



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

AL COMITATO UNICO DI GARANZIA
ALL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
ALLE OO.SS.
LORO SEDI

OGGETTO: 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. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), si concretizza sull'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".

Il Piano è orientato al miglioramento dell'organizzazione del lavoro, considerando sia la diversità dei soggetti, sia l'individualità degli stessi e, al contempo, mira a superare il divario di genere, non solo in termini numerici ma soprattutto in termini di culture e comportamenti.

Le sei aree tematiche presenti del Piano triennale 2017-2019, ritenute 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, sono:

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.

1. Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi

Continua l'attività dello Sportello di Ascolto, che ha come fine l'orientamento ed il supporto in situazioni di malessere e disagio del/della dipendente e/o delle relazioni che lo/la impegnano e coinvolgono. Lo strumento destinato a tutto il personale rappresenta dal 2008 una delle misure messe a punto dalla Linea di attività sul Benessere Organizzativo nell'ambito delle iniziative di ascolto e attenzione nei confronti del personale. Gli sportelli operano per promuovere l'emergere di risorse personali per affrontare situazioni di disagio o criticità nonché per contenere il rischio di esclusione psico-sociale e dei conflitti offrendo, tra le altre possibilità e previo consenso delle parti, la mediazione tra le persone coinvolte.

Nel corso del 2018 è stata attuata la procedura informatizzata per l'erogazione di sussidi a favore del personale, e di conseguenza agevolare le liquidazioni dei sussidi al personale avente titolo in base alla circolare diramata nel 2018, che prevede che l'Amministrazione, nei limiti delle risorse appostate nel pertinente capitolo di spesa, assuma l'onere della partecipazione alla spesa ovvero del rimborso parziale agli aventi titolo, selezionati tramite procedura e secondo criteri prefissati in apposita nota circolare, tra i quali il reddito ISEE e la situazione familiare.

Preso atto delle criticità relative ai locali adibiti a Micronido nella sede di via Molise, continuano ad essere attive convenzioni con altre Amministrazioni e/o Enti pubblici, nelle zone limitrofe alle sedi ministeriali, al fine di garantire il servizio di asilo nido, in particolare tramite due convenzioni - con Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (a uso dei dipendenti del Polo Centro e Polo Eur) e con l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale -INPS (a uso dei dipendenti del Polo Eur).



Riguardo all'attività di supporto alla genitorialità e, in particolare, ai servizi di asilo-nido, la domanda non è incrementata e si ritiene che ciò sia dovuto anche alla circostanza che l'attuale offerta, rappresentata da posti presso strutture di altre amministrazioni pubbliche, non soddisfa le esigenze di organizzazione domestica di tutti i dipendenti interessati. Si è dovuto escludere il ricorso allo strumento del *voucher*, non gradito all'Organo di controllo, ed in alternativa, tenuto conto che la provvista del pertinente capitolo risulta sufficiente allo scopo, la Direzione sta valutando di ampliare l'offerta consentendo ai dipendenti-genitori che optano per asili nidi più congeniali alle loro esigenze logistiche e di conciliazione di vedersi riconosciuto un ristoro parziale dell'onere sostenuto.

Tra le azioni finalizzate al benessere organizzativo continua l'attività dello Spazio ricreativo MiSE, che dopo un avvio sperimentale del 2015, svolge con successo la sua attività presso la sede di viale America. Si tratta, come noto, di garantire la cura e la custodia di 15 bambini (età compresa tra i 4 e i 12 anni), figli o nipoti di dipendenti, nei periodi di chiusura delle scuole nei periodi delle festività pasquali, periodo estivo e di festività di fine anno. Oramai è evidente che la richiesta di partecipazione da parte dei/delle dipendenti ministeriali è sempre più alta rispetto al numero di posti previsti, mentre nel caso in cui si verifichi una disponibilità, i posti sono resi disponibili ad esterni la cui attività lavorativa è connessa a quella di alcune Direzioni allocate nella sede di Viale America.

2. Formazione / sensibilizzazione / comunicazione

L'attività formativa realizzata per tutto il personale è avvenuta anche previa diffusione tempestiva di notizie sulle proposte formative, organizzate e selezionate dall'Amministrazione, mediante una comunicazione capillare, tramite posta elettronica, pubblicazione sulla intranet e sistema informatico di prenotazione dei corsi. Ciò a garanzia di trasparenza nelle procedure di partecipazione e /o selezione, per il potenziamento e l'implementazione delle competenze professionali.

Nel corso dell'anno si sono svolti corsi di formazione/informazione per neoassunti nell'ambito dei quali sono stati realizzati moduli in tema di pari opportunità.

Inoltre, l'amministrazione ha sostenuto le spese per due interventi: un Master di alta formazione presso l'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" su "DONNE, DIRITTI, CULTURE. PERCORSI NEL TEMPO E NELLO SPAZIO" destinato a due componenti del CUG, ed un Master presso l'Università di ROMA TRE su "DIFFERENZA DI GENERE, PARI OPPORTUNITÀ, SOSTENIBILITÀ E MODELLI EDUCATIVI PER UNA NUOVA CITTADINANZA" destinato a tre componenti del CUG.

Continua la pubblicazione di una newsletter informativa periodica interna, *Mise en place*, quale strumento di maggiore condivisione e conoscibilità delle buone prassi lavorative, iniziativa volta alla circolarità delle informazioni, che informa i/le dipendenti sulle novità interne e sulle attività del MiSE. Vengono presentate, anche attraverso interviste, i progetti dei diversi uffici e i loro protagonisti (dirigenti, direttori, funzionari ecc.) affrontando i temi istituzionali, nonché le attività culturali (presentazioni, visite culturali, seminari, incontri formativi ecc.) e gli avvisi del Cug.

Proseguono gli appuntamenti dei *bibliocaffè sui generis*, incontri letterari formativi realizzati in collaborazione tra Comitato unico di garanzia e Polo culturale, che promuovono presentazioni di libri, 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.

Gli appuntamenti realizzati nel 2018:

25 gennaio 2018 – I talenti delle donne, Anna Simone. «Non si tratta di essere differenti, ma di fare la differenza». Una riflessione equilibrata e ricca di sfaccettature sul presente, e soprattutto, sul futuro del femminile attraverso ventuno profili esemplari di donne (a loro modo) straordinarie

14 febbraio 2018 – Il cambiamento possibile, Letizia Ciancio. La vita è cambiamento perché vivere significa adattarsi a un ambiente in continua evoluzione. La nostra volontà dunque non si esprime nel cambiamento in sé ma nella direzione (creativa e unica) che desideriamo dargli e nella velocità con cui lo attuiamo. Vivere è proprio arte del cambiare! Oggi, nella società "liquida" e complessa, occorre saper guidare il cambiamento, ma per farlo al meglio sarà necessario conoscerlo

6 marzo 2018 – Viaggio in terza classe, Marta Ajò. Un romanzo-testimonia in cui l'autrice ha preferito usare il racconto in prima persona per ripercorrere e seguire i cambiamenti sociali, politici della storia del nostro Paese negli ultimi decenni, raccontando da protagonista, in un filo unico che li unisce e li spiega i grandi cambiamenti degli anni 70/90 fino ad oggi.



10 aprile 2018 – Diario di una giudice, Gabriella Luccioli. Dall'ingresso in magistratura nel 1965 sino alla direzione della prima sezione civile della Corte di Cassazione, il diario di Gabriella Luccioli ripercorre le tappe professionali di una fra le prime donne in Italia ad avere avuto accesso all'attività giurisdizionale, responsabilità e impegno evocando le trasformazioni che hanno mutato la nostra società e la giurisprudenza su questioni eticamente sensibili, in materia di diritto di famiglia e biodiritto.

29 maggio 2018 - Responsabilità. Figure e metamorfosi di un concetto, Vittoria Franco. Che cos'è la responsabilità? Quando è nato questo termine? Ha un significato univoco? Un'etica della responsabilità è possibile? Queste le domande a cui cerca di rispondere Vittoria Franco, attraverso un'analisi delle origini del concetto, delle sue trasformazioni e dei suoi paradigmi fondamentali: giuridico, politico, filosofico-morale

27 settembre 2018 – Goodbye Italia la repubblica che ripudia il lavoro delle donne, Cinzia Dato e Silvana Prosperi. 27 ritratti di italiane, in prevalenza professioniste, che hanno trovato soddisfazione alle proprie ambizioni professionali negli Stati Uniti dove, a differenza di quanto avviene in Italia, l'impegno e il merito vengono premiati e dove il lavoro in rosa non fa paura. Perché l'impiego femminile è il più importante motore di sviluppo mondiale, e investire sulle donne significa investire sul futuro.

14 novembre 2018 - A mano libera. Donne tra prigionie e libertà, Tiziana Bartolini e Paola Ortensi La sintonia tra sconosciute e l'incontro con la storia delle donne offre spunti di riflessione, qualche strumento utile a decodificare percorsi di vita difficili e dolorosi. Perché anche il carcere è un'istituzione costruita su un unico modello, quello maschile, che poco considera le diversità di genere. Il risultato è un coro femminile di “voci potenti che raccontano di drammi ignoti”, scrive Agnese Malatesta nella prefazione, testi che “esprimono vitalità e riscatto personale”. Il dentro e fuori con gli incontri settimanali delle autrici, il reciproco rispetto e il dialogo aperto disegna una linea libera che si erge sopra il muro del carcere che avvicina il comune sentire la vita.

3. Organizzazione del lavoro e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Anche nella seconda annualità del PTAP la Direzione generale per le risorse, l'organizzazione ed il bilancio (DGROB), tramite la linea di attività sul benessere lavorativo ha individuato e promosso alcuni strumenti di benessere organizzativo, sia per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia per la mobilità interna in casi di situazioni di vicinanza casa/lavoro e di accrescimento delle attitudini professionali. In tal senso ha emanato la nota circolare prot. n. 22194 del 9 luglio 2018, concernente la programmazione e il fabbisogno di risorse umane, anche con riguardo alle esigenze di conciliazione. Tale ricognizione presso le Direzioni generali ha evidenziato l'esigenza di aggiornamento delle misure organizzative per l'attuazione del telelavoro (adozione 29 novembre 2013) e l'avvio di sperimentazione della modalità di lavoro agile, favorendo in tal modo un più appropriato utilizzo delle forme alternative di lavoro a distanza.

Tenuto conto 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” (legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche *Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*”), e 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 (*smart working*). L'attività iniziata nel mese di maggio 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.

La DGROB, in ragione dell'ammissione al Progetto “Lavoro agile per il futuro della PA” PON Governance e Capacità istituzionale 2014/2020, lanciato dal Dipartimento Pari Opportunità, ha dato avvio nel mese di novembre alle attività di raccordo per la realizzazione di interventi di formazione e sensibilizzazione rivolti ai Dirigenti, funzionari della Direzione ed a componenti del CUG.

4. Valorizzazione delle risorse umane in ottica di genere

Non ci sono elementi da fornire al riguardo per la seconda annualità, tuttavia ai fini delle misure per l'applicazione del nuovo CCNL l'Amministrazione si riserva di avviare attività nell'anno 2019.



5. Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità, all'etica, all'equità ed alla 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. 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 disuguaglianze 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.

6. Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

La Direzione ha convocato il CUG ai tavoli della contrattazione, anche ai fini dell'acquisizione di pareri preventivi nelle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale. Il totale delle convocazioni per il 2018 sono state per 10 a cui il CUG, tramite sua delegata, ha presenziato per un totale di 9 presenze.

IL DIRIGENTE
(dott. Gaetano Vecchio)