



# *Ministero dello Sviluppo Economico*

COMITATO UNICO DI GARANZIA

AL CAPO DI GABINETTO  
AL SEGRETARIO GENERALE  
AL DIRETTORE GENERALE DELLA DGROB  
ALL'OIV

e p.c. ALLA DGROB – DIV.I  
ALLE OO.SS.

LORO SEDI

## **Oggetto: Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano triennale di Azioni Positive 2018**

### ***Premessa***

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica, emanata il 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, pone in evidenza l'importanza che riveste la valorizzazione delle risorse umane nel processo evolutivo delle pubbliche amministrazioni.

Come è noto, valorizzare il personale attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse porta anche ad un miglioramento della qualità del lavoro, alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione delle pari opportunità e di conseguenza al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, del livello dei servizi resi all'utenza e della stessa efficacia dell'attività pubblica.

In tal senso vi è l'obbligo, secondo quanto previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), per le Pubbliche amministrazioni, di predisporre il Piano triennale di azioni positive (PTAP).

Obiettivi generali delle azioni previste nel PTAP sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il PTAP 2017-2019 del MiSE, adottato grazie al contributo propositivo del Comitato unico di garanzia (CUG), in coerenza con la normativa di riferimento, si inserisce nel contesto dei profondi cambiamenti che possono ingenerarsi con l'adozione di misure favorevoli al benessere ed alla valorizzazione delle risorse umane, in quanto moltiplicatore di una cultura dell'equità e orientato ad una rinnovata responsabilità dirigenziale.

Il PTAP è articolato in attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, con la relativa indicazione degli obiettivi specifici e degli indicatori di valutazione.

La Direzione generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio cura l'attuazione e la rendicontazione delle azioni previste nelle seguenti aree di intervento:

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.

Le attività di monitoraggio e verifica della loro attuazione sono affidate al CUG.

In considerazione degli aggiornamenti normativi intervenuti in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, il PTAP 2017-2019 è stato redatto tenendo conto dei collegamenti con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza e con il Piano della Performance del Ministero, pertanto in considerazione del nuovo sistema di valutazione della performance, di imminente applicazione, si rammenta alla Direzione che saranno opportuni degli aggiornamenti da inserire nel prossimo PTAP 2020-2022.

### ***Collegamento del PTAP con il Piano della performance***

Nell'ambito degli elementi forniti dalla DGROB nella Relazione sul Piano della performance, il tema delle pari opportunità è visto quale elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell'Amministrazione, poiché ritenuto parte attiva del funzionamento organizzativo. Come già detto in premessa, la gestione delle pari opportunità, non vuole rispondere soltanto ai fondamentali obiettivi di equità e al corretto riconoscimento del merito, ma è ritenuta una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per l'incremento progressivo della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, valorizzando le differenze di genere in ordine a rigore, sensibilità, propensione al problem solving e alla condivisione delle informazioni.

In tale ottica il tema delle pari opportunità viene affrontato in maniera sistematica, sia nella *prospettiva interna* (in quanto datore di lavoro), sia nella *prospettiva esterna* (in quanto produttore di beni e servizi), sia ancora affrontando le molteplici dimensioni che caratterizzano tale tema nell'ambito dell'Amministrazione (genere, disabilità, ecc).

Per quanto concerne la *prospettiva interna*, come espresso formalmente nella Relazione della DGROB, sopra citata, per la valutazione della performance 2018, essa opera attraverso una linea specifica di attività che offre i seguenti servizi al personale:

- Sportello di ascolto, rivolto a chi si trovi in situazione di disagio lavorativo/personale (attualmente attivo nella sede di Via Molise e in quella di Viale America);
- sussidi al personale;
- ludoteca/spazio ricreativo per i figli dei dipendenti presso la sede di Viale America, 201;
- asili nido per bambini da 0 a 36 mesi tramite convenzioni con altre amministrazioni (attive attualmente con il Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti -MIT-, e l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale -INPS);
- supporto al Mobility manager;
- supporto al Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- convenzioni a favore del personale.

La tipologia di impatto di tali azioni risulta di tipo diretto, nel caso dello Sportello di ascolto e dei sussidi, nonché di tipo indiretto, per quanto alle altre misure di conciliazione e supporto genitoriale.

Si anticipa che, l'analisi dei dati riguardanti la situazione del personale, di cui il CUG è chiamato a fornire elaborazioni statistiche annuali, evidenzia una certa carenza di visione complessiva ed omogenea da parte di tutta l'Amministrazione sulla materia della gestione del personale in ottica di genere (cfr. la Relazione del CUG sulla situazione del personale anno 2018 di prossima emanazione).

Nell'ambito del benessere lavorativo la DGROB, come dichiarato anche nella citata Relazione della Performance, garantisce da anni l'ascolto organizzativo anche attraverso le azioni dello **Sportello di ascolto**. Al riguardo si sottolinea l'importanza di tale buona prassi finalizzata alla consulenza psicologica, al contenimento del rischio di esclusione sociale e dei conflitti, nonché al bilancio delle competenze.

L'analisi dell'attività svolta dallo Sportello di Ascolto, che è stata consegnata alla Presidente del CUG alla fine del 2018, mette in risalto il ruolo di sentinella nelle situazioni di disagio personale e lavorativo, di facilitatore della composizione di conflitti che possono sorgere negli ambienti di lavoro, unitamente alla capacità di offrire un sostegno nella individuazione delle migliori strategie di valorizzazione delle competenze individuali. Attualmente vi operano due dipendenti interne, psicologhe con formazione clinica - entrambe specializzate anche nell'ambito Sistemico-Relazionale - e con esperienza maturata, anche organizzativa, in altre strutture private e pubbliche. Nel corso del 2017 lo Sportello era stato coinvolto da parte di gruppi di dipendenti in casi che necessitavano di intervento di prevenzione e conciliazione di situazioni di tipo organizzativo e relazionale.

Nel 2018, altresì, hanno fatto ricorso all'attività dello Sportello d'Ascolto soprattutto singoli dipendenti per situazioni di disagio in ambito lavorativo prevalentemente di tipo individuale.

La media del monte ore di ascolto svolta dallo Sportello nel corso del 2018 è di circa 450 ore, escluse le attività gestionali dedicate alla reportistica, supervisione, elaborazione di proposte e riunioni di coordinamento.

Risulta che le materie oggetto delle attività dello sportello riguardano:

1. Supporto psicologico per situazioni personali, richiesto soprattutto da personale femminile in condizioni di disagio sociale, per le quali spesso l'onere economico per un supporto psicologico privato sarebbe insostenibile. L'attività che lo Sportello dedica al sostegno si può ripercuotere positivamente anche sulle altre sfere, compresa quella lavorativa.
2. Supporto al singolo dipendente per disagio organizzativo dovuto a demotivazione, senso di esclusione e/o conflitti, mancato riconoscimento di competenze e potenzialità (in quest'ultimo si tratta soprattutto di personale femminile).

Per quanto riguarda i numeri delle due categorie di intervento sopra menzionate, risultano essere stati seguiti circa **40 dipendenti**, ripartiti parimenti sia sullo sportello della sede di via Molise che della sede in V.le America.

3. Problemi di conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

Su tale categoria la richiesta di supporto alla **negoziazione** per l'ottenimento del telelavoro, come misura di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, è stata solo **1**. Considerato che negli anni precedenti le richieste erano state numerose tale dato dimostra che nel 2018 il telelavoro è oramai uno strumento organizzativo entrato nella cultura condivisa.

4. Molestie sessuali

Risulta siano stati segnalati **2** casi di molestia sul posto di lavoro.

#### 5. Bilancio competenze

Risulta sia stato specificamente richiesto da parte di **3** dipendenti al fine di una migliore assegnazione.

#### 6. Supporto ai gruppi e ai dirigenti

Nel 2018 è continuata l'attività di supporto ad **1 gruppo di lavoro** che si era rivolto allo Sportello già alla fine del 2017.

In quel periodo risulta si erano concentrate richieste di tale tipo e lo Sportello era stato individuato come una possibile risorsa per elaborare soluzioni a stati di disagio organizzativo collettivo. La richiesta, non solo di ascolto ma anche di intervento, era stata particolarmente significativa da parte di gruppi che segnalavano difficoltà nel rapporto con il dirigente, soprattutto in riferimento allo stile di leadership.

Parallelamente lo Sportello aveva risposto ad una richiesta di intervento da parte di alcuni Direttori Generali e Dirigenti delle medesime strutture (per un totale di **3 casi**).

In questo caso risulta che lo Sportello, dopo l'opportuna valutazione delle situazioni, abbia fornito ai Direttori Generali dei piani di intervento con suggerimenti per la gestione dei gruppi.

#### 7. Consulenza a CUG.

Nel 2018 è pervenuto al CUG **1** caso di "denuncia" e relativa richiesta di tutela per una azione ritenuta discriminatoria fatta da 1 dipendente. Il CUG in questa occasione ha richiesto l'intervento dello Sportello d'Ascolto.

È stato proposto al dipendente e realizzato un percorso di analisi della domanda, al termine del quale lo Sportello ha reso una relazione scritta al CUG con la valutazione del caso e ipotesi di lavoro.

*Sul finire del 2018 è emerso un confronto tra il CUG e lo Sportello di ascolto sul tema delle relative sfere di competenza, della declinazione dei rispettivi ruoli a livello istituzionale, della mancanza di procedure e di metodi da condividere, del grado di autonomia degli operatori, riproponendo l'annosa diatriba circa l'opportunità che tali figure debbano/possano essere interne o esterne.*

Nelle more di quanto la DGROB intenda porre in essere, il **CUG sostiene pienamente l'importanza dell'attività dello Sportello**, ed evidenzia che nel PTAP al punto 1. Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi è prevista l'Azione 9. finalizzata alla realizzazione di attività di potenziamento dello Sportello quale strumento operativo di promozione del benessere organizzativo e psico-sociale in ambiente di lavoro. **Pertanto se ne raccomanda la piena realizzazione entro il 2019.**

In particolare, si evidenzia che lo Sportello andrebbe valorizzato attraverso l'aggiornamento continuo delle operatrici, nonché con l'inserimento di professionalità esterne, anche nell'ambito delle azioni di prevenzione per la salute e sicurezza in ambito lavorativo, che già la Direzione è chiamata a porre in essere in base ai dettami della normativa di riferimento. Dal punto di vista organizzativo, in ogni caso, si raccomanda l'elaborazione di uno specifico regolamento sul funzionamento del presidio e sulla gestione delle situazioni rientranti nelle competenze degli Sportelli di ascolto e/o delle consigliere di fiducia.

Si coglie l'occasione, infine, per constatare che è cessata la convenzione tra gli Sportelli di ascolto MiSE-MIBACT, che pure aveva rappresentato un *case of studies* nelle P.A. meritevole di premio.

Infine, l'amministrazione, da luglio del 2016, è soggetto formatore *ope legis* relativamente alla sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs.81/2008 e s.m.i) e attraverso l'Unità Organizzativa (U.O.) Sicurezza nell'anno 2018 sono state espletate le attività di formazione obbligatoria anche in concorrenza con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Dall'analisi dei corsi realizzati e indicati nella Relazione sulla performance risultano realizzate attività dedicate a Primo soccorso e BLS, antincendio, rischi specifici, rischi generali. Al riguardo si prende atto che **la DGROB ha integrato i contenuti di tali corsi con le tematiche della sicurezza in ottica di genere, così come previsto dal programma obbligatorio di legge**, ed in particolare sui seguenti aspetti:

1. fattori organizzativi rilevanti nel determinare pericoli diversi per donne e uomini
2. variabili di genere nell'esposizione ai rischi e negli esiti di salute
3. appropriatezza delle misure di prevenzione e protezione in ottica di genere
4. aspetti normativi di rappresentanza dei lavoratori anche in ottica di genere.

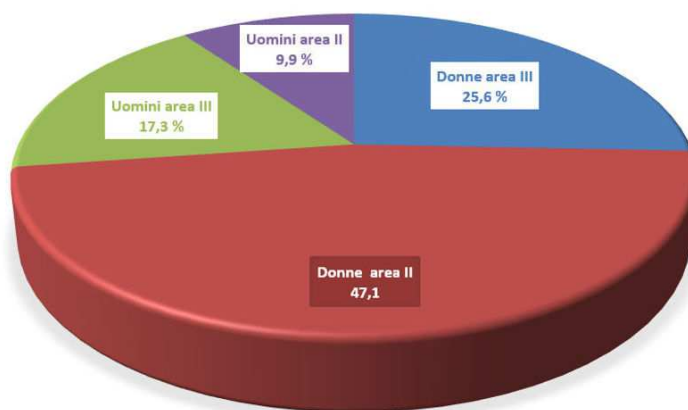
Il CUG rappresenta che proprio in considerazione di tale rinnovata declinazione emerge forte la necessità di una partecipazione dei/delle componenti del Comitato alla formazione sulla sicurezza, anche al fine dei continui aggiornamenti che necessitano al riguardo.

Inoltre, emerge l'esigenza di assicurare a tutto il personale l'aggiornamento sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche ove non si ricoprano ruoli o responsabilità specifiche di settore.

Per quanto alle azioni messe in campo dall'Amministrazione in *prospettiva esterna*, è stata favorita la partecipazione di 2 delegate del CUG al Forum dei CUG, rete alla quale hanno aderito 41 amministrazioni che rappresentano più di 700.000 lavoratori pubblici. Altresì, nessun componente del Comitato è stato delegato a rappresentare il MISE presso la Cabina di regia e l'Osservatorio contro la violenza sulle donne istituiti dalla Presidenza del Consiglio/Dipartimento per le pari opportunità e al Comitato Nazionale di Parità o su altri tavoli a tema.

#### **Politiche di conciliazione**

Tra le principali attività orientate a favorire la conciliazione l'Amministrazione ha continuato a favorire il Telelavoro. In considerazione dell'evoluzione normativa intervenuta, nonché dell'utilizzo crescente del telelavoro stesso e dell'esperienza gestionale maturata, nel corso del 2018 la DGROB, attraverso la Divisione I, competente in materia di benessere organizzativo, ha continuato ad offrire la propria consulenza per la stesura dei progetti. Il Piano di utilizzo del telelavoro aggiornato al 31 marzo 2018 evidenzia che sono stati attivati n. 312 progetti, secondo la seguente ripartizione percentuale per area professionale e per genere sul totale dei/delle telelavoristi/e:



	Nr. telelavoratori al 31.12.2018	%
Donne area III	80	25,6
Donne area II	147	47,1
Uomini area III	54	17,3
Uomini area II	31	9,9
	<b>312</b>	<b>100</b>

Inoltre, nella seconda metà del 2018 la DGROB ha lavorato alla adozione di una nuova Disciplina sulla materia (Atto di organizzazione, che è stata concertata tra le parti e diffusa nel mese di dicembre 2018).

Tale Atto di organizzazione favorisce un'omogenea applicazione della disciplina, tuttavia necessita di una urgente attività di formazione/sensibilizzazione, almeno in accompagnamento, rivolta primariamente ai Dirigenti, che si troveranno ad affrontare l'evoluzione del proprio ruolo nella gestione di risorse umane all'interno di un modello organizzativo orientato ai risultati, al lavoro per obiettivi e svolto in mobilità. Infatti, attraverso una effettiva conoscenza delle potenzialità del lavoro agile ed una attenta valutazione dell'impatto sull'organizzazione stessa, la classe Dirigente sarà in grado di agire al meglio quale soggetto primario del cambiamento. Al contempo si ritiene sia altrettanto determinante un agire coeso tra le varie strutture per condividere, in maniera trasparente, tempi di gestione degli accordi di lavoro flessibile e relative graduatorie da pubblicare sulla intranet.

Ovviamente, non dovranno essere tralasciati gli altri attori fondamentali del processo di innovazione, ossia i dipendenti. Pertanto, oltre alle attività dedicate a Dirigenti, il CUG auspica che vengano realizzati percorsi formativi ed informativi per i futuri Smart Workers, al fine di accompagnarli nell'evoluzione delle modalità di lavoro, affrontando di volta in volta temi quali la gestione delle riunioni, l'utilizzo di strumenti di collaborazione e comunicazione digitale, nonché gli aspetti legati al lavoro per obiettivi e risultati.

Al momento attuale (marzo 2019) viene segnalata al Comitato dal personale una disomogenea applicazione della disciplina.

Al riguardo è noto che l'Amministrazione è stata individuata dal Dipartimento per le Pari Opportunità come beneficiaria di attività di sensibilizzazione e formazione per i dirigenti nell'ambito di un Bando per progetti di Lavoro agile nelle P.A.

Pertanto si confida nella sollecita realizzazione degli incontri formativi/informativi per i dirigenti, pur nella consapevolezza che la recente riorganizzazione di alcuni uffici e la rotazione di alcune figure apicali, avvenuta nei primi mesi del 2019 possa avere contribuito a rallentare la prevista attività.

## **Monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nella prima annualità del PTAP**

### **Area tematica 1. Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi**

Individuata con l'obiettivo di promuovere strumenti di benessere organizzativo al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione, si constata che la DGROB rispetto alle azioni previste, ha:

1. diffuso tra il personale le normative e gli orientamenti giurisprudenziali in tema di congedi parentali attraverso la pubblicazione sulla intranet;
2. ha realizzato lo studio di fattibilità per la realizzazione delle modalità di lavoro flessibile decentrato, la cui attività ha successivamente prodotto la nuova Disciplina;
3. valorizzato la *newsletter* informativa per tutto il personale quale strumento di maggiore comunicazione e condivisione delle buone prassi lavorative (7 numeri nel 2018);
4. incrementato l'attività degli incontri culturali finalizzati alla valorizzazione della differenza di genere (7 bibliocaffé suigeneris).

## **Azioni da realizzare**

Sono molteplici le azioni previste che andranno realizzate entro l'anno 2019 del PTAP, con particolare attenzione a quelle sotto riportate:

**Azione n.2: la realizzazione di una iniziativa per migliorare il benessere organizzativo**

**Azione n.5: la realizzazione di una nuova indagine di clima (in collaborazione tra DGROB, OIV e CUG)**

**Azione n.8: la realizzazione di un evento che promuova una attenzione a stili di vita più salutari**

**Azione n. 9: la realizzazione di un'azione finalizzata al miglioramento dell'attività dello sportello di ascolto**

**Azione n.10: la realizzazione di una azione per il sostegno, l'integrazione, la partecipazione ed il benessere del personale con disabilità.**

Per quanto riguarda la qualità dell'ambiente di lavoro, si auspica che al più presto l'Amministrazione riesca a superare le difficoltà burocratiche che rallentano la riapertura del bar-mensa nella sede di via Molise. Ove dovesse perdurare tale difficoltà **il CUG riporta l'esigenza del personale di poter usufruire di uno spazio adeguato alla pausa pranzo per coloro che intendono consumare lo stesso nella sede di lavoro.**

## **Area tematica 2. Formazione/sensibilizzazione/comunicazione**

Individuata con l'obiettivo di promuovere nell'organizzazione la cultura relativa alle tematiche di genere, di implementare la crescita delle competenze professionali e di diffondere le buone prassi lavorative, si constata che non tutte le azioni previste per la prima annualità sono state realizzate.

Al riguardo, il Comitato sottolinea l'importanza di garantire la trasparenza nelle procedure di selezione del personale che ha presentato candidatura (anche spontanea) per la partecipazione ad alcuni corsi di specializzazione/master; in particolare, riguardo i criteri eventualmente utilizzati che hanno determinato l'esclusione di taluni dipendenti.

Lo stesso Comitato evidenzia, inoltre, che la formazione merita di essere utilizzata come leva strategica per garantire una crescita professionale e/o culturale del personale e, al tempo stesso, quale strumento ulteriore per migliorare le effettive condizioni di lavoro di ciascuna/ciascun lavoratrice/lavoratore. In tal senso, si rappresenta che sarebbe utile riattivare secondo nuovi principi **una banca dati delle professionalità esistenti all'interno dell'Amministrazione.**

Si sottolinea l'importanza di realizzare corsi specifici destinati alla dirigenza, con particolare richiamo a quelli previsti dalle **azioni n. 4 e n. 5 del PTAP** e corsi per i dipendenti, con particolare attenzione alla gestione delle relazioni e all'autostima come da **azione n.7 del PTAP.**

Certamente utile un corso sulla legalità e la prevenzione della corruzione come definiti dall'**azione n.9 del medesimo PTAP.**

Ancora con riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro ed alle misure di prevenzione, il CUG ha preso atto che l'Amministrazione ha comunicato l'intenzione di attivare una convenzione/contratto con la società Bios per *“iniziative di prevenzione rivolte al personale con qualifica dirigenziale nell'ambito del programma di sorveglianza sanitaria obbligatoria ponendo una maggiore attenzione nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, spesso sottoposto a condizioni di affaticamento o di stress”*. (cit. verbale della riunione del 6.11.2018 riguardante ipotesi di accordo sul fondo di posizione e di risultato per i dirigenti di II fascia).

Con riferimento a tale pregevole iniziativa, il Comitato invita l'Amministrazione a porre la stessa attenzione anche nei confronti dei dipendenti delle Aree, considerando che le situazioni "di affaticamento o di stress" riguardano la gran parte del personale, in ragione di continui e reiterati processi di riorganizzazione, di carichi di lavoro sempre più gravosi, nonché dell'aumento dell'età media del personale in servizio.

Pertanto si auspica, nel richiamare i principi di equità di trattamento, che vengano individuate misure diagnostiche preventive anche per il personale, allargando anche a loro il beneficio di tali prestazioni nella sede di lavoro, e/o analoghe convenzioni con strutture mediche.

### **Area tematica 3. Organizzazione del lavoro e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**

La tematica è stata individuata con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di conciliazione vita/lavoro, per favorire lo spostamento dei/delle dipendenti tra le direzioni e le varie sedi.

Molte delle azioni previste nel triennio del PTAP sono state realizzate. Fa sicuramente eccezione quella del trasferimento di competenze tra dipendenti in concomitanza con l'avvicendamento per quiescenza, per mobilità o trasferimento prevista **all'azione n.5 del PTAP che non è stata ancora posta in essere**. Se ne sottolinea l'importanza anche in considerazione degli esiti che saranno determinati dalla più recente normativa di riferimento.

Resta ancora scarsamente impiegato l'Accordo del 2010, che intendeva regolamentare le modalità e soprattutto tempi certi di risposta alle richieste di **mobilità interna** del personale, anche secondo principi di trasparenza, omogeneità ed equità. Pertanto si auspica che **l'azione n.4 del PTAP trovi applicazione nel 2019**.

Nel fare riferimento all'**azione n.1 e n. 6 del PTAP**, il Comitato evidenzia la necessità di una maggiore attenzione in tema di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, valutando la concreta possibilità di erogare direttamente sussidi al personale, che si trovi nell'impossibilità di utilizzare le convenzioni in essere o il servizio di "Spazio ricreativo" per il periodo di chiusura delle scuole.

I menzionati sussidi dovrebbero essere direttamente spendibili/utilizzabili in qualsiasi struttura (pubblica o privata parificata per asilo nido, scuola per l'infanzia e, in generale, scuola dell'obbligo) affinché si possa assicurare un orario di permanenza del proprio/a figlio/a ulteriore rispetto a quello ordinario, per agevolare la permanenza della/del lavoratrice/lavoratore in caso di necessità lavorative. Gli stessi sussidi, potrebbero essere inoltre utilizzati anche per fruire di un servizio privato personalizzato di baby-sitting.

### **Area tematica 4. Valorizzazione delle risorse umane anche in ottica di genere**

Individuata con l'obiettivo di potenziare la conoscenza delle competenze professionali del personale e di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'area in questione riveste per il personale un carattere di particolare attenzione.

Al riguardo si auspica che l'Amministrazione nel corso del 2019 si doti di ulteriori modalità di regolamentazione del conferimento degli incarichi, oltre quella dell'Albo dei revisori dei conti degli enti camerali, al fine di rendere più trasparenti i procedimenti ed i criteri di assegnazione degli stessi, onde garantire equità e valorizzare le competenze del personale, nonché la rotazione nell'attribuzione degli stessi.

Proprio con riferimento alla imminente riorganizzazione, il Comitato evidenzia la necessità di ripensare l'assetto organizzativo del Ministero anche attraverso la valorizzazione delle risorse umane, definendo dei parametri per una migliore collocazione del personale, mediante una oltremodo necessaria mappatura delle competenze interne (come già evidenziato a pag. 6). Ciò



potrà mettere in risalto le professionalità e le competenze presenti all'interno della struttura, per trasformarle in patrimonio professionale dell'Amministrazione (c.d. Banca dati delle competenze del personale).

#### **Area tematica 5. Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità, dell'equità, dell'etica e della valorizzazione delle competenze**

Individuata con l'obiettivo di implementare un diffuso senso dell'etica, di concerto con gli altri soggetti del ministero a ciò preposti, come pure dell'equità e della valorizzazione delle competenze, si constata quanto segue.

Il Mise nel 2017 ha partecipato alla prima indagine sul bilancio di genere promossa dal MEF con riallineamento del bilancio con le variabili di genere.

Rimangono ancora nel 2018 da produrre ed elaborare gli esiti conoscitivi sui risultati dell'indagine, al fine di comprendere l'impatto derivante.

Nessuno studio di genere approfondito, oltre quello minimale previsto all'interno della relazione sulla performance, è stato prodotto.

Il CUG, come già detto in precedenza (cfr. pag. 1), sta lavorando alla stesura della Relazione sul personale 2018, all'interno della quale saranno analizzati dati statistici più approfonditi sulle politiche di gestione delle risorse umane in ottica di genere.

#### **Area tematica 6. Ruolo del Comitato Unico di Garanzia**

L'area è stata individuata con l'obiettivo di migliorare la cultura di genere nell'organizzazione, anche con il maggiore coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, per monitorare, evidenziandole, le situazioni di squilibrio inerenti il genere e per progettare interventi mirati.

Si constata che la maggior parte delle azioni previste in tale Area sono state realizzate, **tuttavia si sottolinea la necessità di porre in essere nell'ultima annualità del PTAP l'azione finalizzata a favorire maggiormente i rapporti di collaborazione tra il Comitato e lo Sportello di ascolto, attraverso incontri programmati ed allargati alle varie Direzioni.**

In conclusione, il Comitato evidenzia la necessità di una maggiore sensibilizzazione dei dirigenti nei riguardi dell'attività svolta dalle/dai componenti del Comitato, sia per quanto ai compiti propri dell'Organismo, in occasione di riunioni assembleari, sindacali, eventi esterni, ecc, che quelli inerenti i gruppi di lavoro costituiti in occasione di particolari attività di monitoraggio e controllo. Pertanto si chiede alla DGROB di voler inserire in qualunque percorso formativo interno rivolta a tutto il personale un modulo dedicato ai compiti, alla funzione ed alle attività proprie del Comitato.

la Vicepresidente  
(*Gilda Gallerati*)