



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento Nazionale
Ministero Interno

Piazza del Viminale 1 – 00184 Roma tel. 06/46525905

Sito web: www.uil-interno.it e-mail interno@uilpa.it

CIRCOLARE N. 35
25 FEBBRAIO 2020

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE
STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Ufficio IV - Relazioni Sindacali

Prot. n. OM. 24105/A - 612

Roma, 24 FEB. 2020

- CGIL/FP
- CISL- FP
- UIL/PA
- CONFINTESA FP
- CONFSAL / UNSA
- FLP

OGGETTO: Piano triennale di azioni positive 2020-2022.

Per informazione di codeste Organizzazioni Sindacali, si trasmette copia della nota prot. n. 14829 del 20 febbraio u.s., pervenuta dalla Direzione Centrale per le Risorse Umane di questo Dipartimento, con la quale ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198, recante: Codice delle pari opportunità fra uomo e donna", si trasmette lo schema di "Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022", predisposto da questa Amministrazione, ai fini dell'informazione delle Organizzazioni Sindacali dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
(Giallongo)

Giovanni Perice



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2020-2022, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito del Ministero dell'Interno l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato..... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

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

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022

Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che "valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini".

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Ministero dell'Interno adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

LE RISORSE UMANE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

(situazione al 20.1.2020)

CARRIERA PREFETTIZIA	M	F	TOTALE	M%	F%
PREFETTO	96	73	169	56,80	43,20
VICEPREFETTO	251	404	655	38,32	61,68
VICEPREFETTO AGGIUNTO	96	119	215	44,65	55,35
CONSIGLIERE	39	58	97	40,21	59,79
TOTALE CARRIERA PREFETTIZIA	482	654	1136	42,43	57,57
DIRIGENTI AREA I	M	F	TOTALE	M%	F%
DIRIGENTI PRIMA FASCEA	3	0	3	100,00	0,00
DIRIGENTI SECONDA FASCEA	89	61	150	59,33	40,67
TOTALE DIRIGENTI AREA I	92	61	153	60,13	39,87
PERSONALE CONTRATTUALIZZATO	M	F	TOTALE	M%	F%
AREA TERZA					
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1025	2104	3129	32,76	67,24
FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	27	248	275	9,82	90,18



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022

FUNZIONARIO DI BIBLIOTECA	5	11	16	31,25	68,75
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	939	1836	2775	33,84	66,16
FUNZIONARIO INFORMATICO	351	334	685	51,24	48,76
FUNZIONARIO LINGUISTICO	33	315	348	9,48	90,52
FUNZIONARIO STATISTICO	18	29	47	38,30	61,70
FUNZIONARIO TECNICO	2	0	2	100,00	0,00
TOTALE AREA TERZA	2400	4877	7277	32,98	67,02
AREA SECONDA					
ADDETTO AGLI EQUINI	14	2	16	87,50	12,50
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1539	2083	3622	42,49	57,51
ASSISTENTE ECONOMICO FINANZIARIO	303	983	1286	23,56	76,44
ASSISTENTE INFORMATICO	240	534	774	31,01	68,99
ASSISTENTE LINGUISTICO	13	70	83	15,66	84,34
ASSISTENTE TECNICO	30	2	32	93,75	6,25
OPERATORE AMMINISTRATIVO	1627	1915	3542	45,93	54,07
OPERATORE TECNICO	102	6	108	94,44	5,56
SORVEGLIANTE DEGLI EQUINI	10	0	10	100,00	0,00
TOTALE AREA SECONDA	3878	5595	9473	40,94	59,06
AREA PRIMA					
AUSILIARIO	371	212	583	63,64	36,36
AUSILIARIO TECNICO	278	115	393	70,74	29,26
TOTALE AREA PRIMA	649	327	976	66,50	33,50
TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE NON DIRIGENZIALE	6927	10799	17726	39,08	60,92
TOTALE COMPLESSIVO	7501	11514	19015	39,45	60,55



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
2020/2022

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Come si vede dalla tabella, le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 60,55 % del personale del Ministero dell'Interno. Tale percentuale, sostanzialmente stabile rispetto a quanto rappresentato lo scorso anno ma comunque indicativa di una netta preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico, rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello *smart working* e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza, per l'Amministrazione Civile dell'Interno, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre externalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Sulla base di tali premesse, pertanto sono individuate le seguenti linee generali d'intervento:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità;
2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022

3. promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, di una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Tali linee d'intervento - la cui realizzazione, peraltro, è fortemente raccomandata dalle indicazioni generali contenute nella citata direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, debbono tuttavia inserirsi, da un lato, nel peculiare quadro di contesto del Ministero dell'Interno e, dall'altro, nella linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente Piano Triennale.

Al pari del precedente, pertanto, il presente Piano è articolato in due parti:

1. una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano;
2. una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, indicati nella scheda acclusa al presente documento, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti - o per la generalità di essi - con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

Parte Prima

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

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano, ed al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l'Amministrazione dell'Interno provvede costantemente a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni: verrà quindi svolta un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
2. favorire l'informativa, sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi.
3. verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.
4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022

Parte Seconda

Ambiti d'intervento di durata triennale

OBIETTIVI	SOGGETTI COINVOLTI	REFERENTE RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
OBIETTIVO n.1 Intraprendere iniziative, con imprese commerciali, indirizzate alla conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale	Dipartimento Politiche personale Amministrazione civile e Risorse finanziarie e strumentali	AREA II Prestazioni assistenziali Direzione Centrale Risorse Umane	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%
OBIETTIVO n.2 Incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.	Dipartimenti Prefetture-Uffici Territoriali del Governo	Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali Ufficio I: Studi, pianificazione e politiche del personale Direzione Centrale per le Risorse Umane	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%
OBIETTIVO n.3 Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione ed abbattimento - in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche - dell'Amministrazione - delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici.	Dipartimenti Prefetture-Uffici Territoriali del Governo	Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022

OBIETTIVO n. 4 Diffusione della conoscenza delle iniziative formative organizzate dalla SNA in materia di lavoro agile ed incentivazione alla partecipazione alle stesse potenziando modalità alternative alla frequenza "frontale" quali piattaforme di e-learning (webinar, focus formativi, brevi aggiornamenti normativi e procedurali, ecc...)	Dipartimento per le Politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le Risorse finanziarie e strumentali	Ufficio X Coordinamento delle attività didattiche di studio e statistiche Direzione Centrale per le Risorse Umane	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%
---	--	--	---	------	------	------

Nel dettaglio:

- l'obiettivo n. 1 è stato aggiornato tenendo conto delle indicazioni espresse dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta dell'8 gennaio 2019, nel corso della quale il Comitato, nell'esprimere parere favorevole in merito al piano 2019-2021, aveva, altresì, sollecitato l'Amministrazione affinché venisse estesa la copertura territoriale delle convenzioni a favore del personale dipendente, assicurandone la fruizione ai dipendenti in servizio su tutto il territorio nazionale;
- l'obiettivo n. 2 è stato confermato, attesa l'importanza, in coincidenza con l'aumento per il personale dipendente dei carichi di cura personali e familiari, di promuovere il più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le iniziative in programma, preordinate al progressivo sviluppo del progetto di lavoro agile destinato al personale dell'Amministrazione civile, puntano ad estendere l'applicazione del modello a settori ancora non coinvolti e consentirne la fruizione ad una platea sempre più importante di dipendenti;
- l'obiettivo n. 3 è stato confermato, atteso che le considerevoli dimensioni del progetto, sia in termini di rilevazione delle criticità e pianificazione degli interventi, che sotto il profilo del reperimento delle risorse economiche necessarie a finanziarne la completa attuazione, impone una programmazione pluriennale;



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022

- l'obiettivo n. 4 è stato confermato, con l'intenzione di proseguire nella definizione - d'intesa con la SNA e con il Dipartimento per le Pari Opportunità, con il quale è stata avviata una collaborazione nell'ambito del progetto "Lavoro agile per il futuro della PA" facente parte del PON Governance e capacità istituzionale 2014-2020 - di percorsi di formazione e informazione rivolti al personale dirigente e non dirigente, finalizzati a massimizzare la conoscenza dei contenuti e delle caratteristiche dell'istituto e incoraggiare la partecipazione.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

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

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.