

Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Prot. n.19890
cl. 04.04.28/1.2

Roma, 22 luglio 2015

Preg.mo Dott. Gregorio Angelini
Direttore generale Organizzazione
SEDE

e, p.c. Gent.le Arch. Antonia P. Recchia
Segretario generale
SEDE

Gent.le Dott.ssa Marina Giuseppone
Direttore OIV

SEDE

OGGETTO: CUG - Piano triennale delle azioni positive 2015-2017.

Visto il Piano delle azioni positive 2015-2017, presentato dalla Direzione generale Organizzazione con ministeriale prot. 18540 del 7 luglio u.s., tenuto conto delle considerazioni presentate dal Gruppo di lavoro, istituito nell'ambito del CUG, "Sistema di valutazione del personale e pari opportunità" si esprimono le seguenti osservazioni in attuazione della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità in data 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Tali valutazioni rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica, assegnate al Comitato unico di garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del D.lgs 30 marzo 2001 n.165 testo vigente e dell'art.21 della Legge 4 novembre 2010, n.183.

Si prende atto dell'impegno profuso da parte dell'Amministrazione nell'elaborazione del Piano in particolare con riferimento alla situazione del personale e alla distribuzione del personale per genere.

Si condividono le linee di azione individuate per il triennio 2015/2017:

1. Implementazione delle attività formative
2. Organizzazione della giornata sull'Anno Europeo del Disabile 2015
3. Sperimentazione di un progetto per conciliare tempi di vita e di lavoro





Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Considerato il breve lasso di tempo che ci separa dalla fine dell'anno appare opportuno individuare le azioni di possibile e concreta realizzazione nel 2015:

1. Organizzazione della giornata sull'Anno Europeo del Disabile 2015
2. Svolgimento delle attività formative individuate dal Piano della Formazione per l'annualità 2015

Con riferimento al triennio 2015/2017, si ritiene opportuno segnalare la necessità di estendere le attività formative a tutte le Aree con modalità tali da consentire la più ampia formazione e partecipazione del personale.

Si ritiene opportuno una maggiore diffusione e informazione in merito alle attività svolte dallo Sportello d'ascolto comune attivato in attuazione del Protocollo d'intesa sottoscritto con il MISE il 17 luglio 2014, attivo presso la Direzione generale per il Cinema.

Si ritiene, altresì, indispensabile proseguire ed estendere le indagini di clima sul benessere organizzativo.

Con riferimento alle azioni indirizzate a conciliare i tempi di vita e di lavoro si suggerisce anche una riflessione sui concetti e modalità di *smart working* e flessibilità lavorativa.

Si segnala, altresì, come già rappresentato nel parere espresso dal CUG con nota dell'11 aprile 2014 (riferito al Piano triennale delle azioni positive 2014-2016) la forte esigenza di individuare una soluzione di sblocco che consenta lo scorrimento delle procedure collegate alle progressioni economiche.

Si rinnova l'esigenza e l'importanza strategica di una formazione apposita per accrescere la professionalità dei componenti del CUG, resa ancora più indispensabile in considerazione delle attività svolte dal Comitato e nell'ottica dei processi riorganizzativi in cui l'Amministrazione è tuttora coinvolta.

Si ringrazia per l'attenzione e si resta in attesa di ricevere copia del Piano definitivo delle azioni positive che sarà inviato da codesta Direzione generale al Dipartimento delle pari opportunità.

MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI E DEL TURISMO	
SERVIZIO II	
30 LUG. 2015	
Prot. n°	2014/80
Class.	04-04-28/12

IL PRESIDENTE
(Dott.ssa Maria Concetta CASSATA)



V. P. V. 2015.
Collezione di
per la vita e
di G. P. P. P.

Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

Direzione generale Organizzazione
Servizio II

Roma, 07-07-2015

Alla Dott.ssa Maria Concetta CASSATA
Presidente del Comitato Unico di
Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di
chi lavora e contro le discriminazioni

prot. 18540
cl. 163613/1.1

S E D E

OGGETTO: Piano triennale azioni positive 2015-2017.

Si trasmette, per il parere di competenza, lo schema del Piano triennale delle azioni positive 2015 - 2017 in oggetto indicato.

Si ringrazia della collaborazione.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Gregorio Angelini

PP



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

*Direzione generale Organizzazione
Servizio II*

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2015

LINEE DI AZIONE 2015-2017 DEL MINISTERO DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI E DEL TURISMO

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 disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

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

Successivamente, il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i. prevede 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.

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" stabilisce che le pubbliche amministrazioni adottino piani di azioni positive volti ad assicurare la rimozione degli 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 L.28 novembre 2005 n.246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi già contenuti nel D.Lgs. 23 maggio 2000,



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

*Direzione generale Organizzazione
Servizio II*

n.196, recante “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e nella Legge 10 aprile 1991, n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

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 sottolinea l’importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva, inoltre, si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni 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 concerne, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Nell’ottica dei recenti provvedimenti normativi di razionalizzazione della pubblica amministrazione, si colloca anche l’art.21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP.AA. apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate 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.

In questo contesto 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 intervenire sul rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga.



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

Direzione generale Organizzazione

Servizio II

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”.

Secondo quanto già previsto dalla direttiva della Funzione Pubblica le amministrazioni 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.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011.

In attuazione anche di quanto disposto dalla suddetta Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 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” (art.21, Legge 4 novembre 2010, n.183), - con Decreto direttoriale del 13 settembre 2011 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia del Ministero integrato da successivi Decreti Direttoriali.

Il Piano sarà presentato per il parere al CUG, saranno informate le OO.SS., successivamente diramato a tutto il personale e contestualmente trasmesso alla Consiglieria di Parità.



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

*Direzione generale Organizzazione
Servizio II*

PREMESSA ED OBIETTIVI

Il presente Piano di azioni positive rientra tra le iniziative promosse da questo Ministero per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, che siano di 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.

A seguito dell'entrata in vigore del DPCM 29 agosto 2014, n. 171" Regolamento di organizzazione del Ministero dei beni e delle attività' culturali e del turismo, degli uffici della diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, a norma dell'articolo 16, comma 4, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89, nonché dei DM 27 novembre 2014 inerenti "Articolazione degli uffici dirigenziali di livello non generale del Ministero" e "Disciplina dei criteri e delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali" e del DM 23 dicembre 2014 inerente "Organizzazione e funzionamento dei musei statali" è stata attuata la riorganizzazione degli uffici sia a livello centrale sia periferico.

Il Ministero adotta il presente Piano per l'anno 2015 e per triennio 2015-2017 che si pone come strumento per valorizzare appieno le singole potenzialità del personale del Ministero garantendo pari dignità e pari opportunità a tutti i lavoratori e attuando le politiche di genere di tutela dei lavoratori, come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Ciò stante, sentito il Comitato Unico di Garanzia del MiBACT, interessato in datail cui parere è stato acquisito con nota prot.....del.....e informate le OO.SS. in data.....è adottato il seguente piano triennale delle azioni positive per il 2015 e per il triennio 2015-2017.



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

Direzione generale Organizzazione
Servizio II

SITUAZIONE DEL PERSONALE

Il Piano tiene conto della struttura organizzativa di questa Amministrazione. L'analisi relativa al personale dipendente distinto per genere in servizio al 31 dicembre 2014, suddiviso per qualifica dirigenziale nonché per area, come da rilevazione inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica il 31 marzo 2015 per la Direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 (G.U. n.173 del 17 luglio 2007) è la seguente:

Personale in servizio al 31 dicembre 2014 n. 18.196

DIRIGENTI I FASCIA			
DONNE		UOMINI	
9	69,23%	4	30,77%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia			
3	75,00%	1	25,00%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art.19 comma 6 D. Lgs. 165/2001			
0		1	
DIRIGENTI II FASCIA			
DONNE		UOMINI	
77	53,85%	66	46,15%
TERZA AREA TOTALE 4.851			
DONNE		UOMINI	
2.972	61,27%	1.879	38,73%
PRIMA E SECONDA AREA TOTALE 13.184			
DONNE		UOMINI	
6.843	51,90%	6.341	48,10%

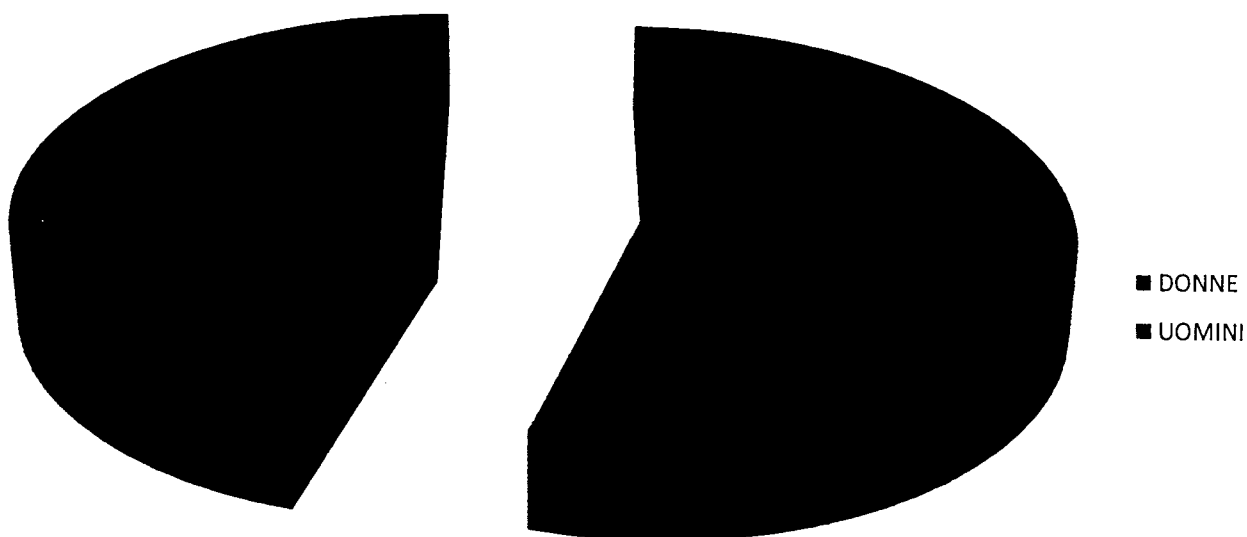


Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

Direzione generale Organizzazione

Servizio II

**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE
IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2014**



Donne 9.904 54,43%

Uomini 8.292 45,57%



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

*Direzione generale Organizzazione
Servizio II*

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Gli obiettivi generali che il presente piano intende raggiungere, in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

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.

Linee di azione 2015 -2017

Nel corso del 2015 e per il periodo 2015-2017, con il parere del Comitato Unico di Garanzia MiBACT e sentite le Organizzazioni Sindacali del MiBACT questa Amministrazione intende proseguire e sviluppare le seguenti linee di azione:

- implementare le attività formative proposte dalla Direzione generale Educazione e Ricerca:
 - sulla Riorganizzazione del MiBACT;
 - sul Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato dal MiBACT con DM del 1 aprile 2014 e s.m.i. in attuazione della L. 6 novembre 2012 n.190;
 - sul tema delle Pari Opportunità, della Sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - sulla promozione dello Sportello d'ascolto comune, sul Benessere organizzativo;
 - sull'emanando Codice di Comportamento e per la prevenzione e il contrasto del mobbing;
- organizzare una giornata formativa sull'Anno Europeo del Disabile 2015.

Le predette attività saranno realizzate coinvolgendo la SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione), le amministrazioni pubbliche, i soggetti istituzionali interni ed esterni interessati (interni: OIV, CUG; ISFOL, INAIL,...);

- avviare, in via sperimentale, a livello nazionale, un progetto finalizzato a consentire la possibilità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione dell'Amministrazione.



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

*Direzione generale Organizzazione
Servizio II*

INIZIATIVE

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

1.1. AZIONI

• Mobilità

Presso il Ministero è stata prevista, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del Decreto del Ministro dell'ambiente 27 marzo 1998, la figura del Mobility manager con il compito di verificare soluzioni, con il supporto delle aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale, per il miglioramento dei servizi e l'integrazione degli stessi, con sistemi di trasporto complementari ed innovativi, per garantire l'intermodalità e l'interscambio, e l'utilizzo anche della bicicletta e/o di servizi di noleggio di veicoli elettrici e/o a basso impatto ambientale.

Al riguardo sono state stipulate convenzioni con le aziende che gestiscono i servizi di trasporto locale in favore del personale dipendente.

• Telelavoro

L'Amministrazione intende avviare, in via sperimentale, un progetto di telelavoro al fine di consentire ai lavoratori di conciliare le esigenze familiari con l'attività lavorativa, nel rispetto delle disposizioni stabilite dal CNIPA.

L'Amministrazione avendo avviato in sede locale, previo accordo con le RSU, per situazioni specifiche il telelavoro intende estendere il progetto in questione nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltreché nel rispetto dei principi di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica .

2. OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

2.1. AZIONI

• Sportello di ascolto comune

Il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, in continuità con le iniziative già poste in essere in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, ha istituito uno Sportello d'ascolto.

In attuazione del Protocollo d'intesa sottoscritto il 17 luglio 2014 tra il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo (MiBACT) ed il Ministero dello Sviluppo



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

Direzione generale Organizzazione

Servizio II

Economico (MISE) è stato istituito uno *Sportello d'Ascolto Comune* per il personale MiBACT che lavora nelle sedi centrali e periferiche di Roma, attraverso la formula dello scambio di psicologi dei due Dicasteri per garantire all'utenza una maggiore neutralità.

Lo Sportello, avviato in via sperimentale il 16 ottobre 2014, interviene sui disagi di natura organizzativa e/o relazionale ed ha lo scopo di promuovere la salute psico-fisica del lavoratore e migliorare le condizioni che possono favorire il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.

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. che tutela la sicurezza nei posti di lavoro.

In particolare, gli operatori dello Sportello d'Ascolto possono:

- aiutare il lavoratore ad affrontare situazioni di disagio di tipo relazionale e/o organizzativo;
- contenere il rischio di esclusione psico-sociale e di conflitto attraverso una mediazione tra le persone coinvolte;
- offrire consulenza ai dirigenti per gestire meglio le risorse umane.

Lo sportello di ascolto, sito presso la Direzione generale per il Cinema in P.zza S. Croce in Gerusalemme 9/A riceve su appuntamento il martedì e giovedì dalle ore 9,00/13,00 e possono farne richiesta sia i singoli lavoratori sia i gruppi di lavoro.

Per l'operatività dello Sportello l'amministrazione ha diramato le circolari n.236 del 17 luglio 2014, n.318 del 9 ottobre 2014, n.326 del 17 ottobre 2014 e n.355 del 19 novembre 2014.

In attuazione dell'art.3 del Protocollo d'intesa è stato diramato, con circolare n.88 del 1 aprile 2015, il regolamento dello Sportello di Ascolto Comune, approvato dal CUG nella riunione del 13 marzo 2015 e regolamento predisposto dal gruppo di lavoro "Sportello di Ascolto".

Inoltre, lo Sportello collabora con i medici competenti dei servizi di prevenzione e protezione, effettua consulenze al CUG sulle materie di propria competenza e collabora con l'OIV nello svolgimento delle "indagini di clima".

• Indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo

Il Ministero, in linea con quanto hanno dimostrato gli studi e le ricerche nell'ambito delle modalità di funzionamento delle organizzazioni, ha inteso dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo.

Ciò in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

La presenza di benessere organizzativo all'interno di un'organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro.



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

*Direzione generale Organizzazione
Servizio II*

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute psico-fisica dei lavoratori e ad aumentare la produttività.

Il Ministero ha avviato, negli anni scorsi, indagini di clima per rilevare lo stato di benessere e/o di disagio presente nei luoghi di lavoro, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse.

In particolare, nel 2014 è stata avviata in collaborazione con l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione della Performance) una prima indagine sperimentale in attuazione della delibera del 29 maggio 2013 della CIVIT – Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche - oggi ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione, a campione, su tre istituti periferici di tre diverse aree geografiche del Ministero: Soprintendenza per i beni architettonici e paesaggistici per le province di Reggio Calabria e Vibo Valentia, Soprintendenza al Museo Nazionale Preistorico ed Etnografico “Luigi Pigorini” e Soprintendenza per i Beni Architettonici e Paesaggistici di Venezia e Laguna.

L'indagine era volta, sulla base delle indicazioni metodologiche fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (art.14 comma 5 D.Lvo 150/2000).

Per il 2015 e per il periodo 2015-2017 l'amministrazione proseguirà la predetta sperimentazione avviata in collaborazione con l'OIV e il CUG.

E', inoltre, da segnalare l'iniziativa organizzata dal CUG, unitamente al MISE, di una tavola rotonda inerente "Il ben-essere...- Il ben-essere organizzativo Sviluppo e promozione della qualità nelle relazioni organizzative" in cui sono stati presentati lo sportello d'ascolto comune nonché una panoramica delle sfide poste in essere nelle varie realtà istituzionali per migliorare le condizioni di operatività negli ambienti di lavoro e dare l'opportunità alle persone di conciliare le loro esigenze di natura personale, familiare, sociale e lavorativa.

3. OBIETTIVO: VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E CRESCITA PROFESSIONALE

3.1. AZIONI

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

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori/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 per sostenere il principio delle pari opportunità.

Ad esempio, in tema di formazione/informazione ha utilizzato e perfezionerà gli strumenti della videoconferenza e della piattaforma *moodle*, consentendo così una



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

Direzione generale Organizzazione

Servizio II

maggior partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle iniziative svolte presso la sede centrale, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

L'Amministrazione si è attenuta alle disposizioni di cui alla L. 6 novembre 2012 n.190 così come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione e dalla Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione anno 2015.

In particolare, nell'ottica della prosecuzione dell'attività formativa già iniziata nel 2013, sono state realizzate due giornate di formazione specialistica – senza alcun onere per l'Amministrazione - il 26 giugno 2014 e il 3 luglio 2014 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” (Circolare n.191/2014);

E' stato avviato, inoltre, un percorso di formazione obbligatorio in applicazione del Piano Nazionale Anticorruzione, realizzato in data 18 e 19 dicembre 2014 (Circolare n.382/2014), su tutto il territorio nazionale in modalità di videoconferenza, che proseguirà in una seconda edizione nell'autunno 2015.

Si evidenzia che il ricorso allo strumento della videoconferenza e dell'e-learning, attraverso l'impiego della piattaforma *moodle*, ha consentito di raggiungere un numero di dipendenti molto elevato su tutto il territorio nazionale.

L'obiettivo è stato quello di formare il personale, in modo esaustivo, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione nonché sull'etica e sulla legalità.

E' stata realizzata, altresì, una giornata divulgativa “Manovre salvavita in età pediatrica”, a titolo gratuito, il 13 giugno 2014 in collaborazione con la Croce Rossa Italiana (Circolare n.178/2014).

L'Amministrazione, considerato il notevole interesse riscosso, intende riproporre la giornata.

Questa Amministrazione ha realizzato, dal 27 al 31 ottobre 2014, un corso di formazione specialistico, in modalità di videoconferenza, dal titolo “Tutela, gestione e valorizzazione del patrimonio culturale”, articolato in 3 moduli formativi: 1. Territorio e valori identitari; 2. Cooperazione e partecipazione 3. Gestione e sostenibilità.

L'iniziativa è utile ai fini dell'acquisizione dei crediti formativi professionali, ai sensi dell'art.7, comma 1 del D.P.R. 7 agosto 2012 n.137.

Nel periodo 2015-2017 saranno realizzate, anche in collaborazione con la SNA, corsi su tematiche tecnico-scientifiche.



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

Direzione generale Organizzazione

Servizio II

• **Modalità di redazione del Piano di formazione**

Si intende continuare a predisporre il piano generale di formazione, partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi, al fine di indirizzare la progettazione formativa verso piani e 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.

• **Comunicazione**

Nel 2015 proseguirà l'attività di comunicazione avviata negli anni precedenti in particolare è stata organizzata l'11 dicembre 2014 la "Giornata della trasparenza", in continuità con la I Giornata che si è svolta il 20 dicembre 2011. Sarà organizzata anche per il 2015 una giornata in merito.

• **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (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 attività e sulle funzioni del Comitato, si intende mantenere in costante aggiornamento l'apposita sezione riservata al CUG sul sito del Ministero con informazioni sulle attività e sulla legislazione in materia.

• **Codice di comportamento**

Si intende proseguire l'iter che porterà all'adozione del nuovo "Codice di comportamento" con il coinvolgimento dell'OIV e del CUG.

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

4.1. AZIONI

• **Sicurezza**

In materia di sicurezza proseguiranno le attività avviate negli anni precedenti.

In particolare, nell'ambito della Convenzione CONSIP si sono svolti, nel mese di giugno 2014, su tutto il territorio nazionale, dei Seminari divulgativi gratuiti sul tema " Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro" (SGSL).



Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo

*Direzione generale Organizzazione
Servizio II*

Nel 2014 è proseguita, altresì, la collaborazione, avviata già dal 2011, con l'Istituto per lo sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori (ISFOL) e con l'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro), relativa ad un progetto che prevede vari livelli di informazione e formazione dei lavoratori e dei dirigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008 e successive modificazioni.

Nell'ambito di tale accordo, sono state organizzate due giornate formative, svoltesi l'11 e il 12 novembre 2014, senza oneri per l'Amministrazione, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in modalità di videoconferenza su tutto il territorio nazionale (Circolare n.344/2014)

In data 16 dicembre 2014 è stata organizzata una giornata formativa dal titolo "Il rischio ambientale e i beni culturali" in collaborazione con il Dipartimento della Protezione Civile - Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA) e con l'Autorità di bacino dell'Alto Adriatico (Circolare n.376/2014).

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 competenza.

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'OIV.

Roma, 07-07-2015

Il Direttore Generale
dott. Gregorio Angelini