



Ministero dell'Economia e delle Finanze

Comitato Unico di Garanzia

Proposta di Piano triennale di Azioni Positive

2014-2016

(Art.48 del D.Lgs.vo 11 aprile 2006, n. 198)

Sommario

1. Premessa
2. Normativa
3. Definizione di azioni positive
4. Azioni positive intraprese e in corso di adozione al MEF
5. I dati di contesto interno del MEF
6. Piano triennale del Ministero dell'economia e delle finanze
7. Ambiti di intervento
 - 7.1 Studi e indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità
 - 7.2 Aggiornamento e implementazione dei codici di condotta adottati dall'Amministrazione
 - 7.3 Accesso al lavoro, permanenza e progressioni di carriera
 - 7.4 Formazione
 - 7.5 Organizzazione del lavoro e conciliazione
 - 7.6 Iniziative di conciliazione famiglia-lavoro e di inclusività nell'ambito della promozione del benessere organizzativo e della motivazione del personale
 - 7.7. Redazione di un bilancio di genere relativo alle politiche per il personale adottate all'interno del MEF al fine di una sperimentazione trasversale alle amministrazioni
 - 7.8 Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulla parità e pari opportunità e sulle iniziative adottate
8. Aggiornamento e monitoraggio
9. Conclusioni

1. PREMESSA

La direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri ó 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 professionale delle risorse umane nel processo evolutivo che da alcuni anni sta interessando le pubbliche amministrazioni. Processo che, inevitabilmente, ha portato a ripensare la struttura e le modalità operative della pubblica amministrazione attraverso la ridefinizione degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, l'innovazione tecnologica, nonché lo sviluppo e la diffusione di strumenti digitali.

La valorizzazione del proprio personale attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse implica e presuppone necessariamente il miglioramento della qualità del lavoro e la rimozione di tutti quegli ostacoli che impediscono la promozione delle pari opportunità. Attuare il principio delle pari opportunità, migliorare il benessere organizzativo non può che significare anche un innalzamento della qualità dell'azione amministrativa, del livello dei servizi resi all'utenza e quindi una più efficace ed efficiente gestione dell'attività pubblica.

Come evidenziato dalla citata Direttiva, *“le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione”*. Il Piano Triennale del Ministero dell'economia e delle finanze, nato grazie al contributo del Comitato unico di garanzia (CUG), in coerenza con la normativa di riferimento, si inserisce in questo contesto di profondi cambiamenti per la pubblica amministrazione, costituendo uno degli strumenti - assieme al Bilancio di genere, alle quote rosa, alla carta delle pari opportunità ó volto a diffondere la sensibilità e la cultura delle pari opportunità, a investire di grande responsabilità i vertici istituzionali e a determinare il passaggio dai principi alle azioni, per potenziare in termini di benessere organizzativo l'amministrazione nel suo complesso.

Da un punto di vista strutturale, nel Piano saranno inizialmente analizzati i dati di contesto, si passerà successivamente all'individuazione delle azioni positive da realizzare e delle risorse coinvolte e si indicheranno in chiusura gli strumenti per il monitoraggio e la valutazione dei risultati conseguiti.

2. NORMATIVA

Il concetto di pari opportunità può sicuramente essere considerato come un corollario del principio di uguaglianza, sancito dall'art. 3 della nostra Carta Costituzionale, non solo in senso formale (tutti sono titolari dei medesimi diritti e doveri senza alcun tipo di distinzione) ma anche in senso sostanziale: allo Stato viene assegnato il compito di creare azioni positive per rimuovere quelle barriere di ordine naturale, sociale ed economico che limitano la libertà dei cittadini. Il compito quindi dello Stato è quello di agire concretamente per porre tutti nelle stesse condizioni di partenza, dotando ognuno di pari opportunità per sviluppare e realizzare pienamente e liberamente la propria personalità.

Anche a livello comunitario vi è stato e continua a sussistere un notevole interesse per le pari opportunità. Numerosi infatti sono gli atti (direttive, raccomandazioni, risoluzioni etc.) emanati dalle singole istituzioni comunitarie che hanno affrontato questa tematica in tutte le sue sfaccettature (mercato del lavoro, istruzione, formazione professionale, etc.) con l'obiettivo di perseguire l'integrazione tra uomini e donne anche attraverso disposizioni che prevedessero la conciliazione tra vita familiare e vita professionale, nonché una partecipazione equilibrata nelle sedi decisionali.

Ritornando al nostro ordinamento, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre *«piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne»*.

Tali piani (di durata triennale) sono volti anche a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Tra i soggetti chiamati a svolgere un ruolo nella predisposizione del Piano vengono menzionati: gli organismi rappresentativi dei lavoratori e delle lavoratrici, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, la consiglieria o il consigliere nazionale di parità e/o di parità territorialmente competente e il CUG.

Il citato articolo infine stabilisce che, in caso di mancata adozione, le amministrazioni inadempienti non possano assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Sulla materia delle pari opportunità è intervenuta anche la legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") il cui art. 21 recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" ha apportato rilevanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

Con la modifica dell'art.1, si inserisce - tra le finalità cui ciascuna amministrazione deve tendere - un migliore utilizzo delle risorse umane, da realizzarsi non solo assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, ma anche garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Con la modifica dell'art. 7 viene allargato il campo delle garanzie, aggiungendo alle discriminazioni legate al genere, ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da vari fattori di rischio quali, ad esempio, l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione o la lingua, l'accesso al lavoro, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro.

Inoltre, prevedendo che le pubbliche amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi anche a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, si è inteso implementare le loro azioni positive, includendo ó in aggiunta a quelle a difesa dalle discriminazioni - quelle necessarie per accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Come già evidenziato, infatti, un miglior benessere organizzativo assicura un maggiore apporto dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza.

Con la modifica dell'art. 57, infine, è stato istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG rappresenta quindi l'organismo deputato ad agire e vigilare per il rispetto del principio delle pari opportunità nell'ambito di ciascuna amministrazione. Tanto è vero che, in base a quanto previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante

le linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato, il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi (tra cui pareri su piani di formazione e criteri di valutazione del personale) e di verifica sui risultati delle azioni promosse.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dalla stessa.

La collaborazione tra l'amministrazione e il CUG risulta quindi necessaria per individuare, realizzare e monitorare le azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

3. DEFINIZIONE DI AZIONI POSITIVE

La definizione di azioni positive viene introdotta dall'art. 42, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Al comma 2 viene invece fornita una dettagliata elencazione delle specifiche finalità cui esse tendono.

Si tratta in pratica di misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, con l'obiettivo di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Strumento, dunque, duttile e temporaneo in quanto destinato a esaurirsi nel momento stesso in cui il suo obiettivo di rimozione della disparità di trattamento - venga pienamente realizzato.

Dall'analisi delle finalità cui le azioni positive tendono, si desume che loro peculiare caratteristica è quella di tener conto delle specificità di ciascuno per porre in essere gli interventi necessari a valorizzare le differenze e a colmare le disparità. Si dà centralità alla persona nella gestione delle risorse umane, si mira a creare un ambiente lavorativo "inclusivo" in cui le differenze dei gruppi, di individui e di esigenze non siano fonte di discriminazione, ma oggetto di reale attenzione e ascolto, perché la valorizzazione della persona costituisce un beneficio a vantaggio non solo del singolo ma dell'intera struttura.

Sembra, quindi, essere stata adottata la prospettiva del *diversity management*, modalità gestionale orientata a conoscere e valorizzare le differenze delle persone, differenze che non vanno ignorate o rifiutate ma gestite attivamente per aumentare la competitività e le possibilità di successo dell'organizzazione. Si tratta quindi di una forma gestionale volta a collegare alla performance organizzativa e all'integrità e trasparenza gestionale l'opportuna utilizzazione delle potenzialità a disposizione.

Collegamento questo che si rinviene anche nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che pone appunto in stretta correlazione il piano delle performance, il piano sulla trasparenza e integrità e il piano delle pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

4. AZIONI POSITIVE INTRAPRESE E IN CORSO DI ADOZIONE ALL'AMMINISTRAZIONE

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, attraverso l'attività del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi - Direzione del Personale, ha promosso e coordinato un ventaglio di iniziative per il benessere organizzativo e per la conciliazione famiglia-lavoro, anche al fine di presidiare la motivazione del personale in un periodo connotato da un contesto normativo volto a ridurre la spesa pubblica, anche mediante il rinvio dei rinnovi contrattuali e la tendenziale riduzione dei fondi di amministrazione per l'incentivazione della produttività, parallelamente ad una drastica contrazione degli organici.

Queste iniziative, tanto quelle onerose quanto quelle non onerose, possono essere distinte, avendo riguardo alla finalità primariamente perseguita, in particolare con riferimento:

- all'**inclusività**, intesa come effettiva rimozione degli ostacoli ad una piena partecipazione ai processi lavorativi, in particolare nell'ambito di una maggiore conciliazione tra la sfera lavorativa e quella familiare;
- all'**incentivazione di condotte ritenute meritorie**, ossia di comportamenti del personale aventi conseguenze positive sull'intera collettività;
- all'**accrescimento del senso di appartenenza all'Amministrazione**.

Per i fini che qui interessano, si prenderanno in considerazione le iniziative precipuamente indirizzate a favorire l'inclusività, distinguendo i servizi offerti, i contributi erogati e le iniziative in corso di studio per una migliore conciliazione vita-lavoro.

Giova qui segnalare come tali iniziative assorbano oltre il 65% delle risorse disponibili sui capitoli della Direzione, destinati al benessere del personale. Tale quota, inoltre, risulta progressivamente in crescita.

4.1 SERVIZI A SUPPORTO DELLA GENITORIALITÀ

Tra le iniziative di conciliazione, un ruolo importante è riservato all'offerta di servizi di cura ed assistenza all'infanzia all'interno della sede di lavoro, realizzando una maggiore conciliazione dai riflessi positivi sulla vita professionale dei dipendenti con figli piccoli.

La cura parentale comporta un considerevole impegno in termini di dedizione che, nella società italiana ricade principalmente sulla madre. Tali servizi, pertanto, rendendo maggiormente paritaria la ripartizione dei carichi di lavoro nella cura parentale, hanno come principale scopo

quello di migliorare le condizioni delle madri lavoratrici (in servizio presso il MEF o mogli di dipendenti del Ministero).

Al riguardo, è attualmente attivo l'asilo nido aziendale presso la sede di Via Casilina. Tale struttura mette a disposizione un totale di n. 27 posti, 14 riservati ai figli di dipendenti in servizio presso il Ministero, individuati secondo una graduatoria stilata in considerazione dell'ISEE, e 13 assegnati dal Comune agli iscritti nelle liste di attesa del IX Municipio, che è territorialmente competente.

Il nido aziendale costituisce una notevole semplificazione nell'organizzazione quotidiana del dipendente genitore, soprattutto della madre. Inoltre, considerato che si tratta di un servizio erogato dall'Amministrazione a fronte di un contributo economico fino ad oggi relativamente contenuto, esso costituisce un fattore di incentivo al rientro della dipendente e all'eventuale riduzione dell'estensione della durata delle richieste di congedo per maternità.

Per quanto attiene la fruizione del servizio in argomento, nell'anno educativo 2012/2013, hanno usufruito dell'asilo nido aziendale un totale di n. 13 dipendenti (di cui 7 uomini e 6 donne), mentre nell'anno educativo attualmente in corso ne beneficiano n. 11 (di cui 7 uomini e 4 donne). Per entrambi gli anni educativi è stato possibile accogliere le istanze di tutti i dipendenti.

Alla luce delle risultanze di uno studio di fattibilità circa la possibilità di promuovere ulteriori servizi a sostegno della genitorialità anche presso la sede centrale di Via XX Settembre, studio che ha ponderato, da un lato, le esigenze del personale, emerse anche attraverso indagini esplorative svolte tramite la somministrazione di questionari ai dipendenti potenzialmente interessati, e, dall'altro, i vincoli logistici e amministrativi, è stato attivato il Mini*Midi*Mef: Spazio Ragazzi.

Il Mini*Midi*Mef, servizio ricreativo, di intrattenimento, formativo e di custodia rivolto ai figli dei dipendenti dai quattro ai dodici anni, viene attivato, di norma, durante i periodi di interruzione delle attività scolastiche, all'interno di locali appositamente predisposti nel Palazzo delle finanze. Il servizio è rivolto ad un massimo di 40 utenti complessivi.

Con particolare riferimento agli effetti positivi in termini di pari opportunità di genere, il Mini*Midi*Mef permette un migliore dispiegamento del talento femminile dell'Amministrazione attraverso una più efficace conciliazione vita-lavoro.

L'iniziativa, altamente innovativa, ha ottenuto risultati positivi concreti ovvero riconoscimenti non solo tra i dipendenti, la cui soddisfazione è stata rilevata tanto tramite il contatto

diretto, quanto tramite indagini di *Customer satisfaction*, ma anche a livello istituzionale, in ambito sia nazionale che internazionale.

Per quanto riguarda i riconoscimenti in ambito nazionale, il progetto è stato selezionato dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la concessione di un contributo finalizzato alla promozione delle politiche a favore delle pari opportunità di genere, ed è stato premiato dal Dipartimento della funzione pubblica con il "Premio nazionale per l'innovazione", edizione 2013, conferito nel giugno 2013, durante le celebrazioni della Giornata Nazionale dell'Innovazione, dal Presidente del Centro Nazionale delle Ricerche alla presenza del Presidente della Repubblica e del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

In ambito internazionale, invece, ha ottenuto conferma della sua validità ricevendo dalle Nazioni Unite il più importante riconoscimento conseguibile in tema di servizio pubblico: gli *United Nations Public Service Awards 2013*, categoria relativa all'erogazione di servizi pubblici *gender-responsive*.

Forte di questi consensi e a fronte di una domanda di servizio ormai stabilmente superiore alla capienza disponibile, l'Amministrazione ha esteso il modello "figli in ufficio" arricchendo l'offerta del Mini*Midì*Mef con l'attivazione, parallelamente al servizio interno, di un "campo estivo cittadino", che ha accolto quotidianamente 35 utenti, comprensivo di un servizio di ristoro, nonché di quello di navetta da alcune sedi ministeriali alla struttura esterna e viceversa, riuscendo, durante il mese di luglio, quasi a raddoppiare gli utenti serviti.

Il carattere di assoluta innovatività del servizio, sia nell'ambito pubblico sia privato, unitamente all'attenzione per la soddisfazione delle reali esigenze degli utenti, fa sì che il modello del Mini*Midì*Mef sia in continua evoluzione e perfezionamento. A due anni dall'attivazione e dopo l'introduzione del servizio esterno, il modello potrebbe essere completato mediante l'attivazione di nuove iniziative.

Nel corso del primo anno di attivazione, il servizio MMM è stato attivato per un totale di 38 giorni, per complessive 324 ore.

Invece, per l'anno 2013, il Mini Midì Mef è stato attivo, con riferimento al servizio interno, per 55 giorni, ed un numero di ore complessivo pari a 486; con riguardo al servizio esterno ó come detto, attivato per la prima volta nell'estate 2013 ó i giorni di attivazione sono stati 20, per un monte ore di servizio erogato pari a 150. In particolare, con l'introduzione del servizio esterno, accanto a quello interno, è stato possibile assorbire la quasi totalità delle domande pervenute nel periodo estivo. Per consentire al maggior numero di bambini possibile di usufruire del centro estivo, inoltre,

è stato adottato un criterio di rotazione, ferma restando la possibilità per gli esclusi di fruire di quello all'interno del Palazzo delle Finanze

4.2 SUSSIDI E ALTRE INIZIATIVE FINALIZZATI AL SOSTEGNO DELLE FAMIGLIE E AL MIGLIORAMENTO DELLA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

Sempre nell'ottica dell'attuazione di politiche di inclusione del personale, è stato istituito, ed è in corso di attuazione, un contributo per assistenza domiciliare, a fronte delle spese a tal fine sostenute dai dipendenti, per i figli di età inferiore a tredici anni compiuti o disabili, indipendentemente dall'età, e per genitori non autosufficienti o disabili. Tenuto conto dello specifico assetto culturale italiano si tratta, ancora una volta, di un'iniziativa che esplica i suoi effetti massimi sulle dipendenti, le quali tendono ad assentarsi più spesso dei loro colleghi per motivi legati alla cura di congiunti.

Ai beneficiari, individuati secondo una graduatoria redatta sulla base dell'attestazione dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza (ISEE), è riconosciuto un contributo fisso pari a euro 300,00, suscettibile di incremento fino ad un massimo complessivo di euro 400,00.

L'iniziativa è in corso di realizzazione. I dipendenti potranno inviare le proprie istanze, relative alle spese sostenute nel 2013, fino al 28 febbraio 2014. La liquidazione del contributo avverrà nel corso del 2014, previa definizione della graduatoria.

Infine, a margine delle iniziative già presentate, per evidenziare come anche le convenzioni non onerose poste in essere dall'Amministrazione in favore dei dipendenti possano rappresentare uno strumento utile da affiancare alle altre iniziative, a titolo esemplificativo, è possibile segnalare come dal 2010 è attiva una convenzione, rinnovata annualmente, con una cooperativa sociale, impegnata nell'ambito dell'assistenza degli anziani e delle persone malate, grazie alla quale il personale interessato può beneficiare di sconti sulle tariffe dalla stessa normalmente applicate.

A fianco delle iniziative sopra illustrate, e nell'ambito delle attività a sostegno della genitorialità, deve essere altresì menzionato il contributo a favore delle famiglie del personale in servizio, per le spese sostenute per le attività pre-scolastiche, scolastiche, accademiche e formative dei figli fiscalmente a carico, istituito con il Regolamento prot. n. 146762 del 19 dicembre 2013. Il contributo in questione, che potrà essere richiesto per uno o più degli eventi considerati nel Regolamento nei limiti ivi indicati, non potrà comunque superare l'ammontare massimo di 250,00 euro.

In considerazione del fatto che le risorse sono comunque limitate, e nell'ottica di fornire un sostegno alle famiglie dei dipendenti con minor reddito, i beneficiari verranno individuati sulla base di una graduatoria stilata in considerazione dell'attestazione dell'ISEE.

Allo stato, è in corso di redazione la circolare attuativa prevista dal predetto Regolamento, che provvederà a definire modalità e tempi per l'invio dell'istanza al competente Ufficio della Direzione del Personale del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi del Ministero.

4.3 INIZIATIVE IN CORSO DI REALIZZAZIONE

La Direzione del Personale sta studiando ulteriori iniziative finalizzate a migliorare l'inclusività anche mediante l'adozione di convenzioni non onerose.

In proposito, valga ricordare quella della spesa a distanza, in fase di studio, che consente al dipendente di ordinare la propria spesa online, con possibilità di recapito presso il proprio domicilio, ovvero presso la sede lavorativa. L'iniziativa intende fornire, nell'ambito di una sempre maggiore conciliazione lavoro-famiglia, un ulteriore servizio che consenta di sollevare la quotidianità del dipendente da alcune incombenze del vivere, permettendogli di dedicarsi con minori preoccupazioni alla propria attività lavorativa.

RIEPILOGO DELLE AZIONI POSITIVE REALIZZATE NEL MEF			
A. Servizi a supporto della genitorialità			
	Servizio	Disponibilità posti	Copertura per gli anni 2012-2013
1	Nido aziendale	27 (di cui 14 riservati ai figli dei dipendenti e 13 assegnati dal Comune)	Anno educativo 2012/2013: coperti 26 posti Anno educativo 2013/2014: coperti 25 posti
2	Mini*Mid*MeF Spazio ragazzi (servizio interno)	40	Anno 2012:38 giorni lavorativi Anno 2013: 55 gg. lavorativi
3	Mini*Mid*MeF Spazio ragazzi (servizio esterno)	35	Anno 2013:20 giorni lavorativi
B. Altre iniziative per la conciliazione famiglia-lavoro			
	Iniziativa	Descrizione del beneficio	
1	Contributo per assistenza domiciliare	fino a 400 euro (con possibile aumento fino ad 800 in presenza di eccedenza di risorse rispetto alle domande) erogabili, a richiesta per servizi di assistenza domiciliare (es. badanti, baby sitter, ecc.)	
2	Contributi scolastici	fino a 250 euro erogabili a fronte dell'acquisto di materiale didattico nell'ambito di scuole primarie, o secondarie, per l'iscrizione a corsi accademici o di alta formazione nonché a corsi di lingua e, infine, per rette relative ad asili nido e scuole dell'infanzia.	
3	Convenzioni non onerose	Dal 2010 è attiva una convenzione che prevede sconti sulle tariffe per l'assistenza ad anziani e ammalati.	

5. I DATI DEL CONTESTO INTERNO DEL MEF

La predisposizione del Piano triennale 2014/16 deve tener conto della situazione di fatto esistente per quanto riguarda la gestione delle risorse umane, in particolare dei dati su alcune variabili particolarmente utili per l'individuazione delle aree di intervento sulle quali focalizzare la programmazione e la proposta operativa di azioni positive.

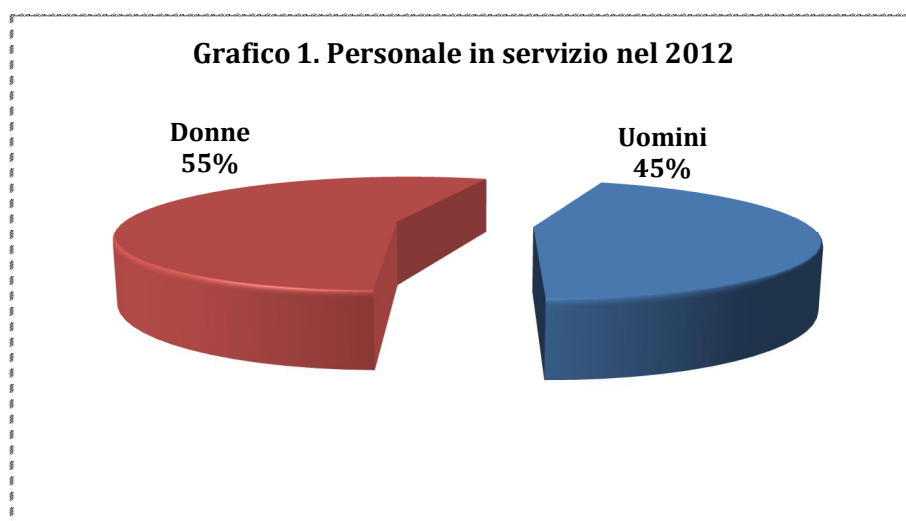
Saranno di seguito illustrati i dati di contesto, estrapolati dal Conto annuale 2012 e trasmessi al CUG dalla Direzione del personale. I dati sono stati forniti in forma disaggregata, per aree di appartenenza e posizioni economiche all'interno di ogni singola area. Si è scelto di procedere ad una aggregazione delle posizioni economiche, per visualizzare meglio la distribuzione di genere all'interno delle aree, per ogni variabile considerata.

Tutte le tabelle ed i grafici riportano la distinzione per genere, che rappresenta la chiave di lettura fondamentale in tema di parità e pari opportunità.

1) PERSONALE IN SERVIZIO

Tab. 1 - Personale in servizio nel 2012

Qualifica	Totale Dipendenti al 31/12/2012				Totale generale
	Uomini		Donne		Totale
Dirigenti	363	56,11%	284	43,89%	647
Terza area	1739	39,20%	2697	60,80%	4.436
Seconda area	2617	45,62%	3120	54,38%	5.737
Prima area	369	65,89%	191	34,11%	560
Totale	5.088	44,71%	6.292	55,29%	11.380



La tabella successiva presenta la distribuzione per genere nell'area dirigenziale nell'anno 2012 e i valori della dotazione organica.

Tab.2 - Personale dell'area dirigenziale distinto per genere

Qualifica dirigenziale	Dotazione	Totale Dipendenti al 31/12/2012		
		Donne	Uomini	Totale
Capi dipartimento	0	2	2	4
Dirigenti I fascia	59	20	32	52
Dirigenti I fascia a tempo determinato	0	6	9	15
Dirigenti II fascia	573	228	293	521
Dirigenti II fascia a tempo determinato	0	28	27	55
Totale	632	284	363	647

2) PERSONALE CON CONTRATTO O MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILE

Non sono state registrate tipologie di contratto diverse da quelle a tempo indeterminato, per cui non risultano valorizzati i campi della tabella del Conto Annuale 2012 relativa ai contratti con lavoro flessibile (Lavoro a tempo determinato, Formazione Lavoro, Contratti di somministrazione ex Interinale, L.S.U., Telelavoro).

La tabella successiva riporta la distribuzione per genere del personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, distinto per durata:

Tab.3 Personale con contratti di collaborazione coordinata e continuativa

Anzianità di servizio maturata al 31/12, anche in modo non continuativo, nell'attuale o in altre amministrazioni	Fino a 1 anno				Totale	da 1 a 2 anni				Totale	da 2 a 3 anni				Totale	Oltre i 3 anni				Totale
	Uomini		Donne			Uomini		Donne			Uomini		Donne			Uomini		Donne		
	16	44,44 %	20	55,56 %	36	6	66,67%	3	33,33%	9	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0

Per quanto riguarda il lavoro soggetto a turnazione e a reperibilità, i dati sono riportati nella seguente tabella:

Tab. 4 Personale soggetto a turni e reperibilità

Personale soggetto a Turnazione			
Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Terza area	69	64	133
Seconda area	276	158	434
Prima area	59	15	74
Totale	404	237	641
%	63,02	36,98	100

Personale soggetto a Reperibilità			
Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Terza area	14	16	30
Seconda area	23	23	46
Prima area	15	1	16
Totale	52	40	92
%	56,53	43,47	100

È evidente lo scostamento, a favore del genere maschile, del personale sottoposto a turni, in contrasto con la distribuzione per genere del personale in servizio.

3) PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PIENO E A TEMPO PARZIALE NEL 2012

La tabella seguente confronta i contratti a tempo pieno e quelli a tempo parziale sul totale dei dipendenti impiegati a tempo indeterminato.

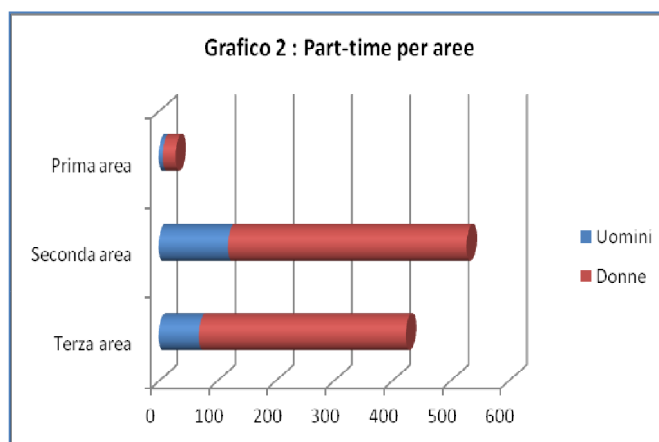
Tab.5 Personale con contratto a tempo pieno e a tempo parziale

Qualifica	Dotazione	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12/2012		TOTALE GENERALE
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	TOTALE
Dirigenti I e II fascia	632	363	284	0	0	0	0	363	284	647
Terza area	5.261	1.670	2.342	32	33	37	322	1.739	2.697	4.436
Seconda area	5.777	2.498	2.711	34	46	85	363	2.617	3.120	5.737
Prima area	555	362	169	3	0	4	22	369	191	560
Totale	12.225	4.893	5.506	69	79	126	707	5.088	6.292	11.380

Tab.6 Percentuale di Personale con contratto a tempo parziale sul totale dei dipendenti

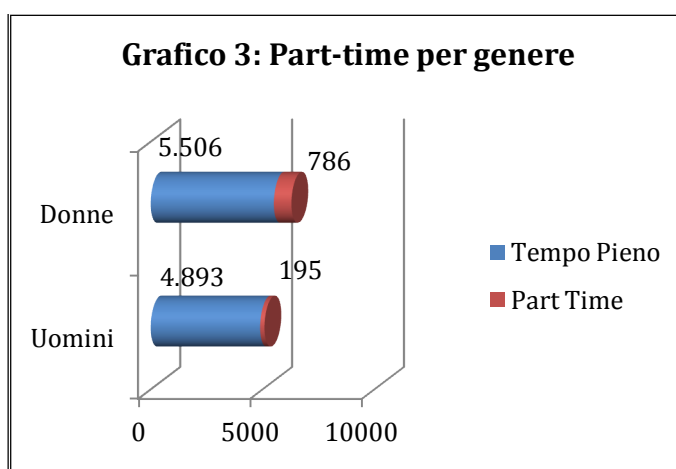
Qualifica	Part Time Inf. 50%				Part Time Sup. 50%				Totale Dipendenti al 31/12/2012				Totale generale
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		
Dirigenza	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	363	56,11%	284	43,89%	647
Terza area	32	0,72 %	33	0,74 %	37	0,83 %	322	7,26 %	1.739	39,20%	2.697	60,80%	4.436
Seconda area	34	0,59 %	46	0,80 %	85	1,48 %	363	6,33 %	2.617	45,62%	3.120	54,38%	5.737
Prima area	3	0,54 %	0	0,00 %	4	0,71 %	22	3,93 %	369	65,89%	191	34,11%	560
Totale	69	0,61 %	79	0,69 %	126	1,11 %	707	6,21 %	5.088	44,71%	6.292	55,29%	11.380

Di seguito vengono rappresentati ulteriori dati sull'utilizzo del part-time, per aree professionali e per genere.



Tab. 7 Distribuzione per genere del personale in part-time

Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	4893	5506	10399
Part Time	195	786	981
Totale	5088	6292	11380
Valori %	3,8%	12,5%	8,6%



Le tabelle ed i grafici precedenti evidenziano che solo 981 dipendenti (108,6% del totale) ricorrono ad un contratto a tempo parziale, e solo il 12,5% delle donne ed il 3,8% degli uomini usufruiscono del part-time, in prevalenza superiore al 50%.

4) PERSONALE ASSUNTO E PERSONALE CESSATO NEL 2012

Di seguito si riportano due tabelle: la prima con i dati sul personale assunto nel 2012 e la seconda con i dati sul personale cessato nello stesso anno.

Nella tabella 8 il dato più rilevante è rappresentato dal fatto che i nuovi assunti nell'alta dirigenza sono solo uomini (3 nuovi direttori generali), mentre nella terza area la maggioranza delle donne assunte è schiacciante (nel concorso per il reclutamento di n.109 funzionari, i vincitori donne sono circa il 70%).

Tab.8 Personale assunto nel 2012

Qualifica	Nomina da concorso		Altre cause		Assunzione per chiamata numerica (1.68/99 cat. protette)		Passaggi da altra amministrazione - stesso comparto		Passaggi da altra amministrazione - altro comparto		Totale Personale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Capi dipartimento e dirigenti	3	0	2	3	0	0	0	0	0	0	8
Area terza	37	67	0	0	0	0	1	1	8	11	125
Area seconda	0	0	0	0	7	7	1	3	14	2	34
Totale	40	67	2	3	7	7	2	4	22	13	167

Nella tabella 9 sulla distribuzione per genere del personale cessato, si evidenzia una prevalenza di pensionamenti per raggiunti limiti di età tra gli uomini, mentre si registra una prevalenza femminile tra il personale che ha dato le dimissioni, avendo diritto alla pensione.

Tab.9 Personale cessato nel 2012

Categoria	Collocamento a riposo per limiti di età		Dimissioni (con diritto a pensione)		Passaggi ad altre amministrazioni - stesso comparto		Passaggi ad altre amministrazioni - altro comparto		Risoluzione rapporto di lavoro (40 anni contribuzione)		Licenziamenti		Altre cause		TOTALE GENERALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Capi dipartimento e dirigenti	19	4	7	3	1	3	0	0	0	0	0	0	20	6	63
Area terza	24	11	23	59	0	2	13	23	8	2	0	0	26	14	205
Area seconda	23	23	54	75	1	4	19	13	5	1	3	1	32	20	274
Area prima	7	4	13	7	0	0	0	3	1	0	1	0	4	5	45
TOTALE GENERALE	73	42	97	144	2	9	32	39	14	3	4	1	82	45	587

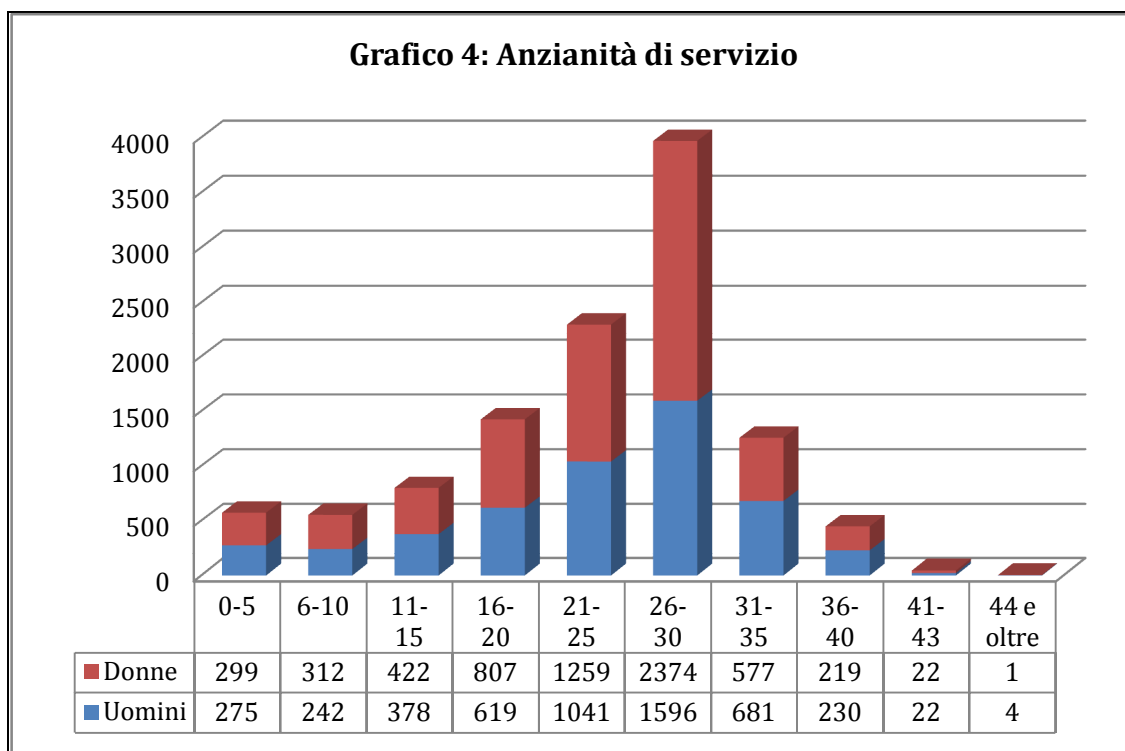
5) DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Tab.10 Distribuzione del personale per anzianità di servizio, per aree e per genere

Fasce anzianità di servizio da - a :	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-43		44 e oltre		Totale	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.
CAPI DIPARTIMENTO E DIRIGENTI	31	38	37	37	64	31	43	28	50	41	48	52	56	38	28	17	5	2	1	0	363	284
TERZA AREA	119	174	75	109	86	140	173	221	354	592	554	991	232	290	128	162	16	17	2	1	1739	2697
SECONDA AREA	119	80	128	164	186	206	351	542	495	576	900	1266	367	243	69	40	1	3	1	0	2617	3120
PRIMA AREA	6	7	2	2	42	45	52	16	142	50	94	65	26	6	5	0	0	0	0	0	369	191
Totale	275	299	242	312	378	422	619	807	1041	1259	1596	2374	681	577	230	219	22	22	4	1	5088	6292

I Capi Dipartimento sono 4, 2 uomini e 2 donne , con anzianità nella prima e nella seconda fascia di anzianità.
I due uomini hanno anzianità di servizio compresa nella fascia 11-15 e nella fascia 44 e oltre.

Il grafico seguente evidenzia la distribuzione uomo/donna per classi omogenee di anzianità di servizio.



La maggiore concentrazione di personale si registra nella classe tra i 20 ed i 30 anni di servizio, con una netta prevalenza delle donne (2374) rispetto agli uomini (1596). Se si leggono i dati in senso diacronico, lo scarto tra donne e uomini diminuisce con la minore anzianità di servizio, mentre è maggiore la presenza maschile tra la popolazione più anziana.

La presenza femminile nelle qualifiche dirigenziali (Tab.10) è maggiore con il decrescere dell'anzianità di servizio; lo squilibrio di genere tende a scomparire tra le fasce di età più giovani, anche se non investe il livello più alto dei capi dipartimento.

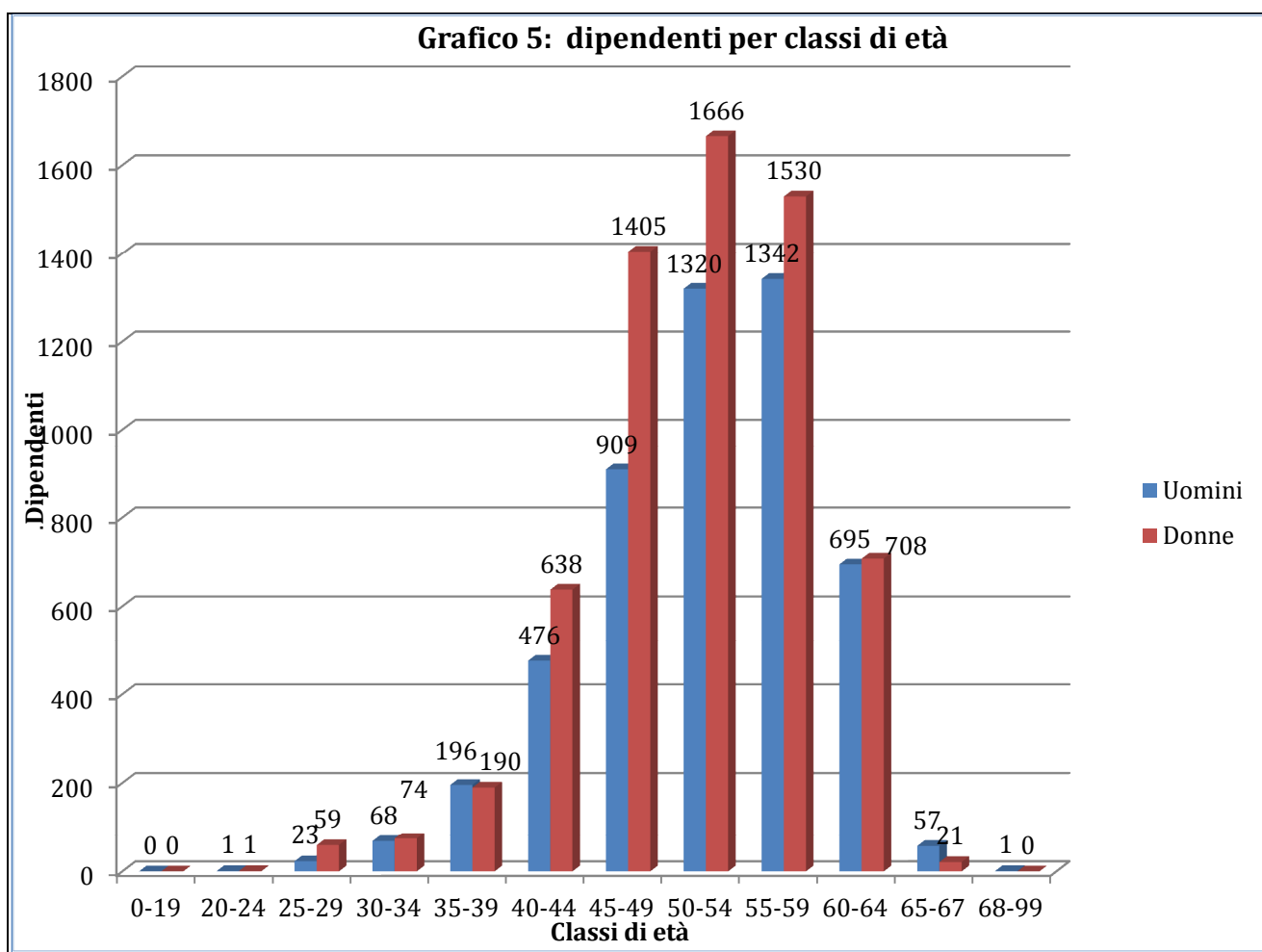
6) DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER CLASSI DI ETÀ

La tabella 11 ed il grafico seguenti riportano la distribuzione dei dipendenti per classi di età e per genere. È evidente che la maggior parte del personale impiegato nel MEF si concentra nelle fasce di età comprese tra i 40 ed i 65 anni, con una netta prevalenza delle donne occupate. In particolare la fascia di età più popolata è quella compresa tra i 50 ed i 54 anni. Nel leggere i valori estremi bisogna considerare la diversa età pensionabile ancora in vigore nel 2012 per le donne e per gli uomini.

Tab. 11 Distribuzione del personale per classi di età e per genere

Classi di età	Uomini	Donne	Totale
0-19	0	0	0
20-24	1	1	2
25-29	23	59	82
30-34	68	74	142
35-39	196	190	386
40-44	476	638	1114
45-49	909	1405	2314
50-54	1320	1666	2986
55-59	1342	1530	2872
60-64	695	708	1403
65-67	57	21	78
68 ed oltre	1	0	1
TOTALE	5088	6292	11380

Grafico 5: dipendenti per classi di età

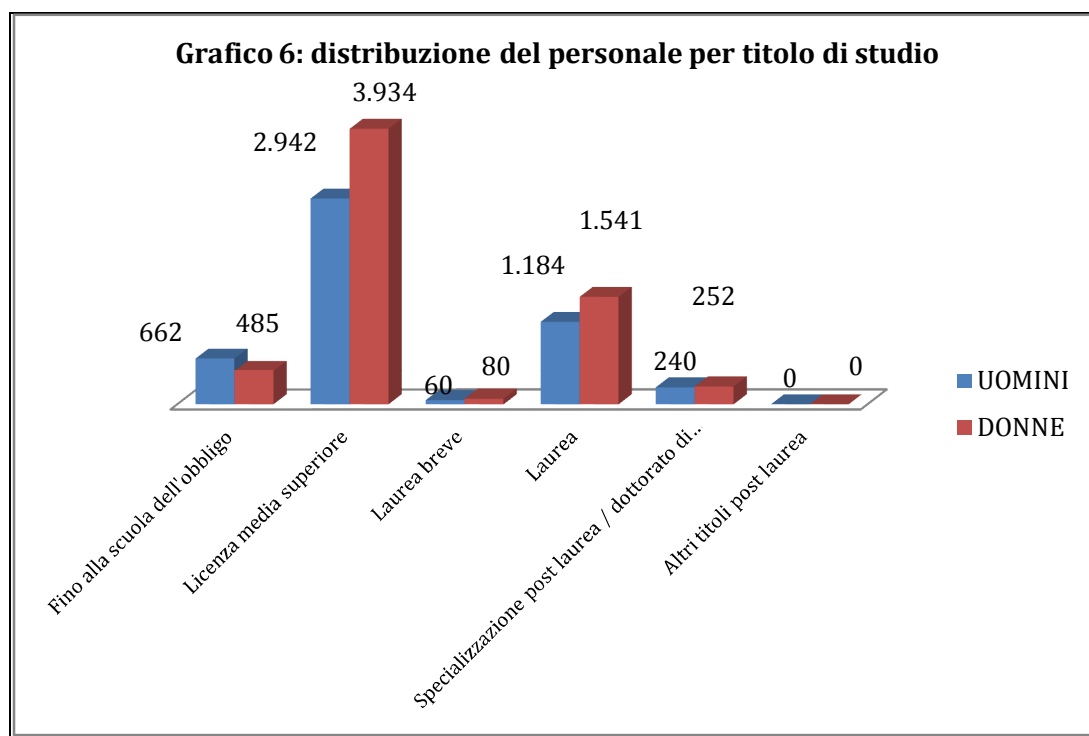


7) DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER TITOLO DI STUDIO

La tabella seguente riporta la distribuzione dei dipendenti per titolo di studio e per genere.

Tab. 12 Distribuzione del personale per titolo di studio e per genere

TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE
Fino alla scuola dell'obbligo	662	485
Licenza media superiore	2.942	3.934
Laurea breve	60	80
Laurea	1.184	1.541
Specializzazione post laurea/dottorato di ricerca	240	252
Altri titoli post laurea	0	0
Totale Personale	5.088	6.292



Il grafico evidenzia con chiarezza come sul totale di 11.380 dipendenti, le donne registrano un livello di istruzione più alto, con uno scarto significativo nella classe relativa alla licenza media superiore ed alla laurea.

8) COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI COLLEGIALI

L'Ufficio per le Relazioni sindacali ha fornito i dati sui componenti degli organismi collegiali, distinti per genere e per qualifica di appartenenza.

I dati aggregati sui componenti del Comitato Unico di Garanzia sono riportati nella seguente tabella:

Tab. 13 Componenti del Comitato unico di garanzia (CUG) distinti per area e per genere

Qualifica	Amministrazione		OO.SS.		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Dirigenti I e II fascia	4	7	3	4	18
Terza area	0	8	0	9	17
Seconda area	0	1	1	3	5
Totale	4	16	4	16	40

In dettaglio, sono presenti due dirigenti donne di I fascia e 5 dirigenti donne di II fascia per l'amministrazione. Per le OO.SS. sono presenti 4 dirigenti di II fascia donne e 3 dirigenti di II fascia uomini.

I dati sui componenti della RSU sono rappresentativi solo del contesto del MEF sede centrale, perché le RSU sono organismi legati ai luoghi di lavoro ed alle sedi decentrate, dei quali non sono stati forniti i dati sulla composizione.

La RSU della sede centrale del ministero è composta da:

Tab.14 Componenti della Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) per area e per genere

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Terza area	7	3	10
Seconda area	4	19	23
Prima area	0	1	1
Totale	11	23	34

La tabella evidenzia un forte squilibrio nella presenza degli uomini rispetto alle donne, a conferma del fatto che alcuni settori del mondo del lavoro sono ancora appannaggio della cultura maschile, mentre la maggiore presenza delle donne nel CUG conferma la maggiore sensibilità e coinvolgimento per le tematiche sulle pari opportunità e sul benessere organizzativo.

9) ASSENZE

Tab. 15 Giorni di assenza distinti per genere e per tipologia

Tipologie di assenza	Uomini		Donne		TOTALE
Ferie	157264	44,41%	196889	55,59%	354153
Assenze per malattia retribuite	35789	34,83%	66974	65,17%	102763
Congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42,c.5, dlgs 151/2001	5218	31,31%	11447	68,69%	16665
Legge 104/92	19574	36,60%	33909	63,40%	53483
Ass.retrib.:maternità, congedo parent., malattia figlio	3661	18,71%	15902	81,29%	19563
Altri permessi ed assenze retribuite	36834	49,36%	37785	50,64%	74619
Sciopero	963	44,07%	1222	55,93%	2185
Altre assenze non retribuite	5813	36,57%	10081	63,43%	15894
Formazione	3896	41,71%	5445	58,29%	9341
TOTALE	269012	41,47%	379654	58,53%	648666

Le assenze per malattie retribuite risultano circa il doppio per le donne; ancora più rilevante il dato sulle assenze per congedi ai sensi del dlgs 151/2001,art. 42, e le assenze per congedi per maternità, congedi parentali e per malattia dei figli.

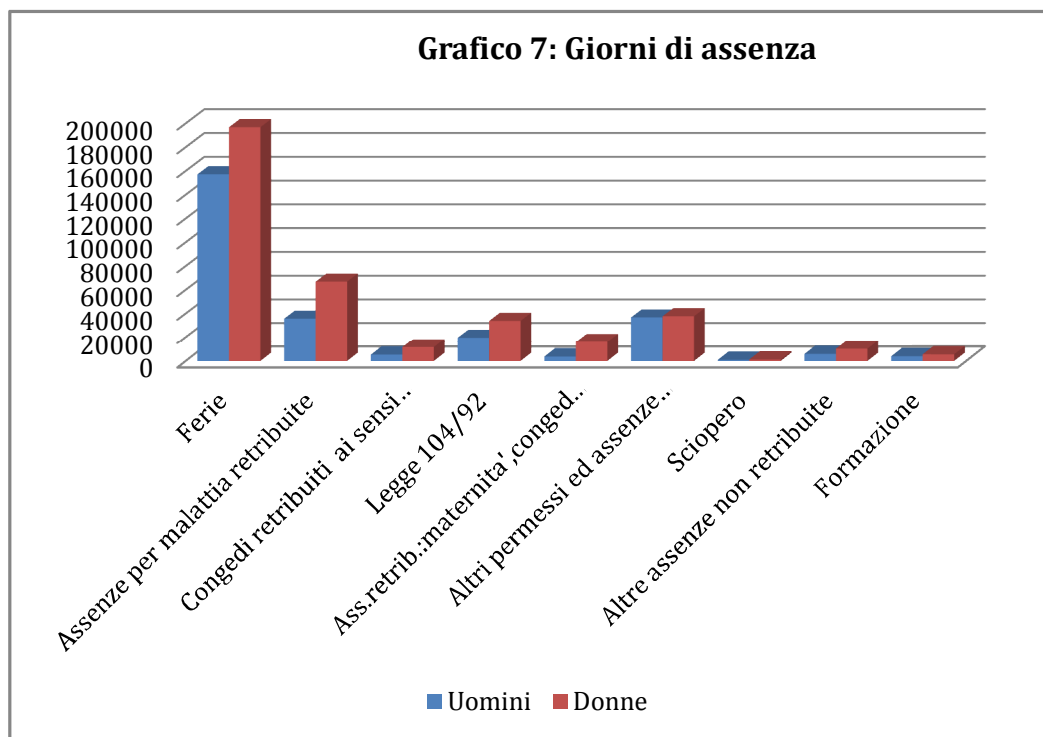
Tra le tipologie di assenza considerate nella tabella, è presente anche la voce "Formazione", che impropriamente può essere considerata assenza dal servizio (i dati sono estrapolati dal Conto annuale 2012 e rispecchiano i criteri di rilevazione e la scelta delle variabili prescelti per effettuare la misurazione dei fenomeni inerenti il lavoro pubblico).

Va sottolineato anche il dato sulle assenze non retribuite, che registra circa un valore doppio per le donne rispetto agli uomini.

Il grafico n.7 evidenzia la maggiore assenze delle donne soprattutto nelle tipologie collegate alla cura dei figli e degli anziani e alla maternità.

Le assenze per malattie retribuite risultano circa il doppio per le donne; ancora più rilevante il dato sulle assenze per congedi ai sensi del D.Lgs.vo 151/2001, art. 42, e le assenze per congedi per maternità, congedi parentali e per malattia dei figli.

Va sottolineato anche il dato sulle assenze non retribuite, che registra circa un valore doppio per le donne rispetto agli uomini. Il grafico seguente evidenzia la prevalenza delle assenze delle donne soprattutto nelle tipologie collegate alla cura dei figli e degli anziani e alla maternità.



Ta. 16 Giorni medi assenza - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio

PERSONALE				GIORNI ASSENZA MEDI ANNUI								
Presenti di riferimento				Ferie			Assenza malattia retribuita			Altre assenze (meno formazione)		
Qualifica	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	0,00	66,00	71,00	0,00	21,76	20,17	0,00	0,52	3,04	0,00	1,32	4,00
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,00	590,00	559,00	0,00	30,00	30,64	0,00	2,44	3,22	0,00	5,00	6,95
TERZA AREA	0,00	4.528,00	4.481,00	0,00	30,76	30,49	0,00	7,73	7,58	0,00	16,69	16,32
SECONDA AREA	0,00	6.006,00	5.767,00	0,00	30,69	31,40	0,00	10,55	10,47	0,00	16,66	16,64
PRIMA AREA	0,00	601,00	554,00	0,00	31,67	32,27	0,00	11,28	11,59	0,00	15,88	16,45
Totale personale a t. indeterminato al 31.12 o Valore Medio (1)	0,00	11.791,00	11.432,00	0,00	30,68	30,98	0,00	9,04	8,99	0,00	15,96	15,96

(1) Conto annuale 2012: Presenti di riferimento per determinare i gg di assenza: personale presente al 31.12 di tabella 1 - personale comandato/distaccato fuori ruolo e in esonero dell'amministrazione di tabella 3 + personale comandato/distaccato fuori ruolo esterno di tabella 3

La tabella sui giorni medi di assenza non presenta la distribuzione per genere, ma consente una valutazione sul trend delle assenze per gli ultimi tre anni (in realtà sono valorizzati solo il 2011

ed il 2012). Si registra la tendenza alla diminuzione media delle assenze per il personale inquadrato nelle aree, mentre si registra un aumento significativo delle assenze per i dirigenti di I e II fascia.

10) LA FORMAZIONE DEL PERSONALE MEF EROGATA NEL 2012

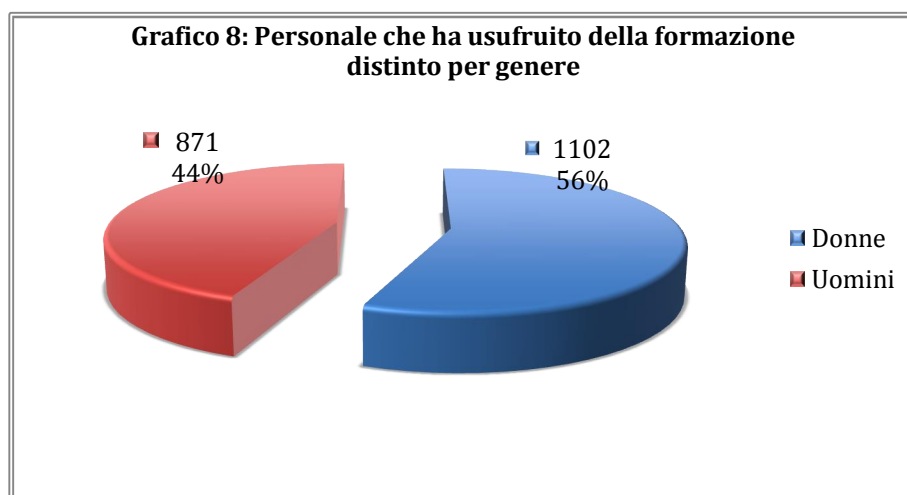
I dati sulla formazione effettivamente erogata al personale in servizio sono stati desunti dal consuntivo annuale, documento che viene presentato al termine del periodo di riferimento, quale rendiconto dell'attività effettivamente svolta in relazione alle previsioni formulate nel Piano generale della formazione 2012. L'ufficio competente è l'Ufficio VI della Direzione del personale, che elabora il Piano generale della formazione a seguito della rilevazione del fabbisogno formativo effettuata presso tutte le strutture del MEF.

L'attività formativa ha solitamente inizio a febbraio e termina a dicembre. Il maggior numero dei corsi d'aula si è svolto nel 2012 presso la sede della Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze.

Le richieste segnalate in fase di rilevazione del fabbisogno sono state circa 5000. Tenuto conto di una quota di rinunce fisiologica, la formazione effettivamente erogata nel 2012, rilevabile dal consuntivo, presenta la seguente distribuzione:

Tab. 17- Percentuale di personale inviato a formazione sul totale dipendenti

Personale inviato a formazione		Percentuale sul totale dei dipendenti 11.010
Donne	1102	10%
Uomini	871	7,91%
Totale	1973	17,92%



Il dato complessivo (1973) va epurato dalle designazioni della stessa persona a più corsi, per cui i nominativi, considerati singolarmente, sono 1.652.

Tab. 18 Partecipanti ai corsi di formazione distinti per strutture dipartimentali e genere *

Partecipanti ai corsi di formazione distinti per Dipartimenti	Numero di partecipanti				
	Donne		Uomini		Totale
<i>UDCOM</i>	17	68,00%	8	32,00%	25
<i>Tesoro</i>	161	35,86%	288	64,14%	449
<i>Ragioneria</i>	296	49,17%	306	50,83%	602
<i>Finanze</i>	102	49,76%	103	50,24%	205
<i>DAG</i>	380	55,64%	303	44,36%	683
<i>SSEF</i>	8	88,89%	1	11,11%	9
Totale	964	48,86%	1009	51,14%	1973

* Il valore significativo della RGS è da imputare ai corsi in materia di sicurezza sul lavoro, che hanno coinvolto tutte le RTS e si sono svolti presso la sede della SSEF di Roma. Il numero di persone coinvolte è di 303.

Tab. 19 Partecipanti distinti per aree didattiche e per genere

Corsi erogati distinti per Aree didattiche	Numero di partecipanti				
	Donne		Uomini		Totale
<i>Scienze aziendali</i>	214	61,67%	133	38,33%	347
<i>Scienze economiche</i>	129	61,14%	82	38,86%	211
<i>Scienze giuridiche</i>	84	52,17%	77	47,83%	161
<i>Informatica</i>	194	55,11%	158	44,89%	352
<i>Sicurezza sul lavoro</i>	122	37,31%	205	62,69%	327
<i>Lingua inglese</i>	238	64,50%	131	35,50%	369
<i>Lingua francese</i>	23	67,65%	11	32,35%	34
<i>Master</i>	26	47,27%	29	52,73%	55
Totale	1030	55,50%	826	44,50%	1856

L'analisi dei dati riportati nella tabella denota la prevalenza di partecipanti donne ai corsi di formazione, per tutte le aree didattiche ed i corsi di lingue.

Fanno eccezione i dati relativi ai corsi sulla sicurezza ed ai master, dove prevale la presenza maschile.

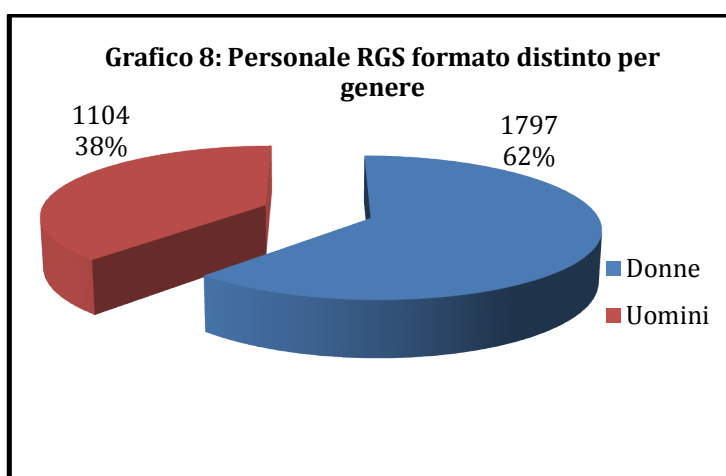
LA FORMAZIONE SPECIALISTICA EROGATA DALLA RGS

La RGS eroga una formazione di tipo specialistico, che si focalizza sugli aspetti tecnici ed operativi delle materie istituzionali proprie del dipartimento.

Nel 2012 sono stati erogati corsi sia in aula tradizionale che in aula virtuale per un totale di 2901 partecipanti (dei quali alcuni hanno partecipato a più corsi), distinti in 1797 uomini e 1104 donne.

Tab.20 personale RGS inviato a formazione

Personale RGS inviato a formazione		Percentuale sul totale dei dipendenti RGS 6.511
Donne	1797	27,60%
Uomini	1104	16,96%
Totale	2901	44,56%



Il dato più significativo è rappresentato dal personale appartenente alla terza area, che ha registrato il maggior numero di presenze effettive ai corsi di formazione, con un peso rilevante delle donne, che sono state 1237 su 1934, circa il 64% del totale.

Una variabile significativa è costituita dalla distribuzione del personale RGS impiegato sul territorio: in dettaglio, presso le RTS lavora una percentuale più alta di personale femminile rispetto a quella presente negli ispettorati generali e negli UCB.

Gli interventi formativi sul territorio predisposti dalla RGS si sono focalizzati sui programmi e gli applicativi per lo sviluppo dell'Office Automation, con una partecipazione rilevante degli appartenenti alle qualifiche della terza area.

Il dipartimento ha anche organizzato percorsi formativi specifici per il personale con disabilità visiva e dell'udito, finalizzati al potenziamento delle abilità informatiche ed all'aggiornamento su materie di carattere amministrativo.

6. PIANO TRIENNALE DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Con il presente Piano il Ministero dell'economia e delle finanze intende avviare, per la prima volta, una sinergica azione volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nella consapevolezza dell'importanza dello stimolo che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgere un ruolo propositivo per la promozione e l'attuazione dei principi della parità di genere, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo, nelle politiche del personale.

Il CUG ha svolto un ruolo di coordinamento dei dipartimenti allo scopo di individuare i contenuti del Piano triennale delle azioni positive.

Il Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi ha adottato con proprio provvedimento il Piano stesso, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs.vo n.165/2001, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di eguaglianza, la Consigliera nazionale di parità.

Gli obiettivi che il presente Piano intende raggiungere, nell'ottica delle tematiche individuate all'art. 1 del D.Lgs.vo 20.10.2009, n. 150, relativa alla promozione delle pari opportunità, sono:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- c) superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate, in particolare nei livelli di responsabilità;

- e) favorire anche attraverso una diversa modalità organizzativa del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, nonché una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Piano, conformemente al dettato normativo, ha un contenuto programmatico triennale e sarebbe auspicabile che in prospettiva esso trovasse inserimento in un più ampio contesto di programmazione strategica e pianificazione delle risorse economico-finanziarie. In tal modo verrebbe assicurata la coerenza degli obiettivi strategici con quelli operativi previsti nel Piano, nonché con le risorse finanziarie, così come il legislatore nei suoi recenti interventi ha inteso stabilire (si vedano, in particolare, gli articoli 8 e 10 del D.Lgs.vo n. 150/2009 citato).

L'amministrazione ha redatto il Piano adeguandolo alle proprie esigenze specifiche, tenendo anche conto del numero dei dipendenti e della tipologia di rapporti di lavoro in essere, come illustrato in precedenza dall'esposizione dei dati di contesto.

Si è provveduto, su proposta del CUG, ad individuare i possibili ambiti di intervento, sui quali potrà essere incentrata anche la programmazione e lo svolgimento delle azioni proposte nel Piano triennale, anche per il futuro.

7. AMBITI DI INTERVENTO

7.1 Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità

Gli interventi saranno costituiti dal monitoraggio della situazione del personale MEF, dall'analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi 3/5 anni, analisi del differenziale retributivo per qualifica/livello, con diffusione dei dati di genere e delle conseguenti risultanze, attraverso seminari ecc. Saranno effettuati studi ed analisi quali-quantitative sulla condizione delle donne in diversi settori di attività.

7.2 Aggiornamento e implementazione dei contenuti dei codici di condotta adottati dall'amministrazione

Gli interventi saranno finalizzati a fornire un contributo all'aggiornamento dei codici dei dipendenti, del codice di condotta per repressione del fenomeno del mobbing e di altri codici che nel tempo possano adottarsi dall'amministrazione.

7.3 Accesso al lavoro, permanenza e progressione di carriera

Gli interventi potranno riguardare il monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso (art. 57 D.Lgs.vo n.165/2001), sui bandi e prove concorsuali ai fini della non discriminazione, sia per l'accesso che per la progressione; sulla partecipazione negli organismi collegiali, nei settori di attività convenzionalmente maschili (sostegno alla desegregazione orizzontale). Detti monitoraggi devono essere funzionali all'elaborazione di proposte di intervento.

7.4 Formazione

Premesso che la presenza delle donne ai corsi di formazione del MEF ha un andamento positivo, occorre incoraggiare la presenza femminile ai corsi di maggiore livello di specializzazione unitamente ad una maggiore omogeneità territoriale. Inoltre le iniziative formative dovranno essere atte a favorire il reinserimento di personale con disabilità o assente dal servizio per periodi prolungati per esigenze familiari, in particolare di maternità. Sarà poi necessario provvedere ad un'attenta analisi dei fabbisogni, soprattutto per il personale dei livelli.

7.5 Organizzazione del lavoro e conciliazione

Gli interventi saranno volti ad implementare e introdurre forme di lavoro flessibile al fine di favorire la conciliazione oraria; prevedere articolazioni orarie diverse legate alla conciliazione delle esigenze lavorative con quelle familiari e personali; favorire politiche volte a valorizzare le differenze di genere, diffondere, tra il personale dell'amministrazione, le normative e gli orientamenti giurisprudenziali in tema di congedi parentali anche al fine di promuoverne l'utilizzo da parte degli uomini; effettuare iniziative di sostegno ed affiancamento a personale con disabilità, al rientro dalla maternità o dopo lunghe assenze derivanti da esigenze familiari o personali, nonché favorire o ampliare iniziative di servizi a sostegno della conciliazione oraria lavoro-famiglia dei dipendenti M.E.F. ed in generale legate al benessere organizzativo.

7.6 Iniziative di conciliazione famiglia-lavoro e di inclusività nell'ambito della promozione del benessere organizzativo e della motivazione del personale.

Si procederà a sostenere, rafforzare ed implementare le iniziative già in essere finalizzate a favorire l'inclusività e la conciliazione vita-lavoro (di cui si è dato brevemente conto al capitolo 4) mediante attività finalizzate ad offrire ai dipendenti servizi, contributi ed opportunità per agevolare l'assolvimento di incombenze connesse alla vita familiare, al fine di consentire un maggior impegno di tempo ed energie nell'attività lavorativa, riducendo le assenze e favorendo lo sviluppo economico e professionale. Tali iniziative trovano la loro naturale collocazione all'interno delle attività volte a presidiare il benessere organizzativo e la motivazione del personale.

7.7 Redazione di un bilancio di genere relativo alle politiche per il personale adottate all'interno del MEF al fine di una sperimentazione trasversale alle amministrazioni.

Questa iniziativa è finalizzata a sperimentare un'ipotesi di "Bilancio di genere" (il c.d. *gender budget*), uno strumento che, per via normativa, potrebbe (dovrebbe) essere esteso a tutte le amministrazioni centrali, affiancando i tradizionali documenti di Bilancio, al fine di evidenziare, attraverso una lettura qualitativa delle iniziative, gli effetti in tema di questioni di genere delle politiche adottate.

Si tratta di redigere un "bilancio di genere" limitato alle iniziative adottate a favore del personale del MEF: un documento, riconducibile alla più ampia tematica del bilancio sociale, che miri, in particolare, alla disamina ed alla rappresentazione dell'impatto che le politiche del personale, in essere ed in fieri, hanno e avranno sui dipendenti, anche in un'ottica di genere. A seguito della sperimentazione, sarà possibile proporre progetti trasversali alle Amministrazioni

nonché iniziative legislative volte all'adozione di un bilancio di genere per tutta l'Amministrazione Pubblica Statale.

7.8 Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulla parità e Pari opportunità e sulle iniziative adottate

Gli interventi in tale ambito potranno riguardare la formazione del personale e la sensibilizzazione sulle normative in tema di parità per tutte le aree del personale nonché del personale a contratto, attraverso l'organizzazione di seminari, lo svolgimento di indagini, al fine della elaborazione di statistiche disaggregate per genere, la diffusione di pubblicazioni, rassegne giurisprudenziali, somministrazione periodica di questionari anonimi, implementazione sul sito web istituzionale e sulla INTRANET delle informazioni disponibili, aggiornamento periodico sull'evoluzione normativa-giurisprudenziale in materia di parità nonché sulle *best practices* realizzate presso altri enti ai fini della riproducibilità interna al MEF.

All'interno dei predetti ambiti sono stati individuati n. **8** obiettivi, così come illustrati nelle schede di seguito riportate.

Scheda obiettivi n. 1

TITOLO	Analisi e monitoraggio delle iniziative volte a garantire la parità di genere e il benessere organizzativo. Valutazione dei servizi erogati	
Soggetto Responsabile	D.A.G.	
Soggetti coinvolti	SSEF – DP – Logistica - Tutti i Dipartimenti	
Destinatari	Dirigenti e personale di tutti i Dipartimenti e della SSEF, CUG, OO.SS., Organo politico,	
Termini di raggiungimento dell'obiettivo	1/1/2014 – 31/12/2016	
Ambito	Analisi e rendicontazione	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mappare ambiti di intervento per la rimozione degli ostacoli alla parità di genere. ▪ Misurare il clima organizzativo nel rispetto della parità di genere ▪ Redigere un bilancio di genere (monitoraggio dell'impatto delle politiche del personale, anche in un'ottica di genere). 	
Fasi di attuazione	<p>1/1-31/12/2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Individuazione disposizioni normative e contrattuali sulla parità di genere per mappare gli ambiti di intervento b) Somministrazione a tutto il personale questionari sui servizi erogati c) Predisposizione ipotesi di bilancio di genere per il MEF 	<p>1/1/2015-31/12/2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Verifica stato di attuazione iniziative definite b) Analisi dati rilevati tramite i questionari; scambi di informazione con il RPSS; valutazione e pubblicazione dei risultati c) Redazione un bilancio di genere e analisi dei risultati d) Proposta di estensione anche normativa del bilancio di genere
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> a) Ambiti di intervento individuati b) Questionari somministrati/totale personale c) Riunioni preliminari per la definizione della bozza del bilancio di genere 	<ul style="list-style-type: none"> a) Rapporto iniziative attuate/iniziativa proposte b) Pubblicazione dei risultati dell'analisi c) Condivisione bozza bilancio di genere d) Proposte di sviluppo avanzate
Risultati attesi	<ul style="list-style-type: none"> a) Ambiti di intervento individuati – valore minimo 1 b) Questionari compilati/ totale personale - soglia minima: 10% risposte soglia massima: 30% risposte c) N. riunioni-valore minimo 3 	<ul style="list-style-type: none"> a) Rapporto iniziative attuate/iniziativa proposte soglia minima: 20% soglia massima: 50% b) Bozza relazione su dati analizzati c) Bozza bilancio di genere d) Relazione su proposte di sviluppo

Scheda obiettivi n. 2

TITOLO	Informazione e formazione per accrescere la cultura della parità di genere	
Soggetto Responsabile	D.A.G.	
Soggetti coinvolti	SOGEI - S.N.A. – SSEF - Consigliera di parità	
Destinatari	Dirigenti e personale di tutti i Dipartimenti e della SSEF.	
Termini di raggiungimento dell'obiettivo	1/1/2014 – 31/12/2016	
Ambito	Informazione, formazione ed aggiornamento.	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accrescere la cultura della parità attraverso la maggiore conoscenza della normativa e la maggiore consapevolezza sul tema delle pari opportunità del personale con qualifica dirigenziale ▪ Informare il personale sulle iniziative in materia ▪ Progettare le attività formative in modo da conciliare le esigenze dell'Amministrazione e le aspettative di crescita del personale dipendente rispettando pari opportunità per entrambi i generi 	
Fasi di attuazione	<p>1/1-31/12/2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Progettazione attività formative per dirigenti e funzionari b) Definizione strumenti e modalità per informare il personale delle iniziative (Intranet-Internet-Convegni-Locandine) c) Definizione di modalità di erogazione della formazione che rispettino tendenzialmente il principio di non discriminazione (composizione aule - orari - sedi -) 	<p>1/1/2015-31/12/2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Realizzazione formazione programmata in materia b) Implementazione strumenti informativi definiti con inserimento nuove iniziative c) Individuazione ulteriori iniziative formative e informative d) Monitoraggio erogazione della formazione nel rispetto tendenziale del principio di non discriminazione (orari - sedi - composizione aule)
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> a) Progetto di formazione b) Proposte di strumenti informativi c) Individuazione modalità erogazione non discriminanti 	<ul style="list-style-type: none"> a) Unità formate-interessate b) Fruizione e miglioramento degli strumenti informativi proposti c) Proposte per il futuro d) Risultati monitoraggio
Risultati attesi	<ul style="list-style-type: none"> a) Redazione progetto di formazione b) N. strumenti informativi proposti – valore minimo 1 c) Redazione documento contenente raccomandazioni sulle modalità di erogazione della formazione 	<ul style="list-style-type: none"> a) Rapporto unità formate /totale personale >0,1 b) Utilizzo degli strumenti proposti – soglia minima: 20% soglia massima: 50 % c) N. proposte – valore minimo 1 d) Rispetto raccomandazioni su modalità di erogazione

Scheda obiettivi n. 3

TITOLO	Iniziative di presidio del benessere organizzativo finalizzate all'inclusività		
Soggetto Responsabile	D.A.G.		
Soggetti coinvolti	DP-Dipartimenti MEF-SSEF		
Destinatari	Dirigenti e personale MEF e SSEF		
Termini di raggiungimento dell'obiettivo	1/1/2014 - 31/12/2016		
Ambito	Conciliazione vita-lavoro Organizzazione del lavoro		
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sostenere, rafforzare ed implementare le iniziative tese a favorire l'inclusività e la conciliazione vita-lavoro, mediante servizi, contributi ed opportunità utili all'assolvimento di incombenze familiari, consentendo un maggior impegno di tempo ed energie nell'attività lavorativa, riducendo le assenze. ▪ Garantire l'effettiva partecipazione del personale ai processi decisionali e alle altre attività strategiche. 		
Fasi di attuazione	1/1-31/12/2014: Analisi del contesto, presidio dell'esistente e ricognizione delle esigenze.	1/1 -31/12/2015: Progettazione ed avvio di nuove iniziative e loro comunicazione.	1/1 - 31/12/2016: Analisi dei risultati e relativo feed-back
Indicatori	N. iniziative proposte Redazione di raccomandazioni per garantire effettiva partecipazione del personale ai processi decisionali	Iniziative poste in essere Indagine a campione su condivisione raccomandazioni	Grado di successo delle iniziative (feed-back descrittivi e analisi variazioni valori percentuali partecipazioni delle donne alle riunioni)
Risultati attesi	N. iniziative proposte - valore minimo 1 Documento raccomandazioni	N. iniziative realizzate/iniziativa proposte >0 Report indagine	Fruizione dei servizi tesi a favorire l'inclusività - valore positivo Miglioramento valori percentuali partecipazioni delle donne alle riunioni

10. AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO

I Dipartimenti, Servizi e Direzioni responsabili delle azioni positive programmate dovranno fornire al Capo Dipartimento dell'amministrazione generale del personale e dei servizi un aggiornamento almeno quadrimestrale, redigendo apposita relazione che dia riscontro della realizzazione delle attività programmate, dello stato di avanzamento delle iniziative e delle eventuali criticità riscontrate.

Una volta completate le fasi di attuazione sarà possibile misurare il grado di raggiungimento del risultato fissato attraverso l'indicatore individuato e rilevato, onde consentire la predisposizione del Piano per il triennio successivo o l'aggiornamento nel triennio in corso, ove necessario.

Si rappresenta l'opportunità di un coinvolgimento del CUG nello svolgimento dell'azione di monitoraggio sopra rappresentata, in considerazione dei compiti ad esso assegnati, in particolare dalla direttiva del 4.3.2011 sopracitata, in tema di verifica dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle *best practices* in materia di parità e pari opportunità.

11. CONCLUSIONI

Il MEF ha provveduto, con il presente Piano, predisposto con la collaborazione del CUG, a programmare le idonee azioni positive, dopo aver effettuato l'analisi della situazione di contesto quale elemento imprescindibile per rilevare le aree critiche e le problematiche sottese verso le quali orientare in modo mirato tali azioni.

Le attività di informazione, formazione ed aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere all'interno la conoscenza della normativa in materia di pari opportunità e accrescere la cultura in detto settore, da attuare anche con una maggiore sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

Le iniziative adottate sono finalizzate al superamento delle diversità in funzione della precipua caratteristica della struttura ministeriale e delle componenti specifiche, evitando il più possibile iniziative meramente formali o che potrebbero produrre effetti inadeguati o, addirittura, indesiderati.

Dette iniziative sono volte al miglioramento dell'organizzazione del lavoro che si traduce in efficienza, efficacia e proficuità dell'azione amministrativa e del contesto lavorativo, improntato il più possibile a garantire benessere ai dipendenti ed alle dipendenti, elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. È noto infatti come episodi discriminatori o di mobbing possano deteriorare l'ambiente di lavoro, le prestazioni lavorative, l'immagine dell'amministrazione e, non ultima, la salute e la dignità personale.

Il Piano triennale delle azioni positive del MEF vuole rappresentare, dunque, l'opportunità per l'amministrazione di sperimentare, per la prima volta, l'attuazione di programmi individuati specificatamente per la realizzazione delle pari opportunità di genere, destinati in concreto al miglioramento del benessere organizzativo della complessa struttura Ministeriale.