



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante *“Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell’attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell’articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59”*;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, recante *“Riforma dell’organizzazione del Governo, a norma dell’art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59”* e successive modifiche ed integrazioni;

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 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”*;

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”*;

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 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 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"*;

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

VISTO l'atto di indirizzo del 2 dicembre 2016, con il quale sono state individuate le priorità politiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il triennio 2017/2019;

VISTO il proprio decreto ministeriale del 2 dicembre 2016 di adozione del Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018;

VISTA la direttiva annuale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2017 del 31 gennaio 2017;

TENUTO CONTO dei contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017/2019, adottato con proprio decreto del 30 gennaio 2017;

TENUTO CONTO dei contenuti del Piano della *performance* 2017/2019, adottato con proprio decreto 31 gennaio 2017;

VISTO il D.P.R. del 15 marzo 2017, n. 57, recante il *"Regolamento di organizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali"*, entrato in vigore il 20 maggio 2017;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*;

VISTA Direttiva n. 3 del 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenute regole tecniche inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

CONSIDERATO quanto previsto nel Piano triennale di azioni positive per il triennio 2016/2018;



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 2017/2019 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 2017/2019;

DECRETA

È adottato per il triennio 2017/2019 il Piano di azioni positive del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che costituisce parte integrante del presente provvedimento (Allegato A).

Il presente decreto sarà trasmesso agli Organi di controllo competenti.

Roma, il

21 DIC 2017

IL MINISTRO
Giuliano Poletti



PIANO DI AZIONI POSITIVE

triennio 2017-2019

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

www.lavoro.gov.it



1. PREMESSA

Come noto il Piano di azioni positive è un documento che, ai sensi dell'articolo 48, del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) ciascuna amministrazione deve predisporre – sentiti gli organismi di parità e gli organismi di rappresentanza sindacale previsti dall'art. 42, d. lgs. n. 165/2001, ovvero, in mancanza, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative – per assicurare l'adozione di iniziative tese alla *"...rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Il Ministero al fine di realizzare compiutamente anche al proprio interno *"...l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro..."* ha da tempo intrapreso una serie di iniziative che nel corso degli anni hanno assunto sempre più vigore e, da ultimo, declinate nel **Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018** (PTAP), adottato con decreto ministeriale del 2 dicembre 2016, registrato dalla Corte dei conti il successivo 22 dicembre.

Costante è stata l'azione di impulso e di monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni positive, dal quale è emerso, tra l'altro, che è stata posta particolare attenzione alle iniziative e favorito la conciliazioni tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, con ricadute positive anche in termini di benessere organizzativo.

Alla luce degli esiti positivi conseguiti è ritenuta l'opportunità di consolidare i comportamenti organizzativi virtuosi confermando anche per il triennio 2017/2019 le iniziative programmate con il citato Piano, aggiornate in ragione del nuovo assetto organizzativo di questo Dicastero (delineato con nuovo Regolamento di organizzazione, adottato con il DPR n. 57/2017) e delle altre rilevanti novità normative introdotte in materia dal legislatore nel corso del 2017. L'aggiornamento delle azioni è stato improntato anche ad assicurare la sostenibilità e la fattibilità delle stesse nonché la coerenza con il Piano della performance e il Piano di prevenzione della corruzione relativi al medesimo triennio.

Come per le precedenti annualità e in aderenza al dettato normativo è stato garantito il costante coinvolgimento degli organismi di parità, quali il Comitato nazionale di parità, la Consigliera nazionale di parità, il Comitato unico di garanzia (C.U.G.) – in considerazione dei compiti propositivi, consultivi e di verifica agli stessi affidati dalle norme – il cui contributo è sicuramente prezioso.

In tale ambito, preme infine evidenziare anche l'importanza di continuare a realizzare il coordinamento delle varie Direzioni generali attraverso il Tavolo tecnico dei referenti dalle stesse designate in materia di pari opportunità, i cui lavori sono stati determinanti al fine di dare maggiore concretezza agli obiettivi del Piano.

2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

I principi di pari opportunità e non discriminazione sono riconosciuti come principi fondamentali e inderogabili dalle fonti del diritto internazionale¹, del diritto primario² e derivato³ dell'Unione europea.

Tra gli altri atti più di recente adottati dagli Organismi europei risulta fondamentale richiamare quanto previsto con Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul)⁴ dell'11 maggio 2011, nonché dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

In ambito nazionale i principi sopra richiamati sono sanciti e tutelati nella nostra Carta Costituzionale⁵ e diversi sono stati gli interventi normativi⁶ finalizzati alla loro promozione e attuazione; tra i più significativi e recenti si citano brevemente il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna⁷, la c.d. "*legge Madia*"⁸ che all'articolo 14 ha introdotto nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che le amministrazioni pubbliche sono

¹ Il richiamo è ai Trattati internazionali e in particolare alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo.

² Si fa riferimento ai Trattati istitutivi dell'Unione europea e ai successivi Trattati di modifica.

³ Tra tali fonti si richiamano, in particolare, 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.

⁴ Ratificata con la legge 27 giugno 2013, n. 77.

⁵ Si fa riferimento in particolare agli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97.

⁶ Tra le altre citate nel testo si richiamo le seguenti disposizioni: la legge n. 125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", che ha segnato una tappa fondamentale nel cammino intrapreso verso la parità di trattamento e l'uguaglianza dei diritti e che ha tradotto 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 introdotto, tra le altre, disposizioni volte a garantire parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro e di gestione del personale; 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, ha espressamente agganciato la promozione dei principi di pari opportunità al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa; la legge n. 183/2010 che nel riformare il decreto legislativo n. 165/2001 ha previsto 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 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)*"; 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 ha esteso la sfera dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali.

⁷ Adottato con il decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006.

⁸ Legge delega 7 agosto 2015, n. 124, recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*"

chiamate ad attuare. Tali misure sono volte in particolare a: fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e sperimentare, anche al fine di tutelare le esigenze di cura parentale, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working). A tale specifico riguardo il legislatore è intervenuto, nel corso del 2017, dettando una disciplina specifica racchiusa nella legge n. 81/2017⁹, artt. 18 e seguenti, con la quale sono state delineate le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata fuori dall'abituale sede di lavoro, definendo di uno specifico accordo tra le parti (datore di lavoro/lavoratore). Tale disciplina, che è stata successivamente integrata dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017¹⁰, ha fornito indirizzi per l'attuazione delle predette normative attraverso la prevista fase di sperimentazione.

Per quanto attiene al bilancio di genere, si ritiene opportuno richiamare le disposizioni di riforma¹¹ della disciplina del bilancio dello Stato nella parte in cui ha previsto l'introduzione di una specifica norma (art. 38 *septies*) che ha determinato l'avvio di un'attività sperimentale che ha portato alla classificazione in chiave di genere del bilancio dello Stato a consuntivo per l'anno 2016.

Infine, tra le delibere più significative adottate dalle Autorità competenti che costituiscono, ad oggi, un parametro di riferimento si ritiene opportuno richiamare la direttiva del 23 maggio 2007 recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"*, la direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Interni di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni..."*, la determinazione n. 831 del 3 agosto 2016 di approvazione del Piano nazionale anticorruzione 2016 e da ultimo le linee guida per il Piano della *performance* n. 1/2017 del Dipartimento della funzione pubblica.

3. DEFINIZIONE DI AZIONI POSITIVE

Le Azioni Positive¹² consistono in ***misure temporanee speciali*** volte a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne per dare applicazione al principio di uguaglianza di uguaglianza sostanziale. Sono azioni ***speciali*** - in

⁹ Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *"Misure per tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"* che all'art. 18, Capo II, disciplina il c.d. lavoro agile o smart working, quale nuova modalità spazio – temporale di svolgimento della prestazione lavorativa per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

¹⁰ Direttiva del 1° giugno 2017, n.3 *"recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art.14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*.

¹¹ Si fa riferimento al decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, recante *"Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196"*.

¹² La definizione di tali tipologie di azioni è racchiusa nell'articolo 42 del citato decreto legislativo n. 198/2006.

quanto dirette ad intervenire in un determinato contesto per rimuovere ogni forma di discriminazione diretta e indiretta – e *temporanee*, quindi necessarie fintanto che permanga l'ostacolo.

4. ESITI DEL MONITORAGGIO SULLE AZIONI POSITIVE RELATIVE 2016/2018.

Gli esiti del monitoraggio realizzato nel corso del 2017, che ha avuto ad oggetto le azioni positive 2016/2018, hanno evidenziato, in particolare, una forte attenzione delle Direzioni generali alle iniziative formative attivate in tale ambito favorendo la partecipazione del personale, nonché alle politiche di conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di cura familiari. Con particolare riferimento all'azione positiva 3, "*Conciliazione oraria*", si ritiene dover segnalare l'attività di somministrazione al personale di un questionario di rilevazione allo scopo di effettuare una rilevazione dei fabbisogni di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro del personale, nonché elementi di valutazione sull'idoneità delle misure di pari opportunità attivate dall'Amministrazione. Gli esiti di tale indagine saranno, poi, illustrati in uno specifico documento di analisi, attualmente, in corso di definizione a cura del Tavolo tecnico dei referenti in materia delle Direzioni generali.

5. DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE

Al riguardo si evidenzia che a seguito dell'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL)¹³ e dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL)¹⁴, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha intrapreso un nuovo processo di revisione del proprio assetto istituzionale che ha trovato definizione nel Regolamento di organizzazione, adottato con DPR 15 marzo 2017, n. 57. Tale riorganizzazione ha, tra l'altro, tenuto conto del conseguente ridimensionamento della struttura ministeriale in ragione della soppressione (a far data dal 1° gennaio 2017) di due Direzioni generali¹⁵ e degli uffici territoriali¹⁶. Ciò ha determinato anche una forte riduzione del personale in servizio, che al 1° gennaio 2017 è risultato essere – al netto del personale trasferito ai neo istituiti soggetti pubblici – pari a numero 792 unità di personale.

¹³ Istituito con decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, recante "*Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".

¹⁴ Istituita con decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, recante "*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".

¹⁵ Si fa riferimento alla Direzione generale dell'attività ispettiva (confluita nell'Ispettorato nazionale del lavoro) e alla Direzione generale per le politiche attive, i servizi del lavoro e la formazione (confluita nell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro).

¹⁶ Si fa riferimento alle Direzioni interregionali del lavoro e alle Direzioni territoriali del lavoro, confluite anch'esse nell'INL e attualmente denominati "Ispettorati interregionali del lavoro" e "Ispettorati territoriali del Lavoro".

Come per le precedenti annualità, nelle tabelle che seguono è riportata l'analisi in chiave di genere del personale.

➤ **Totale personale complessivo del MLPS in servizio al 01/01/2017**

Donne	%	Uomini	%	Totale
550	69,44%	242	30,56%	792

➤ **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 %	1	100 %	1	100 %
Oltre 50	2	50,00 %	2	50,00 %	4	100 %
Totale personale	2	40,00%	3	60,00%	5	100 %
% sul personale complessivo		0,25 %		0,37%		0,63%
Dirigenti di seconda fascia (di livello dirigenziale non generale)						
Meno di 30 anni	0	0,00 %	0		0	0,00 %
31-40	0	00,00 %	0	00,00 %	0	0,00 %
41-50	14	77,78 %	4	22,22 %	18	100 %
Oltre 50	20	83,34 %	4	16,66 %	24	100 %
Totale personale	34	80,95 %	8	19,05 %	42	100 %
% sul personale complessivo		4,29 %		1,01 %		5,30%
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	1	33,33 %	2	66,67 %	3	100 %
Oltre 50	2	100 %	0	0,00 %	2	100 %
Totale personale	3	60,00 %	2	40,00 %	5	100 %
% sul personale complessivo		0,37 %		0,25 %		0,63 %

➤ **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	100 %

➤ **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	%
2	66,67 %	1	33,33 %	3	100 %
% sul personale complessivo	0,25		0,12		0,37

➤ **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 %	1	100%	1	100%
31-40	38	73,08%	14	26,92%	52	100%
41-50	81	73,63%	29	26,37%	110	100%
Oltre 50	139	72,78%	52	27,22%	191	100%
Totale personale	258	72,88%	96	27,12%	354	100%

% sul personale complessivo		32,57%		12,12%		44,70%
Altri dipendenti¹⁷						
Meno di 30 anni	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
31-40	3	100%	0	0,00 %	3	100%
41-50	68 ¹⁸	74,72%	23 ¹⁹	25,28%	91	100%
Oltre 50	180 ²⁰	62,29%	109 ²¹	37,71%	289	100%
Totale personale	251	65,53%	132	34,47%	383	100%
% sul personale complessivo		31,69%		16,66%		48,35%

Dall'analisi della tabella si evidenzia che il personale dell'area (ex posizioni C o assimilati) rappresenta il 44,70% del personale complessivo, mentre gli altri dipendenti rappresentano complessivamente il 48,35%.

➤ Differenziali retributivi incarichi dirigenziali

	Donne	Uomini	Differenza
Dirigenti di prima fascia (valore medio)	€ 147.747,65	€ 147.747,65	0,00%
Dirigente di seconda fascia (valore medio)	€ 74.959,56	€ 72.846,60	2,82%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia (valore medio)	€ 147.747,65	€ 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	€ 93.953,74	20,71%

Nella tabella è indicata la retribuzione annua lorda inclusa la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile.

➤ 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

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%	12	75,00%	4	25,00%	16	100%
Personale con P/t superiore al 50%	57	80,29%	14	19,71%	71	100%
Personale con contratto a termine	0	0,00%	0	0,00 %	0	100%
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%	0	0,00%	0	0,00%	0	100%
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%	0	0,00%	0	0,00 %	0	100%
Totale personale	69	79,31%	18	20,69%	87	100%
% sul totale complessivo		8,71%		2,27%		10,98%

¹⁷ Nella categoria "altri dipendenti" sono comprese n. 8 unità di personale di area II che con D.I. 1° agosto 2017 sono state trasferite nei ruoli dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL).

¹⁸ Compresa una unità di personale trasferita all'INL.

¹⁹ Compresa una unità di personale trasferita all'INL.

²⁰ Compresa tre unità di personale trasferite all'INL.

²¹ Compresa tre unità di personale trasferite all'INL.

Dall'analisi dei dati rappresentanti nella tabella si evidenzia che il part-time continua ad essere un istituto a cui fa ricorso prevalentemente il personale femminile (8,71%) per provvedere alle esigenze familiari di cura e assistenza, rispetto a quello maschile (2,27%).

➤ **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	1	0	1
Altro personale a tempo indeterminato	1	1	2
Dirigenti con contratto a termine	0	0	0
Personale non dirigenziale con contratto a termine	0	0	0
Totale personale	2	1	3
% sul totale complessivo	0,25%	0,12%	0,37%

➤ **Formazione sulle pari opportunità/discriminazione**

Numero di persone		Ore annue per persona		
Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Dirigenti di prima fascia	0	0	0	0
Dirigenti di seconda fascia	60	34	18	18
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	3	0	12	0
Altri dipendenti	0	0	0	0
Totale	63	34	30	18

I corsi attivati nell'ambito della formazione a in materia di pari opportunità sono i seguenti: *"La riforma della P.A.: misure di lavoro flessibile e di conciliazione lavoro/vita privata come leva di sviluppo sociale ed economico dell'organizzazione (work life balance)"* e *"La capacità di gestire il cambiamento alla luce della recente riforma della P.A. con particolare riferimento al clima organizzativo, alle risorse umane e alle nuove tipologie di lavoro flessibile"*.

6. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017/2019

Il presente Piano di azioni positive viene adottato alla luce del nuovo contesto interno ed esterno, descritto nei paragrafi che precedono, e degli esiti del monitoraggio effettuato nel corso del primo semestre 2017.

Pertanto, 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, si confermano anche per il triennio 2017/2019 le finalità, gli ambiti di intervento e le iniziative. Ciò anche in linea con quanto definito dal Tavolo tecnico in materia di pari opportunità di questo Dicastero nell'incontro del 10 ottobre 2017.

Le finalità che si intendono perseguire con le azioni positive sono brevemente riportate di seguito:

- a. eliminare le disparità nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in genere;

- b. favorire un'organizzazione e distribuzione del lavoro in modo da superare gli effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- c. promuovere, in particolare, l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori nei livelli di responsabilità;
- d. 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.

7. AMBITI DI INTERVENTO

Gli ambiti di intervento in cui si intende intervenire, in sintesi, sono:

- a. l'integrazione socio-lavorativa;
- b. i ruoli lavorativi e genitoriali, mediante azioni che favoriscano la conciliazione nell'ambito lavorativo e familiare;
- c. la formazione, aggiornamento e valorizzazione del personale dell'Amministrazione;
- d. l'ottimizzazione del lavoro e miglioramento della qualità dell'attività amministrativa svolta;
- e. il rafforzamento della cultura di genere fra tutto il personale.

8. AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017/2019

Per il triennio 2017/2019 sono state confermate, in linea con le precedenti annualità, le quattro azioni positive di seguito riportate, arricchite, migliorate e aggiornate di nuovi contenuti.

1) Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità rivolte al personale in servizio presso l'Amministrazione

Tale azione si propone, in linea con quanto già previsto dal Piano della <i>performance</i> 2017/2019 e con il Piano triennale della formazione, di favorire le iniziative formative in tema di pari opportunità e benessere organizzativo per tutto il personale del Ministero	
Titolo	Iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità
Soggetto responsabile	Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)
Soggetti coinvolti	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, SNA ed altre Scuole pubbliche di formazione, Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità,

	Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Destinatari	Dirigenti e personale delle aree funzionali
Data inizio e completamento	01/01/2017-31/12/2019
Ambito dell'obiettivo	Formazione e aggiornamento
Obiettivo	Accrescere la cultura della parità, delle pari opportunità e del benessere organizzativo anche per facilitare i processi di cambiamento che hanno interessato questa Amministrazione.
Descrizione	L'obiettivo si propone di realizzare specifiche iniziative formative inerenti, in generale, le dinamiche relazionali e il contrasto ad ogni forma di violenza sul luogo di lavoro. Ciò al fine di favorire il miglioramento dell'ambiente di lavoro e, quindi, il clima lavorativo 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	01/01/2017-31/12/2017: programmazione di corsi di formazione rivolti al personale dirigenziale e delle aree funzionali; 01/01/2018-31/12/2018: monitoraggio sugli esiti della formazione svolta presso ciascuna Direzione generale e somministrazione di un questionario finalizzato a rilevare il gradimento della formazione erogata; 01/01/2019-30/06/2019: <i>feedback</i> sulla rilevazione svolta, analisi delle criticità e dei suggerimenti segnalati al fine di migliorare l'efficacia della formazione; programmazione di eventuali nuove iniziative formative.
Indicatori	Percentuale tra risorse umane formate e risorse umane in servizio presso il MLPS.
Risultati attesi	Anno 2017 15%; Anno 2018 20% ; Anno 2019 30%
Risorse finanziarie	I corsi vengono realizzati tramite la Scuola nazionale dell'Amministrazione

2) Diffusione delle informazioni 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	Il Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia

	(CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Amministrazione e tutti gli utenti esterni
Data inizio e completamento	01/01/2017-31/12/2019
Ambito dell'obiettivo	Sensibilizzazione, comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere
Obiettivo	Diffusione delle informazioni sulle tematiche concernenti le pari opportunità e il bilancio di genere, per promuovere la cultura di genere all'interno dell'Amministrazione e superare gli stereotipi culturali. Favorire lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno, valorizzare le differenze in quanto elemento positivo e non discriminatorio.
Descrizione	Pubblicazione - negli spazi dedicati del sito intranet e del sito internet istituzionale - delle normative in materia di pari opportunità e degli atti di programmazione attinenti tale ambito. Implementazione della sezione internet "Pari opportunità" (http://inlavoro/politichedelpersonale/Pagine/Pari-opportunita.aspx), e diffusione delle informazioni (<i>news</i>) al personale dipendente, allo scopo di accrescere la consapevolezza sulle tematiche delle pari opportunità e del bilancio di genere.
Fasi di attuazione	01/01/2017 – 31/12/2019: costante aggiornamento delle informazioni, dei contenuti nelle sezioni internet e intranet istituzionali, per la promozione di iniziative inerenti le politiche di genere e del benessere lavorativo.
Indicatori	Miglioramento della qualità delle informazioni fornite da rilevare con la somministrazione di un questionario.
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.
Risorse finanziarie	L'azione proposta non necessita di specifiche risorse

3) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

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. Promozione della innovativa modalità di lavoro agile (c.d. smart working) disciplinato dagli artt. 18 e

	seguenti della legge n. 81/2017 e attuazione del telelavoro, favorendone l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Attivare misure organizzative di supporto alla genitorialità, così come previsto dall'art. 14, comma 2, legge n. 124/2015 attraverso la stipula di convenzioni con asili nido e scuole di infanzia.
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Amministrazione
Data inizio e completamento	01/01/2017-31/12/2019
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 delle donne – e in generale di tutto il personale – ai <i>"processi decisionali"</i>. Programmare con congruo anticipo le riunioni e i 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. Attivare convenzioni con asili nido, scuole di infanzia etc, per favorire servizi volti al supporto della genitorialità. Inoltre, particolare attenzione sarà rivolta alle forme di attuazione del telelavoro (già disciplinato dal DPR n. 70/1999 e dall'Accordo Quadro Nazionale del 23 marzo 2000) e alla sperimentazione della nuova modalità spazio-temporali (lavoro agile o <i>smart working</i>) prevista dall'art. 14 della legge n. 124/2015 (<i>c.d. riforma Madia</i>) - che ha indicato quale obiettivo quantitativo quello di permettere, entro 3 anni dall'entrata in vigore, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità agili – e disciplinato dagli artt. art.18 e seguenti della legge 27 maggio 2017, n. 81. Indicazioni metodologiche sono state fornite con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 dell'1° giugno 2017 e istruzioni operative sono state fornite dall' Inail con la circolare del 2 novembre 2017, n. 48. Ciò anche in considerazione dei nuovi obiettivi di <i>performance</i> che saranno definiti con la prossima programmazione strategica.
Descrizione	L'obiettivo mira a promuovere, all'interno degli uffici, la conciliazione dei tempi di lavoro e

	di quelli di cura familiare attraverso idonei strumenti comprensivi dei servizi di supporto alla genitorialità, e in genere di <i>Work Life Balance</i> e a verificare l'impatto del telelavoro e dello <i>smart working</i> (o altri strumenti di flessibilità lavorativa) sul personale in quanto misure che incidono anche sul benessere organizzativo.
Fasi di attuazione	01/01/2017-31/12/2017: predisposizione del documento di analisi dei dati acquisiti in esito alla rilevazione effettuata; 01/01/2018-31/12/2018: riproporre la somministrazione del questionario di rilevazione delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente; 01/01/2019-31/12/2019: analisi dei dati emersi dalla rilevazione; monitoraggio delle richieste di <i>smart-working</i> .
Indicatori	Miglioramento dell'organizzazione del lavoro da rilevare attraverso la somministrazione di un questionario
Risultati attesi	Maggiore conciliazione vita/lavoro
Risorse finanziarie	L'azione proposta non necessita di specifiche risorse finanziarie

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	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Destinatari	Personale dell'Amministrazione
Data inizio e completamento	01/01/2017 – 31/12/2019
Ambito dell'obiettivo	Agevolare il reinserimento lavorativo.
	Al fine di rendere maggiormente immediato ed efficace il reinserimento lavorativo del personale assente dal servizio per periodi più o meno lunghi (malattia,

Obiettivo	maternità, paternità, etc..) si propone di realizzare misure di accompagnamento (una sorta di "tutoraggio") mediante il necessario aggiornamento amministrativo – normativo da effettuare sia durante i periodi di assenza (dovuti ad esigenze personali e dei propri familiari) sia attraverso un'attività di supporto al rientro dal servizio. Ciascuna Struttura interessata è chiamata a dare attuazione all'iniziativa con le modalità ritenute più adeguate che tendano, comunque, a creare condizioni ottimali per il reinserimento nell'ambiente di lavoro e valorizzando il capitale umano. Tutto ciò favorisce la diffusione di una cultura solidaristica che costruisce concretamente e realizza le azioni positive.
Fasi di attuazione	Favorire la creazione di un clima collaborativo nei rapporti di colleganza; Prevedere percorsi di aggiornamento del personale rientrato al lavoro dopo lunghi periodi di assenza.
Indicatori	Rapporto tra numero di beneficiari e risorse umane rientrate.
Risultati attesi	Anno 2017: 100%; Anno 2018 :100%; Anno 2019: 100%
Risorse finanziarie	L'azione proposta non necessita di specifiche risorse.

9. AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

Il Segretariato generale ha assicurato, con cadenza semestrale, il monitoraggio delle azioni positive programmate. Tale azione dovrà continuare ad essere assicurata allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative e rilevare le eventuali criticità riscontrate in sede di attuazione. Inoltre, dovrà continuare ad essere assicurato il costante coinvolgimento dell'Ufficio di Gabinetto, dei referenti in materia e degli Organismi di parità, nonché l'OIV.

L'azione di monitoraggio è necessaria al fine di misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti; tale misurazione risulterà fondamentale anche per la predisposizione del successivo Piano triennale.

10. CONCLUSIONI

Nel confermare le azioni positive anche per il triennio 2017/2019, l'Amministrazione intende ulteriormente consolidare e rafforzare, al proprio interno, la cultura di genere. Pertanto, tutte le Strutture coinvolte sono chiamate a proseguire la propria azione, anche atteso il grado di apprezzamento da parte del personale.

www.lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Segretariato Generale