

## ALLEGATO 1:

### Prospetto Relativo alle Pari Opportunità e al Bilancio di Genere



Prospetto Relativo Alle Pari Opportunità e al Bilancio di Genere – anno 2017

# Indice

I. DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ .....	2
II. PROSPETTIVA DI RIFERIMENTO .....	2
III. BILANCIO DI GENERE .....	2
IV. TIPOLOGIA DI IMPATTO.....	2
V. OBIETTIVI .....	3
VI. INDICATORI, TARGET, AZIONI.....	3
VII. BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	4
VIII. SPORTELLO D'ASCOLTO .....	4
IX. CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO .....	5
X. RISORSE .....	7

## I. 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.

## II. PROSPETTIVA DI RIFERIMENTO

Nell'ultimo quinquennio, 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 continua a dedicare 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, Forum dei Cug, Cabina di regia e Osservatorio contro la violenza sulle donne.

## III. BILANCIO DI GENERE

La Direzione nel corso del 2017 in esito alla circolare MEF n. 25 del 5 luglio 2017 concernente "Bilancio di genere: linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2016" ha aderito alla sperimentazione con riferimento al conto consuntivo dello Stato per l'esercizio 2016. Tale sperimentazione, disposta ex articolo 38-septies della legge n.196 del 2009, introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90 per il completamento della riforma del bilancio e successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016 n. 163, è volta a dare evidenza del diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

A tal fine sono state riclassificate per genere le spese del bilancio Mise, mentre in riferimento alle politiche settoriali non sono state fornite indicazioni dai vari CdR. L'attività sarà oggetto di ulteriori sviluppi.

## IV. TIPOLOGIA DI IMPATTO

Con riferimento alla dimensione interna 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, sulle misure di conciliazione e supporto genitoriale, nonché sui

principi etici di comportamento così come declinati nel codice di comportamento, che viene costantemente diffuso e veicolato attraverso interventi formativi. 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.

## V. OBIETTIVI

Relativamente agli obiettivi strategici si segnala, che questa Amministrazione per l'anno 2017, in continuità con gli esercizi passati, 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 3 "Azioni di supporto alle politiche di conciliazione".

## VI. INDICATORI, TARGET, AZIONI

Relativamente all'obiettivo operativo "Azioni di supporto alle politiche di conciliazione":

Indicatori: Ricognizione delle stanze e risorse per l'applicazione del progetto (Documento di ricognizione);

Sperimentazione dell' istituzione isole di lavoro a distanza (Pubblicazione nuova procedura);

Target: n. 1; FATTO.

Azioni: Nell'ambito delle attività previste nel Piano triennale di azioni positive, per l'anno 2017, per favorire le politiche di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, si è inteso procedere alla sperimentazione delle isole di lavoro a distanza delocalizzate nelle sedi del Polo Centro e del Polo Eur di Roma. Per la realizzazione dell'obiettivo è stata realizzata una fase iniziale per la ricognizione delle disponibilità delle stanze e delle risorse informatiche da dedicare al progetto. A tal fine sono state effettuate consultazioni con le varie figure connesse all'attività del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP) e con le divisioni IV "Risorse strumentali", V "Sistemi informativi e trasformazione digitale - Formazione" e VI "Reclutamento e trattamento giuridico" della DGROB.

A seguito delle verifiche con la divisione IV dell'indisponibilità di locali liberi nelle sedi previste, sono state studiate soluzioni per limitare l'impatto su tale aspetto critico. Nel primo trimestre è stata predisposta una prima bozza di procedura di accesso a tale modalità di prestazione del lavoro, perfezionata nel secondo trimestre.

Al fine di acquisire la disponibilità di locali idonei ed adeguatamente attrezzati ad ospitare il personale di un'altra struttura, è stata emanata la circolare n. 28339 del 22 settembre 2017, "Conciliazione famiglia e lavoro. Lavoro a distanza presso le sedi del Ministero nell'ambito del Polo Eur e del Polo Centro", indirizzata alle direzioni generali e alle competenti divisioni della Direzione, e - per opportuna conoscenza- agli uffici di Gabinetto, al Segretariato, all'Organismo Indipendente di Valutazione, al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e ai sindacati per la razionalizzazione degli spazi finalizzata a rendere fattibile il progetto pilota e per sondare l'interesse dei dipendenti. Nella circolare, pubblicata nella rete intranet del Ministero, è stata esplicitata la procedura che si intende seguire nel caso in cui le ricognizioni anzidette dessero esito positivo. Contemporaneamente si sono forniti i necessari chiarimenti alle Direzioni Generali e ai dipendenti interessati.

Con la pubblicazione della circolare n. 38564 del 06 dicembre 2017 che, in linea con la Direttiva n.3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è stata realizzata la quarta fase dell'obiettivo in parola per la sperimentazione del progetto " isole di lavoro a distanza". In tale circolare, oltre a richiamare le linee guida per la sperimentazione, si sono definite le modalità di partecipazione, le relative graduatorie e si è previsto di estendere la sperimentazione anche alle sedi territoriali, previo assenso della struttura ricevente. Il bando e il relativo modulo di adesione, sono stati pubblicati nella rete intranet del Ministero.

## VII. BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'ascolto organizzativo è da anni un obiettivo focale dell'Amministrazione e in esito alle attività poste in essere nel triennio 2014-2016, in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione relative a due indagini sul benessere, 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, che ha elaborato proposte di azioni relative a:

- circolarità dei processi e nelle relazioni (*customer satisfaction*, condivisione all'interno degli uffici)
- allargamento delle opportunità (incarichi, accessibilità per il personale con *handicap*, mobilità, telelavoro)
- 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)
- confort degli uffici e degli ambienti comuni.

Nel mese di dicembre del 2017 la Direzione ha diramato la circolare sussidi 2017 che disciplina la concessione di sussidi al personale, attraverso risorse economiche stanziare nell'apposito capitolo di bilancio del Ministero.

Anche nel corso del 2017 la Direzione ha fornito il necessario supporto alle attività del Mobility manager; in tale ambito, si segnala che anche per il 2017 è stato possibile ricorrere agli incentivi per ottenere sconti sulla metrebuss card tramite una procedura di ricezione automatica delle richieste di abbonamento.

Permane l'attività di supporto al Comitato Unico di Garanzia che ha visto l'adozione del nuovo Piano triennale di azioni positive 2017-2019.

## VIII. SPORTELLI D'ASCOLTO

Continuano le attività dei due sportelli di ascolto, in via Molise e viale America, mentre ad aprile 2017 è stato rinnovato il protocollo d'intesa Mise-Mibact per lo Sportello d'Ascolto comune finalizzato allo scambio degli operatori psicologi. Forte del gradimento del personale, nonché 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)", lo Sportello continua ad essere un luogo "sentinella" di prevenzione delle situazioni di disagio personale e lavorativo.

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.

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.

## IX. 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**

In considerazione dell'evoluzione normativa intervenuta, dell'utilizzo crescente del telelavoro e dell'esperienza gestionale maturata, la Direzione ha adottato una nuova Disciplina. La Direzione, attraverso la Divisione I, competente in materia di benessere organizzativo ha offerto anche per il 2017 la propria consulenza per la stesura dei progetti. Sul fronte dei risparmi, le riduzioni di oneri finanziari hanno riguardato l'abbattimento della spesa per buoni pasto e per straordinario.

Si sono realizzati, inoltre, ulteriori risparmi mediante misure di razionalizzazione delle postazioni e degli spazi dedicati ai telelavoratori nella sede di servizio.

La situazione ad ottobre 2017 vede avviati 288 progetti, secondo la seguente ripartizione per area professionale e per genere:

Donne				Uomini			
Area III	Area II	Area I	totale F	Area III	Area II	totale M	TOTALE
79	133	0	212	47	29	76	288

Rientra nelle misure di conciliazione anche l'attività finalizzata alla attivazione di una diversa modalità di fruizione del telelavoro consistente nella sperimentazione di postazioni di lavoro delocalizzate.

In ultimo, si segnala che l'Amministrazione è stata ammessa ad un progetto di smart working nell'ambito di un Bando del Dipartimento pari opportunità, consistente in attività di sensibilizzazione e formazione sulla misura dedicato ai Dirigenti .

- **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 proseguono le attività dello "Spazio ricreativo" del Ministero, 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.

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 2017 è proseguito il programma di attivazione di convenzioni con Farmacie, con la cooperativa IRIS ITALIA per servizi di assistenza domiciliare integrata, con l'Unione Sanitaria italiana, con ristoranti e bar per le sedi di Via Molise e della zona Eur, oltre all'attivazione di convenzioni con 3 banche, con un broker assicurativo ed un operatore televisivo.

## X. RISORSE

Di seguito le risorse stanziare 2017 nell'obiettivo:  
*“Azioni di supporto alle politiche di conciliazione”*

Risorse	Valore risorse stanziare
Umane	€ 130.748,00
Spese comuni	€ 10.168,00