



Ministero dello Sviluppo Economico

ALLEGATO 5

**Prospetto relativo alle Pari Opportunità
e al Bilancio di Genere
- anno 2021 -**

PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO BILANCIO DI GENERE

ANNO 2021

A seguito della adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2020-2022, è continuata nel corso del 2021 l'attività di realizzazione delle azioni in esso previste finalizzate:

- a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nelle progressioni di carriera, nella formazione professionale e nei casi di mobilità,
- a monitorare e promuovere il benessere interno all'organizzazione al fine di favorire un equilibrio tra i tempi di lavoro e di vita privata,
- a promuovere la cultura di genere nonché il rispetto del principio di non discriminazione.

Pertanto, nel corso del 2021 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.

Negli ultimi mesi del 2021, è stata programmata e realizzata una seconda indagine di valutazione dell'impatto di tale modalità di lavoro - dopo quella del 2019 in esito al periodo di sperimentazione- in collaborazione con il CUG, i cui risultati verranno diffusi al personale nel 2022. Per singole azioni, si riepilogano le attività poste in essere afferenti al benessere organizzativo:

Sportello di ascolto

Il Servizio di Sportello di ascolto nel corso del 2021 ha continuato la propria attività presso la sede di viale America 201, ma soprattutto, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, da remoto, utilizzando l'e-mail istituzionale, il telefono e gli incontri virtuali.

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 restano pressoché le stesse del precedente anno e 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 lavorative 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, che spesso rendono difficile la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mentre il confronto con il proprio dirigente e l'individuazione di linee di attività più motivanti potrebbero restituire dignità e nuove speranze di lavorative;

- alla questione della disabilità, che spesso 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 21.9.2020, con prot. n. 0027411, della circolare "Sussidi 2020", sono pervenute n. 105 domande di sussidio per grave patologia e spese mediche. Nel corso del 2021 sono state poste in essere tutte le attività necessarie alla liquidazione delle somme: istruttoria delle domande, calcolo della quota di sussidio da liquidare, predisposizione dei decreti di impegno e di liquidazione, predisposizione di 94 ordini di pagamento, invio delle comunicazioni ai richiedenti, nonché, adempimento degli obblighi di pubblicazione. Inoltre, sempre nel corso del 2021, è stata avviata l'istruttoria avente ad oggetto l'esame delle 98 domande di sussidio pervenute a seguito della circolare sussidi prot. n. 0020945 del 29.09.2021.

Convenzioni con asili-nido

Nel 2020 è stata siglata una convenzione con il Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibile (MIMS), per la frequenza – nell'anno scolastico 2020/2021 – dei figli dei dipendenti MISE presso il nido aziendale del MIMS. In base a quanto stabilito dalla convenzione è stata prevista la compartecipazione del MISE al pagamento delle rette a beneficio dei propri dipendenti, genitori dei minori iscritti al nido. Nel corso del 2020 sono stati predisposti il decreto di impegno e circa 10 ordini di pagamento per la frequenza di un minore presso il nido aziendale del MIMS - da settembre 2020 a luglio 2021 - oltre alle ulteriori attività correlate.

La stessa convenzione con il Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibile (MIMS) è stata siglata anche per l'anno scolastico 2021-2022, a seguito della quale sono stati predisposti il decreto di impegno delle somme di competenza del MISE relativamente alle rette dell'anno scolastico 2021/2022 e circa 3 ordini di pagamento per la frequenza di un minore presso il nido aziendale del MIMS (periodo settembre - novembre 2021).

Per motivi di sicurezza e in conformità alle disposizioni normative di emergenza sanitaria, l'attività dello spazio ricreativo (la ludoteca) continua ad essere sospesa.

Formazione/Informazione

Durante l'anno 2021 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. Cinque incontri culturali (bibliocaffè) finalizzati alla valorizzazione della differenza di genere.
 - 29 gennaio 2021 - Il luogo accanto con Teresa Lucente;
 - 10 marzo 2021 - Una Parità Ambigua con Marilisa D'Amico;
 - 22 giugno 2021 - Il soffitto di cristallo con Giovanni Perrelli;
 - 17 maggio 2021 - Omofobia: cui prodest? con Luca Trappolin, Paolo Gusmeroli, Simone Alliva;
 - 6 ottobre 2021 - Io sono bella con Stella Pecollo;

2. Seminario formativo su "La lingua non è neutra" - il 15 giugno 2021.
3. Seminario formativo su "La narrazione mediatica della violenza maschile contro le donne" - 2 dicembre 2021.

Bilancio di genere

Anche nel corso del 2021 il bilancio di genere, 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.

Il CUG viene invitato a partecipare a tutte le riunioni sindacali e, ove vengano formulate osservazioni utili all'adozione di atti con ricadute sull'organizzazione e sulla gestione del personale, l'amministrazione le acquisisce con la dovuta considerazione, generalmente introducendole negli atti.

L'amministrazione come ogni anno provvede a caricare sul portale della Funzione Pubblica, nel mese di marzo 2022, i dati necessari alla elaborazione della Relazione sulla situazione del personale, obbligo annuale in carico al Comitato Unico di Garanzia.

Il 25 novembre 2021, in collaborazione con Infratel, il CUG ha realizzato un evento di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne con l'installazione ufficiale della Panchina rossa presso la sede di viale America.

Il Ministero ha inoltre provveduto a:

- promuovere seminari e corsi di formazione per la parità di genere;
- elaborato e somministrato, in collaborazione con il CUG, un questionario per genere sul grado di soddisfazione del lavoro agile. Gli esiti del questionario sono stati riportati nell'Allegato 4 "[Piano Organizzativo del Lavoro Agile](#)" del Decreto Ministeriale del 26 gennaio 2022, inerente il Piano della Performance 2022-2024.
- promosso lo Sportello di Ascolto intensificando le ore di reperibilità al fine di aumentare l'impegno e prevenire situazioni di malessere lavorativo, molestie/discriminazioni e mobbing;
- contribuito alla realizzazione delle iniziative del Piano [Triennale Azioni Positive 2020-2022](#).
- riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato ai fini del bilancio di genere 2020 distinta per categorie "neutrali", "sensibili" e "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere secondo la Circolare MEF-RGS n.12 del 13 aprile 2021 e pubblicate nell'apposita [sezione](#);

Di seguito si riporta l'analisi del contesto di riferimento per l'anno 2021.

Nella **Figura 1** è rappresentato, al 31 dicembre 2021, il personale di ruolo ed esterno in servizio (1859)¹, di cui 869 donne (46,75%) e 990 uomini (53,25%). Nel seguito personale di ruolo ed esterno o personale in servizio.



La **Tabella 1** evidenzia la ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.

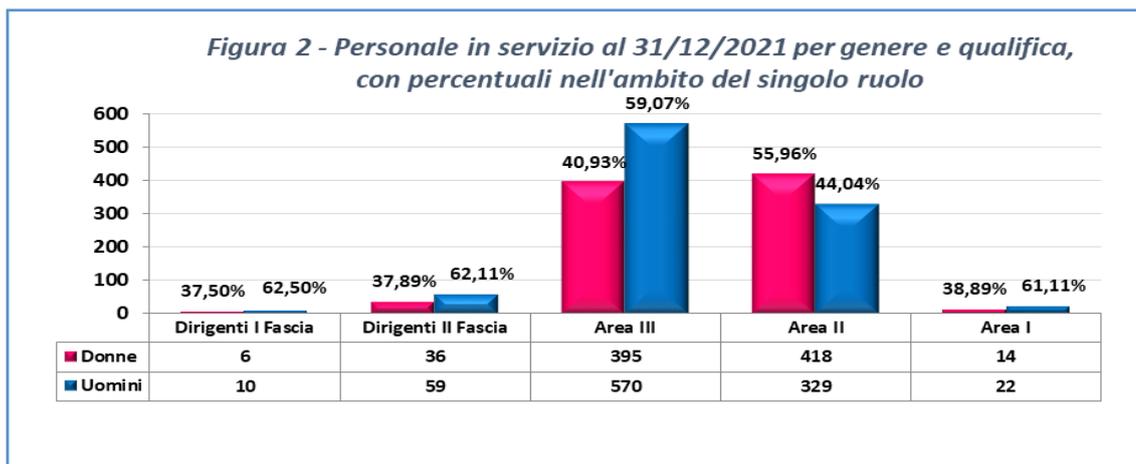
Tabella 1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia personale in servizio nel MISE	Inquadramento	Donne						Uomini						Totale
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale Donne	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale Uomini	
A. Dirigenti di livello generale	Dirigente Fascia I			2	3	1	6			3	4	3	10	16
B. Dirigenti di livello non generale	Dirigente Fascia II		2	7	18	6	33		4	12	25	13	54	87
	Incarichi di direzione di livello non generale ²			1	2		3		1		2	2	5	8
C. Personale non dirigente	Area III (Terza)	3	26	98	173	95	395	4	18	70	299	179	570	965
	Area II (Seconda)		4	42	235	137	418		3	34	183	109	329	747
	Area I (Prima)			1	10	3	14			3	10	9	22	36
Totale complessivo (A+B+C)		3	32	151	441	242	869	4	26	122	523	315	990	1859
Percentuale sul Totale		0,16 %	1,72 %	8,12 %	23,72 %	13,02 %	46,75 %	0,22 %	1,40 %	6,56 %	28,13 %	16,94 %	53,25 %	100%

¹ Si fa presente che nei conteggi è stato ricompreso anche il personale delle ex DG ISSEG e ex DG AECE, transitato dal 01/01/2022 presso il MITE (D.L. 1 marzo 2021 n. 22 convertito con modificazioni dalla L. 22 aprile 2021 n. 55), sono esclusi il personale non classificato nelle aree e per l'inquadramento nelle aree si è tenuto conto degli incarichi assegnati.

² Assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 5 e 6 D.lsg. 165/2001 a tempo determinato.

Come evidenziato nella **Figura 2**, nell'Area seconda, prevale la presenza femminile (418 donne pari a circa il 56%) rispetto al totale del personale in servizio per l'Area di appartenenza.



Approfondendo ulteriormente l'analisi, la distribuzione del personale in servizio suddiviso tra personale di ruolo ed esterno al 31 dicembre 2021 è rappresentato dalla seguente **Tabella 2**

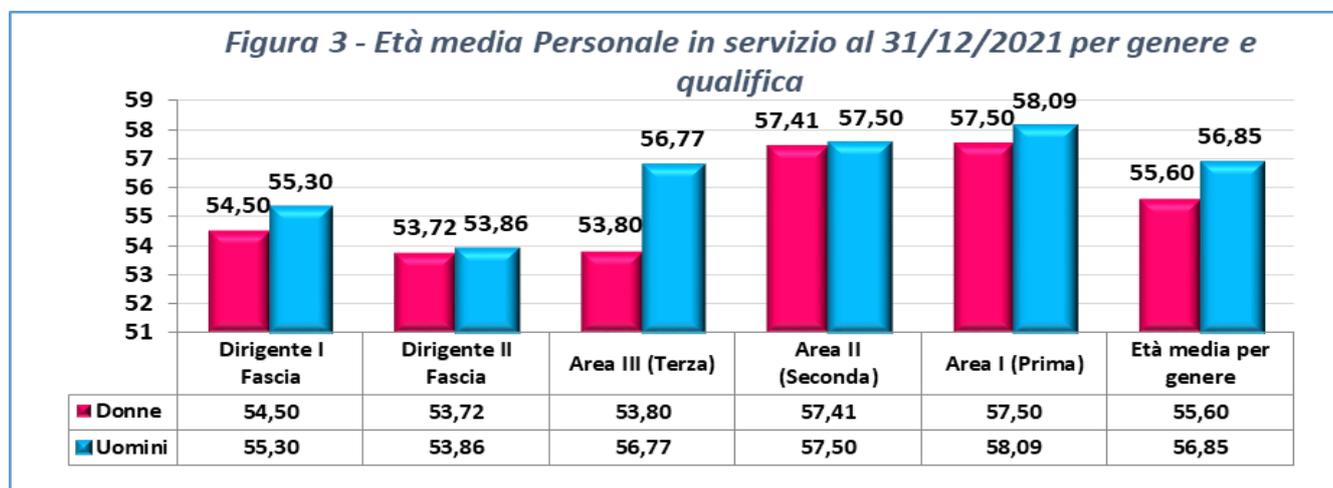
Tabella 2- Personale in servizio (di ruolo ed esterno) al 31/12/2021 per qualifica e genere

Personale in servizio nel MISE	Qualifiche DIRIGENTI				Qualifiche professionali AREE						Totale
	Dirigenti di I fascia* (di livello generale)		Dirigenti di II fascia** (di livello non generale)		Area III (Terza)		Area II (Seconda)		Area I (Prima)		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
A) Personale di ruolo	6	8	33	45	377	549	412	319	14	22	1785
B) Personale esterno		2	3	14	18	21	6	10			74
Totale complessivo (A+B)	6	10	36	59	395	570	418	329	14	22	1859

*Sono considerati gli incarichi di I Fascia a personale interno ed esterno;

** Sono considerati gli incarichi di II Fascia a personale interno ed esterno.

Come meglio rappresentato nella **Figura 3**, dove vengono riportati i valori riferiti all'età media dei dipendenti in servizio per genere ed inquadramento, l'età media dei dipendenti in servizio è di 56,23 anni (55,60 anni per il genere femminile e 56,85 per il genere maschile).



Relativamente al tipo di lavoro svolto il 3,92% (pari a 73 dipendenti di cui 55 di genere femminile e 18 di genere maschile) presta la propria attività lavorativa in regime di part time. Di questi poco più del 67% (49 dipendenti) usufruisce di un part time superiore al 50%. Nella **Tabella 3** è riportata la ripartizione del personale per genere, età, inquadramento e tipo di presenza.

Tabella 3 - Ripartizione del personale per genere, età, inquadramento e tipo di presenza

Tipo presenza	Tipologia personale	Inquadramento	Donne								Uomini								Totale	
			< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale Donne	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale Uomini	Totale % (1)	% di genere (3)		
Tempo pieno	Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia			2	3	1	6	37,50%	0,69%			3	4	3	10	62,50%	1,01%	16	
	Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia		2	8	20	6	36	37,89%	4,14%		5	12	27	15	59	62,11%	5,96%	95	
	Personale non dirigente	Area III (Terza)		3	26	92	160	92	373	40,02%	42,92%	4	18	69	292	176	559	59,98%	56,46%	932
		Area II (Seconda)			3	37	218	128	386	54,44%	44,42%		3	34	181	105	323	45,56%	32,63%	709
		Area I (Prima)				1	10	2	13	38,24%	1,50%			3	9	9	21	61,76%	2,12%	34
1) Totale personale a tempo pieno			3	31	140	411	229	814	45,58%	93,67%	4	26	121	513	308	972	54,42%	98,18%	1786	
% personale tempo pieno sul totale personale in servizio			0,16%	1,67%	7,53%	22,11%	12,32%	43,79%			0,22%	1,40%	6,51%	27,60%	16,57%	52,29%			96,07%	
Part Time >50%	Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia																		
	Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia																		
	Personale non dirigente	Area III (Terza)				5	12	1	18	85,71%	2,07%			2	1	3	14,29%	0,30%	21	
		Area II (Seconda)			1	4	14	5	24	85,71%	2,76%			2	2	4	14,29%	0,40%	28	
		Area I (Prima)																		
2) Totale personale con part time >50%				1	9	26	6	42	85,71%	4,83%			4	3	7	14,29%	0,71%	49		
% personale part time >50% sul totale personale in servizio				0,05%	0,48%	1,40%	0,32%	2,26%					1,59%	12,70%	11,11%	25,40%			2,64%	
Part Time ≤50%	Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia																		
	Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia																		
	Personale non dirigente	Area III (Terza)				1	1	2	4	33,33%	0,46%			1	5	2	8	66,67%	0,81%	12
		Area II (Seconda)				1	3	4	8	80,00%	0,92%				2	2	2	20,00%	0,20%	10
		Area I (Prima)						1	1	50,00%	0,12%			1		1	50,00%	0,10%	2	
3) Totale personale con part time ≤50%					2	4	7	13	54,17%	1,50%			1	6	4	11	45,83%	1,11%	24	
% personale part time ≤50% sul totale personale in servizio					0,11%	0,22%	0,38%	0,70%					0,05%	0,32%	0,22%	0,59%			1,29%	
Totale personale (1+2+3)			3	32	151	441	242	869			4	26	122	523	315	990			1859	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga del genere femminile e maschile per tipo di presenza;

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale del genere femminile;

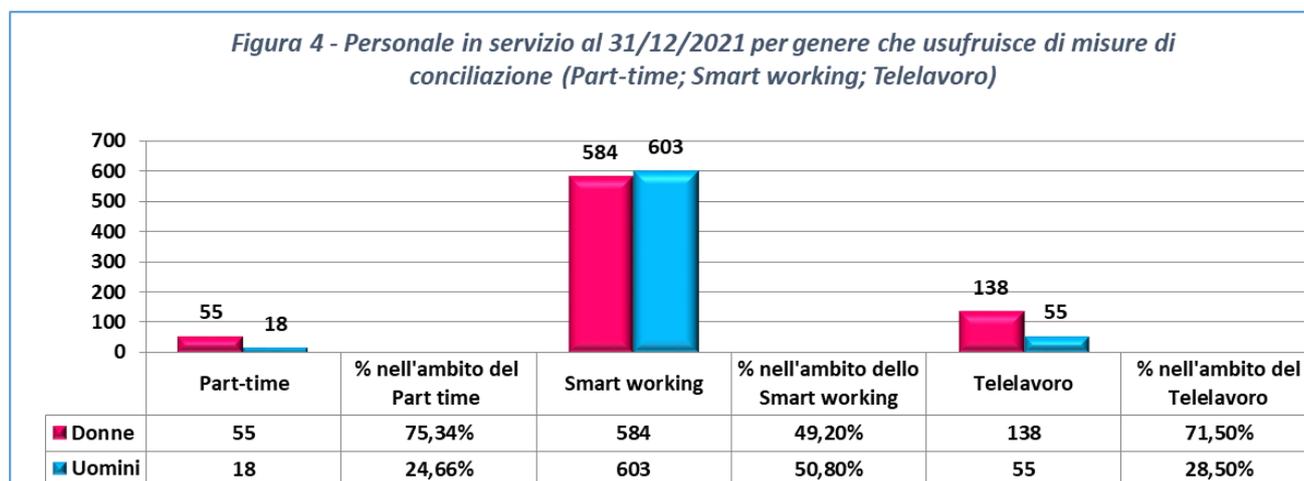
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale del genere maschile.

Analizzando la tipologia di part time il 68,94% dei dipendenti (di cui 36 femmine e 14 maschi) usufruiscono del part time verticale. Nella **Tabella 4** sono riportati i dati in base alla tipologia di part time.

Tabella 4- Ripartizione del personale per genere, età e tipologia part time

Tipologia part time	DONNE							UOMINI							Totale	%
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale Donne	% per tipologia part time	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale Uomini	% per tipologia part time		
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta			7	19	10	36	72,00%			1	8	5	14	28,00%	50	68,49%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta		1	4	10	2	17	85,00%				2	1	3	15,00%	20	27,40%
Personale che fruisce di part time misto a richiesta				1	1	2	66,67%					1	1	33,33%	3	4,11%
Totale		1	11	30	13	55	75,34%			1	10	7	18	24,66%	73	100,00%

Al 31 dicembre 2021 più del 78% del personale in servizio (1453 dipendenti) usufruiscono di misure di conciliazione³: 73 dipendenti in part time (pari al 3,93% del personale in servizio come riportato nella Tabella 3); 1187⁴ dipendenti in *smart working* anche in deroga (pari al 63,85% del personale in servizio) e 193 in telelavoro (pari al 10,38% del personale in servizio). Come rappresentato nella **Figura 4**, il personale di genere femminile ha aderito in prevalenza ad accordi di telelavoro e part time.

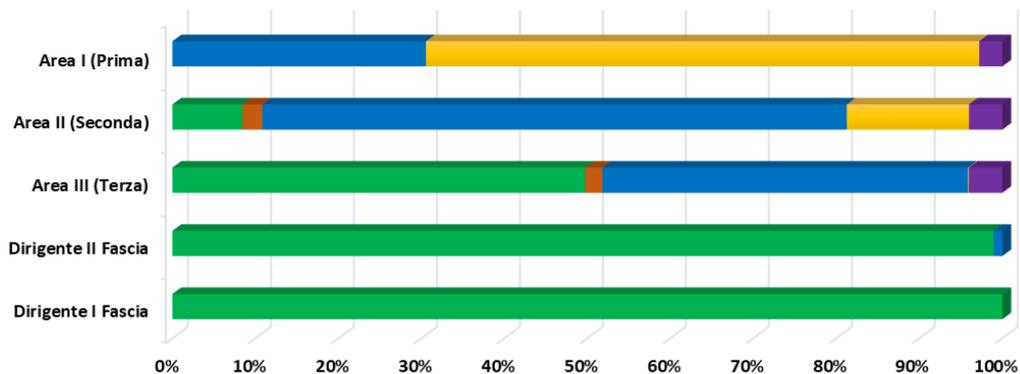


³ In questa analisi si considerano i dipendenti che risultano in part time, telelavoro e *smart working* al 31/12/2021.

⁴ Nel 2021 la regolamentazione dello *smart working* risente ancora della pandemia da COVID 19 in corso. In un'ottica di superamento del lavoro agile c.d. emergenziale, l'art. 263 del D.L. 34/2020 ha previsto che la PA possa organizzare il lavoro sulla base della flessibilità oraria e rotazione del personale, applicando il lavoro agile con le misure semplificate di cui al co. 1, lett. b) dell'art. 87 del D.L. n. 18/2020. Con dPCM 23/09/2021 il lavoro agile non è più modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, che ritorna ad essere quella svolta in presenza. Il numero dei dipendenti in lavoro agile, senza considerare il personale di diverso inquadramento, risulta pari a 1180 dipendenti (598 uomini e 582 donne).

Rispetto ai titoli di studio il 100% dei dirigenti di livello generale ha conseguito almeno una laurea magistrale; dei dirigenti di livello non generale il 100% del genere maschile ha conseguito almeno una laurea magistrale (pari a 59 dipendenti) mentre per il genere femminile il 98,95% dei dirigenti di livello non generale (pari a 35 dipendenti) hanno conseguito almeno una laurea magistrale. Il 49,74% (pari a 480 dipendenti) dell'Area III (Terza) ha conseguito almeno una laurea magistrale (di questi il 52% è genere femminile). Il 10,81% (pari a 81 dipendenti) dell'Area II (Seconda) ha conseguito un titolo di studio oltre la licenza media superiore; di questi circa il 74% (60 dipendenti) è rappresentato dal genere femminile. Nella **Figura 5** vengono raffigurate la ripartizione del personale in servizio per inquadramento. Nella successiva **Tabella 5** la Ripartizione del personale per genere, inquadramento e titolo di studio.

Figura 5 - Ripartizione del personale in servizio al 31/12/2021 per inquadramento e titoli di studio



	Dirigente I Fascia	Dirigente II Fascia	Area III (Terza)	Area II (Seconda)	Area I (Prima)
■ Laurea magistrale/specializzazioni/altri titoli	16	94	480	63	
■ Lauree Brevi			20	18	
■ Lic Media Superiore		1	425	526	11
■ Scuole Obbligo			1	110	24
■ Senza titolo			39	30	1

Tabella 5 - Ripartizione del personale per genere, inquadramento e, titolo di studio

Inquadramento	Laurea magistrale/specializzazioni/altri titoli				Lauree Brevi				Lic Media Superiore				Scuole Obbligo			
	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%	Donne	%	Uomini	%
Dirigente I Fascia	6	37,50%	10	62,50%												
Dirigente II Fascia	35	36,84%	59	62,11%					1	1,05%						
Area III (Terza)	250	25,91%	230	23,83%	10	1,04%	10	1,04%	118	12,23%	307	31,81%	1	0,10%		
Area II (Seconda)	48	6,43%	15	2,01%	12	1,61%	6	0,80%	305	40,83%	221	29,59%	41	5,49%	69	9,24%
Area I (Prima)									3	8,33%	8	22,22%	10	27,78%	14	38,89%
Totale	339	18,24%	314	16,89%	22	1,18%	16	0,86%	427	22,97%	536	55,66%	52	2,80%	83	4,46%