CORTE DEI CONTI
0035021-15/12/2017-SCCLA-Y28PREV-A

CORTE DEI CONTI
UFFICIO CONTROLLO ATTI
MINISTERO ECONOMIA E FINANZE
Reg.ne Prev. n. 1732
22 DIC 2017
IL MAGISTRATO

# Il Ministero dell'Economia e delle Finanze

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*" ed, in particolare, l'art. 4 e gli artt. 1, 7 e 57 in materia di pari opportunità;

**VISTO** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" emanato ai sensi dell'art. 6 della legge delega 28 novembre 2005, n. 246, ed in particolare l'art. 48 che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre "(...) *Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*";

**VISTA** la direttiva del 23 maggio 2007 recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*"; emanate dal Ministero per le riforme ed innovazioni per la P.A., e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/C, sottolinea il ruolo che le Pubbliche Amministrazioni possono svolgere attraverso il "*Piano Triennale per le azioni positive*" al fine di promuovere il principio di pari opportunità;

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il quale all'art. 8, co. 1 lett. h) ha previsto che tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, vi sia il perseguimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità;

**VISTA** la legge 4 novembre 2010, n. 183, che, nel modificare, tra l'altro talune disposizioni del citato decreto legislativo n. 165/2001, è intervenuta in tema di tutela delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e dell'assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche prevedendo che le stesse costituiscano al proprio interno Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in sostituzione di diversi comitati paritetici previsti dalla contrattazione collettiva;

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 27 febbraio 2013, n. 67 recante il "*Regolamento di riorganizzazione del Ministero dell'Economia e delle Finanze, a norma degli artt. 2 co. 10-ter, e 23-quinquies del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95*";

**VISTA** la Direttiva Generale per l'azione amministrativa e la gestione del Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 10 febbraio 2017, che prevede, tra l'altro: "*Azioni per la diffusione di una cultura organizzativa orientata ad accrescere le competenze professionali mediante la definizione e la realizzazione di un piano di formazione che oltre a soddisfare le esigenze normative, attivi iniziative di pari opportunità e di benessere organizzativo*";

**VISTA** la Determina in data 22 marzo 2011, n. 44936, del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi con la quale è stato istituito il

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze;

**VISTO** il documento denominato Piano Triennale delle azioni positive per il triennio 2017-2019 licenziato dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni costituito ed operante presso il Ministero;

**VISTO** il Parere della Consigliera Nazionale di Parità Francesca Bagni Cipriani, espresso con nota n. 14907 del 10 agosto 2017;

**VISTO** il Parere del Comitato Nazionale di Parità, espresso con nota n. 18137 del 17 ottobre 2017;

**INFORMATE** con nota n. 83861 del 15/06/2017 le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative del personale dirigente e delle aree funzionali.

**DECRETA**

Articolo unico

1. È adottato il "Piano Triennale per le azioni positive del triennio 2017-2019" del Ministero dell'Economia e delle Finanze che, allegato, forma parte integrante del presente decreto.
2. Il Piano Triennale per le azioni positive individua le azioni che il Ministero intende realizzare al fine di rimuovere gli ostacoli alla realizzazione di una piena parità sul luogo di lavoro.
3. La Direzione del Personale del Dipartimento dell'Amministrazione Generale del Personale e dei Servizi è referente del piano, monitora l'attuazione delle iniziative in esso previste e relaziona al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero.

Il presente Decreto è trasmesso agli organi di controllo per la registrazione.

IL MINISTRO

Roma, 5 DIC. 2017

**Relazione tecnica**

Il DM si compone di un unico articolo nel quale si adotta il Piano Triennale di azioni positive 2017-2019, in attuazione dell'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
In analogia con quanto avvenuto per il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, l'adozione del documento viene riservata all'Autorità politica, in quanto ricompresa tra le attività che l'art. 4, co. 1 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165 le attribuisce. A tale linea di condotta si sono attenute diverse amministrazioni centrali dello Stato.

Nel prendere atto in premessa che il Piano è stato elaborato dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze, il DM individua nella Direzione del personale, il referente per il coordinamento delle attività previste dal piano per il conseguimento degli obiettivi e nel Comitato l'organismo a cui relazionare sull'esito dell'attuazione delle misure.

Il Piano si compone di una parte analitica della situazione del personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di una parte ricognitiva delle iniziative da tempo intraprese dall'Amministrazione a tutela del personale sotto l'aspetto del benessere organizzativo, e infine di una parte operativa che contiene le misure da intraprendere nel triennio di vigenza del piano.
Le misure previste dal piano sono descritte nelle schede allegate al documento e sono imperniate sull'analisi ed il monitoraggio delle iniziative volte a garantire la parità di genere, l'informazione e la formazione ed il benessere organizzativo finalizzato all'inclusività.

Per la realizzazione delle iniziative saranno utilizzate le risorse dell'Amministrazione senza oneri aggiuntivi per il bilancio pubblico.

E' prevista la registrazione dell'organo di controllo.