



0000083-16/05/2017-DECSG-UOPROT-P



CORTEI DEI CONTI



0004426-17/05/2017-BIL-A78-A

CORTEI DEI

## SEGRETARIO GENERALE

Visto il d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni*” e successive modifiche ed integrazioni;

Visti il CCNL relativo al personale dirigente dell’Area I per il quadriennio 2002-2005 del 21 aprile 2006 e il CCNL relativo al personale del comparto Ministeri 1998/2001 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il d.lgs. 11/4/2006, n.198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28/11/2005, n.246*”;

Vista la Direttiva del 23/5/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche*”;

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15 recante “*Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Cortei dei conti*”;

Vista la legge 4/11/2010 n.183 recante “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*”;

Visto l’art.21 della medesima legge recante “*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*”;

Vista la Direttiva del 4 marzo 2011 emanata, ai sensi dell’art. 21, comma 4, della legge n.183/2010, dal Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, recante le “*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*”;

Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”;

Vista la direttiva generale per l’azione amministrativa del Presidente per l’anno 2016;



Visto il Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento degli Uffici amministrativi e degli altri Uffici con compiti strumentali di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti, deliberato dalle Sezioni Riunite nell'adunanza del 25 gennaio 2010 (Deliberazione n.1/DEL/2010);

Su proposta del Comitato Unico di Garanzia;

Visto il parere favorevole reso in data 20 aprile 2017 dalla Consigliera Nazionale di Parità;

Sentiti i Dirigenti generali della Direzione generale risorse umane e formazione, della Direzione generale Gestione Affari generali, della Direzione generale Programmazione Bilancio e della Direzione generale dei sistemi informativi automatizzati;

Sentite le Organizzazioni Sindacali;

### DECRETA

È approvato l'allegato piano triennale di azioni positive per il periodo 2017-2019 recante l'individuazione degli obiettivi prioritari da realizzare.

Il suddetto Piano triennale costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Il presente decreto verrà trasmesso alla Direzione generale Programmazione e Bilancio.

Fabio Viola

CORTE DEI CONTI  
DIREZIONE GENERALE PROGRAMMAZIONE E BILANCIO  
SERVIZIO CONTROLLO REGOLARITA' AMMINISTRATIVA  
E CONTABILE  
Visto e registrato al n. 582  
Roma, 18 MAG. 2017

IL DIRIGENTE GENERALE  
MATILDE FARINA





# CORTE DEI CONTI

SECRETARIO GENERALE

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2017 - 2019

### PREMESSA

La Corte dei conti promuove il presente Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2017-2019 (d'ora in poi Piano triennale), in continuità con il precedente, ponendo il tema delle pari opportunità e del benessere lavorativo come chiavi di lettura e di azione, in ogni ambito ed in ogni articolazione della variegata realtà dell'Istituto, in attuazione dell'art.48 del d.lgs. n.198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

La pianificazione delle azioni positive individua gli strumenti necessari per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione, per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, per favorire condizioni di benessere lavorativo, per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche, conformemente al principio generale di uguaglianza costituzionalmente garantito.

### QUADRO NORMATIVO

Il Piano triennale nasce per dare concreta attuazione ai principi delle pari opportunità e della non discriminazione, sanciti nella Carta Costituzionale, nei trattati internazionali e nei trattati istitutivi dell'Unione Europea.

Nel giugno 2000 la Commissione Europea, con la direttiva 2000/43/CE, adotta una innovativa strategia quadro in materia di parità tra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

In tale contesto si inserisce la successiva direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante *l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego*.

Per quanto riguarda, invece, la normativa nazionale, già la legge n.125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*" favoriva l'occupazione femminile ed era volta

a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di azioni positive per le donne, finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

Inoltre, il d.lgs. n. 198/2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246, così come modificato con il d.lgs. 25 gennaio 2010, n.5, in attuazione della direttiva 2006/54/CE, prevede, all'art.48, che le Amministrazioni dello Stato predispongano 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 decreto sopracitato definisce all'art.42, in termini generali, il contenuto delle "azioni positive", intese quali misure dirette a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e ne individua gli scopi.

Sulla disciplina del Piano triennale è intervenuta anche la direttiva del 23 maggio 2007, del Ministero per le riforme e innovazione nella PA e del Ministero per i diritti e le pari opportunità, contenente "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*". Con tale atto il Governo ha voluto dettagliare, ulteriormente, le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella PA, specificando le finalità che i piani triennali devono perseguire, ed individuando gli ambiti significativi su cui intervenire, quali l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

Il quadro ordinamentale si amplia di ulteriori contenuti normativi che hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro. Nell'ottica dei più recenti provvedimenti normativi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, si colloca anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n.183, c.d. "*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.

L'art.21, comma 4, della legge 183/2010, modificando l'art.7, comma 1, del d.lgs.165/2001, prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare, quale ad es. la sicurezza sul lavoro.

Ancora, l'art.7 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.21 del "*Collegato Lavoro*", prevedendo che le PP.AA. "*...garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo...*", delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma anche ad accrescere il benessere lavorativo. E' facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

In tale ottica, anche il d.lgs. n.81 del 9 aprile 2008, recante “*Attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*” contempla la salvaguardia della salute per come è stata definita dall’Organizzazione Mondiale della Sanità, ovvero “...uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità...”.

Infine, il d.lgs. 15 giugno 2015, n.80 ha previsto “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183*”.

Il decreto interviene, anche sulla scia di indicazioni della Corte costituzionale, in un settore strategicamente importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale e ha le precipue finalità di ampliare le tutele genitoriali per maternità e paternità, estendendo, tra l’altro, quest’ultima alle ipotesi nelle quali la madre sia lavoratrice autonoma e prevedendo forme di più alta flessibilità, maggiormente adatte a venire incontro alle esigenze del genitore lavoratrice/lavoratore.

## **RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI - CUG.**

L’art. 57, comma 1 del d.lgs. 165/2001 ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni, del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (di seguito CUG), che ha sostituito, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

Con l’istituzione del CUG, il legislatore ha previsto di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire, dall’altro, l’assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione. In tale previsione, il CUG contribuisce, dunque, all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sulla lavoratrice/lavoratore.

Il CUG fornisce parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull’organizzazione e gestione del personale. Relativamente al Piano triennale, il CUG dovrà monitorare i dati al fine di verificare l’efficacia delle azioni adottate e il rispetto dei previsti obiettivi su tutto il territorio nazionale, promuovendo soluzioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze. La Corte dei conti ha definito la composizione del CUG con Decreto n. 73 del 27 febbraio 2017, la cui attività è disciplinata con Regolamento in data 13 marzo 2012.

## **IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

L'art. 42 del d.lgs. n. 198/2006 definisce le azioni positive quali misure temporanee e speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Il Piano triennale delle Azioni Positive è un documento programmatico, di durata triennale, progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno della stessa struttura.

Pertanto, l'individuazione di azioni positive mira a rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle dinamiche in atto, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali *gap* e le diversità di condizioni fra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L'obiettivo del Piano triennale delle Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari e costruire buone prassi che concepiscono la differenza di genere più come una risorsa per l'Amministrazione che come un vincolo.

Pertanto, l'obiettivo primario del Piano è quello di migliorare l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere, con un approccio che sia consapevole delle diversità dei soggetti, rispettosa delle individualità, che non accetti le false neutralità delle regole uguali per tutti, che punti a riequilibrare il lato maschile e femminile dell'organizzazione, non solo in termini numerici, ma soprattutto in termini di culture e comportamenti.

## **PIANO TRIENNALE 2014/2016 E SITUAZIONE DELLA CORTE DEI CONTI**

Con decreto n. 167 del 25 settembre 2013 è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive per il periodo 2014/2016.

Tale piano è stato realizzato con il contributo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), istituito il 23 luglio 2014, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Alla scadenza del triennio di riferimento, è necessario provvedere alla redazione del nuovo piano per il triennio 2017/2019.

Con riferimento alla situazione organizzativa dell'Ente, le linee direttrici seguite per la redazione del nuovo piano sono le seguenti:

- Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come previsto anche dalla vigente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.
- In continuità con il piano precedente, si conferma il raggiungimento di tali obiettivi mediante un'attività continua e coordinata e non solo interventi sporadici e frammentari.

Alla luce di quanto sopra detto, si è ritenuto di provvedere alla stesura del nuovo piano confermando il piano 2014/2016 - documento che viene oggi ritenuto di piena attualità e validità - per le ragioni evidenziate e con l'intesa che alcune problematiche vanno affrontate in modo puntuale ed efficace, anche in relazione ai tempi, individuando obiettivi in continuità con quelli generali indicati dal piano 2014/2016, declinabili in azioni puntuali, concrete e di cui poter monitorare l'efficacia anche nel breve periodo individuando ruoli e referenti.

## **L'ATTUALE STRUTTURA DELL'ENTE**

Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente. Infatti, in seguito a tale analisi, è possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Pertanto, si è proceduto ad analizzare il personale dell'Istituto, al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili aggiornati.

Il personale amministrativo delle aree funzionali e quello dirigenziale appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione ammonta a 2333 unità, di cui 1432 donne, pari al 61,3% e n. 901 uomini, pari al 38,7%.

In particolare:

La suddivisione del personale per genere e per ruoli è stata ripartita nelle sotto indicate categorie tabelle con genere, area, età, titoli di studio, etc....da completare

**OBIETTIVO N.1: Formazione ed aggiornamento – da attuare prevalentemente mediante modalità e-learning e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili allo scopo - per la valorizzazione delle risorse umane, l'accrecimento professionale, per diffondere la cultura della parità e delle pari opportunità, assicurare il buon andamento e l'efficacia dell'attività amministrativa.**

**Azione positiva n.1 - Realizzazione di percorsi formativi rivolti a tutto il personale in materia di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di non discriminazione, sulle funzioni del CUG, sulle azioni avviate dallo stesso sul codice di condotta e sul codice disciplinare, nonché sul codice di comportamento per i dipendenti della Corte dei conti, ai sensi dell'art.1, comma 44**

della l. n.190/2012; Formazione continua dei componenti del CUG su temi del benessere organizzativo o individuale (2017/2018/2019);

**Azione positiva n.2** - adozione di misure per il reinserimento del personale assente dal lavoro, in particolare per i casi di assenza per maternità, per lunghi periodi attraverso la creazione e il miglioramento di flussi informativi tra amministrazione e lavoratore durante l'assenza, con l'affiancamento al momento del rientro da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona, in modo da assicurare il recupero e l'aggiornamento delle competenze della lavoratrice/lavoratore.

**Azione positiva n.3** - definizione di un progetto formativo per la valorizzazione della lavoratrice/lavoratore con problematiche di disabilità (ipovedenti e sordomuti); costituzione di una banca dati delle competenze al fine del loro migliore impiego;

**Azione positiva n.4** - tutela nelle procedure di reclutamento e di gestione del personale: assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione;

**Azione positiva n.5** - incontri formativi sui temi della comunicazione, dell'autostima, della consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento;

**Azione positiva n.6** - Attività didattiche e di formazione del personale, al fine di rimuovere eventuali disparità di genere sul piano culturale e di sviluppo di carriera, anche mediante la stipula di convenzioni con Università ed enti di formazione.

**OBIETTIVO N.2: Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita privata / familiare, Orario di lavoro e Strumenti di supporto economico**

**Azione positiva n.1** – analisi ed approfondimenti in materia di telelavoro e smart working, al fine di individuare i relativi precisi ambiti di operatività;

**Azione positiva n.2** - Prosecuzione temporale dell'attuale sperimentazione dell'accordo sull'orario di lavoro, firmato il 24 novembre 2015, entrato in vigore dal 1 marzo u.s., anche al fine di verificare la fattibilità di nuove forme di flessibilità oraria;

**Azione positiva n.3** - istituzione/prosecuzione dell'attività di un gruppo di lavoro per la valutazione del rischio da stress lavoro correlato, in coordinamento con l'INAIL che ha elaborato specifiche linee guida e messo a disposizione un software specifico;

**Azione positiva n.4** – nell'ambito delle risorse finanziarie eventualmente destinabili allo scopo, istituzione di borse di studio riservate a dipendenti e a componenti del proprio nucleo familiare iscritti a scuole secondarie di primo e secondo grado e all'università; contributo per l'acquisto dei relativi testi;

**Azione positiva n.5** – verifica della fattibilità di convenzioni con asili nido, scuole dell'infanzia e ludoteche, sulla base della dimensione della utenza interessata e delle risorse disponibili allo scopo.

**OBIETTIVO N.3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Valorizzazione della dignità della persona.**

**Azione positiva n.1** - predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. Tale Codice potrà essere integrato nel Codice di Comportamento dell'amministrazione;

**Azione positiva n.2** - istituzione della figura del Consigliere di Fiducia/Nucleo dei Consiglieri di Fiducia e avvio della seconda fase del progetto "Ex Change" per Consiglieri di Fiducia e costruzione di una rete di relazioni tra i Consiglieri di Fiducia delle varie articolazioni dell'istituto e di una partnership con i consiglieri di fiducia delle varie istituzioni pubbliche aderenti al progetto "Ex Change";

**Azione positiva n.3** - istituzione di un albo interno dei formatori;

**Azione positiva n.4** - istituzione di uno o più Sportelli di ascolto in via sperimentale, per il personale amministrativo;

**Azione positiva n.5** - istituzione laboratorio/osservatorio sul benessere organizzativo in ambito CUG;

**Azione positiva n.6** - campagna informativa, da realizzare prevalentemente con modalità e-learning, a favore di tutti i dipendenti contro la violenza di genere, le discriminazioni ed il mobbing, da attuare tramite e a cura del CUG; approfondimenti in tema di discriminazione nella professione, violenze, molestie e mobbing. Esperienze a confronto con altre amministrazioni;

**Azione positiva n.7** - interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro) e situazioni di discriminazioni di ogni tipo;

**OBIETTIVO N.4: Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro e a favorire la mobilità interna.**

**Azione positiva n.1** - Analisi degli esiti della prima indagine sul benessere organizzativo da effettuare tramite il CUG. Rilevazione delle criticità e proposta di interventi correttivi;

**Azione positiva n.2** - Interventi volti a favorire, nel rispetto delle primarie esigenze operative, la mobilità interna. L'azione mira a rimuovere quegli ostacoli che, direttamente o indirettamente, impediscono la crescita professionale dei dipendenti e il conseguente benessere lavorativo, favorendo la mobilità fra i diversi uffici dell'Amministrazione o su domanda dell'interessato/a o mediante interpello da pubblicare sulla intranet;

**Azione positiva n.3** - garantire servizi sanitari integrativi e di prevenzione a favore del personale amministrativo.

Nel perseguire obiettivi di promozione della salute e del benessere psicofisico dei dipendenti della Corte dei conti, è in atto un programma di prevenzione oncologica che avverrà mediante la realizzazione di screening sanitari e clinico-strumentali per la prevenzione e la diagnosi precoce per le più importanti patologie neoplastiche.

L'Ente preso in considerazione è la LILT - Ente Pubblico che opera senza fini di lucro, che ha come compito istituzionale primario la prevenzione oncologica. Il progetto, va ad interessare le sedi della Corte dei conti dell'intero territorio nazionale.

**OBIETTIVO N.5: Trasparenza e anticorruzione.** Da completare coordinandosi con i responsabili della trasparenza e anticorruzione

**Azione positiva n.1** - pubblicazione nella Sezione pari opportunità del piano delle azioni positive della Corte dei conti, della normativa di interesse, dei dati statistici ripartiti per genere, dei link all'area del CUG ed ai siti esterni

**Azione positiva n.2** – pubblicazione, in collaborazione con il CUG, nella Sezione pari opportunità delle circolari, direttive, linee guida, nonché dei risultati dei progetti del presente Piano triennale;

**Azione positiva n.3** - coordinamento con i vertici dell'Istituto e con il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza della Corte dei conti al fine di evitare comportamenti discriminatori in conseguenza del sistema di segnalazione illeciti, come previsto dal paragr.7.5 del Piano nazionale anticorruzione 2016.