



Ministero dello Sviluppo Economico

ALLEGATO 5

**Prospetto relativo alle Pari Opportunità
e al Bilancio di Genere - anno 2020**

PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE RELATIVO ALL'ANNO 2020

E' stato adottato e sottoscritto tra le Parti il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2020-2022, anche in esito al parere favorevole espresso sui contenuti dalla Consigliera nazionale di parità.

Gli obiettivi generali delle Azioni inserite nel Piano intendono garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nelle progressioni di carriera, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; monitorare e promuovere il benessere interno all'organizzazione al fine di favorire un equilibrio tra i tempi di lavoro e di vita privata, promuovere la cultura di genere nonché il rispetto del principio di non discriminazione.

Dall'analisi dei dati afferenti il 2020 risulta che il personale femminile usufruisce in misura superiore di tutte le forme flessibili di lavoro: part-time, lavoro agile e telelavoro. Nel contempo emerge che la maggior parte di tale personale dichiara di ottenere per tale motivo benefici in termini di benessere personale e familiare, che l'impatto è positivo oltre che sul clima familiare, anche sul fronte economico, sulla flessibilità nell'organizzazione e su tutta la gestione dell'attività lavorativa.

Nel corso dell'annualità di riferimento la Direzione ha continuato a curare le attività rientranti nelle politiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo e, specificamente, quelle inerenti all'ascolto del personale, all'erogazione dei sussidi al personale, alla gestione e allo sviluppo delle convenzioni a favore del personale nonché alla piena applicazione delle modalità flessibili di lavoro, considerata la situazione pandemica nazionale che ha imposto il distanziamento sociale ed il ricorso massivo al lavoro da remoto. Facendo seguito ad una fase di sperimentazione del lavoro agile avviata nel 2019 è stata realizzata una prima indagine di valutazione dell'impatto di tale modalità di lavoro, in collaborazione con il Dipartimento della funzione pubblica e con quello delle pari opportunità, i cui risultati sono stati ampiamente diffusi al personale.

Meritano particolare attenzione nella prossima annualità: una nuova indagine di clima anche ipotizzando l'emersione di buone prassi di lavoro interne; una azione per il sostegno, l'integrazione, la partecipazione ed il benessere del personale con disabilità; il rilancio dell'attività dello sportello di ascolto con regolamento sul funzionamento e campagna informativa; istituzione del Nucleo di ascolto e la sottoscrizione di accordi con altre amministrazioni dotate della Consigliera di fiducia. Inoltre vale segnalare che il CUG è stato coinvolto dal RPCT nella rielaborazione del codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente, pertanto la prevista azione "Realizzare incontri di sensibilizzazione e divulgazione dei principi contenuti nel Codice di comportamento" viene spostata nella seconda annualità (2021).

Per singole azioni, si riepilogano di seguito le attività poste in essere afferenti al benessere organizzativo.

Sportello di ascolto.

Il Servizio di Sportello di ascolto nel corso del 2020 ha continuato la propria attività presso la sala medica della sede di viale America 201. Dalla seconda settimana di marzo, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, le attività si sono svolte da remoto, utilizzando l'e-mail istituzionale e il telefono. Da ottobre, in accordo con il R.S.P.P., gli incontri si sono svolti sia da remoto che in presenza: nei mesi di ottobre e novembre 1 volta a settimana e durante il mese di dicembre 2 volte a settimana.

L'emergenza sanitaria da Covid-19, cambiando le modalità di svolgimento del lavoro, ha reso ancora più importante e centrale l'attività svolta dallo sportello di ascolto. Il servizio rappresenta difatti uno spazio di ascolto, riflessione e di ausilio al personale che si trova ad affrontare situazioni di disagio. Durante le sedute vengono svolti colloqui esplorativi necessari all'analisi della domanda (valutazione di contesto, criticità e risorse), viene prospettato un approfondimento teso a definire meglio la natura del problema, l'intreccio

delle relazioni, l'individuazione di strategie di miglioramento o soluzione. Infine si tende anche a raggiungere una migliore consapevolezza del proprio valore professionale (bilancio delle competenze) ed offrire eventualmente una consulenza ai dirigenti per una migliore gestione delle risorse umane.

Le criticità emerse nel corso degli incontri realizzati a distanza sono relative:

- all'aumento complessivo dell'età media del personale, che comporta una forte preoccupazione sia per il distacco personale dal lavoro e dalle relazioni umane, sia la delusione per le aspettative deluse e il disinteresse dell'amministrazione a fare tesoro di competenze che possono essere trasferite al personale più giovane;
- alla presenza di malattie, a livello fisico o psichico, personali o di membri della famiglia, spesso, rendono difficile la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, mentre l'ascolto e l'individuazione di linee di attività più motivanti potrebbero restituire dignità e nuove speranze di lavorative;
- alla questione della disabilità, è molto delicata e complessa, che non trova attenzione nell'organizzazione, mentre progetti di affiancamento ad hoc potrebbero giovare all'intera organizzazione;
- agli improvvisi spostamenti da un ufficio all'altro o, per contro, l'impossibilità ad accedere a trasferimenti desiderati.

Sussidi al personale

A fronte della pubblicazione in data 17/9/2019, con prot.30958, della circolare Sussidi 2019, sono pervenute n. 156 domande di sussidio per grave patologia e spese mediche. Nel corso del 2020 sono state poste in essere tutte le attività necessarie alla liquidazione delle somme: calcolo dei sussidi, predisposizione del decreto di liquidazione, predisposizione di 119 ordini di pagamento, invio delle comunicazioni ai richiedenti, adempimento degli obblighi di pubblicazione. Inoltre, è stata avviata la prima fase istruttoria avente ad oggetto l'esame delle 133 domande di sussidio pervenute a seguito della circolare sussidi 2020.

Convenzioni con asili-nido

Nel 2019 sono state siglate due convenzioni, una con il Ministero delle Infrastrutture e trasporti (MIT) e l'altra con l'INPS, per la frequenza – nell'anno scolastico 2019/2020 – dei figli dei dipendenti MISE presso i rispettivi nidi aziendali del MIT e dell'INPS. In base a quanto stabilito nelle due convenzioni è stata prevista la compartecipazione del MISE al pagamento delle rette dei propri dipendenti, genitori dei minori iscritti al nido. Nel corso del 2020 sono stati predisposti 12 ordini di pagamento per la frequenza di un minore presso il nido aziendale del MIT (periodo dicembre 2019-luglio 2020) e 2 ordini di pagamento per la frequenza di un minore presso il nido aziendale dell'INPS (periodo dicembre 2019-luglio 2020), oltre alle altre attività correlate.

Per l'anno scolastico 2020-2021 è stato predisposto e pubblicato in data 13/2/2020 il bando per le iscrizioni in convenzione presso i nidi del MIT. A seguito di tale pubblicazione è stata avviata l'istruttoria delle domande pervenute, il calcolo delle rette a carico della famiglia e del MISE, la predisposizione del decreto direttoriale di impegno delle somme di competenza del MISE relativamente alle rette dell'anno scolastico 2020/2021 e di 4 ordini di pagamento per la frequenza di un minore presso il nido aziendale del MIT (periodo settembre-novembre 2020). Nel corso dell'anno, proprio per motivi di sicurezza e in conformità alle disposizioni normative di emergenza sanitaria, l'attività dello spazio ricreativo (la ludoteca) è stata sospesa.

Formazione/Informazione

Durante l'anno sono state realizzate alcune attività (previste nel PTAP) di formazione/informazione/ed a ricaduta esterna sui temi di interesse realizzate in collaborazione con il CUG:

1. tre giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della sicurezza e della corretta alimentazione per sensibilizzare il personale verso comportamenti di vita salutari, maggiore attenzione ad un approccio alla medicina in ottica di genere ed ai temi della prevenzione;
2. sei incontri culturali (bibliocaffè) finalizzati alla valorizzazione della differenza di genere;
3. incontro finalizzato al miglioramento dell'attività dello Sportello di Ascolto con la "Settimana dell'ascolto";
4. due seminari: "Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di prevenzioni per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro e in rete contro la violenza" in collaborazione con il 5 CUG dell'INAIL ed uno in collaborazione CUG MiSE - GIO, su "Il ruolo del Gender Mainstreaming e delle politiche di genere negli obiettivi di sostenibilità" Università Roma Tre, Università La Sapienza e Università Tor Vergata;
5. corso su "La violenza di genere contro le donne" Progetto UNIRE - GIO Osservatorio, Interuniversitario di genere in collaborazione con il CUG;
6. corso collaborativo tra CUG e Fondazione Global Think Foundation di "Educazione finanziaria" in vari moduli
7. corso "Paradigmi lavorativi della Pubblica Amministrazione tra benessere, sicurezza e valorizzazione" in collaborazione tra DGROSIB, CUG, Sportello di ascolto e Organismo Indipendente di Valutazione OIV MISE.

Si ritiene che vadano comunque incrementati corsi specifici destinati alla dirigenza sul benessere organizzativo e la gestione dei conflitti, e corsi per i/le dipendenti, con particolare attenzione alla gestione delle relazioni e all'autostima, non realizzati. Inoltre vanno intensificati i moduli sulla sicurezza in ottica di genere e le azioni di sensibilizzazione sull'uso di un linguaggio attento al genere in tutti gli atti dell'Amministrazione (come previsto nel PTAP).

Bilancio di genere

Il bilancio di genere secondo un'ottica di consuntivo, che mira ad effettuare una valutazione del diverso impatto sulle donne e sugli uomini delle politiche adottate, anche in termini di entrate e di spese, non è stato effettuato. L'amministrazione ha comunque provveduto ad inserirsi nella piattaforma tecnologica, che mette in collegamento i CUG, nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, consentendo un utile confronto ed una opportuna condivisione delle buone pratiche tra le Amministrazioni. L'amministrazione ha provveduto a caricare i dati necessari alla elaborazione della Relazione sulla situazione del personale, obbligo annuale in carico al Comitato Unico di Garanzia. In esito a tale attività svolta entro la scadenza prevista, il Comitato ha redatto la relazione arricchita di ulteriori elementi di interesse e inoltrato la stessa agli organi di vertice e all'OIV.

Infine, risulta che sia stata realizzata dal Comitato Unico di Garanzia una azione di sensibilizzazione sulle politiche indirizzate alle imprese femminili tramite una Relazione illustrativa dei sostegni all'imprenditoria

femminile, indirizzata al Sottosegretario Manzella, che ha condotto ad una misura inserita nella Legge di bilancio 2020 destinata alle imprese femminili. Questa azione con ricaduta esterna era prevista nel PTAP.