



COMITATO UNICO D I GARANZIA

RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITA' SVOLTA

(In attuazione alle disposizioni emanate con la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri sulle *Linee guida per il funzionamento dei CUG*, del 4 marzo 2011)

Anno 2016

Negli anni precedenti l'Amministrazione ha promosso differenti iniziative per il benessere organizzativo e per la conciliazione famiglia-lavoro in merito alle quali il Comitato unico di garanzia (CUG) ha esplicitato il proprio ruolo funzionale. Le iniziative intraprese, per il buon risultato ottenuto, sono state consolidate anche nel 2016 e confermate per il 2017 e si sono esplicitate in più ambiti.

Tra le **iniziative a supporto della genitorialità** il Mini*Midi*Mef* nel 2016 ha erogato servizi per 54 giorni presso la sede di Via XX Settembre, e per 20 giorni presso strutture esterne al Palazzo. A seguito della richiesta pervenuta dal Ministero del lavoro e della Politiche sociali di accesso al servizio ricreativo per i figli dei propri dipendenti, l'Amministrazione ha stipulato una convenzione con cui è stata ampliata la categoria dei beneficiari.

E' stata stipulata una convenzione presso l'asilo nido "l'Ape Maia Nursery School" a seguito dell'interruzione del servizio offerto con l'Asilo nido di via Casilina.

Tra le **iniziative a sostegno delle famiglie** ed al miglioramento **della conciliazione vita-lavoro** nel 2016 è stata confermata l'iniziativa "voucher di conciliazione" che prevede un contributo per l'assistenza familiare. Nel 2016 sono stati erogati n. 4 voucher sociali.

Il **contributo** per spese sostenute per le attività pre-scolastiche, scolastiche, accademiche e formative dei figli fiscalmente a carico, nel 2016 è stato erogato a 544 dipendenti.

In merito al progetto di istituzione di Borse di studio in memoria del collega Cacciavillani, prematuramente scomparso, sono stati individuati 2 vincitori nella prima edizione mentre sono in corso i lavori della Commissione Esaminatrice delle domande di cui al bando relativo alla seconda edizione.

La **convenzione MEF-ATAC** che consente l'acquisto dell'abbonamento annuale di trasporto pubblico Metrebus Roma o Metrebus Lazio a prezzi agevolati, da maggio 2015 alla data del 31 dicembre 2016 ha interessato 1302 beneficiari.

Nell'anno 2016 il CUG ha avviato la rielaborazione del nuovo **Piano triennale di azioni positive per il triennio 2017-2019**, previsto dagli artt. 42 e 48 del D.Lgs. 198/2006 che verrà adottato con Decreto del Ministro nell'anno in corso. Nell'ottica di perseguire il benessere del personale ha individuato alcune proposte che hanno ad oggetto iniziative di *welfare* aziendale finalizzate a migliorare sia la condizione del singolo dipendente all'interno dell'organizzazione, sia a favorire la conciliazione delle esigenze familiari con il lavoro. Tutto questo nella prospettiva di ricadute positive nell'attività lavorativa e sullo sviluppo professionale.

Il Comitato ha quindi individuato tra le iniziative volte alla conciliazione lavoro-famiglia misure organizzative per **l'attuazione del telelavoro** e per la sperimentazione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa – **smart-working, coworking**. Di tali misure, in attuazione delle disposizioni di legge, dovranno potersi avvalere almeno il 10% del personale entro 3 anni (art. 14 della legge per la riforma della P.A.).

Anche al fine di facilitare il rientro anticipato dal congedo post maternità, il Comitato ha, inoltre, indicato di riproporre in altro sito di Roma e nelle sedi territoriali più numerose, la formula **dell'asilo-nido-aziendale** realizzata con successo presso la sede di via Casilina, anche attraverso la formula della convenzione con altre Amministrazioni. In riferimento alle iniziative a supporto della mobilità dei dipendenti il CUG ha, poi, elaborato una proposta per incentivare il **car-pooling** con un contributo per chi mette a disposizione il proprio veicolo per condividere il percorso casa-lavoro con altri colleghi ed il **car-sharing** con la creazione di aree di sosta/riconsegna delle auto condivise in prossimità degli Uffici del Mef dislocati sul territorio di Roma. Inoltre suggerisce l'istituzione di "posti auto di cortesia" riservati alle lavoratrici in stato di gravidanza.

Nel corso dell'anno il Comitato ha aderito al **Forum dei Cug**, rete organizzata dei CUG delle pubbliche amministrazioni costituitasi su base volontaria al fine di realizzare uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi tra pubbliche amministrazioni in materia di pari opportunità, benessere e contrasto alle discriminazioni, di progettare azioni comuni, di rafforzare il ruolo dei CUG.

Il CUG Mef è presente con i suoi rappresentanti in diverse Commissioni.

Il Comitato ha rielaborato il proprio **Regolamento** ed ha esplicitato la propria attività attraverso Gruppi di lavoro dedicati alla prevenzione del mobbing, all'orario di lavoro, alla revisione del Piano triennale delle Azioni positive ed all'aggiornamento delle pagine Intranet/Internet. Inoltre nel corso dell'anno si è riunito 6 volte, nei mesi di gennaio, marzo, maggio, luglio, ottobre, e novembre.

Ha approvato lo schema di Avviso pubblico per la **stipula di convenzioni** non onerose a favore del personale Mef ed ha deliberato in merito alle proposte pervenute .

Ha proposto, ai competenti uffici del MEF, **interventi formativi** specifici rivolti tanto ai componenti del CUG che al personale dipendente (dirigenti inclusi), intesi ad accrescere progressivamente la cultura della parità di genere.

DATI DI CONTESTO da PTAP

Le tabelle che seguono riportano la consistenza dell'organico, la distribuzione del personale per anzianità di servizio, classi di età e titolo di studio, le articolazioni orarie alternative come il part-time, le tipologie di assenza dal servizio.

I dati in esame, in continuità con il precedente Piano Triennale, anche al fine di consentire alcuni raffronti con il triennio precedente, sono stati estratti dal Conto Annuale 2015 (dato consolidato più recente, disponibile alla data di redazione del presente Piano).

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

Rispetto all'analogo dato del 2012, dove il personale nella sua totalità ammontava a 11.380 unità, si è assistito ad una riduzione complessiva pari a circa l'8 % nel triennio.

Il rapporto di genere si è mantenuto sostanzialmente costante rispetto al 2012, anche in termini di distribuzione all'interno delle Aree, con una sostanziale prevalenza della presenza femminile.

E' necessario precisare, tuttavia, che i dati in tabella provenendo dall'ultimo dato consolidato disponibile (2015), non tengono conto dei nuovi significativi ingressi intervenuti nel 2016: 179 funzionari amministrativi di nomina concorsuale ed ulteriori 22 funzionari provenienti dalla procedura RIPAM-Coesione, oltre ad ulteriori unità di personale che sono transitate per effetto della mobilità EAV, CRI ed ENIT.

Il dato evidente è che analogamente al medesimo dato 2012, i nuovi assunti sono prevalentemente di genere maschile in tutte le aree funzionali.

Si segnala tuttavia che le procedure cui si è dato luogo nel 2016 appaiono in controtendenza rispetto alla distribuzione di genere: dei nuovi assunti tramite procedura concorsuale il 64% appartiene al genere femminile.

Il flusso di personale in uscita nel 2015 rispetto al 2012 presenta un decremento di circa il 7% (totale del personale cessato nel 2012: 587) ed una sostanziale controtendenza. Sono infatti significativamente aumentati i pensionamenti per raggiunti limiti di età tra le donne (dato 2012=42) e continua a registrarsi una netta prevalenza femminile tra il personale che ha dato le dimissioni avendo diritto a pensione.

In linea con il dato 2012, la maggiore concentrazione di personale si registra nella classe tra i 20 e i 30 anni di servizio con una netta prevalenza del genere femminile rispetto a quello maschile ad eccezione dell'Area Prima e della Dirigenza.

Si registra un'apprezzabile presenza femminile nell'area della dirigenza di II fascia, che andrebbe auspicabilmente potenziata con riferimento alle posizioni apicali (Dirigenza di prima fascia), coperte al momento dalle donne solo per il 30% circa.

La maggior parte del personale si concentra nella fascia d'età compresa tra 45 e 64 anni di età con una più netta concentrazione sulla fascia 55-59.

Il grafico evidenzia con chiarezza come sul totale di 10.476 dipendenti, le donne registrino un livello di istruzione più alto, con uno scarto significativo nella classe relativa alla licenza media superiore ed alla laurea.

Le tabelle ed i grafici precedenti evidenziano che solo 885 dipendenti (l'8,4% del totale) ricorrono ad un contratto a tempo parziale, e solo il 12,3% delle donne ed il 3,8% degli uomini usufruiscono del part-time, in prevalenza superiore al 50%.

Il dato appare sostanzialmente stabile se confrontato a quello rilevato al 31.12.2012, rispetto al quale si registra una flessione di appena 0.2 punti percentuali, e da conferma della tendenza, già registrata nel 2012, ad una evidente disparità di genere.

Infatti, rispetto al totale del personale in part-time, questa tipologia di contratto è fruita al 79.9 % dalle donne e solo al 20,1 % dagli uomini.

Questa vistosa cesura si registra essenzialmente nel part-time oltre il 50% (120 uomini vs 638 donne) mentre si riduce sensibilmente nella fruizione del part-time fino al 50% (58 vs 69) in relazione al quale vi è una sostanziale equità di genere.

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

Le tabelle seguenti confrontano i dati delle assenze della precedente rilevazione (dal Conto annuale 2012) con quelli riferiti al 2015; la prima rappresenta lo scostamento generale, le altre due sono per genere.

I dati, in ore, vengono confrontati in percentuale sul totale delle assenze poiché, altrimenti, la diminuzione nel tempo del numero di dipendenti di 904 unità (il 7,94% in meno) potrebbe incidere sulla valutazione in maniera errata. Sono evidenziati in rosso quelli in incremento.

Tra le tipologie di assenza considerate nelle tabelle, sono presenti impropriamente le voci "Ferie" e "Formazione" (i dati sono estratti dal Conto annuale 2015 e rispecchiano i criteri di rilevazione e la selezione delle variabili prescelte per effettuare la misurazione dei fenomeni inerenti il lavoro pubblico).

Dall'analisi dei dati, emerge un generale decremento delle assenze per maternità, congedo parentale e malattia dei figli contro, viceversa, un significativo incremento ex art42 Dlgs. 151/2001 e della Legge 104/92.

Rispetto alla rilevazione precedente, si evidenzia anche un complessivo incremento delle assenze per malattia più significativo per gli uomini con riferimento alla stessa tipologia.

Significativamente ridotta è stata, infine, la partecipazione allo sciopero per entrambi i generi nell'anno 2015.

La formazione del personale MEF erogata nel 2016

Diversamente da tutte le precedenti tabelle, i dati della formazione non sono estratti dal conto annuale, ma forniti direttamente dall'ufficio formazione ed aggiornati alla data del 31.12.2016.

Maggiori dettagli sull'attività formativa svolta nel 2016 sono pubblicati sull'Intranet ministeriale, nell'apposita sezione.

E' rilevante segnalare che nel corso del triennio 2014/16 la gestione della formazione ha subito una sostanziale riorganizzazione dovuta a:

- La soppressione della SSEF (cfr. art.21 DL 90/2014) ed il passaggio delle relative funzioni alla SNA;
- La riorganizzazione degli uffici di seconda fascia che hanno concentrato sul DAG- DP anche le competenze in materia di formazione specialistica del Dipartimento delle RGS nonché quelle relative alla formazione generale e specialistica delle Commissioni tributarie.

Nel corso del 2016, inoltre, si è dato seguito alle procedure di progressione economica dei dipendenti delle aree funzionali e sono stati erogati, in modalità e-learning percorsi formativi distinti per area, tramite VBT tematici installati sul sistema Campus della RGS, in modalità e-learning, e sono stati erogati percorsi formativi che hanno formato complessivamente 8.538 dipendenti. In disparte a quest'ultimo intervento formativo a carattere massivo, i valori espressi nelle tabelle che precedono riportano una minore erogazione di corsi di formazione per il personale in servizio presso gli uffici decentrati a livello territoriale e, più in generale, per il personale appartenente alla seconda area, rispetto al personale appartenente all'area terza.

Il **bilancio di genere** (o *gender budgeting*) rappresenta una particolare forma di rendicontazione sociale che è tesa ad analizzare in quale misura e con quale effetti le politiche sociali adottate all'interno di una realtà organizzata si ripercuotono sulla vita dei propri componenti e, in particolare, delle donne.

A livello normativo, l'opportunità di integrare il bilancio contabile delle PPAA statali con questo ulteriore documento è stato oggetto di una **proposta di legge avanzata nel corso nel 2006**, nella XIV legislazione, che, tuttavia, non è stata approvata.

Pur a fronte di una mancata previsione specifica in tema di bilancio di genere, il **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ne fa espresso riferimento all'articolo 10, nel quale viene disposto che le PPAA redigano annualmente una relazione sulla *performance*, nella quale diano conto anche del "*bilancio di genere realizzato*". Tuttavia, in mancanza di successivi interventi chiarificatori in termini di metodologie da adottare e tempistiche da rispettare nell'adozione di questo documento, non si registrano, a quanto consta, che altre Pubbliche Amministrazioni centrali abbiano adottato un proprio *gender budget* a corredo dei tradizionali documenti di rendicontazione.

La redazione di un bilancio di genere – che va ad affiancare il bilancio tradizionale - rappresenta un tentativo di adottare la **prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione dell'azione amministrativa** in un settore come quello delle politiche sociali, che sempre di più assurgono a mezzo attraverso il quale presidiare la motivazione del personale, in un contesto

normativo in cui si assiste alla tendenziale riduzione dei fondi di amministrazione finalizzati all'incentivazione della produttività, nonché ad un drastico taglio degli organici.

Sebbene in Italia, in ambito pubblico, vi siano talvolta resistenze nell'implementazione di serie politiche di conciliazione, nel settore privato, al contrario, molte aziende mostrano interesse, non più alla semplice conciliazione vita-lavoro, ma alla **responsabilità sociale di impresa in un'ottica di genere** (o anche di politiche di *welfare* aziendale): vi è interesse ad implementare politiche di sviluppo, indirizzate sia alle donne che agli uomini, che intercettino esigenze e offrano sostegno ai dipendenti nell'affrontare i sempre più complessi, e a volte gravosi, impegni della vita privata.

In questa ottica, le politiche di RSI in chiave *gender*, forti delle esperienze maturate in ambiti più tradizionali, come la cura dell'infanzia, si spingono verso territori nuovi e ancora (in parte) inesplorati: dal sostegno allo studio alla cura degli anziani, dall'assistenza ai familiari non autosufficienti alla prevenzione e gestione del disagio.

Investimenti in politiche di *welfare* aziendali – che ben possono aver conseguenze tangibili e monitorabili proprio nel bilancio di genere - hanno diretti effetti sulla produttività del dipendente beneficiario, e, quindi, in ultima analisi, determinano conseguenze favorevoli per la stessa azienda.

In altri termini, attraverso politiche di RSI, si innesca un circolo virtuoso: la società investe nel benessere del dipendente, che a propria volta, è più produttivo per la società stessa, che dalla maggiore produttività trae un guadagno.

In questo senso, la rendicontazione sociale relativa al genere è chiamata ad assolvere, in ambito pubblico, **diverse finalità**:

- **l'attuazione dei principi di trasparenza e pubblicità**: si renderebbero conoscibili le politiche sociali intraprese, i risultati conseguiti, i soggetti raggiunti dalle iniziative intraprese nonché il loro impatto in termini di *gender*;
- a seconda delle diverse chiavi di lettura con le quali viene interpretato, il Bilancio di genere:
 - I. in **un'ottica di breve termine**, può fornire un valido supporto per ridefinire e calibrare le iniziative intraprese, mediante interventi confermativi, eventualmente correttivi o, *occorrendo*, abrogativi;
 - II. in una **prospettiva di medio o lungo periodo**, assurge a strumento atto ad orientare le decisioni nell'ambito delle politiche sociali, agevolando la consapevole e sistemica determinazione di strategie con impatto anche sul genere;
 - III. in una **prospettiva storica**, è punto di riflessione sull'operato dell'azione amministrativa e sui risultati conseguentemente raggiunti.

Se in Italia, il bilancio di genere stenta a trovare una propria istituzionalizzazione, degna di nota, al contrario, è l'esperienza del [MAROCCO](#). Nel 2014, dopo l'istituzione del “*Gender responsive budgeting excellence center*”, centro di eccellenza nello studio e nella ricerca in tema di *gender budgeting*, il parlamento marocchino, in occasione della riforma della legge di contabilità, ha istituzionalizzato il bilancio di genere quale strumento grazie al quale, annualmente, vengono valutati in un'ottica di genere i processi di programmazione e pianificazione di ogni Ministero.

Gli sforzi del governo marocchino in tema di bilancio di genere hanno reso possibile la vittoria degli UNPSA 2014.

L'implementazione del bilancio di genere ha rappresentato per il governo marocchino una fase fondamentale nell'attuazione delle pari opportunità di genere. Principio, quello delle pari opportunità, che, in Marocco, è rispettato non solo nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, ma adottato per un radicale e profondo cambiamento culturale. In proposito, accanto a progetti quali il “*Governament plan for Gender equality*” che mira a promuovere l'equità di genere in tutti i programmi e le azioni adottate dai ministeri marocchini, si registrano, tra gli altri, interventi normativi a favore della protezione delle donne (anche con facilitazione per l'accesso alla giustizia a favore di donne vittime di violenza) e alla lotta agli stereotipi femminili (con legge che regolamento l'impiego dell'immagine femminile sui media).

Consapevoli del ruolo di primaria importanza che ricopre il Bilancio di genere, la direzione del personale ha deciso di aggiornare il proprio bilancio di genere, realizzato per la prima volta, nel 2013.

1. Conclusioni

Dai dati esposti si possono trarre alcune conclusioni.

Al Mef, la componente femminile è superiore rispetto a quella maschile e dedicata maggiore tempo alla formazione. Nonostante questo dato, gli incarichi apicali sono ricoperti per la maggior parte da uomini, che, in proporzione, possono vantare titoli di studio più elevati rispetto alle donne.

Le dipendenti si assentano di più, e sulle stesse grava maggiormente il peso della famiglia (dalla cura dei piccoli all'assistenza agli anziani, senza trascurare la gestione della disabilità).

In questo senso, trova conferma la necessità di promuovere iniziative di welfare aziendale che mirino ad ridurre queste disparità e che, in ultima analisi, possano contribuire ad un cambiamento culturale oggi non più procrastinabile.