



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

Allegato 11 – Piano Triennale delle Azioni Positive

2024-2026



Piano triennale di azioni positive

Il D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 ha soppresso alcuni adempimenti, in quanto assorbiti dal PIAO, tra cui (art. 1 comma 1 lettera f)) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Il PTAP adottato dal Ministero fa riferimento al 2020-2022, pertanto è in corso di rendicontazione e monitoraggio finale.

Nell'anno 2023 sarà adottato il nuovo Piano triennale di azioni positive 2023-2025 al fine di:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nelle progressioni di carriera, nella formazione professionale e nei casi di mobilità,
- monitorare e promuovere il benessere interno all'organizzazione al fine di favorire un equilibrio tra i tempi di lavoro e di vita privata,
- promuovere la cultura di genere nonché il rispetto del principio di non discriminazione.

Sulla base di quanto si è venuto evidenziando nelle precedenti annualità risultano di particolare interesse le misure inerenti l'ascolto del personale, la valorizzazione delle competenze, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, la qualità dell'ambiente lavorativo, la formazione e la sensibilizzazione sui temi di genere.

Il servizio reso dallo Sportello di ascolto resta di interesse per l'Amministrazione, in quanto rappresenta uno spazio di ascolto, riflessione e di ausilio al personale che si trova ad affrontare situazioni di disagio, risulta essere tutt'ora, a distanza di cinque anni dalla sua istituzione, un valido strumento di assessment professionale (bilancio delle competenze), come pure un supporto per migliorare i rapporti interpersonali e le criticità organizzative di nuclei lavorativi.

Sembrano permanere infatti nel tempo le criticità emerse dal confronto con il personale a causa:

- dell'aumento complessivo dell'età media del personale, che comporta una forte preoccupazione sia per il distacco personale dal lavoro e dalle relazioni umane, sia la delusione per le aspettative lavorative e il disinteresse dell'amministrazione a fare tesoro di competenze che possono essere trasferite al personale più giovane;
- della presenza di malattie, a livello fisico o psichico, personali o di membri della famiglia, che spesso rendono difficile la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mentre il confronto con il proprio dirigente e l'individuazione di linee di attività più motivanti potrebbero restituire dignità e nuove speranze di lavorative;
- della questione della disabilità, che spesso non trova attenzione nell'organizzazione e che potrebbe trovare giovamento dalla individuazione di una figura di disability manager;

- degli spostamenti forzati da una sede all'altra di lavoro per effetto di interventi di manutenzione degli edifici, o per trasferimenti di competenze ad altre amministrazioni.

Per quanto riguarda la valorizzazione delle competenze, dall'analisi dei fabbisogni e dalle criticità emersi nelle precedenti annualità, si è venuta evidenziando una scarsa conoscenza delle competenze del personale e l'assenza di una banca dati delle competenze. Anche in virtù della necessità di compensare la disparità di genere nell'assegnazione degli incarichi e assegnazione del lavoro, risulta necessario inserire nel prossimo PTAP misure che facilitino la valutazione delle competenze e delle esperienze, rimuovano i fattori che ostacolano le pari opportunità nell'assegnazione di incarichi e mettano in essere piani di sviluppo professionale differenziati e indirizzati a tutto il personale nella consapevolezza che l'organizzazione non è neutra.

Prevedere inoltre piani di reinserimento e/o coinvolgimento del personale assente per lunghi periodi, e individuare figure di tutor in accompagnamento al personale che rientra in servizio da lunghi periodi di assenza anche a causa delle misure di distanziamento dovuti a fragilità in tempo di pandemia risulta essere una misura da perseguire.

Resta un tema di particolare attenzione il monitoraggio del benessere interno ed il clima lavorativo all'interno dell'organizzazione. A tale riguardo anche l'individuazione di buone prassi interne e la loro diffusione può ottenere un effetto moltiplicatore di benessere.

Le giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della sicurezza e della corretta alimentazione, che nel passato biennio hanno avuto riscontri positivi potranno essere replicati anche nel prossimo Piano di azioni positive, unitamente all'incremento del numero di convenzioni mediche, anche con strutture private e all'attivazione di nuove convenzioni per offrire servizi rivolti ad anziani/e o a persone disabili.

Resta un tema di attenzione l'adozione di Linee guida interne per l'uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni, consapevoli che la lingua è un corpo vivente, che si evolve nell'uso quotidiano e non può essere certamente cambiata per decreto. D'altra parte, le Linee guida non hanno nulla dell'imposizione dall'alto, perché richiedono semplicemente di applicare in modo corretto e senza pregiudizi le regole grammaticali.

La stesura di Linee guida metterà in luce che in molti casi i testi amministrativi sono sintatticamente pesanti, contengono informazioni ridondanti, sono infarciti di ripetizioni inutili, usano un lessico arcaico e, ovviamente, privilegiano il genere grammaticale maschile.