

PROSPETTO RELATIVO ALLE PARI OPPORTUNITÀ E AL BILANCIO DI GENERE

1) Dimensione delle pari opportunità

Da oltre un decennio il Ministero dello Sviluppo Economico considera il tema delle pari opportunità un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell'Amministrazione, poiché ritenuto in grado di modificare il funzionamento organizzativo. La gestione delle pari opportunità, quindi, non intende rispondere soltanto ai fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito, ma costituisce, altresì, una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per l'incremento progressivo della qualità delle prestazioni erogate al pubblico poiché valorizza le differenze di genere in ordine a rigore, sensibilità, attenzione alle esigenze degli utenti, propensione al *problem solving* e alla condivisione delle informazioni.

2) Prospettiva di riferimento

Nell'ultimo triennio, in considerazione di un elevato grado di maturità raggiunto, il tema delle pari opportunità nel MiSE è stato affrontato in maniera sistematica, sia nella prospettiva interna (in quanto datore di lavoro), sia nella prospettiva esterna (in quanto produttore di beni e servizi), sia ancora esplodendo le molteplici dimensioni che caratterizzano tale tema (genere, disabilità, ecc).

Per quanto concerne la **prospettiva interna**, il MiSE ha dedicato particolare attenzione alla gestione del personale in ottica di genere, operando attraverso una linea specifica di attività finalizzata al benessere organizzativo e al sostegno del personale e delle famiglie.

Per quanto concerne la **prospettiva esterna**, si segnala, la partecipazione a osservatori esterni.

3) Tipologia di impatto

Con riferimento alla dimensione interna, come risulta evidente dagli obiettivi declinati e perseguiti, la tipologia di impatto delle azioni risulta di tipo indiretto in quanto certamente orientate alle pari opportunità, ma con una ricaduta su tutta la materia della gestione del personale, nonché sui principi etici di comportamento. Al riguardo si ricorda che i codici di comportamento intendono stimolare una condotta ispirata al rispetto della libertà e dignità della persona e ai principi deontologici che qualificano il corretto adempimento e l'alto profilo morale e professionale dei comportamenti lavorativi. Allo stesso modo, per quanto riguarda la dimensione esterna, la tipologia di impatto risulta di tipo indiretto, in quanto le azioni mirano ad agire sulla migliore e più corretta rappresentazione dell'immagine femminile e sul rispetto della dignità della persona umana.

4) Obiettivi

Relativamente agli obiettivi strategici si segnala che questa Amministrazione per l'anno 2016 ha posto in essere una serie di interventi mirati allo "Sviluppo e ottimizzazione delle risorse umane, dei processi e razionalizzazione della spesa". In particolare è stato definito come obiettivo operativo "*Attuazione di un Piano Triennale delle azioni positive*", assegnato alla Direzione

generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio che attiene specificatamente i temi che qui impegnano.

5) Indicatori, target, azioni

Relativamente al predetto obiettivo operativo *“Attuazione di un Piano Triennale delle azioni positive”*:

Indicatori: Attuazione delle misure del PTAP (Documento di monitoraggio finale)

Target: FATTO

Azioni: Nell'ambito delle attività previste si è preso parte a 11 riunioni/tavoli di lavoro per il recepimento delle direttive del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e si sono realizzate tutte le attività programmate nel Piano triennale per l'anno 2016.

Benessere organizzativo

L'ascolto organizzativo è da anni un obiettivo fondamentale dell'Amministrazione. Al fine di rendere proficuo il lavoro svolto con l'indagine sul benessere organizzativo 2015, cui ha partecipato il 27% del personale in servizio, si è costituito nel 2016 un gruppo di lavoro formato da referenti designati dalle Direzioni generali, dell'Ufficio di Gabinetto e dell'OIV che si occupano di personale e comunicazione, con lo scopo di individuare le azioni di miglioramento a partire dall'analisi degli elementi problematici emersi. Il gruppo ha svolto attività in plenaria e nei due sottogruppi *“equità”* (insoddisfacente riconoscimento economico rispetto all'impegno richiesto) e *“contesto”* (poca chiarezza nella definizione di compiti e ruoli, scarsa circolazione delle informazioni e poco coinvolgimento rispetto a strategie, obiettivi e verifica dei risultati), che rappresentano gli ambiti meno favorevoli su cui si possono sviluppare azioni interne all'Amministrazione. Al termine dei lavori, la relazione sulle proposte di azione elaborate è stata presentata alla DGROB per le opportune valutazioni e determinazioni.

Le proposte di azioni da realizzare concernono:

- la circolarità dei processi e nelle relazioni (customer satisfaction, condivisione all'interno degli uffici);
- l'allargamento delle opportunità (incarichi, accessibilità per il personale con handicap, mobilità, telelavoro);
- l'investimento sul patrimonio della risorsa umana (valutazione; formazione su tematiche specifiche operative per i dipendenti; formazione di tipo organizzativo manageriale per dirigenti, eventi e appuntamenti per l'incontro, lo scambio e l'approfondimento culturale);
- il confort degli uffici e degli ambienti comuni.

Sportello d'Ascolto

Lo Sportello di Ascolto, che ha come fine l'orientamento ed il supporto in situazioni di malessere e disagio del dipendente e/o delle relazioni che lo impegnano e coinvolgono, rappresenta dal 2008 uno degli strumenti messi a punto dalla Linea di attività sul Benessere Organizzativo nell'ambito delle iniziative di ascolto e attenzione nei confronti del personale.

Il 17 luglio 2014 il “PROTOCOLLO d’INTESA” tra il Ministero dello sviluppo economico (MiSE) e il Ministero dei beni e delle attività culturali e turismo (Mibact) ha istituito uno “Sportello di Ascolto Comune” che prevede lo scambio di operatori psicologi tra le due amministrazioni ottimizzando, in ottica di spending review, l’impiego di risorse interne.

Tale soluzione ha permesso di qualificare il servizio già offerto ai dipendenti Ministero conferendo “maggiore neutralità”, gradita a coloro che trovano difficile rivolgersi ad operatori che siano anche colleghi diretti.

Lo Sportello Comune, attivo, dal 16 ottobre 2014 e le cui attività sono disciplinate dal Regolamento del 13 marzo 2015, opera per:

- promuovere l’emergere di risorse personali per affrontare situazioni di disagio o criticità;
- contenere il rischio di esclusione psico-sociale e dei conflitti offrendo, tra le altre possibilità e previo consenso delle parti, la mediazione tra le persone coinvolte;
- accompagnare le persone a riflettere sul proprio patrimonio di risorse, qualità e capacità per raggiungere una diversa consapevolezza della spendibilità del proprio valore professionale (bilancio delle competenze);
- offrire una consulenza ai dirigenti al fine di una migliore gestione delle risorse umane.

L’iniziativa, presentata anche in convegni presso altre Amministrazioni (v. Comune di Roma), il 29 ottobre 2015, è stata riconosciuta e premiata come “buona pratica” per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato nell’ambito della “Campagna europea Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015 (EU-OSHA)”.

Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Le azioni positive nell’ambito dell’area della conciliazione hanno lo scopo di favorire, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. In tale ambito rientrano le azioni di seguito descritte.

• Telelavoro

Come indicato nella relazione 2016 del CUG – Comitato Unico di Garanzia, complessivamente i dipendenti in telelavoro del MISE sono 229, pari al 8,7% del totale, mentre solo il 5,2% del personale (ovvero 138 dipendenti) ricorre ad una qualche forma di part time; per quasi i tre quarti risulta personale femminile (99 dipendenti, l’7,9% del totale donne contro il 2,8% degli uomini, 39 dipendenti).

• Micronido Spazio ricreativo MiSE

A seguito del completamento dei lavori di adeguamento della struttura adibita a micronido presente presso la sede di viale America e su impulso del CUG, nel 2016 si è dato avvio allo “Spazio ricreativo” del Ministero, un servizio di supporto alla genitorialità dedicato a bambini di età compresa tra i 4 e i 12 anni, figli e/o nipoti dei dipendenti del Ministero.

Il servizio, dopo la sperimentazione svolta durante le festività pasquali, è stato avviato il 16 giugno 2016; lo spazio ricreativo è stato aperto fino al 31 luglio 2016 e poi nuovamente per il periodo dal 29 agosto al 14 settembre 2016 nonché durante le festività natalizie – dal 23 dicembre al 30 dicembre 2016. L’orario di apertura è articolato in due turni (8,00/12,45 – 13,45/18,00).

Si evidenzia che il numero delle richieste di accesso al centro ricreativo registrato è risultato nel periodo estivo maggiore rispetto alla disponibilità dei posti disponibili. Si segnala, altresì, l'appello più volte manifestato dai dipendenti, di individuare locali idonei all'apertura del servizio di spazio ricreativo anche nelle altre sedi.

Si segnala, infine, l'attività svolta per incrementare il numero di convenzioni con altre amministrazioni (attive attualmente con il Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti - MIT e con l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS) per aumentare il servizio di nido per i figli di età compresa da 0 a 36 mesi.

Mobility Manager

La nomina del Mobility Manager avvenuta nell'agosto 2014 aveva già consentito di utilizzare negli anni passati alcune agevolazioni per l'utilizzo di veicoli in comune. Accanto a tali iniziative, oltre il servizio attivo sulla intranet del Ministero per la verifica in tempo reale dell'orario dei mezzi pubblici, il 31 marzo 2015 è stata sottoscritta una convenzione tra Mobility manager del MiSE e ATAC in materia di incentivi alla mobilità sostenibile che consente anche ai dipendenti di questo Ministero di usufruire di riduzioni sul costo di acquisto degli abbonamenti annuali Metrebus.

Nel 2016 sono stati rinnovati gli incentivi per ottenere sconti sulla Metrebus card e si è dato avvio ad una procedura di ricezione automatica delle richieste di abbonamento, che ha ricevuto un largo apprezzamento, dimostrato anche dalla grande adesione alla compilazione on line del nuovo Questionario Piano di Mobilità Aziendale (PMA) 2016, strumento indispensabile per la stesura dell'annuale PMA richiesto dall'Agenzia per la Mobilità di Roma Capitale.

Convenzioni a favore dei dipendenti

Per quanto concerne l'ambito sanitario, nel 2016 è proseguito il programma di prevenzione senologica delle neoplasie mammarie ed è stato raggiunto un accordo con una Farmacia di zona per un sistema di sconti a tutti i dipendenti MiSE.

Nell'anno 2016 sono proseguite le convenzioni con ristoranti, bar, per la sede di Via Molise e nella zona Eur, per riservare trattamenti di favore al personale del Ministero ed è stata rinnovata la convenzione con una banca e con un broker assicurativo.

6) Risorse

Di seguito le risorse a consuntivo 2016, utilizzate negli obiettivi:

“Attuazione di un Piano Triennale delle azioni positive”

Risorse	Valore a consuntivo
Umane	€ 39.530,12
Spese comuni	€ 3.251,67

7) Risultati

Non si segnalano particolari criticità.