

BOZZA CONTRIBUTO PER PIAO 2024 - 2026

OBIETTIVI E AZIONI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE.

Il presente paragrafo illustra le iniziative promosse dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per garantire il principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta nell'ambito lavorativo, nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, come previsto dall'art. 7 del d.lgs. 165/2001.

Gli obiettivi e le azioni previste, in continuità con quelle già contenute nel Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2020-2022, adottato con DSG 24 aprile 2021, alla cui definizione ha contribuito attivamente anche il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Presidenza del Consiglio, intendono, pertanto, favorire le pari opportunità e la piena partecipazione e valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la realizzazione di azioni concrete volte dare attuazione al principio trasversale di pari opportunità, equilibrio di genere e non discriminazione, che costituisce un elemento strategico nel contesto dell'azione della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Gli interventi consistono in obiettivi e misure concrete che, ponendosi trasversalmente nel Piano, intendono di fatto agevolare, sia in modo diretto sia indiretto, le pari opportunità e l'uguaglianza di genere nel contesto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ove la presenza femminile è numericamente prevalente; ciò al fine del superamento di ogni forma di "divario di genere" intendendo con tale espressione la possibilità di assicurare alle lavoratrici della Presidenza pari condizioni di crescita professionale, di sviluppo, di partecipazione e, quindi, di carriera.

Tale approccio va ove possibile implementato, anche in considerazione del fatto che il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, unitamente a giovani e mezzogiorno, perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano stesso e che l'intero Piano nazionale di ripresa e resilienza dovrà, inoltre, essere valutato in un'ottica di implementare le politiche capaci di contrastare le disuguaglianze tra donne e uomini.

Per tali ragioni risulta indispensabile che il Piano integrato di attività e organizzazione della Presidenza del Consiglio (2024-2026) preveda, in continuità con le misure del PAP 2020-2022, azioni specifiche per proseguire e consolidare il percorso intrapreso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri diretto alla promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere e al contrasto della discriminazione. Ciò anche in considerazione dell'avvio di un processo di implementazione del "capitale umano" che interessa l'Amministrazione, mediante un rinnovamento delle risorse umane frutto di nuovi ingressi derivanti da procedure concorsuali o da personale in "prestito" da altre PP.AA., determinando un importante percorso di ricambio generazionale del personale della PCM.

Sono stati pertanto individuati i principali obiettivi strategici, declinati nelle relative azioni, che l'Amministrazione intende perseguire, come di seguito delineati:

Obiettivo 1 - Promozione della cultura delle pari opportunità

Azioni:

- rilevazione dei differenziali retributivi di genere a parità di qualifica;
- promozione di progressione verticale e orizzontale al fine di riequilibrare la presenza femminile, in particolare nelle posizioni apicali della carriera;

- mappatura delle competenze professionali, distinta per genere, al fine di valorizzare le competenze del personale evitare la dispersione di risorse e talenti; favorire la mobilità interna;
- aggiornamento del Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica (DPCM 16 settembre 2014);
- individuazione degli ambiti di applicabilità delle "Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" adottate nell'ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione pubblica in accordo con il Dipartimento delle pari opportunità in attuazione dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022;
- promozione di una cultura organizzativa attenta al rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza, con particolare attenzione alla prevenzione e al contrasto di molestie e violenze di genere;
- attività propedeutica all'adozione di un bilancio di genere dell'Amministrazione
- inserimento dei temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti;
- previsione della figura del Consigliere di fiducia.

Obiettivo 2 - Conciliazione dei tempi vita/lavoro

Azioni:

- rafforzamento di servizi a supporto della genitorialità e in generale della famiglia anche attraverso l'attivazione di convenzioni, con enti pubblici e/o privati, per servizi educativi e di assistenza e cura per l'infanzia, di anziani non autosufficienti e invalidi;
- applicazione delle misure di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992) in applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali;
- monitoraggio e promozione del lavoro agile.

Obiettivo 3 - Benessere organizzativo

Azioni:

- stipula di convenzioni per la prevenzione e la cura di situazioni di disagio e di sostegno;
- attivazione e monitoraggio dello "Sportello di ascolto";
- organizzazione di giornate dedicate a visite specialistiche gratuite per la prevenzione;
- analisi delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo e valutazione/realizzazione di eventuali azioni di miglioramento.

Obiettivo 4 - Tutela della disabilità

Azioni:

- verifica e miglioramento dell'accessibilità della strumentazione per le lavoratrici e i lavoratori con disabilità;
- promozione di una conferenza di servizi interna per l'individuazione di strumenti idonei a favorire la formazione delle persone sordomute e non vedenti.
- verifica dell'accessibilità alle sedi della Presidenza del Consiglio dei ministri per le persone con disabilità.
- Verifica e garanzia di sistemi di sicurezza (allarmi antincendio, allarme per blocco ascensore etc.) adeguati alle persone con disabilità;

Commentato [CL1]: Aggiungerei: con particolare attenzione alla promozione di una nuova immagine della PA, culturalmente svincolata dalla logica della presenza e del controllo. Una PA che consolida l'organizzazione del lavoro su obiettivi.

Mirella Sebastiano
Il monitoraggio è uno strumento che rileva anche le criticità. Pertanto proprio sulle criticità che il monitoraggio potrebbe rilevare occorre agire. Per esempio le discrepanze tra Strutture/uffici/servizi ma anche le relazioni sociali etc." Suggesto di aggiungere dopo il monitoraggio, linee di intervento (su criticità rilevate)

Commentato [CL2]: Lo sportello di ascolto non era già partito?

Commentato [CL3]: Aggiungerei i punti in rosso

- rafforzamento della collaborazione con il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (art. 39 ter del d.lgs 165/2001) della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Obiettivo 5 – Formazione

Azioni:

- aggiornamento della cultura organizzativa in riferimento alla prevenzione;
- promozione e realizzazione di incontri formativi e divulgativi sulle principali tematiche in materia di pari opportunità, parità di genere e non discriminazione, quali:
 - ✓ normativa e buone pratiche a tutela delle pari opportunità e della genitorialità;
 - ✓ comunicazione, rafforzamento dell'autostima, consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento sia per migliorare l'integrazione, sia per superare le differenze di genere e generazionali;
 - ✓ mobbing, straining;
 - ✓ stalking e violenza di genere;
 - ✓ prevenzione e al contrasto di tutte le discriminazioni, mediante la conoscenza e diffusione di buone pratiche di diversity management per l'inclusione la valorizzazione delle differenze;
- promozione dello sviluppo delle competenze del personale e valorizzazione del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- **Formazione e aggiornamento di tutto il personale dirigenziale e delle qualifiche sull'importanza di un cambiamento della PA in un'epoca in cui la digitalizzazione favorisce il raggiungimento degli obiettivi anche da remoto.**
- **Promozione della cultura del lavoro agile e valutazione delle esperienze lavorative di paesi europei.**

Obiettivo 6 - Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia

Azioni:

- implementazione delle attività del Comitato Unico di Garanzia in particolare dei compiti propositivi, consultivi, di verifica;
- interpretazione dei fabbisogni del personale in ordine alla tutela del benessere individuale e organizzativo;
- promozione della cultura inclusiva all'interno e all'esterno dell'Amministrazione;
- promozione di una nuova cultura organizzativa basata sugli obiettivi;
- potenziamento dello spazio Intranet dedicato al CUG della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- aggiornamento delle competenze dei componenti del CUG, anche attraverso maggiori partecipazioni agli incontri ed alle attività formative realizzati dalla Rete nazionale dei CUG.