



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**  
**Coordinamento Nazionale**  
**Ministero Interno**

Piazza del Viminale 1 – 00184 Roma tel. 06/46525905  
*Sito web:* [www.uil-interno.it](http://www.uil-interno.it) e-mail [interno@uilpa.it](mailto:interno@uilpa.it)

**CIRCOLARE N. 20**  
**6 marzo 2019**

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019 - 2021**

Vi inviamo la nota pervenuta dall'Amm.ne.



# 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 - 534

Roma, 21 FEB. 2019

- FP/CGIL
- CISL/FP
- UIL/PA
- ANMI ASSOMED SIVEMP-FPM
- DIRSTAT
- CONFSAL/UNSA
- UNADIS
- FP CIDA

**OGGETTO:** "Piano triennale di Azioni Positive 2019 – 2021.

Per informazione di codeste Organizzazioni Sindacali, si trasmette in copia la nota prot. n. 13882 del 19 febbraio u.s., pervenuta dall'Ufficio I: Studi, pianificazione e politiche del personale della Direzione Centrale per le Risorse Umane di questo Dipartimento, concernente l'argomento in oggetto indicato.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO  
(Giallongo)



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE  
DELL'AMMINISTRAZIONE  
CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE  
Direzione centrale per le Risorse Umane  
Ufficio I: Studi, pianificazione e politiche del personale

Roma, data protocollo

All'Ufficio IV: Relazioni Sindacali

SEDE

OGGETTO: "Piano triennale di Azioni Positive 2019 - 2021.

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 2019-2021, predisposto da questa Amministrazione, ai fini dell'informazione delle Organizzazioni Sindacali dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

Si segnala che gli obiettivi indicati nel Piano in parola sono stati sottoposti al Comitato Unico di Garanzia, il quale ha espresso al riguardo, nella seduta dell'8 gennaio 2019, il proprio parere favorevole.

IL DIRETTORE CENTRALE  
Manzoni

21 FEB 2019

OM 24105/A-534



# Ministero dell'Interno

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2016-2018 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed 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.



# Ministero dell'Interno

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei 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 15.02.2019).

### **PERSONALE IN SERVIZIO AL 15/2/2019**

<b>CARRIERA PREFETTIZIA</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>	<b>M%</b>	<b>F%</b>
PREFETTO	92	76	168	54,76	45,24
VICEPREFETTO	269	420	689	39,04	60,96
VICEPREFETTO AGGIUNTO	99	122	221	44,80	55,20
CONSIGLIERE	15	22	37	40,54	59,46
<b>TOTALE</b>	<b>475</b>	<b>640</b>	<b>1115</b>	<b>42,60</b>	<b>57,40</b>
<b>DIRIGENTI AREA 1</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOTALE</b>	<b>M%</b>	<b>F%</b>
DIRIGENTI PRIMA FASCIA	3	0	3	100,00	0,00
DIRIGENTI SECONDA FASCIA	92	65	157	58,60	41,40
<b>TOTALE</b>	<b>95</b>	<b>65</b>	<b>160</b>	<b>59,38</b>	<b>40,63</b>



# Ministero dell'Interno

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO	M	F	TOTALE	M%	F%
<b>AREA TERZA</b>					
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1125	2274	3399	33,10	66,90
FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	28	252	280	10,00	90,00
FUNZIONARIO DI BIBLIOTECA	5	11	16	31,25	68,75
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	968	1900	2868	33,75	66,25
FUNZIONARIO INFORMATICO	368	350	718	51,25	48,75
FUNZIONARIO LINGUISTICO	36	316	352	10,23	89,77
FUNZIONARIO STATISTICO	19	32	51	37,25	62,75
FUNZIONARIO TECNICO	2		2	100,00	0,00
<b>AREA SECONDA</b>					
ADDETTO AGLI EQUINI	15	2	17	88,24	11,76
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1583	2201	3784	41,83	58,17
ASSISTENTE ECONOMICO FINANZIARIO	322	1038	1360	23,68	76,32
ASSISTENTE INFORMATICO	254	559	813	31,24	68,76
ASSISTENTE LINGUISTICO	13	71	84	15,48	84,52
ASSISTENTE TECNICO	31	2	33	93,94	6,06
OPERATORE AMMINISTRATIVO	1659	1948	3607	45,99	54,01
OPERATORE TECNICO	111	6	117	94,87	5,13
SORVEGLIANTE DEGLI EQUINI	12		12	100,00	0,00
<b>AREA PRIMA</b>					
AUSILIARIO	405	220	625	64,80	35,20
AUSILIARIO TECNICO	296	122	418	70,81	29,19
<b>Totale complessivo personale contrattualizzato</b>	<b>7252</b>	<b>11304</b>	<b>18556</b>	<b>39,08</b>	<b>60,92</b>
<b>Totale generale personale Ammin.Civile</b>	<b>7822</b>	<b>12009</b>	<b>19831</b>	<b>39,44</b>	<b>60,56</b>

### 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 60,89 % del personale del Ministero dell'Interno. Tale percentuale, in crescita rispetto al triennio precedente, rende ragione della necessità di 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.



# Ministero dell'Interno

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021

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 esternalità 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;
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 (2016/2018).



# Ministero dell'Interno

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021

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.

### Parte Seconda

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

	<u>SOGGETTI COINVOLTI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>
<b>OBIETTIVO n. 1</b> Incrementare il numero di convenzioni a beneficio del personale ed in particolare di quelle con asili nido,	Dipartimento per le Politiche del personale dell'Amministrazione	- AREA II Direzione Centrale Risorse Umane



# Ministero dell'Interno

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021

scuole per l'infanzia e scuole dell'obbligo al fine di far beneficiare i dipendenti del Ministero di tariffe agevolate per l'iscrizione e la frequenza dei propri figli e nipoti	civile e per le Risorse finanziarie e strumentali.	
<b>OBIETTIVO n. 2</b> Incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di <i>smart working</i> nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.	- tutti i Dipartimenti - Prefetture-UTG	- Direzione Centrale Risorse Finanziarie e Strumentali - Ufficio I: Studi, pianificazione e politiche del personale.
<b>OBIETTIVO n. 3</b> Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione ed abbattimento - in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione - delle <b>barriere architettoniche</b> esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici. <i>(prosecuzione di obiettivo contenuto nel precedente Piano Triennale)</i>	- tutti i Dipartimenti - Prefetture- UTG	- Direzione Centrale Risorse Finanziarie e Strumentali
<b>OBIETTIVO n. 4</b> 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 <i>e-learning</i> ( <i>webinar, focus formativi, brevi aggiornamenti normativi e procedurali, ecc...</i> )	Dipartimento per le Politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le Risorse finanziarie e strumentali.	- Direzione Centrale Risorse Umane - Ufficio X - Sede didattico-residenziale

### 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



# *Ministero dell'Interno*

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021

periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.