



Ministero dello Sviluppo Economico

COMITATO UNICO DI GARANZIA

AL CAPO DI GABINETTO
AL SEGRETARIO GENERALE
AL DIRETTORE DELLA DGROSIB
ALL'OIV
LORO SEDI

e p.c. al RPCT
ALLA DIVISIONE I DEL SG
ALLE OO.SS.
LORO SEDI

ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ
monitoraggiocug@governo.it

Oggetto: Direttiva 2/2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”* - **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020**

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla direttiva n.2/2019.

A far data dal 2020, i dati forniti dalle Amministrazioni vengono dalle stesse caricati sul portale della Rete dei CUG, realizzato dalla PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI-DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA. I CUG a loro volta li completano con i dati di propria competenza.

Questa Relazione è il frutto della elaborazione di ulteriori informazioni utili ad una visione il più completa possibile della situazione del personale al 31 dicembre 2020.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione, e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive (PTAP) adottato dall'Amministrazione e sottoscritto dalle OO.SS.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro, valorizzazione delle risorse umane.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti dai:

- dati forniti dalla Direzione Generale per le risorse, l'organizzazione, il bilancio ed i sistemi informativi (DGROSIB) sulla distribuzione del personale per genere e fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.;
- da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, Sportello di ascolto),
- da banche dati di cui agli obblighi di trasparenza.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

Il personale in servizio al 31 dicembre 2020 è di **2085** unità, ripartito in: **1.114 Uomini (53%)** e **971 Donne (47%)**, con un calo dell'**1%** del personale femminile rispetto al 2019.

TABELLA 1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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
Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia	0	1	2	3	4	0	0	2	2	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	6	8	23	16	0	2	11	22	7
Dirigente di livello non generale	Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 5 e6 D.lsg. 165/2001 a tempo determinato	0	0	3	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area prima	0	1	4	18	9	0	0	1	15	8
Personale non dirigente	Area seconda	0	5	56	214	119	0	5	80	307	134
Personale non dirigente	Area terza	0	22	68	326	204	1	32	87	170	84
Totale personale		0	35	141	584	354	1	39	181	516	234
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,68	6,76	28,01	16,98	0,05	1,87	8,68	24,75	11,22

I dati della Tabella 1 mostrano un calo notevole della presenza Femminile nei ruoli dirigenziali di livello generale (10 Uomini/5 Donne) rispetto al 2019 (7 Donne/6 Uomini), come pure, nel caso degli incarichi dirigenziali di livello non generale a tempo determinato art. 19.c.5 e6 D.lgs 165/2001, che sono assegnati a 5 Uomini/0 Donne.

TABELLA 2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Tempo Pieno	0	35	141	571	340	1087	54,65	97,58	1	38	165	477	221	902	45,35	92,89

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Part Time >50%	0	0	0	12	14	26	29,89	2,33	0	1	15	35	10	61	70,11	6,28
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	11,11	0,09	0	0	1	4	3	8	88,89	0,82
Totale	0	35	141	584	354	1114			1	39	181	516	234	971		
Totale %	0,00	1,68	6,76	28,01	16,98	53,43			0,05	1,87	8,68	24,75	11,22	46,57		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La Tabella 2 mostra che anche nel 2020 le Donne hanno fatto un maggior ricorso al part time (con una incidenza del 6% sul totale del personale femminile, rispetto al 2% degli Uomini sul totale del personale maschile). Dalle indagini effettuate, il ricorso a tale istituto da parte delle donne è motivato in prevalenza dalla necessità di assolvere a cure parentali.

TABELLA 3 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Inferiore a 3 anni	0	7	24	46	16	93	56,36	8,89	1	5	18	39	9	72	43,64	7,79
Tra 3 e 5 anni	0	21	90	480	296	887	52,55	84,80	0	31	140	430	200	801	47,45	86,69
Tra 5 e 10 anni	0	0	9	4	1	14	60,87	1,34	0	1	2	5	1	9	39,13	0,97

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Superiore a 10 anni	0	0	5	28	19	52	55,32	4,97	0	0	8	18	16	42	44,68	4,55
Totale	0	28	128	558	332	1046			1	37	168	492	226	924		
Totale %	0,00	1,42	6,50	28,32	16,85	53,10			0,05	1,88	8,53	24,97	11,47	46,90		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La tabella 3 è stata compilata calcolando l'anzianità nella fascia economica, in quanto il dato relativo all'anzianità nell'area non risulta indicativo perché non sono state effettuate progressioni verticali da oltre un decennio.

TABELLA 4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di livello generale	Laurea magistrale	10	66,67	5	33,33	15	13,16
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	58	58,59	41	41,41	99	86,84
Totale personale		68		46		114	
Totale % sul personale complessivo		3,26		2,21		5,47	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

TABELLA 5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER PROFILO DI INQUADRAMENTO E TITOLO DI STUDIO

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area prima	Inferiore al Diploma superiore	15	55,56	12	44,44	27	2,40
Area prima	Diploma di scuola superiore	16	61,54	10	38,46	26	2,32
Area seconda	Diploma di scuola superiore	226	40,36	334	59,64	560	49,87
Area seconda	Laurea magistrale	40	31,50	87	68,50	127	11,31
Area terza	Laurea	15	88,24	2	11,76	17	1,51
Area terza	Laurea magistrale	179	48,91	187	51,09	366	32,59
Totale personale		491		632		1123	
Totale % sul personale complessivo		23,55		30,31		53,86	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto alle tabelle 4 e 5, relative ai titoli di studio posseduti dal personale con ripartizione di genere, merita osservare alcune questioni. In primis, non emerge dalla banca dati HR il dato relativo agli ulteriori titoli di studio (master, dottorati, ecc), inoltre i dati mostrano che tra il personale di Area seconda le Donne sono in possesso di un titolo di studio più elevato rispetto agli Uomini, sia in termini di diploma di scuola superiore che di titolo universitario. **Pertanto, si chiede ancora una volta la realizzazione della banca dati delle competenze (come previsto nel PTAP), al fine di poter osservare con maggiore chiarezza conoscenze, competenze ed esperienze del personale e consentirne una più soddisfacente ed equa valorizzazione.**

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Di seguito vengono forniti i dati relativi alle tipologie di misure di conciliazione adottate (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) ed alla concreta fruizione da parte del personale, suddivisi per genere

TABELLA 6 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	8	12	20	30,77	1,88	0	0	9	26	10	45	69,23	3,96
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	4	2	6	22,22	0,56	0	1	7	11	2	21	77,78	1,85
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	1	0	1	25,00	0,09	0	0	0	2	1	3	75,00	0,26
Personale che fruisce del lavoro agile	0	30	116	458	282	886	53,86	83,27	0	32	141	405	181	759	46,14	66,81
Personale che fruiva del Lavoro Agile pre-Covid	0	3	8	41	28	80	37,21	7,52	0	7	32	78	18	135	62,79	11,88
Personale che fruisce di telelavoro	0	5	10	39	17	71	29,10	6,67	0	4	39	92	38	173	70,90	15,23
Totale	0	38	134	551	341	1064			0	44	228	614	250	1136		
Totale %	0,00	1,73	6,09	25,05	15,50	48,36			0,00	2,00	10,36	27,91	11,36	51,64		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

TABELLA 7 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4164	42,12	5722	57,88	9886	67,33
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1187	47,25	1325	52,75	2512	17,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	798	35,17	1471	64,83	2269	15,45
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	12,50	14	87,50	16	0,11
Totale permessi	6151	41,89	8532	58,11	14683	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dalla lettura dei dati esposti dalla Tabella 6 risulta che il personale femminile usufruisce in misura superiore di tutte le forme flessibili di lavoro: part-time, lavoro agile e telelavoro. Le indagini approfondite fatte dal CUG evidenziano che il ricorso a queste opportunità è dovuto a: esigenze di cura parentale/personale, assistenza a familiari o conviventi in situazione di disabilità, esigenze di cura per figli minori di età oltre i 12 anni, monogenitorialità con figli minori. Nel contempo emerge che la maggior parte di tale personale dichiara di ottenere per tale motivo benefici in termini di benessere personale e familiare, che l'impatto è positivo oltre che sul clima familiare,

anche sul fronte economico, sulla flessibilità nell'organizzazione e su tutta la gestione dell'attività lavorativa.

Anche i dati della Tabella 7 sulle varie tipologie di congedi parentali e permessi L.104/92 mostrano una maggiore fruizione da parte delle Donne. Il maggiore divario tuttavia riguarda l'utilizzo dei congedi parentali che nel caso delle Donne ammonta al 64,8% in giornate (contro un 35,1% degli Uomini) ed all'87,5% in ore (contro un 12,5% degli Uomini).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione sono presenti i dati sulle misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità, riscontrabili anche dalla attuazione di quanto previsto nel PTAP.

Il PTAP 2020-2023 stato adottato nell'anno 2020, e le azioni in esso contenute discendono dai seguenti macro temi, di cui si forniscono anche le azioni realizzate o meno nella prima annualità:

1. PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Le azioni previste per la prima annualità **non sono state realizzate**. Si tratta di azioni che mirano a valorizzare lo sviluppo professionale delle risorse umane e a rendere trasparenti ed eque le opportunità di crescita professionale: **realizzazione di una Banca dati delle competenze e adozione di un Atto di regolamentazione per il conferimento degli incarichi e relative procedure.**

2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DEI SERVIZI.

Molte delle azioni previste nella prima annualità del PTAP **non sono state realizzate**, tra queste meritano particolare **attenzione nella prossima annualità: una nuova indagine di clima anche ipotizzando l'emersione di buone prassi di lavoro interne; una azione per il sostegno, l'integrazione, la partecipazione ed il benessere del personale con disabilità; il rilancio dell'attività dello sportello di ascolto con regolamento sul funzionamento e campagna informativa; istituzione del Nucleo di ascolto e la sottoscrizione di accordi con altre amministrazioni dotate della Consigliera di fiducia.** Inoltre vale segnalare che il CUG è stato coinvolto dal RPCT nella rielaborazione del codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente, pertanto la prevista azione "Realizzare incontri di sensibilizzazione e divulgazione dei principi contenuti nel Codice di comportamento" viene spostata nella seconda annualità (2021)

3. FORMAZIONE/SENSIBILIZZAZIONE/COMUNICAZIONE.

I corsi previsti nella prima annualità sono stati realizzati. Il CUG ritiene che vadano incrementati corsi specifici destinati alla dirigenza sul benessere organizzativo e la gestione dei conflitti, e corsi per i/le dipendenti, con particolare attenzione alla gestione delle relazioni e all'autostima, non realizzati. Inoltre **vanno intensificati i moduli sulla sicurezza in ottica di genere e le azioni di sensibilizzazione sull'uso di un linguaggio attento al genere in tutti gli atti dell'Amministrazione (come previsto nel PTAP).**

4. ONERI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE.

L'azione prevista per la prima annualità **è stata realizzata** e ciò ha permesso al CUG di conoscere i dati statistici dell'attività dello sportello di ascolto al fine di avviare proposte per ulteriori azioni di ascolto, benessere e prevenzione sui luoghi di lavoro.

5. AZIONI A RICADUTA ESTERNA.

Nell'ambito del PTAP nel 2020, non sono state realizzate specifiche azioni a ricaduta esterna, mentre merita particolare attenzione la valutazione dell'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Amministrazione. Altresì il CUG ha sensibilizzato il vertice politico a riavviare il tavolo

sull'imprenditoria femminile. Questo ha dato luogo ad azioni successive degli organi politici che hanno portato ad una Proposta di legge ad hoc e ad una misura nella Legge di Bilancio 2021 dedicata all'imprenditoria femminile.

Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

TABELLA 8 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	80	52	132	91,67	1,03	0	0	0	12	0	12	8,33	0,11
Aggiornamento professionale	0	338	2838	4498	2380	10054	55,97	78,81	0	412	2968	3454	1074	7908	44,03	70,21
Competenze manageriali/Relazionali	0	63	117	494	446	1120	33,85	8,78	0	70	470	1405	244	2189	66,15	19,43
Tematiche CUG	0	118	177	785	372	1452	58,86	11,38	0	80	213	527	195	1015	41,14	9,01
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	40	80	20	140	100,00	1,24
Totale ore	0	519	3132	5857	3250	12758			0	562	3691	5478	1533	11264		
Totale ore %	0,00	2,16	13,04	24,38	13,53	53,11			0,00	2,34	15,37	22,80	6,38	46,89		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Note: La formazione relativa alla "Sicurezza" è stata erogata solo nei mesi di gennaio e febbraio 2020.

Commissioni di concorso

L'Amministrazione ha avviato nel 2020 le procedure relative alle progressioni verticali. La Commissione di concorso è stata nominata con D.D. n. 452 del 05/10/2020, prevedendo una composizione di 3 dirigenti uomini ed 1 funzionaria con ruolo di segretaria di commissione. In esito ad una specifica nota del CUG, un componente della Commissione è stato sostituito con una componente dirigente Donna, con D.D. n. 519 del 27/10/2020. Nella Tabella 10 la definitiva composizione.

TABELLA 9 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Progressioni verticali	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	0,10		0,05		0,14		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Differenziali retributivi uomo/donna

In questa sezione vengono rilevati il valore medio della retribuzione annua netta inclusa la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento, nonché quelle dei/delle titolari di posizioni organizzative.

TABELLA 10 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente I Fascia	€151921,00	€150169,00	€ -1752,00	-1,17
Dirigente II Fascia	€82484,20	€85108,70	€ 2624,50	3,08
Area terza	€38373,30	€38530,90	€ 157,60	0,41
Area seconda	€32049,90	€31512,60	€ -537,30	-1,71
Area prima	€26464,70	€25343,90	€ -1120,80	-4,42

La Tabella 10 mostra dati che non sono completi, considerato che nel caso dei Dirigenti l'ammontare delle risorse accessorie relative all'anno di riferimento non sono ancora state rendicontate. Inoltre, i dati andrebbero integrati con quelli relativi agli ulteriori incarichi conferiti al Personale (dirigenziale e delle aree). E' stata in ogni caso effettuata una elaborazione delle informazioni pubblicate nella sezione del sito web in Amministrazione trasparente/incarichi conferiti al personale, trattandosi di dati di cui agli obblighi di trasparenza.

Si segnala che i dati ivi pubblicati sono incompleti, soprattutto per quanto ai compensi (su 5017 incarichi/574 sono privi dell'ammontare del compenso), pertanto le informazioni statistiche potrebbero risentirne.

La Tabella sottostante mostra il numero degli incarichi vigenti nel 2020 ripartiti per genere:

Incarichi a dirigenti Uomini	Incarichi a dirigenti Donne	Incarichi a dipendenti Uomini	Incarichi a dipendenti Donne	totale incarichi
194	83	2818	2012	5107
€ 648.540,88	€ 274.300,95	€ 2.021.924,55	€ 1.762.416,22	€ 4.707.183

TABELLA 11 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa fascia A	162	59,56	84,38	110	40,44	75,86	272	80,71
Posizione organizzativa fascia B	30	46,15	15,63	35	53,85	24,14	65	19,29
Totale personale	192			145			337	
Totale % sul personale complessivo	9,21			6,95			16,16	

Nota: i dati della Tabella 11 riguardano le P.O. anno 2019. I dati riguardanti l'annualità 2020 non sono disponibili, alla data di chiusura di questa relazione, in quanto ancora in fase di rendicontazione.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'Amministrazione non svolge da diversi anni indagini diffuse sul benessere organizzativo, come pure non risulta essere stata realizzata dal Servizio Salute e Sicurezza una valutazione dello stress lavoro correlato e dei rischi in ottica di genere. Nel corso del 2020, in collaborazione con la Funzione Pubblica ed il Dipartimento per le pari opportunità, è stata realizzata una indagine mirata in tema di benessere interno e qualità dei servizi in occasione di un progetto Pilota di sperimentazione del lavoro agile promosso dal CUG alcuni mesi prima dell'emergenza pandemica.

Tale Progetto, sviluppato nell'ambito delle politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, ha mostrato che il ricorso alla flessibilità lavorativa porta benefici sia in termini di benessere personale che familiare, che sul fronte economico, sulla flessibilità nell'organizzazione e su tutta la gestione dell'attività lavorativa.

Nel Ministero è presente dal 2008 uno **Sportello di ascolto** e di orientamento alla soluzione di situazioni di disagio lavorativo.

Lo Sportello di ascolto, su richiesta individuale o di gruppi di dipendenti, rappresenta uno spazio di ascolto e riflessione per:

- promuovere l'emergere di risorse personali per affrontare situazioni di disagio o criticità;
- contenere il rischio di esclusione psico-sociale e di conflitti offrendo, tra le altre possibilità e previo consenso delle parti, la mediazione tra le persone coinvolte;
- accompagnare le persone a riflettere sul proprio patrimonio di risorse, qualità e capacità per raggiungere una diversa consapevolezza di spendibilità del proprio valore professionale (bilancio delle competenze);
- offrire una consulenza ai dirigenti per una migliore gestione delle risorse umane.

Le criticità emerse nel corso degli incontri gestiti nel 2020 dall'operatrice sono quelle relative:

- *all'aumento complessivo dell'età media del personale*, che comporta una forte preoccupazione sia per l'imminente distacco personale dal lavoro che dalle relazioni umane, oltre al rammarico per le aspettative deluse e il disinteresse dell'amministrazione a fare tesoro di competenze che possono essere trasferite al personale più giovane.;
- *alla presenza di malattie, a livello fisico o psichico, personali o di membri della famiglia*, spesso, rendono difficile la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, mentre l'ascolto e l'individuazione di linee di attività più motivanti potrebbero restituire dignità e nuove speranze lavorative;
- *alla questione della disabilità*, è molto delicata e complessa, che non trova attenzione nell'organizzazione, mentre progetti di affiancamento ad hoc potrebbero giovare all'intera organizzazione;
- *agli improvvisi spostamenti da un ufficio all'altro o, per contro, l'impossibilità ad accedere a trasferimenti desiderati.*

Inoltre, risulta che la situazione emergenziale, dovuta al COVID-19 ed il conseguente massiccio ricorso allo smart working, ha determinato per alcuni dipendenti un senso di emarginazione lavorativa e isolamento, per altri una maggiore assunzione di responsabilità e talvolta una difficile possibilità di disconnessione. Pertanto si è verificato un sensibile aumento di richieste di consulenza psicologica.

Lo Sportello ed il CUG hanno pertanto attivato un ulteriore canale di ascolto e riflessione, con una settimana dell'ascolto congiunto da remoto.

I risultati dell'attività sono stati oggetto di ulteriori riflessioni portate in un webinar, realizzato nel mese di dicembre, dal titolo "Paradigmi lavorativi della Pubblica amministrazione tra benessere, sicurezza e valorizzazione" in collaborazione tra CUG – INAIL - Sportello di ascolto, al quale ha partecipato anche l'OIV.

L'Amministrazione è dotata di un **codice di condotta contro le molestie sui luoghi di lavoro**, adottato e sottoscritto con le OO.SS. nel 2002, anche al fine di nominare la Consigliera di fiducia. Attualmente tale figura non è presente.

Il codice di comportamento dei dipendenti del Ministero è in fase di rielaborazione ed il CUG è stato chiamato a partecipare ai lavori del gruppo di lavoro ad hoc istituito dal RPCT e UPD.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della performance 2020 prevede un Obiettivo annuale assegnato ad ogni CDR collegato alla Priorità Politica F - Efficienza, efficacia e trasparenza, riguardante lo sviluppo delle competenze professionali, l'adozione di iniziative per garantire il benessere organizzativo e le pari opportunità. A fronte di ciò, è stato previsto nella valutazione della performance dirigenziale un obiettivo di miglioramento, con una quota del 20% relativa alla realizzazione di azioni positive legate alla formazione, così come declinate nel PTAP. Al momento il consuntivo è in via di rendicontazione e successiva validazione, pertanto non è possibile fornire dati di monitoraggio sulla realizzazione degli obiettivi.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Le iniziative realizzate durante l'anno sono state le seguenti:

1. Tre giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della sicurezza e della corretta alimentazione per sensibilizzare il personale verso comportamenti di vita salutari, maggiore attenzione ad un approccio alla medicina in ottica di genere ed ai temi della prevenzione.
2. Sei incontri culturali (bibliocaffè) finalizzati alla valorizzazione della differenza di genere;
3. incontro finalizzato al miglioramento dell'attività dello Sportello di Ascolto con la "Settimana dell'ascolto".
4. Due seminari: "Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di prevenzioni per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro e in rete contro la violenza" in collaborazione con il CUG dell'INAIL ed uno in collaborazione CUG MiSE - GIO, su "Il ruolo del Gender Mainstreaming e delle politiche di genere negli obiettivi di sostenibilità" Università Roma Tre, Università La Sapienza e Università Tor Vergata
5. Corso su "La violenza di genere contro le donne" Progetto UNIRE - GIO Osservatorio, Interuniversitario di genere in collaborazione con il CUG
6. Corso CUG - Fondazione Global Think Foundation di "Educazione finanziaria" in vari moduli
7. Corso CUG "Paradigmi lavorativi della Pubblica Amministrazione tra benessere, sicurezza e valorizzazione" in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione OIV MISE

Il CUG ha partecipato a tutte le riunioni di contrattazione sindacale formulando proposte ed osservazioni, come quelle riferite ai possibili sviluppi del POLA. Dialoga con l'Organismo indipendente di Valutazione e collabora con lo Sportello di ascolto. Inoltre è membro attivo della Rete nazionale dei CUG, sia attraverso la partecipazione alle assemblee plenarie che alle commissioni di lavoro.

A. OPERATIVITA'

Il Comitato è stato ricostituito con Decreto del Direttore della Direzione Generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio il 22/01/2016, ed al 31.12.2020 opera in regime di prorogatio.

La sua costituzione avviene tramite interpellato, che stabilisce requisiti specifici per la partecipazione alle candidature. Non è dotato di un budget annuale. Gli eventi che realizza sono a costo 0, mentre la formazione dei/delle componenti è a carico dell'Amministrazione. Il comitato è dotato di una sede fisica e di uno spazio sul sito web del Ministero

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/ministero/organismi/comitato-unico-di-garanzia>

Il CUG è stato istituito con Decreto Direttoriale.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2020 l'amministrazione ha preso in carico le proposte formulate dal CUG nel 2019, introducendole a pieno nel PTAP 2020-2022.

Il CUG nel corso del 2020 ha realizzato 4 riunioni plenarie per pianificare le azioni da porre in essere e condividere tra tutti/tutte i/le componenti le attività svolte e costituire gruppi di lavoro.

POTERI PROPOSITIVI

Nel rendicontare le attività svolte nel corso del 2020, il Comitato ha posto all'attenzione dell'Amministrazione alcuni **FOCUS**:

- 1. riservare particolare attenzione alla sicurezza sui luoghi di lavoro, anche in ottica di genere, alla riorganizzazione delle modalità lavorative flessibili, alla necessaria ed inderogabile formazione per i Dirigenti. Il Comitato ha ribadito che la situazione ingenerata dalla pandemia può produrre effetti che andranno governati tanto sul fronte dell'organizzazione del lavoro, quanto dei bisogni, dei linguaggi, delle relazioni interpersonali.**
- 2. Mantenere alta l'attenzione alle attività dello Sportello di ascolto e istituire il Nucleo di ascolto organizzato**
- 3. Realizzare una nuova indagine di clima anche ipotizzando l'emersione di buone prassi di lavoro interne;**
- 4. Realizzare una azione per il sostegno, l'integrazione, la partecipazione ed il benessere del personale con disabilità.**
- 5. Realizzare la banca dati delle competenze che resta inattuata**
- 6. adottare una direttiva interna sull'attribuzione degli incarichi al personale**
- 7. realizzare attività di trasferimento di competenze tra dipendenti in concomitanza con l'avvicendamento per quiescenza, per mobilità o trasferimento**
- 8. realizzare un progetto pilota sulle ricadute esterne delle politiche del Ministero, in ottica di genere.**

Infine il Comitato da anni si misura con AZIONI A RICADUTA ESTERNA, pertanto nel 2020 si è adoperato a sensibilizzare il vertice politico a riavviare il tavolo sull'imprenditoria femminile e le misure di sostegno al comparto. Da ciò sono scaturite alcune iniziative nel 2021, tra cui la previsione nella Legge di Bilancio 2021 della istituzione del "Comitato impresa donna" presso il MiSE ed un Disegno di Legge sulla istituzione di un fondo per l'imprenditoria femminile.

Inoltre ha fornito collaborazione al riavvio delle attività finalizzate alle consultazioni con i soggetti interessati alla comunicazione sociale e commerciale per l'adozione di un codice di autoregolamentazione sul rispetto di genere.

Infine, il Comitato partecipa al gruppo di lavoro di "**Coordinamento partecipato multilivello delle politiche sull'invecchiamento attivo in Italia**", istituito presso il Dipartimento per le politiche della famiglia. In linea con i temi affrontati nel gruppo di lavoro in Comitato proporrà all'Amministrazione azioni che favoriscano la diffusione dell'age management, dedicate ai lavoratori/trici maturi, su:

formazione continua, regolazione e organizzazione del lavoro volte a valorizzare le specifiche differenze intergenerazionali, sostegno alla motivazione, soddisfazione al lavoro, valorizzazione del potenziale del lavoro in team intergenerazionale.

POTERI CONSULTIVI

Come previsto dalle Linee guida della Funzione Pubblica, il CUG è stato invitato a collaborare alla stesura del POLA, pertanto ha inviato all'Amministrazione le proprie osservazioni (dicembre 2020) riferite ai possibili sviluppi del Piano.

Il primo contributo ha riguardato la considerazione che l'introduzione del POLA, al pari del Piano della Performance, debba essere graduale e progressiva, e che deve avere uno sviluppo che abbracci l'arco di un triennio. Inoltre deve essere inteso come un documento dinamico, aggiornabile di anno in anno e, al pari del Piano della Performance, con propri obiettivi e indicatori misurabili. Nel lungo periodo i Pola dovranno mirare ad attuare un'azione di revisione complessiva della disciplina del lavoro pubblico sotto il profilo organizzativo, introducendo modelli di lavoro non più basati esclusivamente sulla presenza fisica negli uffici. In tal senso il lavoro agile, così come sarà sviluppato, dovrà essere inteso come un innovativo approccio all'organizzazione e basato su tre cardini:

- Flessibilità di orario, di luogo e di strumenti di lavoro, per un nuovo modello organizzativo;
- Autonomia: di organizzazione del lavoro, orientato al risultato;
- Collaborazione e responsabilizzazione: quale rapporto fiduciario della P.A. col lavoratore, che è maggiormente responsabilizzato sui risultati da perseguire.

Il Comitato ha sostenuto che il POLA, fondato sull'utilizzo delle tecnologie digitali e su un paradigma nuovo di organizzazione, consentirà sia all'Amministrazione che al personale di trarre:

- da un lato, utilità in termini di maggiore efficienza ed efficacia delle attività svolte, come miglioramento della performance organizzativa del Ministero rispetto a target assegnati e precisi indicatori di risultato;
- dall'altro, maggiore benessere personale, legato alle formule di autonomia di organizzazione del proprio lavoro ("work-life balance") e, di qui, di migliore performance individuale. In coerenza con questa prospettiva di organizzazione del lavoro, il CUG ha evidenziato che all'adozione del POLA dovrà presumibilmente seguire un adeguamento del S.M.V.P. dell'Amministrazione che tenga nella dovuta considerazione, tramite l'impiego di indicatori e target ad hoc per il lavoro agile, la valutazione dell'attività svolta, dei risultati conseguiti e dei comportamenti agiti nella nuova veste organizzativa.

Il CUG ha inoltre evidenziato che occorre fornire gli strumenti, i programmi e le modalità di lavoro a distanza in sicurezza, per un utilizzo delle piattaforme digitali efficace ad una concreta interlocuzione e interoperabilità tra il personale e la dirigenza. A tal fine ha raccomandato di incrementare l'offerta formativa, superando i limiti e le difficoltà di natura informatica, ma sempre prevedendo forme di interazione tra docenti e discenti. Ha sottolineato il rispetto del diritto alla disconnessione, forse il principale rischio insito nella estrema flessibilizzazione emergenziale della prestazione lavorativa non concertata e con possibili ricadute sul piano del benessere lavorativo.

POTERI DI VERIFICA

Le azioni di verifica svolte dal CUG riguardano soprattutto la realizzazione di quanto previsto nel PTAP, il cui monitoraggio è stato già sinteticamente esposto a pag. 6.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2020 assistiamo ad un certo arretramento dell'attenzione ai temi connessi con le pari opportunità, la valorizzazione del personale e la sana circolarità della comunicazione interna, che costituiscono elementi fondanti per un miglioramento del clima lavorativo.

La crisi emergenziale si è andata ad innescare su una situazione di generale fragilità della P.A., che pure ha dimostrato capacità di resilienza e di adattamento, ma i cui nodi critici sono determinati da fattori già noti: consistente perdita di risorse umane, tagli trasversali alle risorse destinate alla formazione ed alla crescita professionale e inadeguatezza della dotazione tecnologico-informatica. Vale ribadire, come già fatto nella relazione del 2019, che **soprattutto nelle strutture territoriali del MiSE, ma non solo, si assiste ad una drammatica emorragia di risorse umane che sta generando sovraccarichi di lavoro.**

Infine, l'ampia diffusione del lavoro agile, priva di una coerente visione organizzativa, ha fatto emergere tutte le croniche criticità della maggior parte delle organizzazioni lavorative. Se è vero che la situazione pandemica ha ingenerato un generale disorientamento, si è data soprattutto priorità a misure connesse al distanziamento e alla protezione della salute individuale e collettiva. Tuttavia, proprio nel momento in cui si è chiamati ad attuare il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, le pubbliche amministrazioni vengono chiamate a diventare un acceleratore della crescita economica e sociale ed un catalizzatore della ripresa, pertanto va restituita "dignità, orgoglio, autorevolezza e valore a chi lavora nel pubblico impiego".

Non è casuale, in tal senso, **il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale** siglato dal Presidente del Consiglio e dal ministro Brunetta con i segretari generali di CGIL, CISL e UIL, che intende proprio affrontare i principali nodi critici dell'azione e delle strutture amministrative, tra cui: l'introduzione di un diritto-dovere soggettivo alla formazione; il rilancio della contrattazione decentrata come strumento di innovazione e di valorizzazione del lavoro pubblico, per analizzare l'organizzazione, valutare oggettivamente la produttività, innovare i sistemi premianti, rivedere gli inquadramenti professionali e gestire la flessibilità organizzativa necessaria per rispondere con rapidità alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Si tratta di temi assolutamente riconducibili alle azioni previste nel PTAP adottato dal Ministero ed in tal senso il Comitato ne raccomanda la piena e consapevole realizzazione, per accompagnare il percorso di ripartenza a partire dalla centralità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Presidente
(dott.ssa Gilda GALLERATI)

