

BILANCIO DI GENERE
RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE PER INCIDERE SUI DIVARI DI
GENERE
RENDICONTO 2018

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Da compilare a cura del Dipartimento o della Direzione generale competente per la gestione del personale dei singoli comparti dell'amministrazione.

DIPARTIMENTO/DIREZIONE GENERALE: *(indicare il nome)*

Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione (DGRI)

COMPARTO DI RIFERIMENTO: *(indicare il nome)*

I.1. Indicare i riferimenti del referente per questa sezione:

Nome e Cognome	Assunta CONTE
Ufficio e direzione generale	Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione (DGRI)
Tel.	06.36913579
E-mail.	assunta.conte@esteri.it

I.2 Indicare i Dipartimenti/ le Direzioni generali del Ministero per i quali il referente comunica i dati:

DGRI	Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione
DGAI	Direzione Generale per l'Amministrazione, l'Informatica e le Comunicazioni

aggiungere righe laddove opportuno

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Segnalare le iniziative di conciliazione vita-lavoro messe in atto nel 2018:

- Asilo nido
- Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca
- Telelavoro
- Voucher di conciliazione
- Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017
- Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro
- Altro, specificare:

Assegnazioni brevi all'estero in sostituzione di funzionarie diplomatiche in astensione obbligatoria per maternità.

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2018 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo / piano gestionale (indicare quale)	Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido	1306/1	0,00			
I.4.2	Centri estivi o dopo scuola	1306/1	24.795,00			
I.4.3	Telelavoro					
I.4.4	Voucher di conciliazione					
I.4.5	Lavoro agile					
I.4.6	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL					
I.4.7	Altro: Assegnazioni brevi all'estero sostitutive maternità	1276/1	Non quantificabile			

I.5. Illustrare in breve le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2018:

I.5.1	Asilo nido	<p>A partire dal 1° agosto 2017 e per tutto l'anno 2018 improcrastinabili lavori di adeguamento normativo dei locali dell'Asilo Nido ubicato presso la sede centrale del MAECI non hanno consentito l'erogazione del servizio. Al fine di ridurre il disagio per il personale interessato, informato con largo anticipo della interruzione del servizio durante l'anno educativo 2017-2018, l'Amministrazione ha sottoscritto convenzioni senza oneri per il Ministero con asili nido ubicati nelle immediate vicinanze del Palazzo della Farnesina, in base alle quali al personale MAECI è stata garantita una riserva di posti a condizioni di favore (riduzione del costo di registrazione-iscrizione e delle tariffe mensili ordinarie applicate). Inoltre, grazie alla sensibilizzazione condotta presso i competenti uffici del Municipio XV di Roma Capitale è stata messa a disposizione del personale MAECI una lista dei posti disponibili negli asili nido comunali ripartiti per municipio, facilitando così l'individuazione di strutture con residua ricettività.</p> <p>La riapertura del Nido è avvenuta nel febbraio 2019.</p>
I.5.2	Centri estivi o dopo scuola	<p>Il servizio di Centro Estivo 2018, organizzato dal MAECI dall'11 giugno al 14 settembre 2018, è stato aperto a bambini e ragazzi di età compresa tra i 3 anni compiuti e i 14 anni. Le attività si sono svolte in una struttura situata a 2,5 km dalla sede centrale del MAECI, raggiungibile facilmente con la macchina e con i mezzi pubblici.</p> <p>La formula proposta ha offerto ai bambini e ai ragazzi la possibilità di svolgere, in un ambiente vacanza, una serie di attività sportive e laboratoriali (disegno a fumetti, baby chef, pittura, ecc.) in spazi polivalenti adeguatamente attrezzati dalle ore 7:45 alle ore 17:45 da lunedì a venerdì.</p>
I.5.3	Telelavoro	
I.5.4	Voucher di conciliazione	
I.5.5	Lavoro agile	<p>Nel corso dell'anno 2018, è stata emanata la Circolare (Circ. n. 1/2018) con la quale è stata avviata la fase di sperimentazione del lavoro agile presso il MAECI. La Circolare fornisce le istruzioni per l'attuazione del lavoro agile, descrive nel dettaglio i destinatari, le attività, la procedura per l'accesso e le modalità di esercizio dei progetti di lavoro agile relativamente alla fase sperimentale iniziata il 1° agosto e terminata il 31 dicembre 2018. I singoli Centri di Responsabilità del Ministero hanno reso noti, mediante avvisi pubblicati sulla Intranet, le attività di competenza compatibili con una</p>

		prestazione lavorativa a distanza ed il numero di posizioni di lavoro agile attivabili. Ventuno dipendenti hanno partecipato a questa fase sperimentale senza ricorrere a strumenti ed applicativi informatici ministeriali ottenendo tuttavia risultati soddisfacenti, a quanto hanno rilevato, in fase consuntiva, i rispettivi Capi Ufficio.
I.5.6	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	
I.5.7	Altro: Assegnazioni brevi all'estero sostitutive maternità	Data l'esiguità dell'organico delle sedi estere, l'assenza per maternità di una funzionaria della carriera diplomatica può causare all'ufficio all'estero serio pregiudizio, nonché ripercuotersi negativamente sul percorso di carriera dell'interessata, la quale, talvolta, può trovarsi nella necessità di rinunciare alla sede e rientrare in Italia, per non nuocere al servizio e/o ai colleghi. Le missioni sostitutive del periodo di astensione obbligatoria, svolte da colleghi più giovani della carriera, consentono alla sede di non subire eccessivo disagio e contestualmente consentono all'interessata di beneficiare dell'astensione obbligatoria senza tensione, offrendo, infine, al personale più giovane l'opportunità di realizzare una prima esperienza di servizio all'estero.

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2016-2018:

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	25	26	21	29	-	-
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	50	27	52	26	42	32
I.6.3	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.4	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						
I.6.5	Altro: numero di dipendenti coinvolti						

Indicare la fonte del dato:

Fonte interna: iscrizioni attraverso modulo online presente nella intranet del Ministero

Part-time

I.7. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti che hanno optato per il part time:

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.7.1	Numero complessivo di dipendenti	1774	2051	1751	2038	1663	1975
I.7.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	109	22	110	19	107	19

I.7.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni					ND	ND
I.7.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time					ND	ND

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

I.8. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2016 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2014 e nel 2015):

		Anno di riferimento		
		2016	2017	2018
I.8.1	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento			
I.8.2	Numero totale di neo-madri	27	15	19 *
I.8.3	Percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento			

**Delle 19 neo-madri 7 appartengono alla carriera diplomatica; 5 delle qualifiche funzionali prestano servizio all'estero e le rimanenti non hanno richiesto la trasformazione del loro rapporto di lavoro.*

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

Lavoro agile

I.9. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri N. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2018:

Nel corso dell'anno 2018, è stata emanata la Circolare (Circ. n. 1/2018) con la quale è stata avviata la fase di sperimentazione del lavoro agile presso il MAECI. La Circolare fornisce le istruzioni per l'attuazione del lavoro agile, descrive nel dettaglio i destinatari, le attività, la procedura per l'accesso e le modalità di esercizio dei progetti di lavoro agile relativamente alla fase sperimentale iniziata il 1° agosto e terminata il 31 dicembre 2018. I singoli Centri di Responsabilità del Ministero hanno reso noti, mediante avvisi pubblicati sulla Intranet, le attività di competenza compatibili con una prestazione lavorativa a distanza ed il numero di posizioni di lavoro agile attivabili. Ventuno dipendenti hanno partecipato a questa fase sperimentale senza ricorrere a strumenti ed applicativi informatici ministeriali ottenendo tuttavia risultati soddisfacenti, a quanto hanno rilevato, in fase consuntiva, i rispettivi Capi Ufficio.

I.10 In particolare segnalare se tali modalità attuative comprendono:

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):

--

il riconoscimento del buono pasto

I.11. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile:

		Realizzato	Previsto	
		2018	2019	2020
I.11.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	36	88	

I.12. Indicare elementi sull'effettiva fruizione del lavoro agile:

		Donne	Uomini
I.12.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	1	-
I.12.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	20	7
I.12.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	ND	ND
I.12.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita lavoro	85%	70%
I.12.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	15%	30%
I.12.6	Numero di istanze di dirigenti accolte	-	-
I.12.7	Numero di istanze di impiegati e funzionari accolte	16	5

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

I.13. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2018 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

Ogni Ufficio si è regolato diversamente con modalità non univoche. Nel complesso i dipendenti hanno evidenziato soddisfazione per questa nuova modalità di lavoro che consente di avere nuovi stimoli, maggiore motivazione e maggiore senso di responsabilità oltre ad un maggiore benessere derivante da un giusto equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita.
--

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2018 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Il monitoraggio generalmente è stato effettuato dai Capi Ufficio a cadenza settimanale e l'impatto sulla produttività è stato giudicato positivamente per la generalità dei dipendenti. Nell'insieme è stato possibile rilevare un migliore orientamento dei singoli dipendenti al risultato ed un maggiore senso di responsabilità e grado di autonomia. La mancata possibilità in questa fase sperimentale di usufruire di strumenti e applicativi informatici ha sicuramente limitato i risultati delle attività effettuate in modalità agile. Quest'ultimo punto sarà oggetto di azioni di miglioramento già dal prossimo ciclo previsto nel secondo semestre del 2019.

Congedo di maternità e paternità

I.15. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

		Anno di riferimento		
		2016	2017	2018
I.15.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	4092	1886	5823
I.15.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

Congedo parentale

I.16. Indicare i giorni di congedo parentale fruiti dai dipendenti dell'amministrazione distinguendo i dati per genere:

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.16.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali			47	36	298	113
I.16.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	1147	1166	1891	991	3200	1963

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Fonti interne

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.17. Con riferimento al 2018, sono state realizzate o pianificate azioni finalizzate all'implementazione del bilancio di genere?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate o pianificate:

I.18. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere?

Sì

No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.18.1	Ufficio o struttura organizzativa con competenza sul bilancio di genere	
I.18.2	Referente per il coordinamento delle attività relative al bilancio di genere svolte da altri uffici dell'amministrazione	

I.19. Con riferimento al 2018, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.19.1	Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti	24	41
I.19.2	Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti		
I.19.3	Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti		

Indicare la fonte del dato:

DGRI – Unità per la formazione (corsi erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione)

I.20. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2018 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo/piano gestionale	Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.20.1	Ciclo di seminari sul tema "Women in diplomacy" organizzato dal Regno Unito per funzionarie diplomatiche europee. Hanno partecipato quattro diplomatiche da parte italiana.	1272/pg 1	1.938,97 euro			
I.20.2						

aggiungere righe laddove opportuno

I.21. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2018?

Sì

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2019/01/d.m._5100.832.bis.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Non sono illustrate

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2018:

Il Piano è stato adottato nel mese di dicembre 2018