



*Ministero dello Sviluppo Economico*

*Allegato 1*

*Prospetto relativo alle pari opportunità  
e al bilancio di genere*

## **ALLEGATO 1 – Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere**

Il prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere del Mise, sviluppato secondo una logica per obiettivi, secondo quanto stabilito dalla CIVIT con delibera 22/2011, contiene a consuntivo le informazioni di seguito evidenziate, secondo un criterio di rilevanza in relazione alla missione/mandato di questa Amministrazione, nonché al contesto di riferimento.

### **1) Dimensione delle pari opportunità.**

Da oltre un decennio il Ministero dello Sviluppo Economico considera il tema delle pari opportunità un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell'Amministrazione, quale elemento trasversale orientato a modificare il funzionamento organizzativo. La gestione delle pari opportunità, quindi, non intende rispondere soltanto ai fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito, ma costituisce, altresì, una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per l'incremento progressivo della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, nel momento in cui valorizza le differenze di genere in ordine a rigore, sensibilità, attenzione alle esigenze degli utenti, propensione al problem solving e alla condivisione delle informazioni.

### **2) Prospettiva di riferimento.**

Nell'ultimo triennio, in considerazione di un elevato grado di maturità raggiunto, il tema delle pari opportunità nel MISE è stato affrontato in maniera sistematica, sia nella prospettiva interna (in quanto datore di lavoro), sia nella prospettiva esterna (in quanto produttore di beni e servizi), sia esplodendo le molteplici dimensioni che caratterizzano tale tema (genere, disabilità, ecc). Pertanto, risulta possibile contribuire, da un lato, al benessere organizzativo (interno), dall'altro lato, al benessere sociale (esterno).

Per quanto concerne la **prospettiva interna**, il MISE ha dedicato particolare attenzione alla gestione del personale in ottica di genere creando una linea specifica di attività finalizzata al benessere organizzativo, facilitando l'utilizzo del part-time e del telelavoro, oltre che istituendo il micronido e siglando protocolli di intese con altri nidi aziendali, istituendo lo sportello di ascolto, realizzando indagini di clima.

Nel 2012 è nato l'Osservatorio sulle politiche di valorizzazione del personale in ottica di genere con l'obiettivo di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2 lett. d) del decreto legislativo 198/2006, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi (come indicato nella delibera della Civit n.22 del 2011). L'Osservatorio ha realizzato una indagine al fine di monitorare i ruoli, gli incarichi, le forme di premialità per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

Per quanto concerne la **prospettiva esterna**, è proseguito l'impegno posto in essere dal 2011 per la tutela e salvaguardia dell'immagine femminile, con la partecipazione ai lavori del tavolo tecnico paritetico Donne e media, con specifico riferimento a quella offerta dai media, soprattutto attraverso azioni coerenti con l'attività istituzionale del Ministero. In tal senso si è contribuito a:

- Inserimento di specifiche clausole all'interno del contratto di servizio RAI
- Bozza di Codice di autoregolamentazione di genere nei media
- Sviluppo delle attività di sensibilizzazione presso il sistema produttivo
- Individuazione di attività di supporto e sostegno alle donne che subiscono violenza.

### **3) Tipologia di impatto.**

Per quanto riguarda la dimensione interna, come risulta evidente dagli obiettivi declinati e perseguiti, la tipologia di impatto delle azioni risulta di tipo indiretto in quanto certamente orientate al raggiungimento delle pari opportunità, ma con una ricaduta su tutta la materia della gestione del personale. Allo stesso modo, per quanto riguarda la dimensione esterna, la tipologia di impatto risulta di tipo indiretto, in quanto le azioni mirano

ad agire sulla migliore e più realistica rappresentazione dell'immagine femminile e di conseguenza sulla più generale dignità della persona umana.

#### 4) Obiettivi.

Relativamente agli obiettivi strategici si segnala, che questa Amministrazione per l'anno 2012, ha posto in essere una serie di interventi mirati alla "Gestione delle risorse strutturali e professionali dell'Amministrazione" e allo "Sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell'Amministrazione". In particolare sono stati definiti due obiettivi operativo "Benessere organizzativo" e "Partecipazione ai lavori del tavolo tecnico paritetico Donne e media istituito presso il Ministero del lavoro" attinenti alle Pari opportunità.

E' opportuno ricordare anche l'obiettivo di miglioramento, dell'ufficio per gli affari generali e le risorse per l'anno 2012, inerente la creazione di un "Osservatorio sulle politiche di valorizzazione del personale in ottica di genere".

#### 5) Indicatori, target, azioni.

Relativamente all'obiettivo operativo "Benessere organizzativo":

Indicatori: Questionari di gradimento analizzati/totale questionari validi ricevuti; Relazione sintetica

Target: 100%; Relazione sintetica/SI

Azioni: A seguito della raccolta del materiale informativo nonché alla predisposizione di report e questionari utili per la "giornata degli obiettivi", si sono svolte delle giornate comuni (incontri condotti dai dirigenti con i collaboratori per riflettere insieme sugli obiettivi assegnati e sull'utilizzo delle risorse per il loro raggiungimento). Dall'analisi dei questionari è stata elaborata un'apposita Relazione condivisa con l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Per l'obiettivo "Partecipazione ai lavori del tavolo tecnico paritetico Donne e media istituito presso il Ministero del lavoro":

Indicatori: Riunioni del tavolo tecnico e stesura Codice di autoregolazione

Target: n. 5 riunioni del tavolo tecnico e stesura del Codice di autoregolazione

Azioni: A seguito dei lavori per la costituzione del tavolo tecnico, che si sono conclusi nel I quadrimestre 2012, con l'emanazione di un apposito Decreto, si sono tenuti 5 riunioni che hanno portato alla stesura della prima bozza di Codice di autoregolazione. Tale bozza è stata integrata e rivista attraverso i contributi e l'accoglimento della osservazioni degli stakeholders esterni. Nel mese di dicembre 2012 è stata portata a termine la stesura definitiva del Codice.

#### 6) Risorse.

Nella tabella sono riepilogate le risorse per il raggiungimento dell'obiettivo "Benessere organizzativo"

Risorse	Valore a consuntivo
Umane	€ 41.987,00

Nella tabella sono riepilogate le risorse per il raggiungimento dell'obiettivo "Partecipazione ai lavori del tavolo tecnico paritetico Donne e media istituito presso il Ministero del lavoro"

Risorse	Valore a consuntivo
Umane	€ 29.057,00

Di seguito la tabella riepilogativa:

Obiettivo strategico	Descrizione	Obiettivo operativo	Finalità	Indicatori	Target	Azioni	Risorse	Valore a consuntivo (euro)
Sviluppo dei processi e qualità organizzativa e gestionale.	Sviluppo dei processi e miglioramento dell'organizzazione e della qualità gestionale attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie informatiche, la progettazione e la realizzazione della "Giornata della Trasparenza" nonché iniziative ed attività relative a tematiche sul benessere organizzativo e sulle pari opportunità	Benessere organizzativo	Gestione del personale in un'ottica di genere	Questionari di gradimento analizzati/totale questionari validi ricevuti  Relazione sintetica	100%  Relazione sintetica/SI	Raccolta materiale per incontri, predisposizione dei report e quesiti  Incontri dirigenti/personale  Elaborazione questionari  Relazione condivisa con l'OIV (pubblicazione delle informazioni, alla diffusione dei report e della relazione finale nella rete Intranet del Ministero, dandone comunicazione formale all'OIV, all'ufficio di Gabinetto, alle Direzioni Generali e al CUG)	Umane	41.987,00
Sviluppo dei processi e qualità organizzativa e gestionale.	Sviluppo dei processi e miglioramento dell'organizzazione e della qualità gestionale attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie informatiche, la progettazione e la realizzazione della "Giornata della Trasparenza" nonché iniziative ed attività relative a tematiche sul benessere organizzativo e sulle pari opportunità	Partecipazione ai lavori del tavolo tecnico paritetico Donne e media istituito presso il Ministero del lavoro	Tutela e salvaguardia dell'immagine femminile	Riunioni del tavolo tecnico  .Stesura Codice di autoregolazione	n. 5 riunioni del tavolo tecnico  stesura del Codice di autoregolazione	Lavori per la costituzione del tavolo tecnico  5 riunioni del tavolo tecnico  Stesura prima bozza del Codice di Autoregolazione  Revisione della bozza  Codice di autoregolazione definitivo	Umane	29.057,00

## 7) Risultati.

### Le principali criticità riscontrate

Nel Maggio 2012 il Comitato per le pari opportunità è confluito nel "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che lo ha sostituito unificandone le competenze con il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing creando così un unico organismo, così come previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

Tale unificazione e la predisposizione degli atti necessari ha comportato quindi un rallentamento dei tempi di attuazione sul raggiungimento degli obiettivi per il 2012 che sono comunque stati declinati nel 2013.