



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

Roma, data protocollo

All'Ufficio IV – Relazioni sindacali
SEDE

OGGETTO: Adozione del Piano triennale di azioni positive per il triennio 2022-2024.

Per opportuna notizia si informa che nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet istituzionale di questo Dicastero è stato pubblicato il Piano triennale di azioni positive per il triennio 2022-2024.

p. IL DIRETTORE CENTRALE
Il Dirigente dell'Ufficio I
Fico



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

IL CAPO DIPARTIMENTO

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità fra uomo e donna*” e, in particolare, l’art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l’art. 42, che definisce le azioni positive come “... *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità ... dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”;

VISTA la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”;

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*”, ed in particolare l’art. 8 secondo cui “*il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne – tra l’altro- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità*”;

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 Delibera CIVIT n. 22/2011 recante “*Indicazioni relative allo sviluppo delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 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 del Capo Dipartimento per le politiche del personale dell’amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie del 4 maggio 2012, con il quale si è provveduto alla costituzione del “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;

VISTO il regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni adottato in data 20 dicembre 2013;

VISTO il decreto del Capo Dipartimento per le Politiche del Personale dell’Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie del 26 novembre 2021, con il quale è stato adottato il “*Piano triennale di azioni positive 2021-2023*”;



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, secondo la quale il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato con cadenza annuale;

RITENUTO necessario, pertanto, procedere all'aggiornamento del citato Piano triennale di azioni positive 2021-2023;

SENTITA, ai sensi dell'art. 48 del citato Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la Consigliera Nazionale di Parità, la quale, con nota del 23 marzo 2022, ha espresso il proprio parere favorevole in ordine allo schema di Piano triennale di azioni positive 2022-2024;

SENTITO altresì il “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”, il quale, ai sensi del suddetto art. 48, con nota del 27 maggio 2022, ha espresso il proprio parere favorevole in ordine allo schema di Piano triennale di azioni positive 2022-2024;

SENTITE infine, ai sensi del medesimo art. 48, le Organizzazioni Sindacali del personale dell'Amministrazione Civile dell'Interno alle quali detta pianificazione è stata altresì inoltrata;

RITENUTO, di dover adottare il Piano triennale di azioni positive 2022-2024, aggiornamento della precedente pianificazione 2021-2023, che costituisce un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

DECRETA

E' adottato il “Piano triennale di azioni positive 2022-2024” del Ministero dell'Interno, allegato al presente Decreto per costituirne parte integrante e sostanziale.

Roma, 15 giugno 2022

IL CAPO DIPARTIMENTO
F.to Carmen Perrotta



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2022-2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito del Ministero dell'Interno l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni dello Stato ... predispongono 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"*

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Ministero dell'Interno adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

LE RISORSE UMANE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2020

PROFILO PROFESSIONALE	M	F	Totale	M%	F%
CARRIERA PREFETTIZIA					
PREFETTO	99	57	156	63,46	36,54
VICEPREFETTO	216	366	582	37,11	62,89
VICEPREFETTO AGGIUNTO	98	131	229	42,79	57,21
CONSIGLIERE			0		
TOTALE	413	554	967	42,71	57,29

DIRIGENZA AREA 1					
DIRIGENTE AREA 1, DIR. PRIMA FASCIA	4		4	100,00	0,00
DIRIGENTE AREA 1, DIR. SECONDA FASCIA	81	54	135	60,00	40,00
TOTALE	85	54	139	61,15	38,85



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

AREA TERZA					
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	846	1709	2555	33,11	66,89
FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	24	239	263	9,13	90,87
FUNZIONARIO DI BIBLIOTECA	3	9	12	25,00	75,00
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	839	1648	2487	33,74	66,26
FUNZIONARIO INFORMATICO	316	307	623	50,72	49,28
FUNZIONARIO LINGUISTICO	27	284	311	8,68	91,32
FUNZIONARIO STATISTICO	14	19	33	42,42	57,58
FUNZIONARIO TECNICO	2		2	100,00	0,00
TOTALE	2071	4215	6286	32,95	67,05

AREA SECONDA					
ADDETTO AGLI EQUINI	14	2	16	87,50	12,50
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1368	1757	3125	43,78	56,22
ASSISTENTE ECONOMICO FINANZIARIO	263	835	1098	23,95	76,05
ASSISTENTE INFORMATICO	207	483	690	30,00	70,00
ASSISTENTE LINGUISTICO	12	66	78	15,38	84,62
ASSISTENTE TECNICO	25	2	27	92,59	7,41
OPERATORE AMMINISTRATIVO	1495	1817	3312	45,14	54,86
OPERATORE TECNICO	90	5	95	94,74	5,26
SORVEGLIANTE DEGLI EQUINI	10		10	100,00	0,00
TOTALE	3484	4967	8451	41,23	58,77

AREA PRIMA					
AUSILIARIO	313	184	497	62,98	37,02
AUSILIARIO TECNICO	252	98	350	72,00	28,00
TOTALE	565	282	847	66,71	33,29

TOTALE AREE	6120	9464	15584	39,27	60,73
Totale complessivo	6618	10072	16690	39,65	60,35



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Come si vede dalla tabella, le donne rappresentano oggi il 60,35% del personale del Ministero dell'Interno. Tale percentuale, che permane stabile rispetto a quanto rappresentato lo scorso anno e indica una netta preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico, rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo, anche il tema del lavoro agile e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità si inseriscono nella complessiva azione di sostegno alla famiglia e alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Un altro elemento che emerge dall'analisi dei citati indicatori numerici è l'assenza, per l'Amministrazione Civile dell'Interno, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità d'intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre externalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione “benessere organizzativo”.

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono individuate le seguenti linee generali d'intervento:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, di una cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Tali linee d'intervento debbono, naturalmente, inserirsi da un lato, nel peculiare quadro di contesto del Ministero dell'Interno e dall'altro, nella linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente Piano Triennale.

Al pari del precedente, pertanto, il presente Piano è articolato in due parti:

1. una prima costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, la quale, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, deve ritenersi svincolata dalla scansione temporale triennale propria del presente Piano;
2. una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, indicati nella scheda acclusa al presente documento, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti – o per la generalità di essi – con una complessiva, generale, positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

Parte Prima

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

A prescindere dalla scansione temporale cadenzata dal presente Piano e al fine di migliorare il benessere organizzativo, l'Amministrazione dell'Interno provvede, costantemente, a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni; verrà quindi svolta un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
2. favorire l'informativa sui dati di genere, evidenziandone i trend evolutivi;
3. garantire l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e dall'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

- di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

Parte Seconda

Ambiti d'intervento di durata triennale

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2022</u>	<u>TARGET 2023</u>	<u>TARGET 2024</u>
<u>OBIETTIVO n. 1</u> Intraprendere iniziative con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori sangue, associazioni culturali, teatri e agenzie di viaggio per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale	Dipartimenti Prefetture – Uffici Territoriali del Governo	Ufficio I Gabinetto del Capo Dipartimento	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2022</u>	<u>TARGET 2023</u>	<u>TARGET 2024</u>
<u>OBIETTIVO n. 2</u> Incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di lavoro agile, nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita	Dipartimenti Prefetture – Uffici Territoriali del Governo	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%
<u>OBIETTIVO n. 3</u> Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione e – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali e Periferici	Dipartimenti Prefetture – Uffici Territoriali del Governo	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali – Ufficio XI	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2022</u>	<u>TARGET 2023</u>	<u>TARGET 2024</u>
<u>OBIETTIVO n. 4</u> Definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, di iniziative formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione – con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità – e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile – Ufficio XII – Affari generali e coordinamento delle attività della Sede didattica residenziale; collaborazione con il CASMI	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2022</u>	<u>TARGET 2023</u>	<u>TARGET 2024</u>
<u>OBIETTIVO n. 5</u> Realizzazione ed attuazione del progetto di progressiva sostituzione della Tessera cartacea Mod. AT con la Tessera elettronica ATe, che, gradualmente, doterà il personale, oltre che di un documento di identità valido per l'espatrio nei modi e nei limiti del Mod. AT, anche delle funzionalità di firma digitale dei documenti elettronici, di autenticazione nei sistemi informativi dell'Amministrazione, di accesso sicuro ai sistemi informatici, nonché di identità digitale per l'accesso automatizzato ai varchi fisici	Dipartimenti	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile – Ufficio X – Matricola del personale	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo triennale	30%	70%	100%

Nel dettaglio:

- gli obiettivi n. 1, 2, 3 e 4 sono stati confermati, atteso che non soltanto interessano settori di assoluta attualità, ma concernono progetti il cui ulteriore sviluppo, in prospettiva pluriennale, appare, ad una rinnovata valutazione, assolutamente in linea con le esigenze di promozione delle pari opportunità e di valorizzazione delle differenze;
- è stato aggiunto l'obiettivo n. 5, che consentirà di accrescere il benessere del



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

personale dell'Amministrazione civile dell'Interno, realizzando ed attuando un progetto di progressiva sostituzione della Tessera cartacea Mod. AT con la Tessera elettronica ATe, che, gradualmente, doterà il personale, oltre che di un documento di identità valido per l'espatrio nei modi e nei limiti del Mod. AT, anche delle funzionalità di firma digitale dei documenti elettronici, di autenticazione nei sistemi informativi dell'Amministrazione, di accesso sicuro ai sistemi informatici, nonché di identità digitale per l'accesso automatizzato ai varchi fisici del Ministero dell'Interno.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno.