrazione stessa.

Pertanto, il Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 (di seguito anche PAP 2020-2022), in una visione di continuità sia programmatica che strategica con il Piano adottato per il triennio 2017-2019, si prefigge di:

- promuovere ed attuare i principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro;
- realizzare e favorire politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere iniziative atte alla promozione del benessere fisico e psicologico del personale;
- individuare, anche su segnalazione di parte, e prevenire situazioni di malessere tra il personale;
- promuovere le iniziative volte a tutelare le persone con disabilità;
- promuovere alcune iniziative volte a contribuire alla tutela della salute dei dipendenti;
- promuovere iniziative di formazione specifica del personale sulle tematiche oggetto di intervento del presente PAP;
- sensibilizzare il personale sul ruolo e sulle funzioni riconosciute al Comitato Unico di Garanzia.

Le iniziative previste costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni – a titolo di mera esemplificazione, quelle previste dal Piano “Family Audit” con riferimento alla promozione del benessere organizzativo del personale - finalizzate a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale.

Sebbene impostato su un periodo triennale, il presente PAP costituisce un documento “in progress”, suscettibile di eventuali, opportuni adeguamenti ed aggiornamenti.

L'individuazione delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall'analisi dei dati statistici relativi alla situazione del personale in servizio in Presidenza del Consiglio consolidati al 31 dicembre 2019.

Questi dati, insieme ad altri strumenti quali, ad esempio, indagini conoscitive sulle esigenze del personale, costituiscono un parametro fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto gli eventuali aggiustamenti che si rivelassero necessari.

2. Quadro normativo di riferimento

Va innanzitutto richiamata la direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo del 5 luglio 2006, di attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, recepita con il d.lgs. n. 5/2010, con il quale sono state apportate modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. (Codice delle pari opportunità).

L'art. 48 del Codice prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani triennali di azioni positive (PAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, originariamente previsti per assicurare un'adeguata presenza femminile nei vari settori e livelli professionali del mondo del lavoro, hanno assunto successivamente, per effetto delle disposizioni sulla costituzione presso ogni P.A. del Comitato unico di Garanzia, un ruolo e una funzione diversi.

Infatti l'articolo 57 (Pari opportunità) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 stabilisce che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dai contratti collettivi. La legge stabilisce che il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica contribuendo all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla

garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Riferimenti al principio delle pari opportunità sono inoltre contenuti anche nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, nel quale si prevede che, nel disciplinare i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, si devono tra l'altro garantire pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione diretta e indiretta - relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro - nonché di violenza morale o psichica.” (articoli 1, comma 1 e 7, comma 1).

Tra le fonti del diritto nazionale, vanno altresì citati:

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, non si limita a richiamare i principi in tema di pari opportunità, ma prevede inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa attesti – tra l'altro – anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione dei principi in parola;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, nel quale si fa specifico riferimento al rafforzamento di servizi a supporto della genitorialità;
- il decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 il quale, nel completare il processo di riforma del bilancio dello Stato, prevede espressamente la redazione del c.d. “bilancio di genere”.

In relazione al predetto quadro normativo nonché alla Direttiva 4 marzo 2011 (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) e alla successiva Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche) il PAP della Presidenza del Consiglio viene adottato con il contributo propositivo del Comitato Unico di Garanzia.

3. Le azioni del Piano triennale 2017-2019

L'Amministrazione, nell'ambito delle specifiche azioni previste dal PAP 2017-2019, ha avviato alcune iniziative dirette a promuovere e favorire forme di conciliazione vita/lavoro a vantaggio del personale e delle famiglie.

In particolare, con riferimento al 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 (punto 2.1 del PAP), sono state realizzate diverse iniziative

tra le quali la gestione del micronido per i figli dei dipendenti, una convenzione con il MEF per l'utilizzo, da parte dei figli del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del servizio ricreativo del "*Mini*Midi*Mef: spazio ragazzi*"; tre convenzioni con centri estivi per bambini e ragazzi; due convenzioni con scuole di lingua inglese con corsi per bambini e ragazzi, anche per il periodo estivo; due convenzioni con circoli velici, con corsi per ragazzi. Tali iniziative sono state divulgate mediante una newsletter mensile ed è stata riprogettata la sezione del sito intranet dedicata a "Convenzioni e iniziative" per facilitare la ricerca online a tutti gli utenti interni.

Per quanto concerne il rafforzamento di servizi a supporto della famiglia 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 (punto 2.1 del PAP), nel triennio 2017-2019 l'Amministrazione ha stipulato diverse convenzioni con strutture ospedaliere per prestazioni intramoenia, con laboratori di analisi, studi medici specialistici, con strutture termali, con società per la fornitura di servizi infermieristici e fisioterapici a domicilio, con società che erogano servizi alla famiglia e forniscono consulenza nella ricerca di badanti.

In materia di lavoro agile (punto 2.3. del PAP - Promozione, sperimentazione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro) nel periodo 2017-2019 si sono succedute diverse fasi di applicazione della modalità agile e flessibile di organizzazione del lavoro. Da una primigenia fase sperimentale si è arrivati ad una consolidazione dello strumento organizzativo con la direttiva del Segretario Generale 2 maggio 2019. I diversi provvedimenti sono stati oggetto di disamina del Cug che ha fornito un parere preventivo.

Una prima sperimentazione pilota che ha riguardato quattro Dipartimenti (Dipartimento della funzione pubblica, per il personale, per le pari opportunità e per la famiglia), nel corso della quale il personale ha potuto svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per non più di 5 giorni al mese, sulla base di un progetto individuale e utilizzando anche strumenti tecnologici dell'Amministrazione; successivamente la sperimentazione è stata estesa a tutte le strutture della PCM. Infine con la citata direttiva del Segretario Generale 2 maggio 2019 sono state disciplinate, a regime, le modalità di attuazione del lavoro agile nell'ambito della Presidenza, prevedendo una cadenza semestrale dei bandi e la definizione del contingente ammissibile.

Il progetto di introduzione e consolidamento del lavoro agile è stato associato anche ad una costante attività di informazione e sensibilizzazione.

Per quanto concerne l'individuazione degli strumenti di finanziamento per le sperimentazioni di conciliazione vita/lavoro anche attraverso l'utilizzo di fondi europei (punto 2.4 del PAP), nel periodo 2017-2019 il Dipartimento per le politiche della Famiglia ha pubblicato diversi bandi pubblici, rivolti all'esterno, tre dei quali attinenti alla tematica della conciliazione vita-lavoro:

Nell'ambito delle specifiche azioni previste dal PAP per promuovere e favorire le pari opportunità nei luoghi di lavoro, l'Amministrazione è intervenuta al fine di verificare l'esistenza di eventuali differenziali retributivi di genere a parità di qualifica e anzianità di servizio (punto 3.1 del PAP).

Pur nella consapevolezza che nella PA non esistono differenziali retributivi in base al genere, nel 2019 è stata avviata una prima rilevazione sperimentale dalla quale è emerso che le differenze retributive sono ricollegabili soprattutto a regimi orari lavorativi connessi a carichi familiari diversi per i due generi.

Nel biennio 2018-2019 in attuazione del punto 3.2. concernente la promozione di azioni per favorire reinserimento, nei processi di lavoro, dei dipendenti dopo lunga assenza dal servizio e dei soggetti vulnerabili in collocazione idonea, l'Amministrazione ha erogato corsi di formazione mirati al reinserimento professionale di dipendenti reduci da una prolungata assenza dal servizio.

Nel mese di marzo 2019 è stato costituito un Gruppo di Lavoro, nell'ambito del Dipartimento per il personale, per la redazione di una proposta di Linee guida per la definizione di un percorso di accompagnamento, anche dal punto di vista sanitario e formativo, indirizzato ai soggetti vulnerabili ed ai dipendenti da reinserire dopo lunga assenza dal servizio. Su tale bozza il CUG dovrà esprimere il proprio parere.

Altra azione qualificante nell'ambito della promozione della parità e delle pari opportunità ha riguardato la mappatura delle competenze professionali distinte per genere (punto 3.3. del PAP) al fine di valorizzare le competenze del personale, evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti e favorire la mobilità in particolare nelle strutture con carenza di professionalità mappate.

Relativamente agli interventi formativi nel Piano formativo 2017-2019 sono state inserite alcune iniziative riconducibili alla normativa e alle buone pratiche a tutela delle pari opportunità e della genitorialità (punto 3.4 del PAP).

Tra questi si segnalano "Diversity management e differenze di genere nella pubblica amministrazione" e "Politiche integrate per l'agenda ONU 2030 sullo sviluppo sostenibile", due interventi formativi realizzati dal Dipartimento per il personale in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Un'ulteriore iniziativa formativa attinente alla materia in oggetto è stata organizzata congiuntamente dal Dipartimento per le politiche della famiglia e dal Dipartimento per le pari opportunità, in collaborazione con l'Arma dei Carabinieri (RaCis Raggruppamento carabinieri investigazioni scientifiche) sui temi della violenza di genere e stalking, dedicato al personale del Dipartimento delle Pari Opportunità e del Dipartimento delle Politiche per la Famiglia.

Il PAP 2017-2019 ha altresì perseguito l'obiettivo di promuovere e favorire la sicurezza e il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro. In linea con tale obiettivo è stato realizzato uno

studio di fattibilità sulla nomina del Consigliere di Fiducia (punto 4.1 del PAP), figura chiamata ad affrontare il tema delle molestie di vario genere sui luoghi di lavoro e del mobbing, nonché ad individuare possibili soluzioni atte a prevenire o rimuovere tali fenomeni. Il Dipartimento per il personale, in collaborazione con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, ha condotto un'analisi al fine di verificare l'opportunità di istituzione di tale figura in PCM e di evitare possibili conflitti o sovrapposizioni di competenze. L'istituzione del Consigliere di Fiducia, infatti, è rimessa alla facoltà di ogni amministrazione, non sussistendo un obbligo specifico.

In materia di benessere il PAP 2017-2019 è intervenuto in diverse direzioni.

Relativamente alla stipula di convenzioni per la prevenzione e la cura di situazioni di disagio e di sostegno (punto 4.1 del PAP) l'Amministrazione ha sottoscritto un Accordo con la ASL Roma 1 per la realizzazione di alcune attività (visite specialistiche, esami di laboratorio e profilassi vaccinali) che hanno integrato quelle proprie e specifiche della sorveglianza sanitaria. In tale ambito è stato considerato anche un iter volto a prevenire lo stress lavoro correlato.

Sempre con riferimento al tema del disagio lavorativo è stato approfondito quello che può riguardare i lavoratori che per motivi di salute rientrano in servizio dopo una lunga assenza per malattia o le difficoltà in cui possono trovarsi i dipendenti che, nel corso della vita lavorativa, hanno la perdita di un familiare (grandi lutti, separazioni complesse etc.), o ancora le difficoltà relazionali/familiari personali o nell'ambiente di lavoro. E' stato proposto un percorso attivato dal Medico competente nel rispetto del segreto professionale e indipendentemente dagli obblighi di sorveglianza sanitaria.

Analogamente, nell'ottica di avviare percorsi innovativi, è stato condotto dal Dipartimento per il personale, in collaborazione con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, uno studio di fattibilità sull'istituzione della figura del "Diversity Manager" e del suo ruolo e raccordo con il CUG (punto 4.3 del PAP). In ambito pubblico, il Diversity Manager potrebbe assicurare parità e pari opportunità di genere, età, orientamento sessuale, provenienza geografica, origine etnica, disabilità, religione e lingua, nonché la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica.

Gli esiti dello studio sono in corso di valutazione e potranno essere oggetto di disamina in seno al CUG.

Particolare attenzione è stata data nel 2019 al miglioramento dell'accessibilità della strumentazione per i dipendenti diversamente abili (punto 4.4 del PAP) ponendo in essere diversi interventi (es. segnali ottici di allarme per personale con deficit uditivo; percorso tattile per disabili visivi, acquisto di una postazione di lavoro informatica per non vedente o ipovedente; ecc.)

Nel triennio 2017-2019 sono stati realizzati interventi 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 (punto 4.5 del PAP); gli argomenti trattati hanno spaziato su ambiti propriamente organizzativo/gestionali con taglio teorico/pratico, dai laboratori sulla gestione dei conflitti in ambito lavorativo all'organizzazione del lavoro agile negli uffici, dalle tecniche di redazione del bilancio di genere all'organizzazione e gestione dei gruppi di lavoro.

Gli interventi sono stati attuati sia ricorrendo ai corsi erogati dalla SNA sia programmando specifici corsi da richiedere alle Società aggiudicatrici delle gare espletate nel triennio.

Numerose sono state le iniziative di confronto e scambio di esperienze con i CUG di altre amministrazioni (punto 4.6). Tra le attività salienti si possono annoverare la partecipazione dei componenti del CUG a vari convegni e seminari organizzati di Comitati unici di Garanzia di altre Amministrazioni, quali:

- "Le diversità nella prevenzione: valutare il rischio con ottica di genere", promosso dal Comitato unico di garanzia Inail, nel quale sono state approfondite le problematiche legate alla valutazione dei rischi connessi alle differenze di genere;
- "Age Management nella PA: il ruolo del CUG e le buone pratiche", anch'esso organizzato dal CUG dell'INAIL ;
- "La violenza sulle donne nei luoghi di lavoro", organizzato dal Forum dei CUG in collaborazione con il Forum PA;
- "Insieme contro la violenza di genere. Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", organizzato dal CUG del Ministero della Difesa in collaborazione con la Consigliera nazionale di Fiducia.

4. Dati relativi alla situazione del personale in PCM

In questa sezione, con le tabelle che seguono si intende fornire un quadro generale sulla situazione del personale, distinto per genere, in servizio in PCM al 31 dicembre 2019.

Al riguardo, in primo luogo è stata evidenziata la composizione “anagrafica” del personale, suddividendolo in cinque fasce di età (under 30, 31-40, 41-50, 51-60, over 60) e distribuendolo per livello di inquadramento e posizione economica.

Ciò è stato fatto, come riportato nelle tabelle 1 e 2, separatamente per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, mentre nella tabella 3 si forniscono i dati aggregati relativi alla totalità del personale.

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale in servizio a tempo indeterminato)

Inquadramento	UOMINI							DONNE						
	Classi età	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot.	%	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot.
D. I f.			16	37	23	76	4,8%			11	18	13	42	2,6%
D. II f.		4	15	23	21	63	4,0%		2	17	37	18	74	4,6%
R E				1	1	2	0,1%				2		2	0,1%
Cat. A F9				4	16	20	1,3%				12	12	24	1,5%
Cat. A F8			2	21	11	34	2,1%			5	13	3	21	1,3%
Cat. A F7			2	43	36	81	5,1%			3	74	51	128	7,9%
Cat. A F6			11	42	27	80	5,0%			11	50	33	94	5,8%
Cat. A F5			11	32	17	60	3,8%		1	17	67	15	100	6,2%
Cat. A F4		5	23	61	21	110	6,9%		3	23	82	26	134	8,3%
Cat. A F3		1	16	19	6	42	2,6%			21	52	6	79	4,9%
Cat. A F2		29	72	83	17	201	12,6%		28	66	63	21	178	11,0%
Cat. A F1		25	21	12	2	60	3,8%		30	30	15	6	81	5,0%
Cat. B F9			6	43	51	100	6,3%			11	58	47	116	7,2%
Cat. B F8			8	45	39	92	5,8%			12	44	25	81	5,0%
Cat. B F7		2	11	28	24	65	4,1%		1	14	58	22	95	5,9%
Cat. B F6	1	12	31	80	27	151	9,5%		5	31	118	32	186	11,5%
Cat. B F5		11	34	71	21	137	8,6%	1	7	34	62	12	116	7,2%
Cat. B F4	1	22	80	65	12	180	11,3%	1	1	4	15	6	27	1,7%
Cat. B F3		2	6	7	2	17	1,1%		3	3	5		11	0,7%
Cat. B F2		2	2	4	5	13	0,8%			2	7	3	12	0,7%
Cat. B F1		4	2	3		9	0,6%	2	2	4	2	1	11	0,7%
Totale	2	119	369	724	379	1.593	100%	4	83	319	854	352	1.612	100%
Totale %	0,1%	7,5%	23,2%	45,4%	23,8%	100%		0,2%	5,1%	19,8%	53,0%	21,8%	100%	

2 Grafico 1 – Tab. 1 - Ripartizione del personale per genere e classi d'età (personale in servizio a tempo indeterminato)

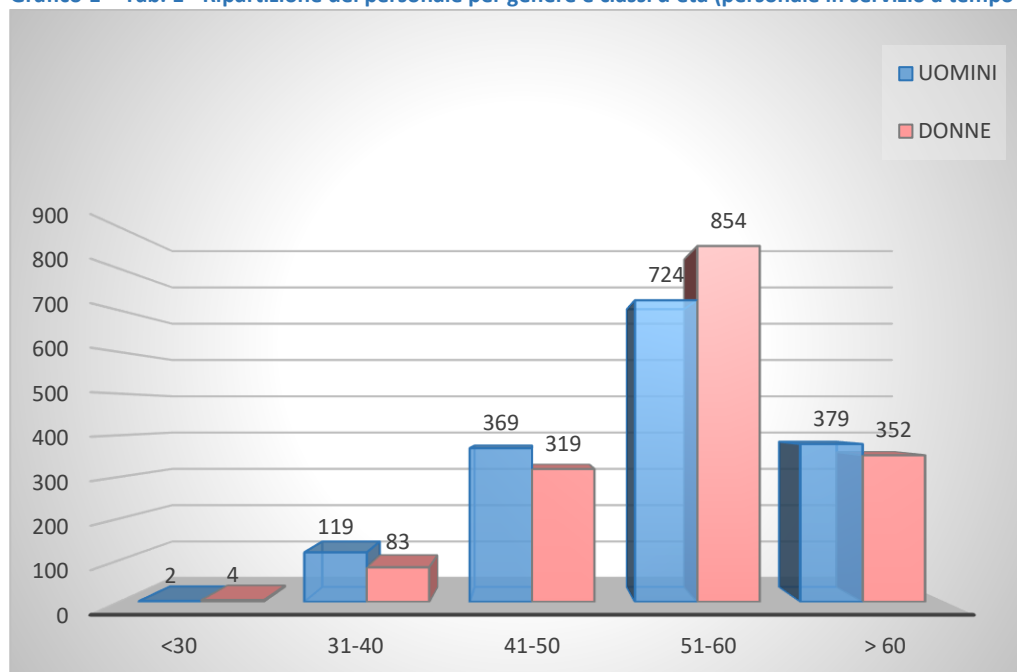


TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale in servizio a tempo determinato)*

Inquadramento	UOMINI							DONNE								
	Classi età	<30	31-	41-	51-	> 60	Tot.	%	<30	31-	41-	51-	> 60	Tot.	%	
D. I f.		2	5	1			8	12,3%		1		1		2	4,8%	
D. II f.		3	9	14	6	3	35	53,8%		1	6	5	6	2	20	47,6%
R E																
Cat. A F9																
Cat. A F8																
Cat. A F7																
Cat. A F6																
Cat. A F5																
Cat. A F4																
Cat. A F3																
Cat. A F2																
Cat. A F1		1	15	4			20	30,8%		3	6		1	10	23,8%	
Cat. B F9																
Cat. B F8																
Cat. B F7																
Cat. B F6																
Cat. B F5			1				1	1,5%		2	2	1		5	11,9%	
Cat. B F4																
Cat. B F3				1			1	1,5%	1	2	2			5	11,9%	
Cat. B F2																
Cat. B F1																
Totale		4	27	24	7	3	65	100%	2	14	15	8	3	42	100%	
Totale %		6,2%	41,5	36,9	10,8	4,6%	100%		4,8%	33,3	35,7	19,0	7,1%	100%		

* per personale a tempo determinato si intende qui il personale estraneo all'amministrazione pubblica assunto con contratto a tempo determinato o con incarico di diretta collaborazione, equiparato ai vari inquadramenti, presso le corrispondenti strutture della PCM. Tra i dirigenti è inoltre incluso il personale con incarico ai sensi dell'art. 19, c. 6, D.Lgs. 165/2001.

Grafico 2 – Tab. 2 - Ripartizione del personale per genere e classi d'età (personale in servizio a tempo determinato)

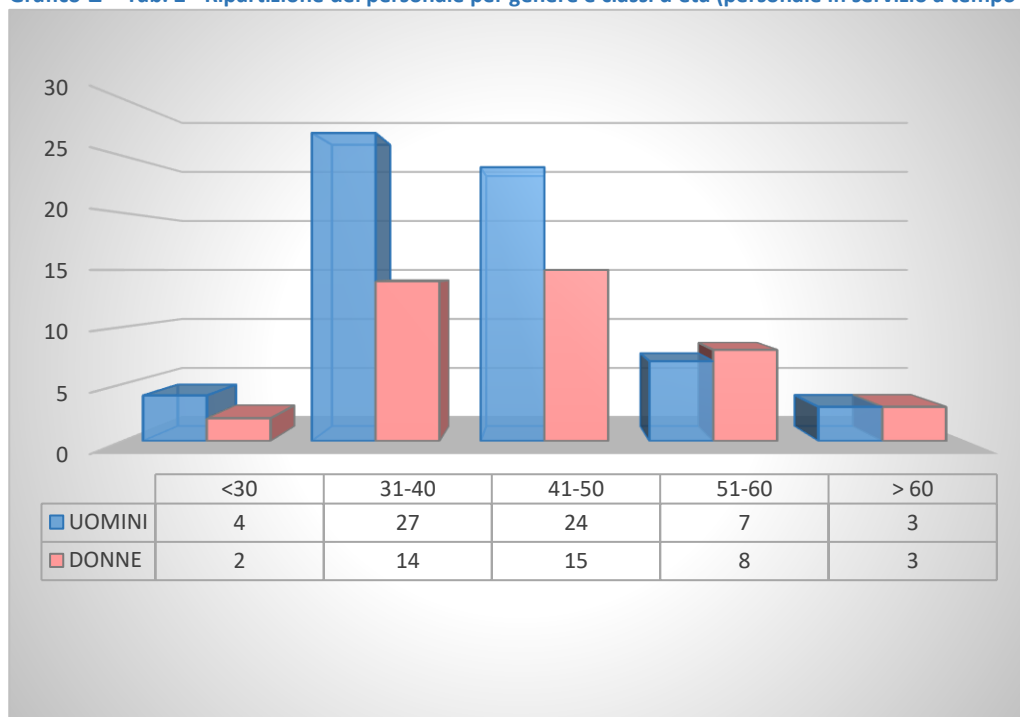
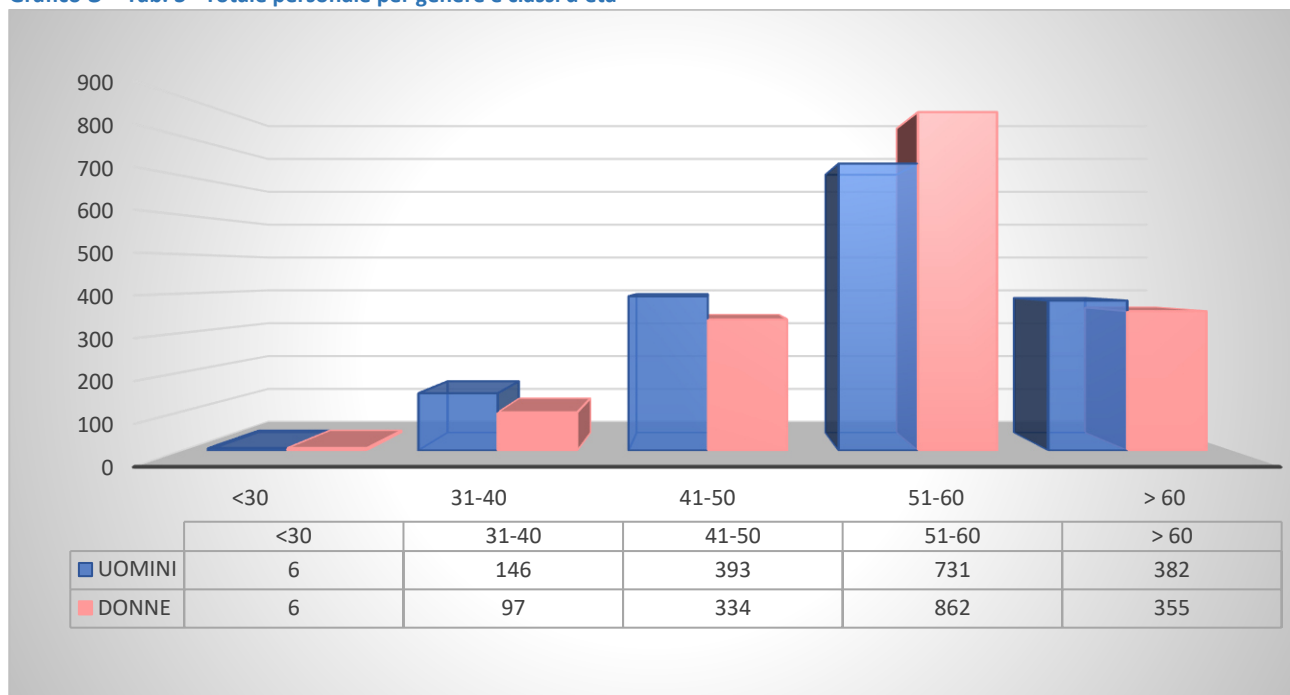


TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Totale del personale in servizio)*

Inquadramento	Classi età	UOMINI						DONNE							
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	%
D. I f.			2	21	38	23	84	5,1%		1	11	19	13	44	2,7%
D. II f.		3	13	29	29	24	98	5,9%	1	8	22	43	20	94	5,7%
R E				1	1	2	0,1%				2		2	0,1%	
Cat. A F9				4	16	20	1,2%				12	12	24	1,5%	
Cat. A F8			2	21	11	34	2,1%			5	13	3	21	1,3%	
Cat. A F7			2	43	36	81	4,9%			3	74	51	128	7,7%	
Cat. A F6			11	42	27	80	4,8%			11	50	33	94	5,7%	
Cat. A F5			11	32	17	60	3,6%		1	17	67	15	100	6,0%	
Cat. A F4		5	23	61	21	110	6,6%		3	23	82	26	134	8,1%	
Cat. A F3		1	16	19	6	42	2,5%			21	52	6	79	4,8%	
Cat. A F2			29	72	83	17	201	12,1%		28	66	63	21	178	10,8%
Cat. A F1		1	40	25	12	2	80	4,8%		33	36	15	7	91	5,5%
Cat. B F9			6	43	51	100	6,0%			11	58	47	116	7,0%	
Cat. B F8			8	45	39	92	5,5%			12	44	25	81	4,9%	
Cat. B F7		2	11	28	24	65	3,9%		1	14	58	22	95	5,7%	
Cat. B F6		1	12	31	80	27	151	9,1%		5	31	118	32	186	11,2%
Cat. B F5			12	34	71	21	138	8,3%	1	9	36	63	12	121	7,3%
Cat. B F4		1	22	80	65	12	180	10,9%	1	1	4	15	6	27	1,6%
Cat. B F3			2	7	7	2	18	1,1%	1	5	5	5		16	1,0%
Cat. B F2			2	2	4	5	13	0,8%			2	7	3	12	0,7%
Cat. B F1			4	2	3		9	0,5%	2	2	4	2	1	11	0,7%
Totale		6	146	393	731	382	1.658	100%	6	97	334	862	355	1.654	100%
Totale %		0,4%	8,8%	23,7%	44,1%	23,0%	100%		0,4%	5,9%	20,2%	52,1%	21,5%	100%	

*: il personale in servizio è individuato secondo le indicazioni metodologiche applicate annualmente per la rilevazione del Conto annuale del MEF.

Grafico 3 – Tab. 3 - Totale personale per genere e classi d'età



Dai grafici emerge una impercettibile prevalenza della popolazione maschile (solo 4 unità) e, per entrambi i generi, una preponderante concentrazione del personale nella fascia di età dai 51 anni a quella successiva.

Complessivamente, 2330 unità su 3312 totali (pari al 70,35% della platea complessiva) hanno età pari e superiore ai 51 anni; in questo senso, la Presidenza del Consiglio si colloca nel solco delle statistiche nazionali relative al pubblico impiego ove da diversi anni ormai emerge, in particolare per le amministrazioni centrali dello Stato, una importante concentrazione del personale con una età anagrafica di cinquanta anni ed oltre.

Nelle seguenti tabelle 4 e 5 si è provveduto a suddividere il personale per titolo di studio, distinto per genere, tra personale dirigenziale e non dirigenziale.

TABELLA 4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Diploma scuola superiore	4	2,2%	-	0,0%	4	1,3%
Laurea	1	0,5%	2	1,4%	3	0,9%
Laurea magistrale	137	75,3%	81	58,7%	218	68,1%
Master I livello	5	2,7%	10	7,2%	15	4,7%
Master II livello	10	5,5%	13	9,4%	23	7,2%
Dottorato di ricerca	25	13,7%	32	23,2%	57	17,8%
Totale	182	100,0%	138	100,0%	320	100,0%
Totale %		56,9%		43,1%		100,0%

Grafico 4 – Tab. 4 - Personale dirigenziale suddiviso per genere e titolo di studio

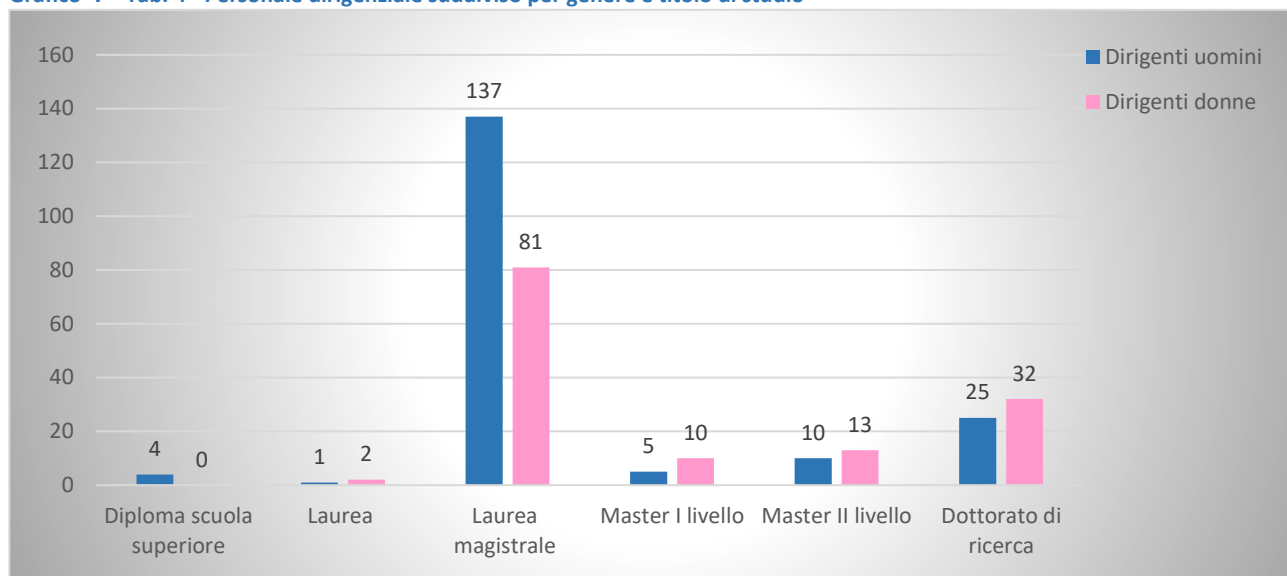
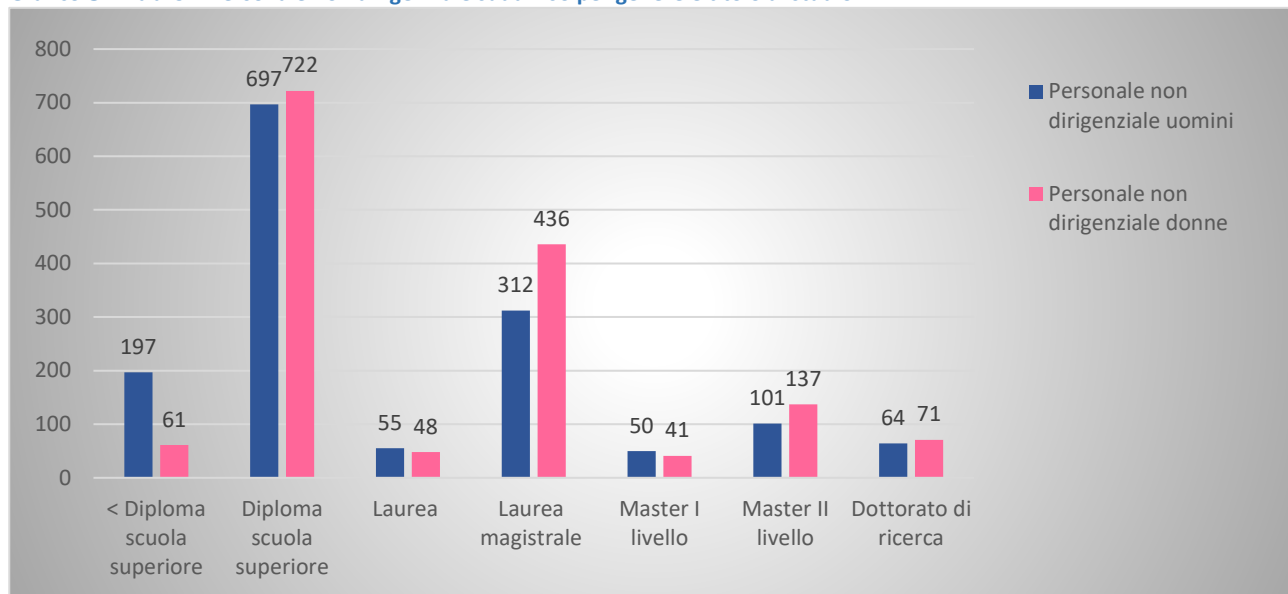


TABELLA 5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
< Diploma scuola	197	13,3%	61	4,0%	258	8,6%
Diploma scuola superiore	697	47,2%	722	47,6%	1419	47,4%
Laurea	55	3,7%	48	3,2%	103	3,4%
Laurea magistrale	312	21,1%	436	28,8%	748	25,0%
Master I livello	50	3,4%	41	2,7%	91	3,0%
Master II livello	101	6,8%	137	9,0%	238	8,0%
Dottorato di ricerca	64	4,3%	71	4,7%	135	4,5%
Totale	1.476	100,0%	1.516	100,0%	2.992	100,0%
Totale %		49,3%		50,7%		100,0%

Nota metodologica: i titoli di studio riportati si riferiscono al personale in servizio, sia a tempo indeterminato che determinato, compreso il personale con incarico di diretta collaborazione equiparato ai vari inquadramenti.

Grafico 5 – Tab. 5 – Personale non dirigenziale suddiviso per genere e titolo di studio



Per quanto riguarda il personale con qualifica non dirigenziale, dai dati sopra riportati emerge una decisa prevalenza nel possesso del diploma di scuola secondaria superiore, che corrisponde praticamente alla metà del totale del personale in servizio, con una leggera preponderanza, per quanto riguarda la percentuale relativa per genere, delle dipendenti donne (47,6% sul totale femminile contro il 47,2% sul totale maschile).

Anche sul possesso della laurea magistrale si registra una percentuale relativa, per genere, superiore delle dipendenti donne, anche se in questo caso lo scarto appare sensibilmente più rilevante (28,8% contro il 21,1% del personale maschile).

Viceversa, si registra una significativa prevalenza dei dipendenti uomini, sempre in termini relativi, nel possesso del titolo di studio inferiore (13,3% contro il 4% del personale femminile).

Anche in questo caso, così come già emerso con riferimento alla suddivisione del personale per classi di età e genere, le evidenze statistiche emerse si pongono in sostanziale linea di continuità con la situazione risultante negli altri settori della Pubblica amministrazione (con l'unica eccezione, peraltro plausibilissima, relativa al settore della scuola dove la netta prevalenza del personale femminile non consente comparazioni statistiche con le altre realtà).

5. Il nuovo Piano triennale di azioni positive 2020-2022. Linee generali di intervento

Il nuovo Piano triennale di azioni positive 2020-2022 si pone, da un lato, in continuità con alcune delle azioni avviate nel precedente triennio.

Vengono infatti confermati gli obiettivi “core” del PAP, quali la promozione delle pari opportunità, il benessere organizzativo e la conciliazione vita/lavoro, pur nell'ambito di una parziale revisione delle azioni ad essi afferenti, che ha portato in primo luogo ad eliminare

quelle non “di durata”, previste nel precedente Piano, e già concluse, quali gli studi di fattibilità sulla designazione del Consigliere di fiducia o del “Diversity manager”, ferma restando naturalmente la possibilità, *de jure condendo*, di prevederle nuovamente in occasione dei successivi aggiornamenti del Piano.

In secondo luogo, sono state introdotte nuove azioni, quali, in materia di pari opportunità, la redazione del “bilancio di genere”, declinazione di genere del c.d. “bilancio sociale”, e per quanto attiene agli aspetti della conciliazione vita/lavoro, lo studio sulla redazione della “Carta della Conciliazione”, previsto dalla direttiva del 26 giugno 2019 sul ruolo dei Comitati unici di Garanzia quale possibile documento contenente i principi generali in tema di conciliazione che dovrebbero fungere da linee guida sulle azioni specifiche che le amministrazioni pubbliche intendono mettere in atto sul punto.

In materia di benessere organizzativo, viene prevista l’effettuazione, a cadenza almeno annuale, di indagini di clima tra il personale in servizio al fine di far emergere le esigenze maggiormente avvertite, da tradurre poi in azioni concrete da promuovere ed eventualmente inserire progressivamente nel PAP in sede di aggiornamento.

Il PAP inoltre eleva al rango di obiettivi autonomi, declinati ciascuno in diverse azioni di riferimento, alcune fattispecie precedentemente considerate solo quali interventi settoriali; infatti, sono contemplati anche la tutela della disabilità e la formazione, precedentemente declinate solo sotto forma di azioni specifiche.

Un particolare risalto si è voluto dare anche alla sensibilizzazione sul ruolo e sulle funzioni del Comitato Unico di Garanzia, organismo del quale spesso non si conoscono le rilevanti prerogative che la normativa di riferimento gli affida.

Al riguardo, oltre alla conferma delle azioni volte a promuovere eventi aggregativi del personale che possono fungere da vetrina dell’attività del Comitato, si prevede anche la creazione di una pagina internet da collocare nel sito istituzionale del Governo, in modo da permettere a chiunque di conoscere il ruolo e le funzioni del CUG.

Infine, si conferma l’obiettivo dell’armonizzazione del PAP con le Direttive generali sulla pianificazione strategica e la gestione, in linea con quanto previsto dalla già ricordata direttiva del 26 giugno 2019, da realizzarsi attraverso il sostanziale recepimento da parte della Presidenza delle azioni previste dal PAP.

6. Obiettivi e azioni

Si riportano di seguito le azioni specifiche concernenti i singoli Obiettivi posti dal Piano, corredate dalle informazioni circa i soggetti coinvolti nell'implementazione, i tempi di realizzazione, e gli indicatori di risultato.

6.1 Promozione della cultura delle pari opportunità

6.2 Conciliazione vita/lavoro

6.3 Benessere organizzativo

6.4 Tutela della disabilità

6.5 Formazione

6.6 Sensibilizzazione sul ruolo e sulle funzioni del CUG

6.7. Armonizzazione tra le Azioni del PAP e le Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione

6.1. Promozione della cultura delle pari opportunità

Azione: Rilevazione differenziali retributivi di genere a parità di qualifica

Soggetti coinvolti: Dipartimento per il personale; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di rilevazioni statistiche annue per genere

Target: 1

Azione: Mappatura periodica delle competenze professionali, distinta per genere, al fine di: valorizzare le competenze del personale; evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti; favorire la mobilità in particolare nelle strutture con carenza di professionalità mappate.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di report annuali di sintesi delle competenze professionali distinte per genere.

Target: 1

Azione: Redazione bilancio annuale di genere

Strutture coinvolte: Dip. Pari opportunità; UBRRAC; CUG

Tempi: 2021-2022

Indicatore: Redazione del bilancio di genere: SI/NO

Target: SI per ogni anno del triennio

6.2. Conciliazione vita/lavoro

Azione: 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.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; CUG.

Tempi: 2020-2022.

Indicatore: Numero di nuove convenzioni attivate nel triennio

Target: ≥ 3

Azione: 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).

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; CUG.

Tempi: 2020-2022.

Indicatore: Numero di nuove convenzioni attivate nel triennio

Target: ≥ 5

Azione: Promozione e monitoraggio del lavoro agile quale strumento di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro.

Strutture coinvolte: Tutte le strutture dell'Amministrazione; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: Incremento % nel triennio del numero di nuovi progetti individuali approvati

Target: + 50%

Azione: Individuazione degli strumenti di finanziamento per le sperimentazioni di conciliazione vita/lavoro anche attraverso l'utilizzo di fondi europei.

Strutture coinvolte: Dipartimento per le politiche della famiglia; Dipartimento per le Pari opportunità; CUG.

Tempi: 2020-2022.

Indicatore: N. di bandi pubblicati /N. progetti presentati e progetti finanziati.

Azione: Studio di fattibilità sull'adozione della "Carta della Conciliazione" della PCM.

Strutture coinvolte: Dipartimento per le politiche della famiglia; Dipartimento per le Pari opportunità; CUG.

Tempi: 2020-2022.

Indicatore: Realizzazione dello studio

Target: SI/NO

Azione: Monitoraggio delle Azioni previste dal Piano "Family Audit" della PCM.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale, Dipartimento per le politiche della famiglia, CUG.

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di azioni completate/N. di azioni previste

Target: $\geq 3/16$

6.3 Benessere organizzativo

Azione: Stipula di convenzioni per la prevenzione e la cura di situazioni di disagio e di sostegno

Strutture coinvolte: Dipartimento per il Personale; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: Numero di nuove convenzioni attivate nel triennio

Target: ≥ 3

Azione: Promozione di forme ed occasioni di aggregazione del personale.

Strutture coinvolte: CUG;

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di eventi organizzati nel triennio

Target: ≥ 1

Azione: Realizzazione di indagini di clima, tramite somministrazione di appositi questionari al personale in servizio, e analisi dei risultati, al fine di individuare eventuali proposte migliorative in tema di benessere organizzativo ed eventuali aree non coperte da azioni positive.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; CUG.

Tempi: 2020-2022

Indicatore 1: Realizzazione dell'indagine di clima nel triennio = SI/NO

Target 1: SI

Indicatore 2: n. proposte migliorative avanzate nel triennio

Target 2: ≥ 2

Azione: Studio di fattibilità per l'istituzione dello "Sportello di ascolto" quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; CUG.

Tempi: 2021-2022.

Indicatore: Realizzazione dello studio = SI/NO

Target: SI

Azione: Organizzazione di giornate dedicate a visite specialistiche gratuite rivolte al personale in un'ottica di prevenzione.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore 1: n° di giornate dedicate organizzate nel triennio

Target 1: ≥ 10

Indicatore 2: % adesione del personale nel triennio

Target 2: $\geq 5\%$

Azione: Riconfigurazione e sistematizzazione della sezione Intranet relativa alla pubblicazione di convenzioni ed iniziative a favore del personale, ai fini di una migliore reperibilità ed intelligibilità

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; Ufficio del Segretario generale, CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore 1: Realizzazione della nuova sezione = SI/NO

Target1: SI

Indicatore2: numero di convenzioni pubblicate/numero di convenzioni stipulate

Target2: 100%

6.4 Tutela della disabilità

Azione: Verifica e miglioramento dell'accessibilità della strumentazione per i dipendenti diversamente abili.

Strutture coinvolte: Dipartimento per i Servizi strumentali; CUG.

Tempi: 2020-2022.

Indicatore: N. di interventi effettuati/N. di interventi programmati

Target: 100%

Azione: Attuazione delle azioni previste dalle “Linee guida di accompagnamento all’integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio”.

Strutture coinvolte: Tutte le strutture dell’Amministrazione; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: Numero di interventi di reinserimento ad personam realizzati /numero soggetti vulnerabili rientrati dopo lunga assenza

Target: 100%

Azione: Stipula di una o più convenzioni per il trasporto casa/lavoro dei dipendenti diversamente abili

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: Numero di convenzioni attivate nel triennio

Target: ≥ 1

6.5 Formazione

Gli interventi formativi di seguito riportati sono rivolti a tutto il personale in servizio in PCM.

Azione: Diffusione e formazione, ai diversi livelli di responsabilità, in merito alla normativa e alle buone pratiche a tutela delle pari opportunità e della genitorialità.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il Personale; Dipartimento per le Pari opportunità; Dipartimento per la Famiglia; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio

Target: ≥ 3

Azione: 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.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il Personale; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio

Target: ≥ 3

Azione: Incontri formativi finalizzati ad illustrare e ad attuare correttamente le azioni previste nelle "Linee guida di accompagnamento all'integrazione, in collocazione idonea nei processi di lavoro, di soggetti vulnerabili e di dipendenti dopo lunga assenza dal servizio"

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio

Target: ≥ 3

Azione: Incontri formativi e divulgativi per la sensibilizzazione sui fenomeni di "mobbing" e "straining"

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di incontri organizzati nel triennio

Target: ≥ 3

Azione: Incontri formativi finalizzati alla prevenzione e al contrasto di tutte le discriminazioni, mediante la conoscenza e diffusione di buone pratiche di diversity management per l'inclusione e la valorizzazione delle differenze.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale, Dipartimento per le pari opportunità, CUG

Tempi: 2020 – 2022

Indicatore: N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio

Target: ≥ 3

Azione: Incontri formativi e divulgativi sulle tematiche connesse ai fenomeni dello stalking e della violenza di genere

Strutture coinvolte: Dipartimento per il personale; Dipartimento per le pari opportunità; CUG

Tempi: 2020 – 2022

Indicatore: N. di iniziative di formazione organizzate nel triennio

Target: ≥ 3

6.6. Sensibilizzazione sul ruolo e sulle funzioni del CUG

Azione: Collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, con i CUG di altre amministrazioni e altri enti e associazioni

Strutture coinvolte: CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore 1: N. protocolli di intesa sottoscritti nel triennio

Target 1: ≥ 1

Indicatore 2: numero di incontri organizzati nel triennio

Target 2: ≥ 3

Azione: Organizzazione di seminari *in house*, anche in collaborazione con il Servizio politiche formative del Dipartimento per il personale, finalizzati a far conoscere il ruolo e le funzioni riconosciute ai Comitati Unici di Garanzia.

Strutture coinvolte: Dipartimento per il Personale; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. seminari promossi nel triennio

Target: ≥ 2

Azione: Svolgimento di audizioni periodiche in merito allo stato di attuazione delle azioni volte alla promozione della conciliazione vita/lavoro e del benessere organizzativo.

Strutture coinvolte: CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di audizioni effettuate

Target: ≥ 3

Azione: Potenziare, anche rendendolo maggiormente visibile, lo spazio Intranet dedicato al CUG PCM; realizzazione di una pagina internet da inserire nel sito istituzionale del Governo al fine di far conoscere, anche all'esterno dell'Amministrazione, le attività e le iniziative intraprese dal Comitato.

Strutture coinvolte: CUG; USG; Ufficio Stampa

Tempi: 2020-2022

Indicatore 1: Realizzazione della pagina internet = SI/NO

Target1: SI

Indicatore 2: numero aggiornamenti effettuati/numero aggiornamenti richiesti

Target 2: 100%

6.7. Armonizzazione tra le Azioni del PAP e le Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione

Azione: Allineamento tra il Piano di azioni positive e le Direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione e la Pianificazione strategica.

Strutture coinvolte: UCI; CUG

Tempi: 2020-2022

Indicatore: N. di azioni positive recepite annualmente nelle Direttive

Target: ≥ 1

7. Aggiornamento, monitoraggio e verifica del Piano

Sulle modalità di aggiornamento del Piano, a cadenza triennale o per periodi inferiori qualora dovessero manifestarsi l'opportunità o la necessità in tal senso, il Comitato Unico di Garanzia, nell'esercizio delle proprie competenze propulsive, formulerà le idonee soluzioni metodologiche, anche attraverso la necessaria interlocuzione con tutte le strutture coinvolte nell'adozione delle Azioni previste e con i soggetti interni che, per il ruolo rivestito, possono risultare determinanti nell'individuazione dei correttivi e degli adeguamenti che dovessero rivelarsi opportuni o necessari; anche con riferimento all'attività di monitoraggio e di verifica dell'attuazione del PAP, il CUG è chiamato a svolgere un ruolo essenziale.

Al riguardo, potranno eventualmente essere costituiti dei sottogruppi all'interno del Comitato stesso, come espressamente previsto dal Regolamento sul funzionamento del CUG di cui al DSG 21 dicembre 2012, ciascuno deputato a verificare, attraverso un confronto periodico con i responsabili delle strutture competenti, le necessità di aggiornamento dei singoli obiettivi e/o azioni nonché lo stato di attuazione degli obiettivi prefissati.