REGISTRATO ALLA D.G.R.I.
D.M. n. 150...../ BIS

Ministero degli Affari Esteri
e della
Cooperazione Internazionale

Il Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna";

VISTA la Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità, 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

VISTI il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante "Disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" ed il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante "Disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro";

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

VISTO il Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Semplificazione e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" ed, in particolare, l'art. 21;

VISTA la Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valorizzazione del rischio da stress lavoro-correlato";

VISTA la 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";

VISTO il Decreto Ministeriale 20 aprile 2011, n.168/bis, recante l'istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso il Ministero degli affari esteri";

VISTO il Regolamento 17 giugno 2011, n. 248/bis, che disciplina le modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia presso il Ministero degli affari esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 29 maggio 2009, n. 128/bis, relativo all'adozione del "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing" presso il Ministero degli affari esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 13 aprile 2011, n. 146/bis, recante "Codice contro le molestie sessuali" presso il Ministero degli affari esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 18 settembre 2014, n. 1600/1759, recante "Codice di comportamento del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale";

CONSIDERATO il Decreto Ministeriale 26 ottobre 2012 , n. 679/bis, relativo all'adozione del "Piano di Azioni Positive per il triennio 2012/2014";

INDIVIDUATA nella Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione la Direzione responsabile dell'attuazione del piano triennale presso il Ministero degli Affari Esteri;

CONSIDERATA la Nota 2 aprile 2015, prot. CUG/MAE 2 /2015, con cui il Comitato Unico di Garanzia presso il Ministero degli affari esteri ha presentato all'Amministrazione la proposta di "Piano triennale di azioni positive 2015-2017";

RILEVATA l'opportunità di aderire integralmente alla suddetta proposta di "Piano triennale di azioni positive 2015-2017";

DECRETA

Articolo Unico

E' adottato il "Piano triennale di azioni positive 2015-2017", allegato al presente decreto.

Roma, 3/4/2015

IL DIRETTORE GENERALE
PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE
Amb. Elisabetta BELLONI

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015/2017

1. *Premessa ed obiettivi*

Il "Piano di azioni positive per il triennio 2015/2017" ha l'obiettivo di promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, favorire condizioni di benessere lavorativo, prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali o psicologiche.

Il Piano triennale di azioni positive per il periodo 2015/2017 tiene conto dei seguenti obiettivi di carattere generale:

1. valorizzare pienamente le singole capacità del personale del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, garantendo pari dignità e pari opportunità a tutti i lavoratori;
2. promuovere nell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere nel rispetto del principio di non discriminazione, nonché favorire la cultura delle diversità, quale valore aggiunto;
3. promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che garantisca l'equilibrio fra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, e che contrasti fenomeni da stress da lavoro correlato;
4. intensificare i rapporti con istituzioni, organismi ed enti preposti a dare attuazione alle tematiche trattate del Comitato.

2. *Aree di intervento e priorità operative*

Tenuto conto dell'esperienza acquisita dagli organismi preesistenti al CUG ed alla luce delle criticità già da essi riscontrate nell'ambiente di lavoro del MAECI, per il perseguimento degli obiettivi sopraindicati sono identificate le seguenti priorità operative:

A) **Organizzazione del lavoro, benessere organizzativo, flessibilità nell'organizzazione del lavoro e conciliazione dei tempi**

- promuovere il riconoscimento del merito per il personale in servizio presso il MAECI, valorizzando le capacità e competenze di ciascun dipendente;
- maggiore investimento nell'ambito delle relazioni interne e superamento delle barriere invisibili interpersonali, anche attraverso l'instaurazione di adeguati processi motivazionali e di partecipazione;
- favorire la collaborazione con organizzazioni attive nel settore delle esigenze dei dipendenti diversamente abili;
- prevenire fenomeni di stress lavoro-correlato, anche alla luce dei risultati delle indagini di clima e del monitoraggio delle situazioni di criticità rilevate dallo Sportello di Ascolto;
- promuovere l'adozione di disposizioni a favore di un linguaggio attento non solo alle differenze di genere, ma inclusivo e non discriminatorio nei confronti di tutto il personale;

- favorire lo strumento della flessibilità dell'orario per consentire la conciliazione con le esigenze della vita familiare e personale, anche recependo eventuali evoluzioni normative in materia di telelavoro;
- favorire lo strumento della flessibilità dell'orario per consentire un'attività di formazione continua, utile per l'evoluzione professionale del personale e per una migliore qualità del servizio alla collettività.

B) **Formazione, informazione e comunicazione**

- garantire un aggiornamento adeguato in materia di organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane e finanziarie, finalizzato a rafforzare il rispetto delle norme comportamentali nell'ambiente di lavoro;
- promuovere le attività di formazione – anche a distanza (FAD) - compatibilmente con il quadro normativo di riferimento;
- proseguire la collaborazione nella diffusione delle informazioni inerenti le attività del Comitato Unico di Garanzia, attraverso la rete Intranet interna e il sito istituzionale.

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