



## *Ministero dello Sviluppo Economico*

DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE E IL BILANCIO  
Divisione I – Organizzazione, relazioni sindacali, comunicazione e relazione con il pubblico

### **RELAZIONE SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

Il Piano triennale di azioni positive - PTAP - del Ministero dello sviluppo economico, (MiSE), nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), è nato dall'esigenza di contribuire alla ridefinizione del ruolo della gestione del personale, al fine di rafforzare il senso di identità e appartenenza all'organizzazione, nonché l'evoluzione del clima lavorativo per una condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità. In particolare l'art. 42 del d.lgs n.198 del 2006 definisce *“le azioni positive”* quali *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono le pari opportunità .. dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

I concetti di non discriminazione e pari opportunità rappresentano principi chiave della comunità internazionale e radicati nei principi universali dei diritti umani, delle libertà fondamentali e dell'uguaglianza.

Il Piano promuove il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, considerando sia la diversità dei soggetti, sia l'individualità degli stessi e, al contempo, mira a riequilibrare il lato maschile e femminile dell'organizzazione, non solo in termini numerici ma soprattutto in termini di culture e comportamenti.

Da un punto di vista strutturale, il Piano analizza inizialmente la normativa di riferimento, i dati di contesto interno, anche attraverso gli elementi forniti dal Piano della performance, nonché dai risultati dell'ultima indagine sul Benessere organizzativo, per delineare, infine, le azioni da realizzare nel prossimo triennio.

Il benessere organizzativo si riferisce al rapporto che lega le persone al proprio contesto lavorativo prendendo in esame numerose variabili: senso di appartenenza ad una organizzazione, relazioni interpersonali, rapporto con dirigenti, senso e significato che si attribuisce al proprio lavoro, equità nel trattamento retributivo e nell'offerta di crescita professionale, ambiente di lavoro accogliente e piacevole.

In concreto, il Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019, la cui stesura ha tenuto conto anche dei contributi forniti dal Comitato unico di garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, (CUG) ha previsto sei aree tematiche, di seguito specificate, individuandole quali prioritarie al fine di favorire la condivisione dei valori di equità e rispetto della dignità individuale e di quel miglioramento del clima lavorativo e potenziamento del senso di identità:

1. Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi
2. Formazione / sensibilizzazione / comunicazione
3. Organizzazione del lavoro e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro
4. Valorizzazione delle risorse umane in ottica di genere
5. Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità, all'etica, all'equità ed alla valorizzazione delle competenze
6. Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

## **Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi**

Tra le azioni finalizzate al miglioramento del benessere, così come indicate nel PTAP, rientrano tutte le attività messe in atto anche nel 2017 di cui al rinnovo del Protocollo d'Intesa Sportello d'Ascolto in data 2 agosto 2017, firmato tra il Ministero dello Sviluppo Economico ed il Ministero dei Beni e delle Attività culturali ed il turismo per lo Sportello d'Ascolto Comune sottoscritto in precedenza il 17 luglio 2014.

Nell'ambito della rilevazione fatta dalla DGROB sul benessere lavorativo è stato realizzato uno studio di fattibilità che ha rilevato criticità legate alla distanza casa-lavoro pertanto il 6 dicembre 2017 è stata emanata la circolare attuativa "Conciliazione famiglia e lavoro", per l'istituzione delle isole di lavoro a distanza, che consentiranno ai/alle dipendenti l'avvicinamento alla propria abitazione, pur continuando a mantenere l'assegnazione d'ufficio, con rientri programmati o sulla base delle esigenze lavorative, nella sede dell'ufficio di appartenenza. Il lavoro a distanza presso le sedi del Ministero nell'ambito del Polo Eur e del Polo Centro, nonché delle dipendenze territoriali, prevede l'istituzione di postazioni delocalizzate nelle sedi al fine di consentire ai dipendenti di lavorare vicino alla propria abitazione.

L'introduzione di tale modalità lavorativa realizza un passo importante nella direzione della conciliazione famiglia e lavoro, facilitando l'accrescimento delle attitudini professionali 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.

Al fine di migliorare l'informazione e la condivisione di procedure organizzative interne rivolte a tutto il personale la DGROB ha realizzato un manuale delle procedure, migliorando la trasparenza dei procedimenti interessati, relativi al rilascio di autorizzazioni e al riconoscimento di "benefici" al personale che si trovi in particolari situazioni, giuridicamente tutelate. Per tali attività si è reputato necessario aggiornare le procedure esistenti, anche in considerazione dei nuovi strumenti informatici a disposizione, contribuendo alla condivisione di buone prassi lavorative.

Ulteriore iniziativa volta alla circolarità delle informazioni è la diffusione di una newsletter periodica, *Mise en place*, che informa i/le dipendenti sulle novità interne e sulle attività del MiSE; presenta, anche attraverso interviste, i progetti dei diversi uffici e i loro protagonisti (dirigenti, direttori, funzionari ecc.) affrontando i temi istituzionali e riassumendo le principali iniziative ministeriali rivolte al mercato, alle imprese ecc. nonché le attività culturali (presentazioni, visite culturali, seminari, incontri formativi ecc.).

## **Formazione / sensibilizzazione / comunicazione**

L'attività formativa realizzata per tutto il personale, come la diffusione tempestiva di notizie sulle proposte formative, organizzate e selezionate dall'Amministrazione, mediante una comunicazione capillare e diffusa, anche tramite posta elettronica, garantisce la trasparenza nelle procedure di partecipazione e /o selezione, favorendo il potenziamento e l'implementazione delle competenze professionali, promuove le responsabilità individuali e tiene conto dell'organizzazione in ottica di genere riconoscendo la differenziazione delle competenze relazionali ai fini dell'individuazione di ruoli e competenze. Si fa rilevare che, il processo annuale di aggiornamento del Piano della formazione nel 2017 è temporalmente antecedente alla costituzione del Comitato unico di garanzia. Pertanto la conoscibilità dei programmi e la possibilità di intervento da parte del CUG sulla materia sarà possibile nel corso del 2018.

Nello specifico, la DGROB ha organizzato e svolto alcuni seminari informativi e formativi nell'anno in particolare sono stati realizzati:

- seminario "Giornata dell'anticorruzione e della trasparenza" in particolare rivolta all'etica della responsabilità che la P.A. consegue soprattutto attraverso azioni pienamente in linea con i principi di trasparenza, etica, interesse comune, governo dei portatori di interesse;

- corso “Benessere e clima organizzativo: come costruire le pre-condizioni” rivolto ai/alle Dirigenti e Funzionari del Ministero dello Sviluppo Economico con focus rivolto all’analisi del contesto, all’introduzione di spirito innovativo e di prassi orientate a realizzare efficienza ed efficacia organizzativa. La scarsa partecipazione (sette corsisti) ha costituito un limite all’azione didattica, benché siano stati messi in essere, per oltre sei mesi, diverse modalità di diffusione informativa circa la sua realizzazione;
- predisposizione di una convenzione tra MiSE, MiBACT e GIO (l’Osservatorio sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità GIO che riunisce Università La Sapienza, Roma 3, Tor Vergata, Università “Foro italico”) per attività di formazione e per la promozione di cultura organizzativa in ottica di ascolto, con particolare attenzione alle tematiche di genere;
- la realizzazione di numerosi bibliocaffé suigeneris, l’appuntamento letterario realizzato in collaborazione tra Comitato unico di garanzia e Polo culturale, ha continuato l’attività (iniziata nel 2013), consistente in incontri con autrici e/o autori in cui si condividono e si analizzano le tematiche di interesse sociale, l’equità, le pari opportunità, le discriminazioni, le violenze di genere, la rimozione degli ostacoli che impediscono una piena uguaglianza, situazioni di conflitto e / o di mobbing, nonché la valorizzazione delle differenze. Di seguito gli appuntamenti realizzati:

**14 dicembre 2017** – *Il giorno dell’assoluzione*, Annalisa Venditti

**11 ottobre 2017** – *Il giudice delle donne*, Maria Rosa Cutrufelli

**4 maggio 2017** – *Mia Madre Femminista*, Marina Santini e Luciana Tavernini

**19 aprile 2017** – *No Gioconda No*, Carla Cucchiarelli

**3 aprile 2017** – *Rosa carne*, Fiorella Corrado

**1 marzo 2017**- *Cinquant’anni non sono bastati*, Rosanna Oliva e Annamaria Isastia

**16 febbraio 2017** – *Povertà e vulnerabilità dei genitori separati*, Caritas Italiana

### **Organizzazione del lavoro e 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. Come indicato nel piano, sono stati messi a disposizione del personale vari strumenti utili alla conciliazione per le esigenze organizzative di lavoro e la vita personale dei/delle dipendenti. A riguardo:

- per quel che riguarda l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, preso atto delle criticità relative ai locali adibiti a Micronido nella sede di via Molise, le azioni intraprese dalla Direzione, sono continuate per il consolidamento delle convenzioni con altre Amministrazioni e/o Enti pubblici, nelle zone limitrofe alle sedi ministeriali, al fine di garantire il servizio di asilo nido. Sono state sottoscritte, quindi, due convenzioni - con Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (a uso dei dipendenti del *Polo Centro* e *Polo Eur*) e con l’INPS (a uso dei dipendenti del *Polo Eur*);

- è curato, dalla Direzione, il servizio Spazio ricreativo MiSE, dedicato a circa 15 bambini (età compresa tra i 4 e i 12 anni), figli o nipoti di dipendenti, divenuto operativo, dopo un avvio sperimentale del 2015, presso la sede di viale America, nei seguenti periodi: chiusura delle scuole a giugno, luglio e settembre per i periodi di ferie, a dicembre per le festività natalizie e marzo e/o aprile per il periodo di festività pasquale. Il servizio di supporto alla genitorialità, è gestito da una ditta affidataria, tramite procedura ristretta che si rinnova annualmente, è stato accolto con grande favore e notevole soddisfazione dei genitori, le cui

richieste, sono a volte superiori al numero dei posti disponibili, identificati, previa acquisizione dei relativi computi metrici;

- è stata attivata una convenzione MISE/MEF e pubblicato il bando per la partecipazione dei figli/nipoti dei dipendenti al servizio di doposcuola presso il MEF;

- anticipando l'azione inserita per il secondo anno, il MISE in collaborazione con il CUG ha predisposto la manifestazione di interesse per l'adesione al *Progetto "Lavoro agile per il futuro della PA"* – Avviso per raccogliere le manifestazioni di interesse, da parte di Pubbliche Amministrazioni (centrali, regionali e locali), volto ad individuare le PA interessate ad avviare percorsi di lavoro "agile" che è stato inviato tramite la DGROB al Dipartimento P.O. il Ministero è stato individuato, in data 15 novembre 2017, tra le 10 Pubbliche Amministrazioni risultano che saranno beneficiarie di supporto su aspetti specifici connessi alla sperimentazione avviata del lavoro agile. *La stima di detta attività di supporto viene indicata per il periodo febbraio / marzo 2018*

### **Valorizzazione delle risorse umane in ottica di genere**

Nel corso del 2017 l'Amministrazione ha istituito con circolare interna di interpello l'albo dei revisori delle Camere di commercio, implementabile annualmente, al fine di stabilire criteri più trasparenti ed equi per il conferimento degli incarichi di cui all'attività.

Sarà cura della DGROB interfacciarsi con il Comitato per informare di nuove analoghe iniziative, altresì si invita il CUG a formulare proposte nel merito della valorizzazione in ottica di genere.

### **Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità, dell'equità, dell'etica e della valorizzazione delle competenze**

Nel rispetto della circolare n. 25 del 5 luglio 2017 concernente "*Bilancio di genere: linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2016*", in cui sono fornite istruzioni dettagliate, con riferimento agli adempimenti da porre in essere da parte delle Amministrazioni rispetto alla sperimentazione di un bilancio di genere per il bilancio dello Stato e con riferimento al conto consuntivo dello Stato per l'esercizio 2016, la Direzione ha partecipato alla sperimentazione di un Bilancio di genere a valere sul Rendiconto generale dello Stato 2016. Ha invitato tutte le direzioni a partecipare al fine di evidenziare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

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.

E' stato realizzato in data 8 marzo 2017, da parte della DGROB, il seminario "Che genere di etica? riflessioni sull'Etica nella Pubblica Amministrazione" interventi, contributi e scambio di riflessioni sull'Etica nella Pubblica Amministrazione attraverso la declinazione di genere, mirata alla promozione e valorizzazione delle differenze *di genere* all'interno dell'organizzazione con la partecipazione di relatrici e operanti nella Pubblica Amministrazione nonché collaboratrici della Rivista on line Nuova Etica pubblica, l'incontro formativo/informativo è stato rivolto a tutto il personale, per approfondire la cultura dell'etica e della legalità;

## **Ruolo del Comitato Unico di Garanzia**

La proposta di inserire le comunicazioni del CUG ha trovato parziale realizzazione attraverso le diramazioni di informative tramite il nuovo sistema di posta il Comitato è stato autorizzato dalla DGROB ad utilizzare consentendo, quindi, di raggiungere via e-mail tutto il personale ministeriale.

La Direzione ha convocato per la partecipazione del CUG ai tavoli della contrattazione e l'acquisizione di pareri preventivi nelle materie aventi riflessi l'organizzazione e la gestione del personale. Il totale delle convocazione per il 2017 sono state per 12 incontri a cui il CUG, tramite sua delegata, ha presenziato per un totale di 10 presenze. In dettaglio:

- il 15 giugno 2017 il PTAP trasmesso via e-mail, per la dovuta informativa, alle Organizzazioni sindacali;
- il 6 luglio 2017 è stato trasmesso, via e-mail, alla Consigliera nazionale di parità e al CUG; formalizzando in data 10 luglio 2017, con nota prot. n. 21452 l'invio alla Consigliera;
- nel corso della riunione fissata per il 13 luglio 2017 è stato adottato il Piano triennale di azioni positive.

**IL DIRIGENTE**  
*(dott. Gaetano Vecchio)*