



Ministero dello Sviluppo Economico

Allegato 5

**Prospetto relativo alle Pari Opportunità
e al Bilancio di Genere - anno 2018 -**

Indice

I. Dimensione delle pari opportunità	2
II. Prospettiva di riferimento	2
III. Bilancio di genere	2
IV. Tipologia di impatto	3
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	6
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

L'articolo 38-septies della legge n. 196 del 2009, introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90, relativo al completamento della riforma del bilancio (successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016, n. 163 e dal decreto legislativo 12 settembre 2018, n. 116) ha disposto per la prima volta sul rendiconto generale dello Stato per l'anno 2016, la sperimentazione di un bilancio di genere. Il bilancio di genere è inteso quale strumento per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici ed ha come obiettivi fondamentali quelli di: accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere, assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione e da ultimo, promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie. Nell'anno 2018, si è provveduto alla redazione del bilancio di genere riferito al rendiconto del bilancio dello Stato per l'esercizio 2017, sulla base della metodologia generale stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017 e dalle indicazioni contenute nella Circolare n. 15 della Ragioneria Generale dello Stato (RGS), del 6 aprile 2018. Come ivi specificato, l'attività ha riguardato, da un lato, la riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato e, dall'altro, l'individuazione di

indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

I documenti, riproposti per Ministero di appartenenza, sono consultabili nel sito istituzionale della Ragioneria generale dello Stato, al link

[http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-
/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.htm](http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-
/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.htm)
!

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 2018, in continuità con gli esercizi passati, ha posto in essere una serie di interventi mirati all' "Efficientamento nella gestione delle risorse umane, migliorandone l'allocazione, le prestazioni e il benessere organizzativo". In particolare è stato definito un obiettivo operativo "Accrescimento della produttività individuale e collettiva" che ha previsto delle fasi specifiche per la predisposizione degli atti propedeutici e strumentali all'applicazione degli strumenti conciliazione.

VI. INDICATORI, TARGET, AZIONI

Relativamente all'obiettivo strategico "Efficientamento nella gestione delle risorse umane, migliorandone l'allocazione, le prestazioni e il benessere organizzativo":

Indicatore: Grado di utilizzazione di strumenti di conciliazione famiglia-lavoro (target 2018: $\geq 10,00\%$);

Target: $= 10,00\%$.

Le azioni previste nelle fasi dell'obiettivo operativo "Accrescimento della produttività individuale e collettiva riferito all'obiettivo strategico "Efficientamento nella gestione delle risorse umane, migliorandone l'allocazione, le prestazioni e il benessere organizzativo" sono state realizzate come da scheda programmata.

VII. BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'ascolto ed il benessere organizzativo sono stati per anni un obiettivo focale dell'Amministrazione ed in tale ottica si collocano alcune azioni poste in essere dalla Direzione Generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio riferite a:

- conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro (telelavoro, smart working)
- 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
- Sportello di ascolto, rivolto a chi si trovi in situazione di disagio lavorativo/personale (attivo nella sede di Via Molise e in quella di Viale America);
- sussidi al personale;
- supporto alla genitorialità con la ludoteca/spazio ricreativo per i figli dei dipendenti presso la sede di Viale America, 201 e gli asili nido per bambini da 0 a 36 mesi tramite convenzioni con altre amministrazioni (attive attualmente con il Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti -MIT-, e l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale -INPS);
- supporto al Mobility manager;
- supporto al Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- convenzioni a favore del personale.

Nel corso del 2018 è stata attuata la procedura per l'erogazione di sussidi a favore del personale.

Rientrano nell'ambito del benessere anche le attività finalizzate alla migliore circolarità delle informazioni ed alla condivisione delle buone prassi lavorative, come:

1. la newsletter informativa per tutto il personale.
2. la diffusione tra il personale delle normative e degli orientamenti giurisprudenziali in tema di congedi parentali;
3. l'incremento delle attività culturali anche finalizzate alla valorizzazione della differenza di genere

VIII. SPORTELLO D'ASCOLTO

Continuano le attività dei due sportelli di ascolto, in via Molise e viale America, forti 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)", continuano 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.

L'analisi dell'attività svolta dallo Sportello di Ascolto mette in risalto il ruolo di sentinella nelle situazioni di disagio personale e lavorativo, di facilitatore della composizione di conflitti che possono sorgere negli ambienti di lavoro, unitamente alla capacità di offrire un sostegno nella individuazione delle migliori strategie di valorizzazione delle competenze individuali. Per tutto il 2018 vi hanno operato due dipendenti interne, psicologhe con formazione clinica - entrambe specializzate anche nell'ambito Sistemico- Relazionale – e con esperienza maturata, anche organizzativa, in altre strutture private e pubbliche.

Nel 2018 hanno fatto ricorso all'attività dello Sportello d'Ascolto soprattutto singoli dipendenti per situazioni di disagio in ambito lavorativo prevalentemente di tipo individuale.

La media del monte ore di ascolto svolta dallo Sportello nel corso del 2018 è di circa 450 ore, escluse le attività gestionali dedicate alla reportistica, supervisione, elaborazione di proposte e riunioni di coordinamento.

Risulta che le materie oggetto delle attività dello sportello riguardano:

1. Supporto psicologico per situazioni personali, richiesto soprattutto da personale femminile in condizioni di disagio sociale, per le quali spesso l'onere economico per un supporto psicologico privato sarebbe insostenibile. L'attività che lo Sportello dedica al sostegno si può ripercuotere positivamente anche sulle altre sfere, compresa quella lavorativa.

2. Supporto al singolo dipendente per disagio organizzativo dovuto a demotivazione, senso di esclusione e/o conflitti, mancato riconoscimento di competenze e potenzialità (in quest'ultimo si tratta soprattutto di personale femminile).

Per quanto riguarda i numeri delle due categorie di intervento sopra menzionate, risultano essere stati seguiti circa 40 dipendenti, ripartiti parimenti sia sullo sportello della sede di via Molise che della sede in V.le America.

3. Problemi di conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

Su tale categoria la richiesta di supporto alla negoziazione per l'ottenimento del telelavoro, come misura di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, è stata solo 1. Considerato che negli anni precedenti le richieste erano state numerose tale dato dimostra che nel 2018 il telelavoro è oramai uno strumento organizzativo entrato nella cultura condivisa.

4. Molestie sessuali

Risulta siano stati segnalati 2 casi di molestia sul posto di lavoro.

5. Bilancio competenze

Risulta sia stato specificamente richiesto da parte di 3 dipendenti al fine di una migliore assegnazione.

6. Supporto ai gruppi e ai dirigenti

Nel 2018 è continuata l'attività di supporto ad 1 gruppo di lavoro che si era rivolto allo Sportello già alla fine del 2017. In quel periodo risulta si erano concentrate richieste di tale tipo e lo Sportello era stato individuato come una possibile risorsa per elaborare soluzioni a stati di disagio organizzativo collettivo. La richiesta, non solo di ascolto ma anche di intervento, era stata particolarmente significativa da parte di gruppi che segnalavano difficoltà nel rapporto con il dirigente, soprattutto in riferimento allo stile di leadership. Parallelamente lo Sportello aveva risposto ad una richiesta di intervento da parte di alcuni Direttori Generali e Dirigenti delle medesime strutture (per un totale di 3 casi). In questo caso risulta che lo Sportello, dopo

l'opportuna valutazione delle situazioni, abbia fornito ai Direttori Generali dei piani di intervento con suggerimenti per la gestione dei gruppi.

7. Consulenza a CUG.

Nel 2018 lo Sportello ha fornito una consulenza al CUG per 1 caso di “denuncia” e relativa richiesta di tutela per una azione ritenuta discriminatoria fatta da 1 dipendente. È stato proposto al dipendente e realizzato un percorso di analisi della domanda, al termine del quale lo Sportello ha reso una relazione scritta al CUG con la valutazione del caso e ipotesi di lavoro.

I. RIUNIONI DI COORDINAMENTO.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 con la direttiva n.3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante “Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della L.124/2015”, tenuto conto dell'utilizzo crescente del telelavoro e dell'esperienza gestionale maturata, nel 2018 la Direzione ha istituito un gruppo di lavoro interdivisionale al fine di regolamentare le misure organizzative riferite al telelavoro domiciliare, al telelavoro decentrato ed al lavoro agile o smart working.

L'attività è stata ultimata nel mese di dicembre con l'adozione di una direttiva interna condivisa con il CUG e le Organizzazioni sindacali (OO.SS.) e ampiamente divulgata all'interno dell'Amministrazione, anche attraverso la pubblicazione sulla Intranet. Inoltre, l'Amministrazione è stata ammessa al Progetto “Lavoro agile per il futuro della PA” – lanciato dal Dipartimento Pari Opportunità ed è una delle 10 Pubbliche Amministrazioni che saranno beneficiarie di supporto per attività di sensibilizzazione e formazione dedicato ai Dirigenti.

La situazione relativa all'utilizzo del telelavoro al mese di aprile 2018 vede avviati 312 progetti, secondo la seguente ripartizione per area professionale e per genere:

Donne				Uomini			TOTALE
Area III	Area II	Area I	totale F	Area III	Area II	totale M	
80	147	0	227	54	31	85	312

- **Micronido Spazio ricreativo MiSE**

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.

II. RISORSE

Di seguito le risorse stanziare 2018 nell'obiettivo: *“Accrescimento della produttività individuale e collettiva”*

Tipo spesa	Euro
Spese correnti - redditi da lavoro dipendente	365.323,12
Spese correnti – altro	23.461,28