



3 0038014-07/12/2016-SCCLA-Y31PREV-I



UFFICIO CONTROLLO ATTI
MIN. LAVORO E POLITICHE SOCIALI
Reg. n. Prev. n. 5583

22/04/2016

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, recante *“Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 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 amministrazioni pubbliche”*;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;

VISTO, in particolare, l'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che definisce le azioni positive come *“(…) misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”* e l'articolo 48 che impone alle amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dal Ministro per le riforme e le Innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2006/54/CE del 5 luglio 2006;

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”*, che ha previsto che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l'altro, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

VISTA la legge 31 dicembre 2009, n. 196, recante *“Legge di contabilità e finanza pubblica”*;

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 servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione*

femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” ed, in particolare, l’articolo 21, recante “misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;

VISTA la Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione, emanata di concerto con il Ministro per le pari opportunità, recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;*

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;*

TENUTO CONTO di quanto previsto nelle delibere Civit n. 22/2011 (*“Indicazioni -sottoposte a consultazione- relative allo sviluppo dell’ambito della pari opportunità nel ciclo della performance”*), n. 5/2012 (*“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n.150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*), nonché le determinazioni ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, recante *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*, n. 831 del 3 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano nazionale anticorruzione 2016;

VISTO il proprio decreto ministeriale del 10 luglio 2014, con il quale è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2014, n. 121, recante *“Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a norma dell’articolo 2, comma 10-ter, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, modificato dall’articolo 2, comma 7, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, come modificato dall’articolo 1, comma 6, del decreto-legge 30 dicembre 2013, n. 150”;*

VISTO il proprio decreto ministeriale del 4 novembre 2014, recante *“Attuazione del DPCM del 14 febbraio 2014, n. 121, in materia di uffici dirigenziali non generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”;*

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 20 gennaio 2015, n. 77, recante *“Regolamento ministeriale del 4 novembre 2014 recante “Regolamento di organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dell’Organismo indipendente di valutazione della performance.”;*

VISTO il proprio decreto ministeriale del 30 luglio 2015 di adozione del Piano di azioni positive per il triennio 2015/2017;



VISTA la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante “*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.*”;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”;

VISTO il decreto del Segretario generale 4 agosto 2015 di ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

VISTA la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;

VISTO il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, recante “*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”;

VISTO l'atto di indirizzo del 13 gennaio 2016, con il quale sono state individuate le priorità politiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il triennio 2016-2018;

VISTA la direttiva annuale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2016 del 1° febbraio 2016;

TENUTO CONTO dei contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018, adottato con proprio decreto del 29 gennaio 2016;

TENUTO CONTO dei contenuti del Piano della *performance* 2016-2018, adottato con proprio decreto 1° febbraio 2016;

CONSIDERATO quanto previsto nel Piano triennale di azioni positive per il triennio 2015/2017;

CONSIDERATO che l'aggiornamento del vigente Piano di azioni positive è stato realizzato alla luce degli elementi emersi dal monitoraggio e che le azioni positive per il triennio 2016/2018 sono state definite in un'ottica di coerenza e continuità rispetto al precedente Piano;

RITENUTO che il Piano di azioni positive rappresenta un documento programmatico, finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro coerentemente con il perseguimento e l'applicazione dei principi di pari opportunità tra uomini e donne;

SENTITI, ai sensi dell'articolo 48, decreto legislativo n. 198/2006, il Comitato nazionale di parità, la Consigliera nazionale di parità, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nonché le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e le RSU dell'Amministrazione centrale;



RITENUTO di procedere all'adozione del Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018;

DECRETA

Art. 1

1. È adottato il Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018, che costituisce parte integrante del presente provvedimento (Allegato A).

Art. 2

1. Il presente decreto sarà trasmesso agli Organi di controllo competenti;
2. Il presente decreto verrà pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed entrerà in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione.

Roma, il 02 DIC. 2016



IL MINISTRO
Giuliano Roletti

Quarta



*Ministero del Lavoro e delle
Politiche Sociali*

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2016/2018



1. PREMESSA

In data 30 luglio 2015 è stato approvato, con decreto ministeriale registrato dalla Corte dei conti il 28 agosto 2015, il **Piano di azioni positive per il triennio 2015-2017** (PTAP), mediante cui sono state definite specifiche azioni positive tese a rimuovere, all'interno del contesto organizzativo e lavorativo dell'Amministrazione, gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro.

Rispetto a tale documento, il Segretariato generale ha svolto il monitoraggio *in itinere* degli obiettivi fissati, nonché la revisione e l'aggiornamento delle azioni positive; ciò al fine di conseguire, da un lato, gli obiettivi fissati e, dall'altro, assicurare la coerenza con gli altri documenti di programmazione tra i quali il Piano della *performance*, il Piano di prevenzione della corruzione e il relativo programma della trasparenza per il medesimo triennio.

Nell'ambito delle predette attività è stato costantemente assicurato il coinvolgimento degli organismi di parità e in particolare della Consigliera nazionale di parità e del Comitato unico di garanzia (C.U.G.). In particolare, il coinvolgimento del C.U.G. è stato assicurato anche in considerazione dei compiti allo stesso attribuiti in tema di verifiche dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.

Nel corso dei primi mesi del 2016, il Tavolo tecnico dei referenti delle Direzioni generali in materia di pari opportunità, individuato da tempo quale modalità operativa idonea a rendere più agevole il corretto svolgimento degli adempimenti istituzionali in materia, è stato aggiornato nella sua composizione, prevedendo l'individuazione, presso ciascuna Direzione generale, di un referente effettivo e di un suo supplente, per favorire la continuità operativa di tale gruppo di lavoro.

Tanto premesso con il presente documento, alla luce del Regolamento di organizzazione vigente (DPCM 14 febbraio 2014, n. 121), si procede all'aggiornamento del Piano sopra citato per il triennio 2016/2018, in continuità con le precedenti annualità e in linea con i contenuti programmatici del Piano della *performance* e del Piano di prevenzione della corruzione. Si precisa, infine, che le iniziative previste nel PTAP, come per gli anni precedenti, riguardano la totalità dei dipendenti e non solo delle donne, pur nella consapevolezza che sul genere femminile gravano maggiori carichi familiari.

2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Per un'analisi sintetica ed esaustiva delle fonti normative di riferimento occorre in primo luogo richiamare le disposizioni dettate dai Trattati internazionali, dai Trattati istitutivi dell'Unione europea e dalla nostra Carta Costituzionale, che hanno sancito principi inderogabili in tema di pari opportunità e di non discriminazione.

Tra le fonti del diritto dell'Unione europea va in particolare richiamata la **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.

Tra le fonti nazionali si richiamano: la **legge n. 125/1991** *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*, che segna una tappa fondamentale nel cammino intrapreso verso la parità di trattamento e l'uguaglianza dei diritti e che traduce concretamente per la prima volta il concetto di azione positiva; il **decreto legislativo n. 165/2001** che nel dettare le *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, ha, tra l'altro, introdotto disposizioni volte a garantire parità e pari opportunità tra uomini in tema di accesso al lavoro e di gestione del personale (disposizioni di seguito espressamente richiamate); il **decreto legislativo n. 198/2006** *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"*, che ha imposto a ciascuna Pubblica Amministrazione l'obbligo di adottare il Piano di azioni positive, con la finalità, ai sensi dell'art. 48, di *"... assicurare... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*; la **direttiva del 23 maggio 2007** *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"* adottata dal Ministero per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità, con cui sono state specificate, tra l'altro, le finalità che i Piani triennali devono perseguire, individuando gli ambiti più significativi su cui intervenire (organizzazione del lavoro, politiche di reclutamento e di gestione del personale, formazione e la cultura organizzativa); il **decreto legislativo n. 150/2009** *"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*, richiama i principi in tema di pari opportunità e prevede 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; la **legge n. 183/2010**, che ha introdotto importanti modifiche al decreto

legislativo n. 165/2001 ed, in particolare, l'art. 7, comma 1, in cui è stato stabilito che *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violazione morale o psichica al proprio interno”*. Inoltre nell'art. 57, comma 1, del predetto decreto, si richiede che *“le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)”*; la **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” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”*.

In tale ambito vanno inoltre richiamati: il **decreto legislativo n. 81/2008** *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, che all'art. 28, comma 1, prevede che *“...tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ... quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ... nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale, attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.”*; il **decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015** *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, che, modificando il decreto legislativo n. 151/2001, ha previsto l'estensione dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali; la **legge 7 agosto 2015, n. 124** *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e in particolare l'articolo 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*; il **decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015** *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.”*; il **decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90** *“Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31*

dicembre 2009, n. 196” e in particolare l’art. 9, con cui è stata modificata la legge n. 196/2009, introducendo l’art.38 *septies*, rubricato “*Bilancio di genere*”.

Si citano, infine, le delibere più significative adottate in tale ambito dalla *Civit* (oggi ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione) che costituiscono un parametro di riferimento per la redazione di tale Piano: la **delibera n. 22/2011** “*Indicazioni – sottoposte a consultazioni relative allo sviluppo dell’ambito delle parti opportunità nel ciclo di gestione della performance*”; la **delibera n. 5/2012** “*Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto*”; la **delibera n. 3/2012** “*Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici*”; la **delibera n. 6/2012** “*Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009)*”; la **delibera n. 50/2013** “*Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016*”; la **delibera n. 72/2013** “*Approvazione del Piano nazionale Anticorruzione*”; la **determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015**, recante “*Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*” e la **determinazione n. 831 del 3 agosto 2016** di approvazione del Piano nazionale anticorruzione 2016.

3. DEFINIZIONE DI AZIONI POSITIVE

L’art. 42 del decreto legislativo n. 198/2006 definisce le azioni positive quali *misure temporanee speciali* mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne, in applicazione al principio di uguaglianza. *Speciali* in quanto dirette ad intervenire in un determinato contesto per rimuovere ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; *temporanee* in quanto necessarie fino a che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

4. ESITI DEL MONITORAGGIO SULLE AZIONI POSITIVE RELATIVE AL PTAP 2015/2017.

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle azioni positive attuate dalle Direzioni generali responsabili è stato posto in essere dal Segretariato generale sia attraverso l’acquisizione

di relazioni di monitoraggio, sia attraverso la convocazione del Tavolo tecnico costituito dai referenti delle Direzioni generali in materia di pari opportunità. Di seguito si riportano, in sintesi, gli esiti del monitoraggio rispetto alle tre azioni positive programmate con PTAP 2015/2017.

Azione positiva 1 *“Programmazione e realizzazione di iniziative formative in attuazione di principi delle pari opportunità rivolte al personale in servizio presso gli uffici dell’Amministrazione centrale e territoriale”*. Per quanto riguarda tale azione, la Direzione generale responsabile (D.G. per le politiche del personale, l’innovazione organizzativa, il bilancio – UPD), ha attivato in tale ambito due corsi: il primo in tema di *“... dinamiche relazionali e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi come strumenti per favorire il benessere, il clima lavorativo e la comunicazione fra dipendenti”*; il secondo in tema di *“Ottimizzazione dei processi di lavoro alla luce della spending review: organizzazione del lavoro e gestione delle risorse”*. Del primo corso sono state organizzate 5 edizioni rivolte ai dirigenti di I e II fascia. Ciascuna edizione è stata articolata in 2 giornate formative per complessive ore 8 (partecipanti n. 101 dirigenti, 87 formati). Del secondo corso, rivolto a dirigenti di II fascia e a funzionari, con obbligo di successiva formazione a “cascata”, le edizioni sono state 2 articolate in 2 giornate formative per complessive 14 ore di formazione per ogni edizione. È stata prevista anche una giornata *follow-up* da realizzarsi entro giugno 2016. Partecipanti: n. 47 dirigenti, 30 formati; 39 funzionari, n. 37 formati.

Azione positiva 2 *“Informazione sui temi delle Pari Opportunità e del Bilancio di Genere”*. Rispetto a tale azione positiva, la Direzione responsabile (D.G. dei sistemi informativi, dell’innovazione tecnologica e della comunicazione) ha effettuato la revisione delle pagine *web* del sito istituzionale del Ministero, nonché la revisione della sezione dedicata alla Consigliera nazionale di parità, al Comitato nazionale di parità e l’attivazione sul sito *web* istituzionale della sezione “parità e pari opportunità”. Ha inoltre proseguito l’attività di diffusione delle informazioni in materia con la pubblicazione dei documenti e del materiale fornito dalle altre Direzioni oltre che dal Segretariato generale.

Azione positiva 3 *“Conciliazione oraria”*. A tale riguardo, si evidenzia che tutte le Direzioni generali, quali soggetti responsabili, hanno dedicato la dovuta attenzione rispetto a tale iniziativa, favorendo la sua concreta attuazione al fine di facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento a quel personale con carichi di cura familiare. In particolare, si evidenzia che in continuità con le precedenti annualità le Direzioni generali, ove possibile e compatibilmente con le peculiarità dei vari servizi, hanno provveduto a programmare

con congruo anticipo le riunioni, con particolare riferimento a quelle aventi ad oggetto decisioni strategiche, e a convocarle nel corso delle ore centrali della giornata o comunque in orari concordati. L'attuazione di tale iniziativa ha avuto le ricadute positive dal punto di vista della maggiore partecipazione del personale nei processi decisionali di maggiore rilevanza e quindi della produttività. Sempre al fine di assicurare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, è stata inoltre posta particolare attenzione alle forme flessibili dell'orario di lavoro (flessibilità in entrata e in uscita/part-time). Per quanto riguarda le novità introdotte dalla c.d. "riforma Madia" in materia di conciliazione, è stato avviato un percorso di approfondimento rispetto a quanto previsto dall'art. 14 della legge n. 124/2015. In particolare, si segnala che presso la Direzione generale per l'attività ispettiva è stata intrapresa un'esercitazione pratica volta ad elaborare un possibile progetto sperimentale di forme alternative agili (*smart-working/co-working*) per rendere la prestazione lavorativa, con valutazione dei relativi riflessi, anche al fine di verificare quali linee di attività possano di fatto diventare oggetto di prestazioni rese a distanza.

5. DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE

L'attività di programmazione ha richiesto un propedeutico aggiornamento anche dei dati relativi alle risorse umane e della loro analisi in chiave di genere.

Tale analisi, che ha riguardato la situazione del personale dipendente alla data del 31/12/2015, è riportata nelle tabelle che seguono.

➤ Numero degli incarichi dirigenziali

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti di prima fascia (di livello dirigenziale generale)						
Meno di 30 anni	0	0,00 %	0		0	0,00 %
31-40	0	0,00 %	0		0	0,00 %
41-50	0	0,00 %	3	100 %	3	100 %
Oltre 50	2	50,00 %	2	50,00 %	4	100 %
Totale personale	2	28,57	5	71,43%	7	100 %
% sul personale complessivo		0,03 %		0,07 %		0,10 %
Dirigenti di seconda fascia (di livello dirigenziale non generale)						
Meno di 30 anni	0	0,00 %	0		0	0,00 %
31-40	1	50,00 %	1	50,00 %	2	100 %
41-50	30	53,57 %	26	46,43 %	56	100 %
Oltre 50	41	65,07 %	22	34,92 %	63	100 %
Totale personale	72	59,50 %	49	40,49 %	121	100 %
% sul personale complessivo		1,06 %		0,72 %		1,77 %
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia						
Meno di 30 anni	0	0,00 %	0	0,00 %		0,00 %
31-40	0	0,00 %	0	0,00 %		0,00 %
41-50	0	0,00 %	2	100 %	2	100 %
Oltre 50	0	0,00 %	0	0,00 %		0,00 %

Totale personale	0	0,00 %	2	100 %	2	100 %
% sul personale complessivo		0,00 %		0,03 %		0,03 %

- Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19, comma 6, d. lgs. n. 165/2001

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %

- Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19, comma 6, d. lgs. n. 165/2001

Donne		Uomini		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
3	42,86	4	57,14	7	100 %

- Differenziali retributivi incarichi dirigenziali

	Donne	Uomini	Differenza
Dirigenti di prima fascia (valore medio)	€ 147.747,65	€ 167.701,83	11,90%
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	€ 72.823,53	€ 73.479,25	0,89%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	-	€ 147.747,65	0,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente ex art. 19, c.6, d.lgs. 165/2001 (valore medio)	-	-	-
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente ex art. 19, c.6, d.lgs. 165/2001 (valore medio)	€ 73.953,74	€ 77.784,99	4,93%

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

- Composizione del personale suddiviso per fasce di età e ripartito tra personale appartenente alla Terza Area ed altri dipendenti

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
31-40	534	72,35 %	204	27,64%	738	100 %
41-50	788	65,12 %	422	34,87%	1210	100 %
Oltre 50	1158	56,84 %	879	43,15%	2037	100 %
Totale personale	2480	62,23 %	1505	37,76%	3985	100 %
% sul personale complessivo		36,45 %		22,12%		58,58%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	2	50 %	2	50 %	4	100 %
31-40	30	66,66 %	15	33,33%	45	100 %
41-50	430	69,70 %	187	30,30%	617	100 %
Oltre 50	1313	65,19 %	701	34,80%	2014	100 %
Totale personale	1775	66,23 %	905	33,76%	2680	100 %
% sul personale complessivo		26,09 %		13,30%		39,40%
Totale personale complessivo	4255		2410		6665	

Dall'analisi considerata si evidenzia che l'area più numerosa è la III (ex posizioni C o assimilati) che rappresenta il 58,58% del personale complessivo. Gli altri dipendenti rappresentano complessivamente il 39,40%.

➤ **Personale con contratto a termine**

Tipologie contrattuali	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tempo determinato	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Contratto co.co.co	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Contratto di consulenza occasionale di durata superiore a un anno	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Contratto di formazione lavoro	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Altre tipologie	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Totale personale	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Sul totale del personale con contratto a tempo determinato quanti prestano lavoro a tempo pieno?	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %

➤ **Personale che usufruisce del Part-time**

La rilevazione è comprensiva del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con tipologie contrattuali flessibili

Personale con contratto a tempo indeterminato	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%	46	51,68%	43	48,31%	89	100 %
Personale con P/t superiore al 50%	472	89,22%	57	10,77%	529	100 %
Personale con contratto a termine	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Totale personale	518	83,81%	100	16,18%	618	100 %
% sul totale complessivo		7,61 %		1,47 %		9,08 %

Per quanto riguarda la fruizione di tale istituto, dalla tabella emerge la netta prevalenza del personale femminile (83,81%) rispetto a quello maschile (16,18%), confermando la tendenza delle donne a ricorrere ad esso al fine di provvedere alle esigenze familiari di cura e assistenza.

➤ **Telelavoro**

Personale in telelavoro	Donne	Uomini	Valori assoluti
	Valori assoluti	Valori assoluti	
Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	0
Posizioni organizzative a tempo indeterminato	0	0	0
Terza area (posizione C) a tempo indeterminato	0	0	0
Altro personale a tempo indeterminato	2	0	2
Dirigenti con contratto a termine	0	0	0
Personale non dirigenziale con contratto a termine	0	0	0
Totale personale	2	0	2
% sul totale complessivo	0	0	0

➤ **Formazione sulle pari opportunità/discriminazione**

	Numero di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti di prima fascia	2	5	5	6
Dirigenti di seconda fascia	138	70	26	28
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	1866	1163	14	13
Altri dipendenti	1369	642	12	12
Totale	3375	1880	57	59

I corsi e i seminari aventi ad oggetto la formazione e l'aggiornamento in materia di pari opportunità sono stati realizzati in linea con quanto previsto nel Piano delle azioni positive, che vede la Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD, quale soggetto responsabile.

6. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016/2018

Il presente Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018 è definito alla luce del vigente Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (DPCM n. 121/2014) e tiene conto degli esiti del monitoraggio e delle recenti novità normative introdotte in materia di pari opportunità. L'aggiornamento del Piano è stato posto tra gli argomenti all'ordine del giorno della riunione del Tavolo tecnico dei referenti delle Direzioni generali, che si è svolta il 27 giugno scorso, presso il Segretariato generale. Nel corso di tale incontro si è concordato di procedere alla revisione del documento in parola, in una logica di continuità e scorrimento rispetto alle annualità precedenti, contestualizzando e aggiornando le iniziative già progettate per il triennio 2015/2017 (azioni positive 1, 2 e 3) e introducendo una nuova azione positiva (azione positiva 4), sulla base dell'esperienza già maturata dalla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione.

Tenuto conto dei principi generali fissati dall'art. 1 del decreto legislativo n.150/2009 e delle finalità indicate all'art. 42 del decreto legislativo n.198/2006, il presente Piano, in continuità con i precedenti, conferma le seguenti finalità:

- a. eliminare le disparità nella formazione, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei casi di mobilità;
- b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- c. superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e. favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo ad esso dedicato.

Come già evidenziato in premessa, il presente Piano ha un contenuto programmatico triennale in linea, in particolare, con il Piano della *performance*, al fine di assicurare la necessaria coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi posti in essere dall'Amministrazione nel medesimo triennio, sia per quanto concerne le scadenze temporali, sia per quanto riguarda l'individuazione dei contenuti programmatici.

L'Amministrazione ha redatto il presente Piano alla luce delle proprie esigenze specifiche, tenendo conto, in particolare, del numero di dipendenti, della loro analisi in chiave di genere, della tipologia di rapporti di lavoro in essere e degli ambiti d'intervento, di seguito elencati, confermati anche per il triennio 2016/2018.

7. AMBITI DI INTERVENTO

Gli obiettivi di tale Piano sono di seguito elencati:

- a. favorire la coesione sociale;
- b. facilitare l'integrazione socio-lavorativa;
- c. promuovere azioni di sostegno ai ruoli lavorativi e genitoriali mediante azioni che favoriscano la conciliazione nell'ambito lavorativo e familiare;
- d. valorizzare il personale dell'Amministrazione;
- e. ottimizzare il lavoro e la qualità dell'attività amministrativa;
- f. consolidare e rafforzare la cultura di genere fra tutto il personale, anche attraverso appositi percorsi formativi e l'utilizzo di comunicazioni dedicate alle problematiche della parità di genere.

8. AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016/2018

Per il triennio 2016/2018, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha individuato, in linea con le precedenti annualità, le quattro azioni positive di seguito riportate.

1) Programmazione e realizzazione di iniziative formative in attuazione di principi delle pari opportunità rivolte al personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale

Tale azione si propone, in raccordo con quanto previsto dal Piano della <i>performance</i> per il triennio 2016-2018, di proseguire l'azione positiva concernente le iniziative formative in tema di pari opportunità rivolte a tutto il personale del Ministero	
Titolo	Programmazione e realizzazione di iniziative formative in attuazione di principi delle pari opportunità rivolte al personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale
Soggetto responsabile	Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – ufficio procedimenti disciplinari

Soggetti coinvolti	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, SNA ed altre Scuole pubbliche di formazione, Consigliera nazionale di parità, Vice Presidente del Comitato nazionale di parità.
Destinatari	Dirigenti e personale delle aree funzionali
Data inizio e completamento	01/01/2016-31/12/2018
Ambito dell'obiettivo	Formazione e aggiornamento
Obiettivo	Accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale dirigenziale e delle aree funzionali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
Descrizione	L'obiettivo si propone di realizzare iniziative formative dirette a diffondere tra il personale dirigenziale e delle aree funzionali la cultura della parità, delle pari opportunità e del benessere organizzativo, con l'attivazione di percorsi formativi sulle dinamiche relazionali e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere, il clima lavorativo e la comunicazione fra i dipendenti (dirigenti e personale), nonché la conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo sociale ed economico dell'organizzazione.
Fasi di attuazione	➤ 01/01/2016 – 31/12/2016 - programmazione e realizzazione di un corso di formazione per i Dirigenti di II fascia; ➤ 01/01/2017 – 31/12/2017 – programmazione e realizzazione di un corso per i funzionari di area III dell'Amministrazione, per il personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale; ➤ 01/01/2018 – 30/06/2018: analisi sugli esiti dell'attività formativa svolta in materia.
Indicatori	Risorse umane formate/Risorse umane interessate
Risultati attesi	Anno 2016 100%; Anno 2017 100% ; Anno 2018 100%
Risorse finanziarie	Il corso è stato realizzato senza oneri per l'anno 2016 poiché tale attività formativa era compresa nella programmazione dei corsi previsti dalla SNA. Per l'anno 2017 non è possibile una previsione attendibile dei costi

2) Informazione sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere

Tale azione ha la finalità strategica di promuovere la cultura di genere, migliorando la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere, nonché di favorire una maggiore condivisione e partecipazione dei soggetti interessati per sviluppare una fattiva adesione alle azioni che l'Amministrazione intenderà intraprendere ed accrescere la conoscenza, la sensibilizzazione del personale dipendente sul tema delle differenze di genere.	
Titolo	Informazione sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere
Soggetto responsabile	Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione
Soggetti coinvolti	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Amministrazione e tutti gli utenti esterni
Data inizio e completamento	01/01/2016-31/12/2018
Ambito dell'obiettivo	Sensibilizzazione, comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere
Obiettivo	Promozione, diffusione delle informazioni in merito alle tematiche concernenti i temi delle pari opportunità e del bilancio di genere. Diffusione di una cultura di genere all'interno dell'Amministrazione, con l'obiettivo di superare gli stereotipi culturali, di sviluppare le potenzialità di ciascuno e di valorizzare le differenze, come elemento positivo e non discriminatorio. Pubblicazione, nell'apposito spazio dedicato dell' <i>homepage</i> del sito Intranet istituzionale - " <i>Sezione Pari Opportunità</i> " - di normative, disposizioni, novità e materiale in ordine alle azioni innovative che l'Amministrazione intenderà intraprendere in tema di Bilancio di genere e pari opportunità. Implementazione dell'apposito spazio dedicato sul sito internet istituzionale, per la diffusione delle novità normative introdotte e degli atti di programmazione in materia.
Descrizione	Aggiornamento dei dati pubblicati nell'apposita sezione intranet " <i>Sezione Pari Opportunità</i> " e implementazione della sezione internet dedicata, attraverso cui fornire dati e informazioni al personale dipendente e agli utenti esterni, al fine di accrescere la

	consapevolezza sulle tematiche delle pari opportunità e del bilancio di genere.
Fasi di attuazione	1) implementazione dell'apposito spazio dedicato sul sito internet istituzionale; 2) organizzazione del materiale pubblicato nella sezione intranet e pubblicazione di nuovi dati forniti dalle dal Segretariato e dalle Direzioni generali nella apposita sezione intranet " <i>Sezione Pari Opportunità</i> ".
Indicatori	Numero di pubblicazioni effettuate nelle sezioni internet ed intranet istituzionali dell'Amministrazione: soglia minima: 10 pubblicazioni annuali; metodo di calcolo: numerico. Indicatore di risultato: (output)
Risultati attesi	Maggiore condivisione e partecipazione al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e di bilancio di genere. Assicurare un'ampia diffusione e una più approfondita conoscenza dei principi in materia di pari opportunità e di bilancio di genere. Implementazione e aggiornamento delle informazioni, dei contenuti nelle sezioni dell'internet e dell'intranet istituzionali, per la promozione di iniziative sulle politiche di genere e sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere lavorativo.
Risorse finanziarie	L'azione proposta non necessita di specifiche risorse

3) Conciliazione oraria

Tutte le Direzioni sono coinvolte nella realizzazione di tale obiettivo, essendo tale azione trasversale	
Titolo	Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare, al fine di garantire, tra l'altro, la presenza di tutto il personale nei processi decisionali. Approfondimento degli argomenti relativi ad innovative modalità di lavoro (<i>smart working</i>) ex art. 14, legge n. 124/2015. Studio e proposte di nuove soluzioni organizzative orientate a favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale, in linea con la riforma della Pubblica Amministrazione.
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Gli uffici del Segretariato generale e delle Direzioni generali
Destinatari	Personale degli uffici
Data inizio e completamento	01/01/2016 – 31/12/2018
Ambito dell'obiettivo	Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e familiare
Obiettivo	Favorire le politiche di conciliazione tra lavoro professionale ed esigenze di cura familiare assicurando la partecipazione, in particolare delle donne – ed in generale di tutto il personale – ai “processi decisionali”. Programmare con congruo anticipo riunioni e momenti formativi organizzati, secondo un'articolazione oraria che consenta la più ampia partecipazione e che non penalizzi coloro che si trovano ad attendere a particolari oneri familiari. Alla luce di quanto previsto dall'art. 14 della legge n. 124/2015 (c.d. riforma Madia) e tenuto conto dei lavori finalizzati alla definizione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, recante gli indirizzi attuativi e le linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, una particolare attenzione sarà rivolta alle forme di sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, partendo da una raccolta di buone prassi in materia, così da creare un patrimonio condiviso d'informazioni

	all'interno dell'Amministrazione.
Descrizione	L'obiettivo mira a promuovere, all'interno degli uffici, la conciliazione dei tempi di lavoro e di quelli di cura familiare, nonché ad approfondire gli aspetti e le criticità derivanti delle innovative disposizioni previste la c.d. "riforma Madia".
Fasi di attuazione	01/01/2016 – 31/12/2016: presso ciascuna Direzione generale, rilevazione attraverso un questionario delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente, anche il linea con quanto previsto nell'appendice di aggiornamento alle linee guida per la redazione del BdG, raccolta di buone prassi in materia; 01/01/2017 - 31/12/2017: completamento della fase di rilevazione e predisposizione di un documento di analisi dei dati acquisiti; 01/01/2018 - 31/12/2018: elaborazione di proposte sperimentali di articolazione della prestazione lavorativa.
Indicatori	1) Percentuale di partecipazione dei soggetti convocati alle riunioni e ai momenti formativi. 2) Elaborazione di un report a conclusione dell'indagine.
Risultati attesi	Maggiore partecipazione del personale alle attività dell'ufficio e maggiore condivisione degli obiettivi. Acquisizione di conoscenze rispetto alle novità in materia flessibilizzazione dell'orario di lavoro.
Risorse finanziarie	L'azione proposta non necessita di specifiche risorse

4) Reinserimento e aggiornamento del personale a seguito periodi di assenza dal lavoro.

Tale azione positiva si propone di facilitare il rientro al lavoro del personale che si è assentato dal servizio per periodi più o meno lunghi, mediante il costante aggiornamento amministrativo – normativo durante i periodi di assenza e lo sviluppo di una successiva attività di tutoraggio operativo.

Titolo	Reinserimento e aggiornamento del personale in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione a seguito di prolungati periodi di assenza dal lavoro.
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali

Soggetti coinvolti	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Destinatari	Personale delle aree funzionali
Data inizio e completamento	01.01.2016 - 31.12.2018
Ambito dell'obiettivo	Aggiornamento atto ad agevolare il reinserimento lavorativo.
Obiettivo	Al fine di rendere maggiormente immediato ed efficace il reinserimento lavorativo del personale che si è assentato dal servizio per periodi più o meno lunghi si propone di realizzare misure di accompagnamento (una sorta di "tutoraggio") sia mediante il necessario aggiornamento amministrativo – normativo, da effettuare anche durante i periodi di assenza, che attraverso un'attività di supporto di natura operativa al rientro dal servizio. La misura è a favore del personale che abbia fatto ricorso agli istituti posti a tutela della maternità (e/o paternità) oppure a chi abbia manifestato l'esigenza di riduzione del proprio orario di lavoro a causa di situazioni familiari di particolare disagio o per fattispecie riconducibili alla legge n.104/1992. Tutto ciò favorisce la diffusione di una cultura solidaristica che costruisce concretamente e realizza le azioni positive.
Fasi di attuazione	➤ sensibilizzazione del personale sulla necessità di creare un circuito collaborativo costante ed autoalimentato dalla stessa esperienza lavorativa; ➤ individuazione e diffusione delle buone prassi.
Indicatori	Rapporto tra risorse umane interessate alle attività di supporto e risorse umane effettivamente reinserite con le stesse.
Risultati attesi	Anno 2016: 80%; Anno 2017 :100%; Anno 2018: 100%
Risorse finanziarie	L'azione proposta non necessita di specifiche risorse.

9. AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

Il Segretariato generale continuerà il monitoraggio, con cadenza almeno semestrale, delle azioni positive programmate dalle Direzioni generali responsabili, che dovranno dare conto delle

attività programmate, dello stato di avanzamento delle iniziative ed evidenziare eventuali criticità riscontrate.

Inoltre i referenti delle Direzioni generali in tale materia parteciperanno alle riunioni convocate dal Segretariato generale, al fine di confrontarsi in merito ai risultati ottenuti.

All'esito del completamento delle previste fasi di attuazione sarà necessario misurare il grado di raggiungimento del risultato fissato, anche attraverso l'indicazione dell'*output* previsto: tale misurazione risulterà fondamentale al fine della predisposizione del successivo Piano triennale ovvero, nel caso in cui risulti necessario, dell'aggiornamento di esso nel triennio in corso.

Nell'azione di monitoraggio, si ritiene opportuno confermare il coinvolgimento dei vari Organismi di parità e del C.U.G., che svolgerà i compiti di verifica dei risultati raggiunti con le azioni positive.

10. CONCLUSIONI

L'Amministrazione ha provveduto, con il presente Piano, a formulare le Azioni positive per il triennio 2016/2018, al fine di consolidare e rafforzare la cultura di genere, tenendo conto degli esiti del monitoraggio del precedente Piano, da cui è emerso un alto grado di apprezzamento e soddisfazione da parte del personale nei confronti delle iniziative intraprese. Alla luce di tale circostanza gli Uffici, nel formulare le proposte, hanno anche ritenuto opportuno, in alcuni casi, riproporre le azioni realizzate, declinandole sulla base delle nuove esigenze risultanti dall'analisi del contesto.