

COMITATO UNICO DI GARANZIA
RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITA' SVOLTA
ANNO 2019

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale in servizio a tempo indeterminato nel Ministero dell'Economia e delle Finanze alla data del 31 dicembre 2019 è pari a 9.834 unità, in lieve diminuzione rispetto alle 9.925 unità in servizio al 31 dicembre 2018.

In Tabella 1 vengono riportati i dati relativi al personale in servizio a tale data suddivisi per genere, fascia d'età e tipologia di contratto.

La presenza femminile è superiore a quella maschile di quasi il 10% (54,9% -45,1%), con un rapporto che si mantiene costante per tutte le fasce d'età. L'età media risulta elevata e la maggioranza del personale si colloca nella fascia d'età 51-60 anni. I dipendenti al di sotto dei 50 anni sono meno di un quarto del totale, pari a quasi il 24%, tuttavia in aumento del 5% rispetto al 2018, grazie all'entrata in servizio di nuovi funzionari nel corso dell'anno.

TABELLA 1 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

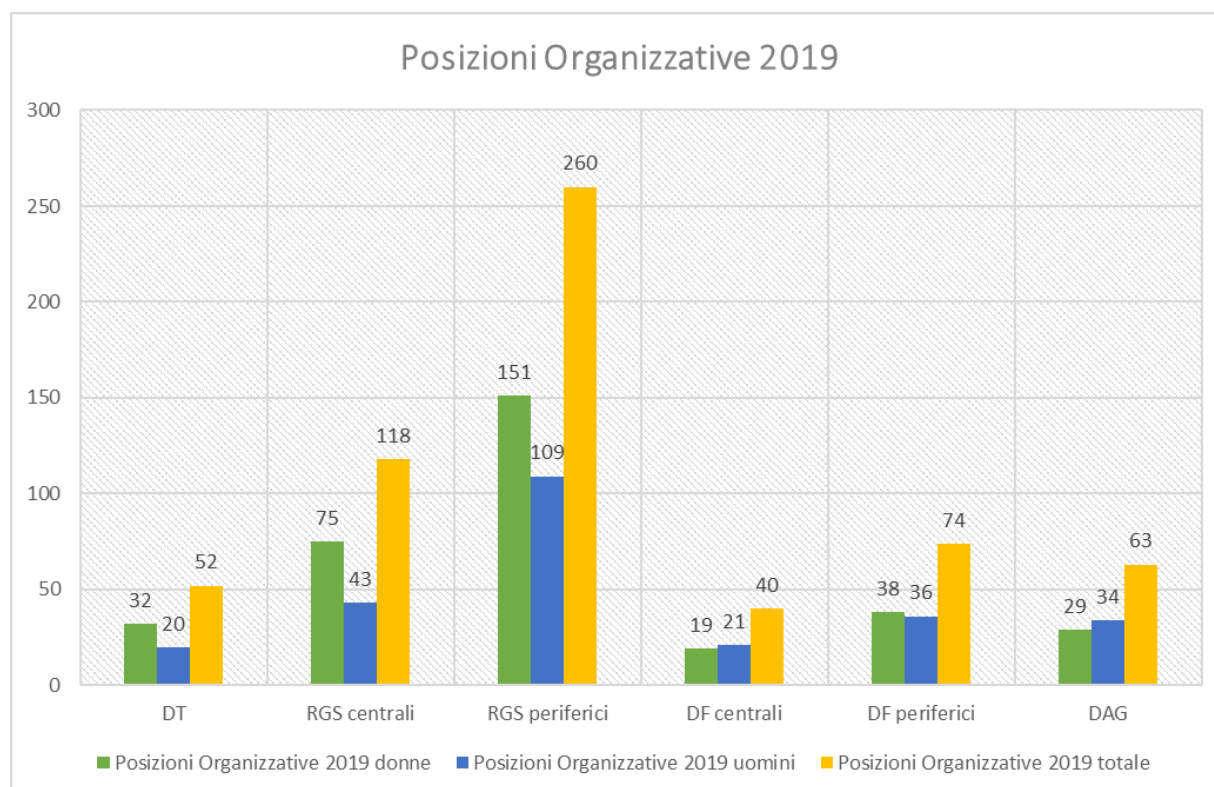
Classi d'età / Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale complessivo
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
tempo indeterminato	74	253	754	2.162	1.194	82	327	843	2.872	1.273	9.834
tempo determinato (esterno=dir.art.19 co.6)		2	4	4	4			4	5	3	26
tempo determinato (contrattista/livellati)	1	3	1				1	3	3	1	13
Totale personale	75	258	759	2.166	1.198	82	328	850	2.880	1.277	9.873
% sul personale complessivo in tabella	0,76%	2,61%	7,69%	21,94%	12,13%	0,83%	3,32%	8,61%	29,17%	12,93%	100,00%

Per quanto riguarda le posizioni organizzative, nella Tabella 2 e nel grafico vengono riportati i dati complessivi, distinti per genere e per uffici centrali e periferici. I dati evidenziano una prevalenza numerica nell'assegnazione delle posizioni organizzative alle donne sostanzialmente in linea con la composizione sopra evidenziata. Rispetto all'anno 2018 il numero complessivo non ha subito variazioni di rilievo.

TABELLA 2 - Posizioni organizzative ripartite per genere e per strutture centrali/periferiche

	UOMINI	DONNE	TOTALI
UFFICI CENTRALI	118	155	273
UFFICI PERIFERICI	145	189	334
TOTALI	263	344	607
% uomo - donna	43,3%	56,7%	
% sul personale complessivo*	2,7%	3,5%	

* personale complessivo in servizio al 31/12/2019 pari a 9.873 unità



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Al Ministero sono state adottate nel corso del 2019 diverse forme di conciliazione vita - lavoro.

Nella Tabella 3 vengono riportate sinteticamente le misure di conciliazione suddivise per genere e classi di età. Nel complesso il personale che ha fruito del *part time* o dello *smart working* è pari a quasi il 15% del totale, con una chiara prevalenza delle lavoratrici donne. L'istituto del telelavoro non ha mai trovato attuazione.

Di rilievo è l'introduzione a regime dell'istituto del lavoro agile al MEF nel corso dell'anno, che ha visto la conclusione di una fase sperimentale avviata nel 2017 e l'estensione dell'istituto anche alle sedi territoriali, con un aumento nei numeri complessivi.

Il numero complessivo è considerevolmente aumentato sia rispetto alla fase sperimentale, dove erano coinvolti circa 200 dipendenti, sia alla prima implementazione nel 2018, quando si contavano 380 unità.

E' significativa, inoltre, l'estensione del lavoro agile a molte sedi territoriali della Ragioneria dello Stato e del Dipartimento delle Finanze, che non erano state coinvolte nelle precedenti fasi.

TABELLA 3 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Classi età / Tipo Misura Conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta MISTO			1	5	5	11	2,8%			11	61	9	81	7,6%
Personale che fruisce di part time a richiesta ORIZZONTALE		1	8	23	13	45	11,5%		3	55	133	43	234	22,0%
Personale che fruisce di part time a richiesta VERTICALE		1	13	69	18	101	25,8%		3	29	192	64	288	27,1%

Personale che fruisce di telelavoro							0,0%							0,0%
Personale che fruisce del lavoro agile		12	54	127	42	235	60,0%	1	51	127	220	62	461	43,3%
Totale	0	14	76	224	78	392	100,0%	1	57	222	606	178	1064	100,0%

Nella tabella 4 sono riportati i dati del personale suddivisi per tipo di presenza (tempo pieno – tempo parziale). Il totale del personale in *part time* è pari a 760 dipendenti, quasi l'8% del totale, con una diminuzione di circa 60 unità rispetto al 2018. Si può supporre che l'aumento del numero di dipendenti in lavoro agile possa aver contribuito a diminuire il ricorso al *part time*.

TABELLA 4 – Personale in *part time*

Classi d'età / Tipo Presenza	Uomo					Donna					Totale complessivo
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	
Tempo Pieno	75	256	737	2.069	1.162	82	322	755	2.494	1.161	9.113
Part-time > 50%		2	16	65	25		5	87	339	106	645
Part-time < = 50%			6	32	11		1	8	47	10	115
Totale Complessivo	75	258	759	2.166	1.198	82	328	850	2.880	1.277	9.873
% sul personale complessivo in tabella	0,8%	2,6%	7,7%	21,9%	12,1%	0,8%	3,3%	8,6%	29,2%	12,9%	100,00%

I dati presenti in tabella mostrano, per ognuna delle tipologie di assenza analizzate, una netta prevalenza da parte delle donne rispetto agli uomini, con particolare riferimento alla fruizione dei permessi per congedi parentali.

TABELLA 5 – Fruizione di permessi ex L. 104/92 e congedi parentali ripartiti per genere

Tipo	per UOMINI		per DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	20.061	41,3%	32.759	35,8%	52.820	37,7%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	25.716	53,0%	51.447	56,2%	77.163	55,1%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2.545	5,2%	6.155	6,7%	8.700	6,2%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	235	0,5%	1.251	1,4%	1.486	1,1%
Totale e % per colonna	48.557	100,0%	91.612	100,0%	140.169	100,0%
% sul totale complessivo di permessi fruiti	34,64%		65,4%		100%	

3.1

SEZIONE 3 PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Piano Triennale di Azioni Positive – Anno 2019

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Iniziativa n. 1) conciliazione vita-lavoro

Azione:1.1. Promozione del lavoro flessibile quale strumento di conciliazione

Anche nell'annualità 2019 il Ministero ha promosso il lavoro agile quale nuova modalità di organizzazione spazio - temporale del lavoro.

Al fine di verificare gli effetti del lavoro agile, l'Amministrazione ha condotto un monitoraggio somministrando al personale in modalità agile nonché ai dirigenti con

personale in modalità agile questionari specificatamente predisposti. La rilevazione compiuta ha evidenziato un incremento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del senso di appartenenza e della produttività in ragione anche della fiducia riposta nel singolo dipendente. Con riferimento ai benefici, una percentuale altamente significativa di dipendenti (circa il 95%) ha ritenuto l'istituto una modalità nel complesso positiva. Generalmente anche i responsabili hanno ritenuto che il lavoro agile fosse una modalità di lavoro complessivamente positiva per l'Amministrazione e hanno valutato tale esperienza in maniera soddisfacente o molto soddisfacente, dichiarandosi, per oltre il 78%, favorevoli alla prosecuzione di tale modalità di lavoro.

Alla luce dell'attività di monitoraggio compiuta, l'Amministrazione ha ritenuto opportuno implementare il lavoro agile nelle Strutture Centrali e Periferiche, con un ampliamento del contingente da coinvolgere fino a circa 700 unità.

Il processo di implementazione del lavoro agile è stato accompagnato da percorsi formativi specifici, realizzati con il supporto della Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Una particolare attenzione è stata dedicata alla formazione dei dirigenti di seconda fascia mediante l'organizzazione di specifici laboratori, volti a fornire spunti utili per l'elaborazione e la redazione dei progetti individuali.

Azione: 1.2 Istituzione di asili nido/ludoteche e stipula di convenzioni anche in sinergia con altre Amministrazioni

Spesa: Cap 1234 p.g. 1 Nido - impegno 2019 € 419.003,80;
Cap 1234 p.g. 2 Mini Midi Mef- impegno € 128.342,48;
rimborso scolastico - impegno € 230.929,59;
voucher badanti impegno € 10.000,00;
Cap.1226 rimborso spese trasporto - impegno € 256.732,00.

Nell'ambito delle iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'Amministrazione ha avviato, a partire da settembre dell'anno educativo 2018/2019, un nuovo servizio di asilo nido denominato "**Super*Mini*Mef**". Il servizio è offerto in locali appositamente adibiti, nel Palazzo delle Finanze, in via XX settembre, 97. In particolare, il **Super*Mini*Mef** rappresenta un servizio educativo che concorre alla crescita dei bambini, collaborando con le famiglie nei compiti di educazione e cura.

Il Super*Mini*Mef può accogliere 57 bimbi di età compresa tra i 3 e 36 mesi ed è organizzato in sezioni. L'accesso al nido è destinato ai bambini, figli ovvero nipoti del personale MEF, e ai figli del personale di altre Amministrazioni convenzionate. Per la fruizione del servizio è previsto il pagamento di una retta in ragione del turno orario prescelto. A settembre 2019 risultavano iscritti 38 bambini.

L'Amministrazione, inoltre, ha continuato anche nel 2019 a garantire l'offerta del **Mini*Midi*Mef**, servizio ricreativo, d'intrattenimento, formativo e di custodia dei figli dei dipendenti di età compresa tra i quattro e i tredici anni, effettuato nei periodi di chiusura delle scuole (salvo il mese di agosto).

È stata prevista anche l'attivazione di un servizio esterno presso un centro sportivo-ricreativo, comprensivo di servizio navetta che effettua il pick-up presso le sedi principali del MEF.

Iniziative a supporto del personale

Anche nel 2019 l'Amministrazione ha previsto un sussidio a sostegno dei genitori dipendenti del Ministero che abbiano sostenuto spese connesse all'istruzione ed alla formazione di figli fiscalmente a carico.

L'Amministrazione concorre all'assegnazione dei cd. voucher sociali, ossia di contributi a favore del personale in servizio presso il MEF che abbia sostenuto spese per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figli di età inferiore a tredici anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età.

L'Amministrazione ha continuato, inoltre, a prevedere l'erogazione di un contributo al personale per il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di titoli di viaggio per il trasporto pubblico.

Nel corso del 2019 sono state stipulate numerose convenzioni non onerose a favore del personale del Ministero. Il CUG ha espresso il proprio parere su oltre 50 proposte di convenzioni, in materia di "Cultura, Sport, Servizi di ristoro, Servizi medico sanitari e assistenziali, Servizi formativi ed educativi, Servizi bancari e finanziari, Servizi assicurativi e Altri Servizi".

In particolare, si segnala che in data 2 maggio 2019 è stato emanato un nuovo Bando che regola la procedura per la sottoscrizione delle convenzioni.

Armonizzazione dell'orario di lavoro

In linea con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017/2019, l'Amministrazione ha adottato nel 2017 la Determina sull'orario di lavoro degli Uffici Centrali del MEF, modificando e creando nuovi profili orari. In particolare, è stata incrementata di 30 minuti la fascia di flessibilità in entrata nonché quella fruibile in pausa pranzo ed è stato introdotto un nuovo orario di lavoro che prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa articolata in 4 giorni di 7 ore e 30 minuti e un giorno di 6 ore. Le attività di adeguamento sono proseguite nel corso del 2019 anche per numerose sedi decentrate (UCB e Uffici Territoriali).

Iniziativa n.2) Benessere organizzativo

Iniziative formative e informative sui temi della salute, prevenzione e sicurezza/Convenzioni con soggetti pubblici e/o privati per offrire ai dipendenti servizi diagnostici e di prevenzione.

Al fine di favorire la prevenzione e la tutela della salute, in particolare modo a beneficio delle donne, l'Amministrazione ha condiviso iniziative promosse dall'organizzazione Susan G. Komen Italia, aderendo alla campagna di prevenzione e partecipando alla maratona "Race for the cure" nel mese di maggio.

Si segnala che nel corso del 2019 sono state stipulate convenzioni non onerose al fine di disciplinare condizioni di maggiore favore per il personale (n. 9 convenzioni, sulle quali si è espresso positivamente il CUG).

Iniziative per sviluppare il senso di appartenenza e l'inclusività del personale (vedi Attività del Comitato – Poteri di verifica)

Iniziativa n.3) Formazione

Spesa: Capitoli di bilancio: 1228 pg1 e 1398 pg1 - Risorse complessivamente impegnate: Euro 21.040

L'Amministrazione ha erogato nel 2019 complessivamente 300 corsi, di cui 243 attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, 31 mediante docenze interne effettuate a titolo gratuito e 26 corsi sono stati acquistati prevalentemente tramite il Mercato Elettronico per la PA (ME.PA.).

È stata incrementata la formazione a distanza, allo scopo di porre attenzione puntuale alle esigenze degli Uffici territoriali. In particolare la formazione generale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, erogata in *e-learning*, ha raggiunto oltre 2.460 dipendenti di tutte le aree e dislocati su tutto il territorio nazionale.

È stata organizzata una campagna formativa/informativa di accompagnamento alla piena implementazione della modalità di lavoro agile, in collaborazione con la SNA (sono stati erogati 4 *workshop* fruiti da 167 Dirigenti MEF di II fascia e 4 *webinar* - fruiti da 384 dipendenti delle Aree funzionali del Ministero - di cui l'ultimo dedicato specificamente al personale in servizio presso gli Uffici territoriali).

È stata, inoltre, organizzata la formazione per la sicurezza dei lavoratori in modalità agile erogata a tutti gli *smartworkers*, grazie a docenze interne e con collegamenti in videoconferenza per i dipendenti in servizio presso le sedi territoriali.

Nella progettazione del nuovo piano della formazione 2019/2021, sono stati individuati progetti formativi diretti a supportare le fasi di cambiamento e di sviluppo organizzativo. Il Piano della Formazione è stato realizzato sulla base delle esigenze espresse dalle Strutture dell'Amministrazione, recependo anche le indicazioni formulate dal Comitato Unico di Garanzia.

Un percorso specifico di formazione iniziale è stato destinato ai neo-funzionari assunti.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Ore di forma	DONNE							UOMINI							
	< 30	= 31	da 31	da 41	da 51	> 60	Totale	%	< 30	= 31	da 31	da 41	da 51	> 60	Totale
Aggiorna	917	235	335	767	833	151	49,5	727	164	253	410	951	996	46,3	
Compete	42	81	455	145	87	211	6,94	88	172	716	86	106	4,94		
Lingue		502	579	122	110	242	7,93	309	195	545	64	111	5,18		
Obbligato	27	369	167	467	230	905	29,6	24	366	135	431	205	811	37,7	
Prevenzione della corruzione		66	144	356	174	740	2,43 %		24	84	366	150	624	2,90 %	
Tematiche CUG	4	32	202	533	143	914	3,00 %		18	159	255	150	582	2,71 %	
Violenza di genere		9	24	78	27	138	0,45 %		3		9	12	24	0,11 %	
Totale ore	990	3412	6425	16001	3683	30511	100,00 %	751	2452	4506	10307	3467	21483	100,00 %	
Totale ore %	3,24 %	11,18 %	21,06 %	52,44 %	12,07 %	100,00 %		3,50 %	11,41 %	20,97 %	47,98 %	16,14 %	100,00 %		

Nel 2019 il numero delle unità di personale formato in servizio presso le sedi territoriali del Dicastero è stato incrementato (2.672 dipendenti formati appartenenti a tutte le aree) e ciò è stato possibile anche grazie ad un sempre maggiore utilizzo della formazione a distanza.

Personale formato per sede di servizio					
Formati	2015	2016	2017	2018	2019
Sedi centrali	2560	3209	3772	2753	3559
Sedi territoriali	867	1961	1514	1660	2672

In relazione alla cultura di genere sono state poste in essere attività formative specifiche quali *“Violenza di Genere: l'inclusione economica delle donne come strumento di prevenzione e reinserimento delle vittime”*, *“Il bilancio di genere”*.

Coerentemente con la demografia del Dicastero, le donne nelle attività formative risultano coinvolte costantemente in misura maggiore rispetto agli uomini.

Formati	2018	2019
Donne	2338	3633
Uomini	2072	2598

Attenzione è stata dedicata al coinvolgimento anche del personale di Area II e I come si evince dalla tabella riportata di seguito, che registra il numero di partecipanti alle attività formative nel biennio 2018/2019, suddiviso, per area di appartenenza.

Formati	2018	2019
AREA I	86	127
AREA II	1156	2345
AREA III	2701	3141
Dirigenti	467	618

Rilevante è risultato anche il ricorso alla formazione a distanza: come si rileva dalla tabella seguente. Quasi il 47% dei formati nel 2019 ha fruito di formazione in modalità *e-learning* o *blended*.

TIPOLOGIA	formati
aula	3330
blended	116
e-learning	2785

BILANCIO DI GENERE 2019 – RENDICONTO GENERALE DELLO STATO 2018

Nell'annualità 2019 l'Amministrazione ha redatto, nel rispetto delle linee guida interne, il Bilancio di genere relativo al Rendiconto generale dello Stato 2018 (ex articolo 38-septies della legge n.196 del 2009) che è stato trasmesso alla Camere e pubblicato sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.

Il bilancio di genere ha inteso fornire:

- un monitoraggio dei divari di genere nell'economia e nella società;
- un monitoraggio dei divari esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- una rassegna della normativa introdotta per promuovere le pari opportunità di genere o agire su alcune diseguglianze note;
- un'analisi dell'impatto del prelievo fiscale sul genere;
- una riclassificazione delle spese del conto del bilancio dello Stato;

- un censimento delle attività svolte dalle amministrazioni per ridurre divari di genere.

Il materiale è disponibile sulla pagina del sito dedicata della Ragioneria Generale dello Stato al link:

[http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-
/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/](http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-
/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/)

COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO							
Tipo di	UOMINI		DON		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
PROCEDURA ASSUNZIONE PERSONALE L.68/99 A BOLOGNA	1	25%	3	75%	4	100%	D
PROCEDURA ASSUNZIONE PERSONALE L.68/99 A MILANO	2	50%	2	50%	4	100%	U
PROCEDURA ASSUNZIONE PERSONALE L.68/99 A TORINO	2	50%	2	50%	4	100%	D
PROCEDURA ASSUNZIONE PERSONALE L.68/99 A TRIESTE	1	25%	3	75%	4	100%	D
PROCEDURA ASSUNZIONE PERSONALE L.68/99 A VENEZIA	2	50%	2	50%	4	100%	D
Totale personale	8	40%	12	60%	20	100%	
% sul personale complessivo							

Come si può rilevare dalla tabella nel Mef le donne costituiscono più della metà dei componenti delle indicate commissioni di concorso per il reclutamento del personale ed i Presidenti donna sono 4 su 5, e dunque pari all'80%.

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA (MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO)

Inquadramento	Uomo		Donna		Divario economico per livello	
	Retribuzione media (calcolata su valore in punto 1 del CU 2020)	unità coinvolte uomini esclusi part-time	Retribuzione media (calcolata su valore in punto 1 del CU 2020)	unità coinvolte donne esclusi part-time	Valori assoluti differenza tra la media redditi uomini (prevalente) e la media redditi donne	% calcolata come rapporto % tra la differenza tra le medie e la media dei redditi uomini (prevalente)
DIRIG. I FASCIA	€ 153.004,69	35	€ 148.125,85	19	€ 4.878,84	3,19%
DIRIG. II FASCIA	€ 83.160,77	257	€ 83.320,28	240	- € 159,51	-0,19%
PRIMA AREA	€ 23.608,77	258	€ 22.051,31	108	€ 1.557,46	6,60%
SECONDA AREA	€ 25.832,17	2.149	€ 25.054,21	2.154	€ 777,96	3,01%
TERZA AREA	€ 28.635,94	1.600	€ 28.492,07	2.293	€ 143,86	0,50%
Totali relativi al personale tabellato (solo a tempo pieno)	€ 31.204,79	4.299	€ 30.014,93	4.814	€ 1.189,85	3,81%

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione Organizzativa	263	43,33%	344	56,67%	607	100,00%
Totale personale	263	43,33%	344	56,67%	607	100,00%
% sul personale complessivo*		2,66%		3,48%		6,15%

* personale complessivo in servizio al 31/12/2019 pari a 9873 unità

Azioni da realizzare

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO 2020

Di seguito si riportano le iniziative in linea con la Proposta di Piano triennale di Azioni Positive 2020 - 2022 e comunicate dall'Amministrazione.

Iniziativa n. 1) conciliazione vita-lavoro

Azione:1.1. Implementazione del lavoro agile

L'Amministrazione, nel corso del 2020, implementerà le iniziative volte a promuovere una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale agendo sull'organizzazione del lavoro e offrendo al personale servizi aggiuntivi di supporto alla genitorialità.

In linea con quanto già posto in essere nelle precedenti annualità, nei primi mesi del 2020 si è significativamente implementata l'adozione del lavoro agile, quale modalità di organizzazione spazio-temporale del lavoro. L'Amministrazione ha, altresì, condotto una ulteriore attività di monitoraggio, somministrando al personale in modalità agile nonché ai dirigenti con personale in modalità agile questionari specificatamente predisposti.

In considerazione del periodo emergenziale epidemiologico da COVID-19 è stata adottata la nuova documentazione di *policy* interna volta a regolamentare il lavoro agile quale modalità ordinaria del lavoro per il personale del Ministero.

Il processo di implementazione del lavoro agile continuerà nel corso del 2020, anche in considerazione delle risultanze emerse dal periodo emergenziale, e sarà accompagnato da percorsi formativi specifici da realizzare con il supporto della Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Azione: 1.2 Istituzione di asili nido/ludoteche e stipula di convenzioni anche in sinergia con altre Amministrazioni

Anche nell'anno educativo 2019/2020, l'Amministrazione intende offrire il servizio di asilo nido denominato "Super*Mini*Mef".

Inoltre, l'Amministrazione intende aderire al Sistema di Accreditamento Regionale dei Nidi d'infanzia della Regione Lazio, che consentirà all'asilo di rientrare nella rete delle strutture educative con elevati standard di qualità riconosciuti e destinatarie di specifici interventi regionali, nonché a valutare l'opportunità di stipulare nuove convenzioni.

Intende, inoltre, garantire l'offerta del Mini*Midi*Mef.

INIZIATIVE A SUPPORTO DEL PERSONALE

Anche nel 2020 l'Amministrazione prevede di corrispondere un sussidio a sostegno dei genitori dipendenti del Ministero che abbiano sostenuto spese connesse all'istruzione ed alla formazione di figli fiscalmente a carico relative all'anno educativo, scolastico o accademico 2019/2020, nonché contributi per spese di assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti, ovvero di figli di età inferiore a tredici anni compiuti, o disabili, indipendentemente dall'età.

L'Amministrazione, inoltre, continuerà a prevedere l'erogazione di un contributo al personale per il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di titoli di viaggio per il trasporto pubblico.

Iniziativa n.2) Benessere organizzativo

L'Amministrazione intende continuare la stipula di convenzioni non onerose con persone fisiche o giuridiche al fine di disciplinare condizioni di maggiore favore per il proprio personale.

Azioni: Iniziative per sviluppare il senso di appartenenza e l'inclusività del personale.

Con riferimento alle iniziative inclusive, anche nel 2020, l'Amministrazione, continuerà con il ciclo "Il MEF per le persone", per offrire punti di vista qualificati su temi di benessere organizzativo e di benessere personale e familiare.

Inoltre, l'Amministrazione ha aderito, nei primi mesi del 2020, ad un progetto sperimentale di azioni di accompagnamento rivolte al personale con figli minori di tre anni o prossimo al congedo di maternità o paternità, al fine di offrire un servizio di supporto alla genitorialità attraverso percorsi individuali inclusivi e motivazionali e di accompagnamento nel reinserimento lavorativo (CHILD-piattaforma on line dedicata).

Unitamente all'accesso alla piattaforma per i neogenitori (CHILD), si renderà disponibile anche l'accesso ad una analoga piattaforma denominata "CARE", destinata ai dipendenti con carichi di cura nei confronti di genitori o parenti anziani (stimati in circa 2000 unità, considerando i soli titolari di agevolazioni ex L. 104).

Iniziativa n. 3) Formazione

Azioni: Ampliamento della formazione sia in ambito territoriale, sia verso tutte le aree, potenziando modalità alternative di formazione; Introduzione di interventi formativi finalizzati a sviluppare la cultura di genere ed a prevenire lo stress lavoro correlato ed il mobbing ai diversi livelli di responsabilità.

L'Amministrazione intende proseguire anche nel 2020 con l'erogazione dei corsi, prevalentemente attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e mediante docenze interne.

Iniziativa n. 4): Bilancio di genere 2020 - Rendiconto generale dello Stato 2019

Anche per l'annualità 2020 questa Amministrazione è impegnata, nel rispetto delle linee guida interne, alla redazione del bilancio di genere riferito al Rendiconto generale dello Stato 2019.

OPERATIVITA' DEL COMITATO

Il Cug è stato nominato con determina del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale del personale del 21 dicembre 2015 prot. 144445 e con decreto del 12 luglio 2017 prot. n. 0095415 è stata nominata la nuova Presidente. Il Comitato prosegue lo svolgimento della propria funzione fino alla nomina dei nuovi componenti (art. 1 comma 4 del Regolamento Cug del 31 maggio 2016).

Le funzioni della Segreteria del Comitato sono svolte dall'Ufficio relazioni sindacali del Dipartimento dell'Amministrazione generale del personale e dei servizi e un funzionario partecipa alle riunioni curandone la verbalizzazione. Per le finalità del Comitato viene altresì utilizzato l'indirizzo di posta elettronica dedicato cug.mef@mef.gov.it.

Il Comitato, fermo restando l'eventuale urgenza, si riunisce con cadenza bimestrale e, comunque, su richiesta di almeno la metà dei componenti effettivi, previo preavviso non inferiore a dieci giorni. Le riunioni hanno luogo a Roma presso la sede centrale del Ministero o altra sede indicata dal Presidente all'atto della convocazione. Nel caso di adozione di deliberazioni urgenti, il Presidente può inviare ai componenti titolari del Comitato una proposta motivata di deliberazione (art. 5 comma 7bis) utilizzando la posta elettronica istituzionale o altre modalità di comunicazione telematica.

Il Comitato ha altresì visibilità attraverso la pagina dedicata nella Intranet del Ministero ed è altresì a disposizione dei componenti del Cug un'Area riservata dove è visionabile tutta la documentazione prodotta. Inoltre opera in stretta collaborazione con la Direzione del personale nonché con l'OIV così come previsto dall'art. 14 del dlgs. 150/2009 e ribadito nel già citato Regolamento Cug del 31 maggio 2016 (art. 7 c. 6).

ATTIVITA' DEL COMITATO

La relazione annuale redatta dal Comitato nell'anno 2019, con riferimento al lavoro svolto nel 2018, conteneva alcune proposte rivolte all'Amministrazione, in un'ottica di miglioramento delle attività da realizzare per favorire il benessere del personale ed accrescere la consapevolezza sui temi oggetto delle competenze e dell'attività del Comitato medesimo.

Tali proposte sono state prese in carico dall'Amministrazione attraverso l'adozione di opportune iniziative, finalizzate alla realizzazione di quanto suggerito.

In particolare l'Amministrazione, nel favorire un ampliamento delle proposte di convenzioni non onerose per offrire, ai dipendenti MEF, sconti e/o tariffe agevolate per l'acquisto di beni o servizi, ha proposto, al contempo, di stabilire una disciplina omogenea in materia. A tal fine, in seguito all'acquisizione del parere favorevole di questo Comitato, espresso con nota del 18 aprile 2019, è stato adottato uno specifico bando, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero in data 2 maggio 2019.

Per quanto riguarda invece gli interventi formativi specifici rivolti sia ai componenti del CUG che al personale dipendente, come richiesto con la predetta Relazione redatta per l'anno 2018, l'Amministrazione nel corso dell'anno 2019 ha avviato tutti i corsi proposti da questo Comitato, ovvero:

- *Il CUG da adempimento a investimento*
- *Il Bilancio di genere*
- *Diversity Management e differenze di genere nella PA*
- *La valorizzazione del benessere lavorativo*

Relativamente all'attività del Comitato, nel corso del 2019 si sono svolte sette riunioni, rispettivamente nei mesi di febbraio, aprile, maggio, giugno, ottobre, novembre e dicembre. Il CUG ha approvato 37 nuove proposte di convenzioni in favore del personale MEF ed 11 proposte di rinnovo di precedenti convenzioni, ha inoltre partecipato con alcuni dei propri rappresentanti ai vari incontri organizzati dalla Rete dei CUG delle Pubbliche amministrazioni, presenziando, oltre le riunioni plenarie, anche le riunioni delle sottocommissioni create in materia di 'Salute e sicurezza anche di genere, età e disabilità', 'Pari opportunità' ed 'Organizzazione della Rete'. Di rilievo, la partecipazione al Seminario proposto dal CUG Inail *"I Comitati unici di garanzia e la prevenzione delle discriminazioni per disabilità. Le relazioni tra CUG e disability manager"*. Anche nel corso del 2019 è stato curato l'aggiornamento della pagina web del Comitato nonché della sezione dedicata della Intranet MEF e della relativa area riservata.

POTERI PROPOSITIVI:

Il Comitato Unico di Garanzia del MEF, a seguito della riunione tenutasi l'11 aprile 2019, ha espresso parere favorevole per lo schema di Regolamento sul Lavoro Agile proposto dalla Direzione del Personale per le sedi centrali e periferiche del MEF, emanato anche in attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive redatto dal Comitato per il triennio 2017 – 2019. Tuttavia, per migliorarne alcuni aspetti ovvero il testo così predisposto, il CUG ha proposto all'Amministrazione di:

- Effettuare un ulteriore approfondimento e riconsiderare alcune tipologie di *part time*, orizzontale e verticale, nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Chiarire il ruolo del superiore gerarchico previsto dal Regolamento (art. 8), ai fini dell'approvazione del progetto individuale proposto dal dipendente;
- Prevedere un numero minimo di giornate lavorative in modalità agile.

Il Cug tuttora è in attesa di riscontro delle predette proposte.

In materia di convenzioni non onerose, il Comitato inoltre nel corso della riunione del 21 maggio 2019, ha indicato in via generale che lo sconto applicato per le proposte di convenzioni non debba essere inferiore al 10% del prezzo offerto al pubblico: tale indicazione è stata recepita dall'Amministrazione.

POTERI CONSULTIVI:

Come rappresentato nell'ambito del paragrafo relativo ai poteri propositivi, il Comitato ha reso parere favorevole per lo schema di Regolamento sul Lavoro Agile proposto dall'Amministrazione per le sedi centrali e periferiche del MEF e successivamente, nel corso della riunione del 21 maggio 2019, ha espresso parere favorevole anche per lo schema di Regolamento per l'adozione del Lavoro Agile proposto per la DSII – Ufficio VII sede di Latina e per i Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica – RGS.

Nel corso della riunione del 13 novembre 2019, in riferimento allo schema di metodologia riguardante il sistema della performance individuale, il Comitato ha espresso le proprie perplessità nell'applicazione di un sistema che impatta su anni pregressi. Inoltre, in vista dell'adozione a regime del sistema di misurazione e valutazione del personale, il Comitato ha chiesto, ove possibile:

- che in futuro l'assegnazione degli obiettivi avvenga in linea con la tempistica prevista così da ristabilire gli ordinari assetti e dinamiche del procedimento di valutazione, anche al fine di ripristinare una più ordinata attuazione degli obiettivi fissati e per una più proficua gestione delle risorse;
- che venga previsto un Organismo di seconda istanza che, su richiesta del lavoratore, decida in caso di discordanza tra autovalutazione e valutazione del dirigente: il Comitato ritiene opportuno che di detto Organismo faccia parte un rappresentante del CUG;
- che venga assicurata al Comitato la partecipazione preventiva alla stesura definitiva del sistema e che venga relazionato sulle criticità emerse dalla fase di prima applicazione.

Il Cug tuttora è in attesa di riscontro delle predette proposte.

POTERI DI VERIFICA

Nel corso del 2019 vi è stato un continuo dialogo tra il Comitato e l'Amministrazione, per verificare l'attuazione degli obiettivi indicati nel precedente Piano Triennale delle Azioni Positive del triennio 2017-2019: la Direttrice del Personale o suoi delegati hanno partecipato a quasi tutte le riunioni del CUG per fornire informazioni ed aggiornamenti e per raccogliere suggerimenti e proposte.

In particolare, su richiesta del Comitato, sono stati forniti dati dettagliati sullo svolgimento del lavoro in modalità agile nonché sulle principali attività ed iniziative realizzate.

La principale iniziativa realizzata è stata senz'altro l'emanazione, il 6 maggio 2019, del sopra citato "Regolamento per l'adozione del lavoro agile" per le sedi centrali e periferiche del MEF, adottato a seguito di una prima fase di sperimentazione ed un attento monitoraggio svolto, in due momenti diversi, attraverso la somministrazione di questionari specificamente predisposti per il personale in modalità agile e per i dirigenti con personale in modalità agile.

Successivamente è stato adottato il Regolamento per l'adozione del Lavoro Agile per la DSII – Ufficio VII sede di Latina e per i Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica – RGS.

I contingenti dipartimentali di personale ammesso al lavoro agile e le relative attività esercitabili in modalità "smart" sono stati poi individuati con apposita determina del 17 maggio 2019.

Inoltre, sempre in coerenza con gli obiettivi indicati nel precedente Piano Triennale di Azioni Positive, per sviluppare ulteriormente il senso di appartenenza e l'inclusività del personale, dal mese di marzo 2019 il MEF ha inaugurato un ciclo di incontri rivolti

al personale, per offrire punti di vista qualificati su temi di benessere organizzativo e di benessere personale e familiare.

Il primo degli incontri - “Fiocchetto lilla: quando il cibo diventa un’ossessione o un nemico” - ha trattato il delicato tema dei disturbi alimentari; sono stati poi organizzati due importanti seminari, dal titolo “Potere e discriminazioni sui luoghi di lavoro” e “Violenza di genere: l’inclusione economica delle donne come strumento di prevenzione e reinserimento delle vittime” che hanno trattato tematiche di interesse quali le molestie sui luoghi di lavoro, le discriminazioni di genere e l’inclusione economica delle donne.

Sempre nel corso del 2019 il MEF per la prima volta ha aderito all’iniziativa nazionale “Bimbi in ufficio con mamma e papà”, promossa dal Corriere della Sera/Economia. L’iniziativa, rivolta alle famiglie dei dipendenti con figli e nipoti (dalla scuola materna alla scuola media), si è svolta nella sede centrale del MEF in Via XX Settembre e ha previsto l’organizzazione di specifici laboratori, in collaborazione con il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria e la Fondazione FEDUF. I laboratori, diversificati in base all’età dei bambini/ragazzi, sono stati un utile strumento per apprendere il valore del denaro attraverso divertenti attività pratiche e giochi interattivi.

Infine nel corso del mese di dicembre 2019, presso la sede centrale di Via XX Settembre, in una stanza attigua al Bar interno, lato Via Goito, è stata inaugurata la nuova sala “BREAK MEF” - uno spazio aperto pensato per i dipendenti, dove poter socializzare consumando un caffè, uno snack veloce o il pasto durante la pausa pranzo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L’elaborazione della presente relazione ha inevitabilmente risentito degli effetti determinati dalla pandemia da COVID-19 e del forte impatto che essa ha avuto anche sulle attività dell’Amministrazione.

Ci si riferisce in particolare alla necessità di sostituire le ordinarie modalità del lavoro collegiale del Comitato, che costituisce elemento valoriale, con soluzioni alternative in grado comunque di conseguire il necessario confronto e la condivisione.

Parimenti inevitabile che quanto inizialmente programmato e previsto per il 2020 possa essere oggetto di necessaria riconsiderazione ed adeguamento a causa del mutato quadro organizzativo.

Le ricadute di tale situazione sono state già evidenziate da questo Comitato che ha conseguentemente provveduto a formulare coerenti proposte nell'adottando PTAP 2020/2022 in cui si erano rappresentate le implicazioni di una così forte accelerazione del ricorso al lavoro agile.

Tali considerazioni sono rafforzate dalla evoluzione normativa che ha previsto uno *smart working* nella misura del 50% fino al 31 dicembre 2020, elevato al 60% dal 2021 (art.263 D.L. 34/2020 convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020).

In questo scenario il Comitato Unico di Garanzia ritiene, dunque, che la peculiare situazione ancora in atto, sollecita adeguamenti "in progress" incidendo trasversalmente sulla progettazione e concreta attuazione delle diverse attività di interesse di questo Comitato.

Ciò richiede un'azione ancor più sinergica ed integrata fra i diversi attori istituzionali coinvolti: "in primis" l'Amministrazione, l'O.I.V. e naturalmente il CUG nell'ambito delle rispettive competenze.