*Ministero per i beni e le attività culturali*

Direzione generale Organizzazione
Servizio II

***PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018-2020***
***DEL MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI***

## PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2015-2017 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno del Ministero per i beni e le attività culturali l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il presente documento, dopo aver riportato il quadro normativo di riferimento, le linee generali d'intervento e i dati di contesto rappresentativi della "popolazione" del personale in servizio, si articola in una parte che descrive, per ciascun obiettivo, le iniziative avviate nello scorso triennio all'interno dell'Amministrazione e in una parte che descrive gli obiettivi da conseguire.

Ciò stante, sentito il Comitato Unico di Garanzia del M*i*BAC, il cui parere è stato acquisito con nota prot. 4895 del 20 febbraio 2019 e sentite le OO.SS. in data 07 maggio 2019 è adottato il seguente piano triennale delle azioni positive per il periodo 2018-2020.

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".

Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare […] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione 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 violenza morale o psichica al proprio interno. Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad

esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

E' notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro correlato quando esso emerga.

La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), […] deve riguardare 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".

La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90 ha introdotto l'art. 38 *septies*, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.

In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", la quale auspica l'innesco di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Ulteriore normativa al riguardo: Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 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 e le novità nel panorama culturale, come l'implementazione della Medicina di genere, derivanti dalla legge 11 gennaio 2018, n. 3.

## DATI DEL CONTESTO M*i*BAC

Le statistiche sul personale di seguito riportate sono tratte dal Piano delle Performance 2018-2020 del M*i*BAC e riportano la consistenza dell'organico e la distribuzione del personale distinto per genere al 31.12.2017.

**Personale in servizio al 31 dicembre 2017**

| | |
|---|---|
| **DIRIGENTI** | |
| I fascia | 24 |
| II fascia | 158 |
| TOTALE | **182** |
| **PERSONALE NON DIRIGENZIALE** | |
| III fascia | 3.960 |
| II fascia | 11.261 |
| I fascia | 822* |

| | |
|---|---|
| TOTALE | **16.043** |
| TOTALE GENERALE | **16.225** |
| Fonti: *Piano triennale della performance 2018-2020* | |

**Distribuzione del personale distinto per genere al 31 dicembre 2017**

| | | |
|---|---|---|
| Donne dirigenti (%) | 51,37% | 48,63% |
| Donne dipendenti (%) | 55,16% | 44,84% |
| *Fonti: D.M. n. 177 del 30 marzo 2018 recante l'integrazione al Piano triennale della performance 2018-2020* | | |

## LINEE GENERALI D'INTERVENTO

Il presente Piano, in coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente e in continuità con il precedente, intende raggiungere i seguenti obiettivi:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, fermo restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. Promuovere nell'amministrazione e nel personale la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione diretta ed indiretta.

## OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE INTRAPRESE NEL TRIENNIO 2015-2017

Nel triennio scorso sono state promosse e coordinate le sotto indicate iniziative correlate ai diversi obiettivi.

### 1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

### 1.1. AZIONI

**- Mobilità**

La figura del *Mobility Manager*, grazie anche al supporto delle aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale, ha il compito di verificare soluzioni per il miglioramento dei servizi e l'integrazione degli stessi, con sistemi di trasporto complementari ed innovativi quali l'utilizzo della bicicletta e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici a basso impatto ambientale.

Nell'ambito dei rapporti che intercorrono tra l'Agenzia Mobilità di Roma Capitale e i Mobility Manager che riguardano la sostenibilità ed il miglioramento del trasporto pubblico nonché altri servizi per i lavoratori in relazione ai percorsi casa/lavoro si evidenzia che:

- dal mese di gennaio 2016 è stata attivata con ATAC Spa, per i dipendenti in servizio presso il Collegio Romano la convenzione per l'acquisto agevolato di abbonamenti annuali metro- bus;
- nell'anno 2017 sono stati acquistati un totale di 476 abbonamenti; la suddetta convenzione purtroppo è stata sospesa dal 31 gennaio 2018 per tutti i M.M. delle aziende pubbliche e private di Roma e del Lazio a causa di " momentanea indisponibilità fondi" (attualmente non è stata ancora rinnovata);
- nel periodo considerato è stata installata una rastrelliera da 6 posti per biciclette.

**- Telelavoro**

Nel marzo 2018 il Museo e Real Bosco di Capodimonte ha autorizzato l'attivazione del telelavoro a favore di un dipendente affetto da una disabilità psico-fisica che rendeva disagevole il raggiungimento della sede lavorativa.

L'Istituto ha proceduto, inoltre, alla previa informativa alle organizzazioni sindacali e a predisporre un apposito accordo con il responsabile avente ad oggetto le attività da svolgere attraverso lo strumento di cui trattasi.

## 2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

### 2.1. AZIONI

**- Sportello d'ascolto comune**

Il D.Lgs. 81/08, che tutela la sicurezza sui luoghi di lavoro, contempla la salvaguardia della salute per come è stata definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (O.M.S.), ovvero "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

In riferimento a questa previsione normativa, l'Amministrazione ha offerto ai propri dipendenti, in via sperimentale per le sedi di Roma, lo Sportello di Ascolto, servizio di consulenza gratuito che opera per la promozione della salute psicofisica individuale e del benessere organizzativo.

I consulenti dello sportello, psicologi specializzati, offrono ascolto, orientamento e supporto al fine di prevenire e contenere il rischio psico-sociale (stress lavoro-correlato) secondo quanto stabilito dal D.lgs 81/08 e s.m.i.

In data 17 luglio 2014 è stato stipulato un Protocollo d'intesa fra M*i*BAC (Ministero per i beni e le attività culturali) e M*i*SE (Ministero dello Sviluppo Economico) che prevede una struttura di Servizio comune attraverso la formula dello scambio di operatori psicologi tra i due ministeri al fine di garantire una maggiore neutralità all'utenza.

In data 2 agosto 2017 si è proceduto alla proroga del citato protocollo per la durata di un biennio.

Successivamente in data 19 dicembre 2017 è stato pubblicato il Protocollo d'intesa con il M*i*SE e l'Osservatorio Interuniversitario sugli studi di Genere, parità e pari opportunità – GIO, finalizzato allo svolgimento di diverse attività sul territorio nazionale, sulle tematiche relative al benessere organizzativo e alla diffusione di un approccio di genere nella formazione di figure professionali sul territorio nazionale.

**3. OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI.**

**3.1 AZIONI**

**- Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità: implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza.**

Su tutto il territorio nazionale è stato avviato un percorso formativo in modalità di videoconferenza sul tema "Legge del 6 novembre 2012, n. 190. Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione. Etica e legalità. I codici e i patti di legalità ed integrità negli appalti".

Il ricorso allo strumento della videoconferenza e *dell'e-learning*, ha consentito di raggiungere un numero di dipendenti molto elevato su tutto il territorio nazionale.

L'obiettivo è stato quello di fornire una formazione generale in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione nonché sull'etica e sulla legalità.

**- Codice di comportamento**

E' stato adottato con DM del 23 dicembre 2015 il "Codice di comportamento" attualmente in corso di aggiornamento.

**4. OBIETTIVO: PROMUOVERE LA SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.**

**4.1. AZIONI**

**- Sicurezza**

Nell'ambito della convenzione CONSIP si sono svolti, su tutto il territorio nazionale, dei seminari informativi sul sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

## PROPOSTE DI AZIONI POSITIVE NEL TRIENNIO 2018-2020

Nel Piano di azioni positive per il triennio 2018–2020, obiettivo primario di questa Amministrazione è il benessere organizzativo del personale, tenendo in debito conto la composizione e l'età media dell'organico.

Le proposte che seguono hanno quindi ad oggetto iniziative di *welfare* aziendale, mirate sia a migliorare la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro, offrendo ai dipendenti servizi, contributi e opportunità per agevolare l'assolvimento delle incombenze connesse alla vita familiare, con ricadute positive sull'attività lavorativa e sullo sviluppo professionale.

**1. OBIETTIVO: CONCILIAZIONE VITA LAVORO**

**1.1. AZIONI**

**- Mobility Manager**

Il *Mobility Manager* promuove la gestione della domanda di trasporto che mira a diffondere una cultura che impatti positivamente sull'ambiente.

In continuità con quanto già effettuato, quest'Amministrazione intende implementare le rastrelliere per il parcheggio delle bicilette considerato il riscontro positivo dell'utilizzo di questo mezzo di trasporto per recarsi al lavoro.

E' stata richiesta un'altra rastrelliera di 6 posti presso la sede del Collegio Romano.

**- *Smart working***

In data **10 luglio 2018**, fra l'Amministrazione e le OO.SS. è stato siglato **l'Accordo per l'avvio di un progetto pilota di "Lavoro Agile",** della durata di un anno avente ad oggetto l'implementazione dei dati afferenti alla banca dati SIAP.

**Con circolare n. 486 del 18 dicembre 2018** è stato pubblicato il **Decreto Direttoriale rep. n. 2013** che, in applicazione dell'accordo, disciplina e regolamenta l'avvio di un progetto sperimentale di "lavoro agile".

In data **13 marzo 2019**, a seguito di ulteriore confronto fra l'Amministrazione e le OO.SS., è stato siglato **un nuovo accordo** sul lavoro agile, che, rispetto al precedente accordo del 10 luglio 2018, amplia la tipologia di attività che possono essere svolte in modalità "*smart*".

Sin dall'avvio della sperimentazione, dunque, oltre all'implementazione dei dati afferenti alla banca dati SIAP, possono essere svolte in linea generale le seguenti ulteriori attività:

a) di comunicazione, quali l'aggiornamento e gestione del sito web e dei canali social, ed attività relative alla predisposizione di eventi, mostre, convegni e giornate di formazione;

b) di redazione di provvedimenti amministrativi, circolari, decreti, note, risoluzioni e pareri, anche in risposta a quesiti formulati da uffici interni all'Amministrazione e da soggetti esterni, ovvero attività di risposta a istanze e reclami, nonché attività di analisi dati e valutazione, gestione e aggiornamento banche dati, monitoraggio, trasparenza e statistica;

c) di analisi, studio e ricerca, attività istruttoria, predisposizione di schede, progetti, relazioni, modulistica, verbali e redazione di documentazione tecnica.

Il lavoro agile è una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che consente di lavorare in modo flessibile nel rispetto degli obiettivi prefissati.

**Con circolare n. 131 del 4 aprile 2019** è stato pubblicato **il Decreto Direttoriale rep. n. 439,** che, in applicazione dell'accordo, disciplina e regolamenta l'avvio del progetto sperimentale.

Tale progetto avrà la durata di un anno a decorrere dall'attivazione del portale dedicato ed è rivolto ad un contingente, per un massimo del 10%, del personale non dirigenziale in servizio di Area I, II e III, appartenente ai ruoli del M*i*BAC, con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il lavoro agile persegue, fin dalla fase sperimentale, l'obiettivo di rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, mirata ad un incremento di produttività.

In data **23 aprile 2019** è stato attivato **il portale "Lavoro Agile"** reso noto con apposito avviso pubblicato in data 19 aprile sulla RPV.

In collaborazione con la Direzione generale Educazione e Ricerca e con "l'Osservatorio sugli studi di Genere, Parità e Pari Opportunità - GIO", **il 7 e 10 dicembre u.s.,** presso la sede del Collegio Romano e in modalità streaming, si sono svolte due Giornate informative sul tema rivolte al personale di II e III area.

La realizzazione del progetto non potrà prescindere dall'attivazione di ulteriori iniziative di **comunicazione**, **formazione** e **sensibilizzazione** del personale e dalla creazione di apposite aree informative sul sito web dell'Amministrazione.

## 2. OBIETTIVO: BENESSERE ORGANIZZATIVO

### 2.1. AZIONI

**- Indagini di clima organizzativo**

In via generale ci si propone di concentrare maggiori sforzi nella promozione di azioni positive che pongano il dipendente al centro dell'organizzazione.

Come concordato con l'Organismo paritetico per l'innovazione saranno somministrati dei questionari per procedere ad **un'indagine di clima** che sarà poi seguita da un *Focus Group* il cui obiettivo è quello di analizzare gli esiti raggiunti e proporre eventuali azioni di miglioramento.

Saranno avviate, inoltre, **giornate informative** di sensibilizzazione sui temi della salute e della prevenzione in collaborazione con università e/o centri di ricerca.

Nel 2019 è prevista l'istituzione del cd. ***Family Day***, un momento dell'anno in cui i dipendenti condividono con i familiari il proprio ambiente di lavoro.

**- Sportello d'ascolto**

In data 11 luglio 2018, in applicazione del protocollo d'intesa tra *Mi*BAC e M*i*SE, è stato emanato il decreto direttoriale che disciplina l'operatività dello Sportello d'Ascolto.

Questa amministrazione ha intenzione di avviare un progetto pilota che prevede l'attivazione di Sportelli d'Ascolto in tutta la regione Lazio.

Si procederà, pertanto, tramite interpello alla selezione di ulteriori psicologi, iscritti regolarmente all'ordine professionale e con documentata esperienza.

Al termine del monitoraggio relativo all'attività svolta, si istituiranno Sportelli d'Ascolto anche su tutto il territorio nazionale.

**- Convenzioni**

L'Amministrazione si impegnerà ad attivare convenzioni con compagnie assicurative, istituti di credito e strutture sanitarie per offrire ai dipendenti servizi diagnostici e di prevenzione.

E' prevista, inoltre, la stipula di convenzioni con università e/o enti di ricerca per l'organizzazione di attività formative rivolte, in particolare, al personale della seconda area per accrescerne la professionalità e per ridurre i costi e le tasse di iscrizione.

Verranno attivate convenzioni in ambito locale con le reti museali, circuiti cinematografici e teatri.

Al fine di dare evidenza alle iniziative attivate, si prevede inoltre la realizzazione di una sezione specifica sul sito istituzionale, dedicata ad ospitare una bacheca contenente informazioni e modalità di accesso ad agevolazioni tariffarie e convenzioni, di volta in volta stipulate.

Si prevede di avviare la sperimentazione di asili nido e centri estivi presso una o più sedi M*i*bac.

L'Amministrazione, inoltre, fornirà linee guida affinché ciascun Segretariato possa stipulare eventuali convenzioni con scuole materne, centri estivi e centri sportivi.

**- Comunicazione**

Questo servizio sta avviando, attraverso l'implementazione di un apposito portale, un progetto di comunicazione interna che coinvolgerà tutti gli uffici dell'Amministrazione finalizzato a favorire la circolazione e condivisione delle informazioni all'interno dell'organizzazione, la diffusione di valori e culture organizzative per creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento sociale interno, sulle relazioni interpersonali ed infine sulla diffusione capillare della cultura del benessere organizzativo.

Il piano di comunicazione interna previsto comporterà una maggiore interazione e collaborazione tra le strutture centrali e periferiche attraverso la gestione della rete dei 51 funzionari referenti della comunicazione.

Inoltre il M*i*BAC ha partecipato alla Settimana dell'Amministrazione Aperta, promossa dal Ministero della Funzione Pubblica - *Dig.it MiBAC – Il digitale al servizio della cultura.*

In particolare il Servizio II ha promosso la realizzazione di una serie di incontri, articolati nelle giornate dell'11, 13 e 15 marzo, in cui autorità, esperti del settore, tecnici e accademici si sono confrontati su diversi temi legati alla valorizzazione del patrimonio culturale, alla *cybersecurity* ed alla tutela dei beni artistici, storici e archivistici.

**- Promozione del ruolo del CUG**

Al fine di promuovere il ruolo e le attività del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e migliorare l'informazione del personale sulle funzioni del Comitato, si intende mantenere in costante aggiornamento l'apposita sezione CUG del portale del Ministero con informazioni sulla legislazione in materia.

## 4. FORMAZIONE

### 4.1 – AZIONI

**- Diffusione della formazione e accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità: implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme *e-learning*.**

Occorre ampliare l'offerta formativa verso tutte le aree: in considerazioni delle limitazioni imposte dalla SNA, che prevedono l'accesso riservato solo al personale di area terza e dirigenziale.

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alle iniziative svolte presso la sede centrale, l'Amministrazione ha dato e darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Al fine di diffondere la cultura della pari opportunità e del benessere organizzativo l'Amministrazione si propone di attivare percorsi formativi sulle dinamiche relazionali e sulla conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'amministrazione medesima.

**- Iniziative formative per il management**

Avendo rilevato che le situazioni di disagio ambientale si configurano, prevalentemente, nelle realtà organizzative del territorio, appare opportuno avviare il *management* a percorsi formativi su sistemi condivisi di autovalutazione dei comportamenti (capacità di *problem solving*, relazionali ed emotive in vista della prevenzione del *mobbing*).

**- Modalità di redazione del piano di formazione**

Si intende continuare a predisporre il piano generale di formazione partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle *performance* individuali.

Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della *performance*.

## SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

Le strutture generali impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

## STRUMENTI E VERIFICHE

L'amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

Sarà interessato altresì l'Organismo paritetico per l'innovazione.

Roma,

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Marina Giuseppone

Firmato digitalmente da

**MARINA GIUSEPPONE**

Data e ora della firma: 10/05/2019 09:04:41

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO
Prof. Alessandro Benzia

Firmato digitalmente da

**ALESSANDRO BENZIA**