



# *Ministero dello Sviluppo Economico*

COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

e p.c. al RPCT  
ALL'ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE  
ALLE DIVISIONI DELLA DGROB  
ALLE OO.SS.  
LORO SEDI

## **Oggetto: Relazione sulla situazione del personale 2018**

---

### ***PREMESSA***

Secondo quanto previsto dall'art.3.3 "Relazioni" della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", come modificata dalla Direttiva n.2/2019 Funzione Pubblica/DPO, il CUG redige ogni anno una dettagliata relazione sulla condizione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'amministrazione e dal datore di lavoro (ai sensi del d. lgs. 81/2008), dalle varie elaborazioni redatte dall'amministrazione nonché dai reports della Banca dati Risorse umane resi accessibili alla Scrivente.

### ***FINALITA'***

Si precisa che la Relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale, attraverso l'analisi di dati oggettivi, delle criticità e delle buone prassi già presenti, ed al tempo stesso consegnare una serie di proposte che consentano di prevenire situazioni discriminatorie, che favoriscano la valorizzazione delle risorse umane e conseguentemente tendano al benessere organizzativo ed all'efficientamento dell'azione amministrativa.

Compito del CUG, dunque, è ricongiungere i dati provenienti dai vari attori interni per trarne spunti utili alla realizzazione delle finalità di sua competenza.

E' quanto mai importante la Relazione, proprio in quanto l'Amministrazione nel corso del biennio 2019-2020 sarà coinvolta in un nuovo processo di riorganizzazione, oltre che in numerosi ricambi generazionali per effetto delle consistenti dimissioni per quiescenza.

## SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

### Sezione 1.1 – Consistenza e distribuzione

Il Ministero dello Sviluppo Economico (di seguito MISE), alla data del 31 dicembre 2018, è costituito da 15 uffici di livello dirigenziale generale e da un Segretariato Generale, e si articola in uffici che coordinano le macro attività su tutto il territorio nazionale.

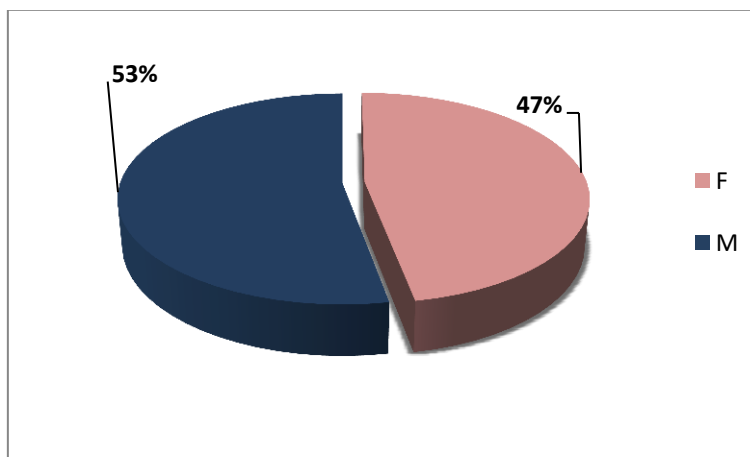
Il **personale di ruolo** presso il MISE al **31.12.2018** ammonta a **2623 unità**, di cui 119 con funzioni dirigenziali e 2504 delle aree professionali. Il **personale esterno** in servizio al **31.12.2018 è di 31 unità**, di cui 3 dirigenti e 28 delle aree professionali.

Risultano **comandati in uscita** presso altre amministrazioni 65 unità di personale, di cui 37 di terza Area e 28 di seconda Area.

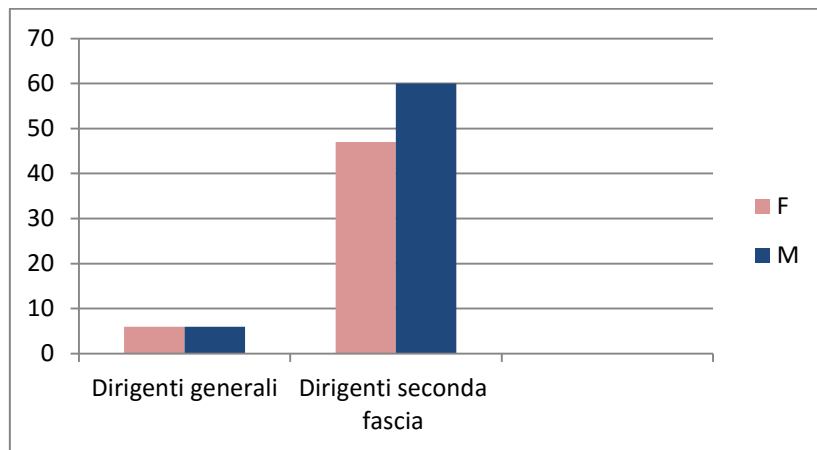
Risultano **comandati in ingresso** 31 unità di personale, di cui 16 di terza Area e 12 di seconda Area.

Già nella Relazione sulla Performance 2018 sono stati evidenziati come fattori critici la **riduzione delle risorse umane disponibili** - rispetto alla dotazione organica del MISE 2018 che è pari a 3.206 unità-, nonché un aumento del **tasso di assenza** del personale e del **tasso di dimissioni premature volontarie** sul totale delle cessazioni. Tali elementi critici, insieme all'aumento delle richieste di mobilità, non possono che impattare sul benessere lavorativo e sui carichi di lavoro.

Vediamo come sono ripartiti i dati sopra citati per genere.

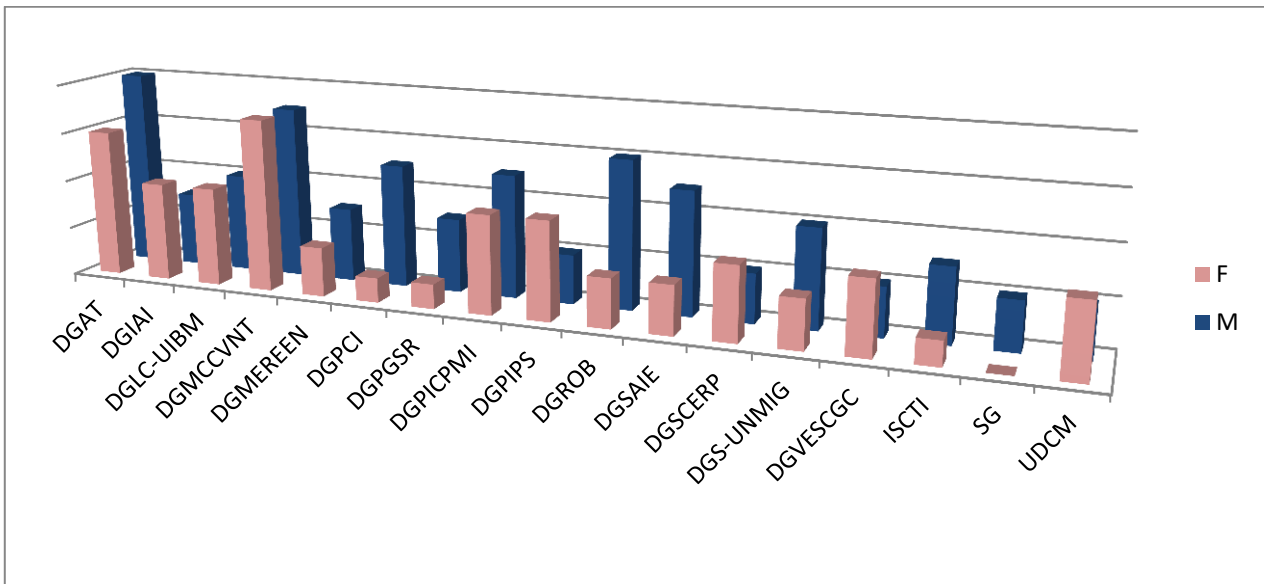


**Grafico 1 - Differenze di genere sul totale del personale (dirigenti e aree)**



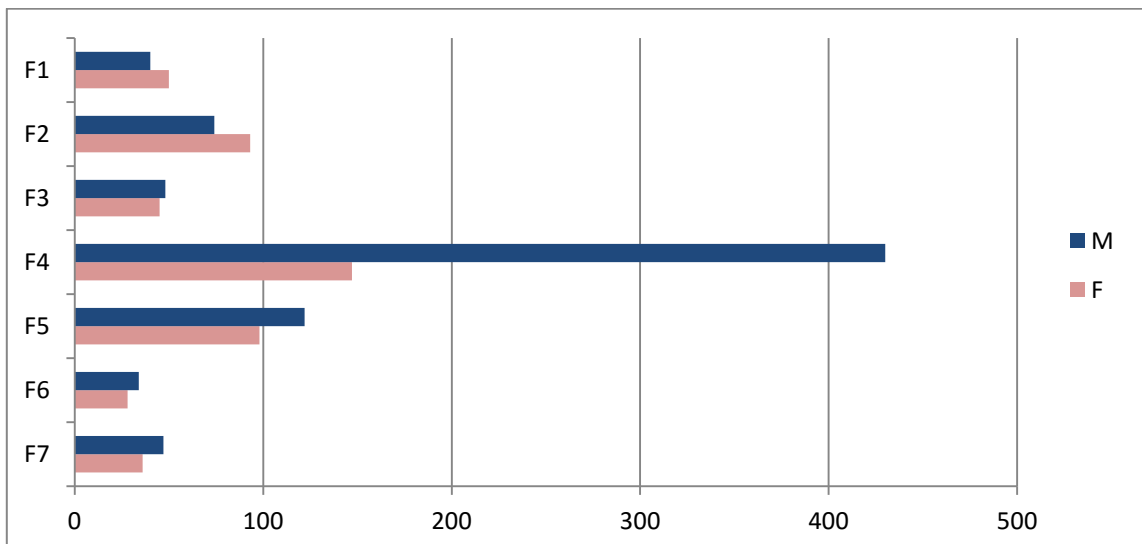
**Grafico 2 - Differenze di genere sul totale dei Dirigenti (generali e non generali)**

Nel grafico 2 risulta evidente che è pari il numero di Dirigenti generali suddiviso per genere, pertanto l'Amministrazione mostra un virtuosismo nel conferimento delle posizioni apicali. Altresì, per quanto riguarda i Dirigenti di seconda fascia, il 55,4% è rappresentato dal personale maschile mentre il 43,9% da quello femminile.



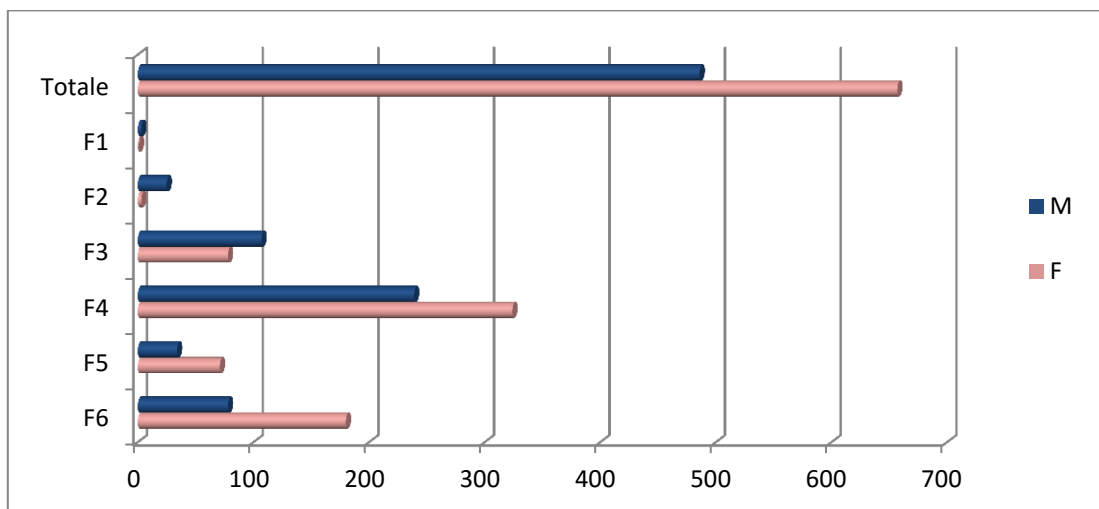
**Grafico 3 – Dirigenti nelle Direzioni (differenziati per genere)**

Il grafico 3 mostra una maggiore presenza di dirigenti maschi in tutte le direzioni, con particolare divario in: DGPCI, DGROB, DPGSR, DGSAIE, ISCTI.



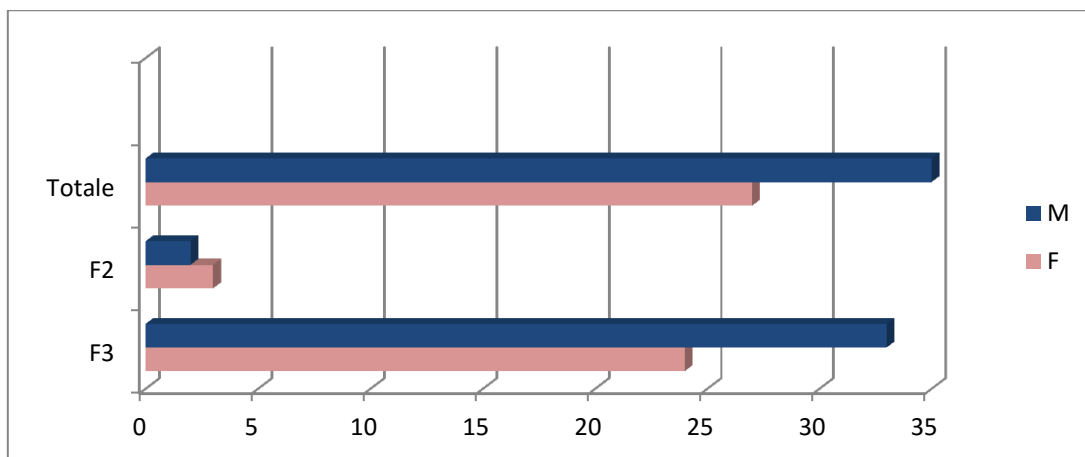
**Grafico 4 - Differenze di genere sul totale del personale di Terza Area suddiviso per fasce**

**Il grafico 4** mostra la prevalenza di personale femminile nella Terza Area in F1-F2-F3, contro una prevalenza maschile in F4-F5-F6-F7 (ndr. in T.A. vi è una prevalenza di personale maschile, 61%).



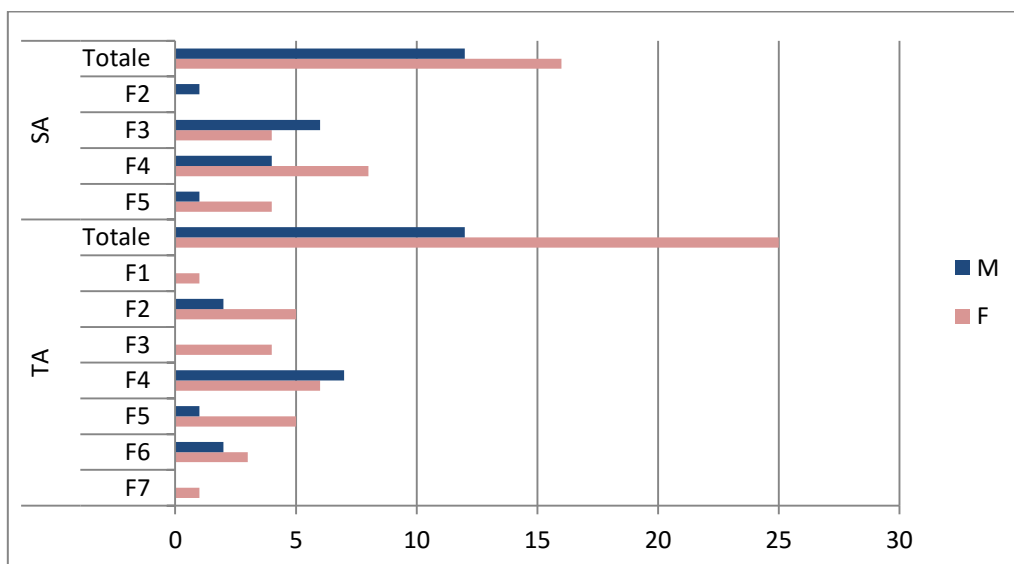
**Grafico 5 - Differenze di genere sul totale del personale di Seconda Area suddiviso per fasce**

**Il grafico 5** mostra altresì la maggiore presenza di personale femminile nella Seconda Area distribuito per fasce (57,4%), che si palesa sui livelli più alti: F4-F5-F6.



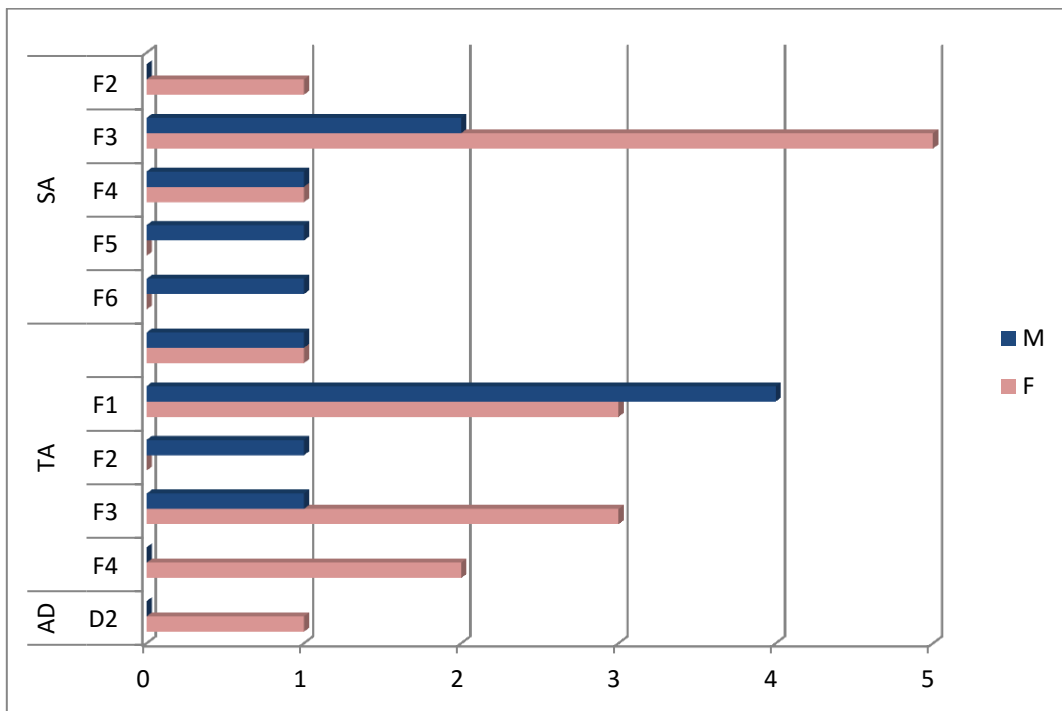
**Grafico 6 - Differenze di genere sul totale del personale di Prima Area suddiviso per fasce**

**Il grafico 6** mostra la prevalenza di personale maschile nella Prima Area (57%), con una maggiore presenza maschile nella fascia più alta (57%).



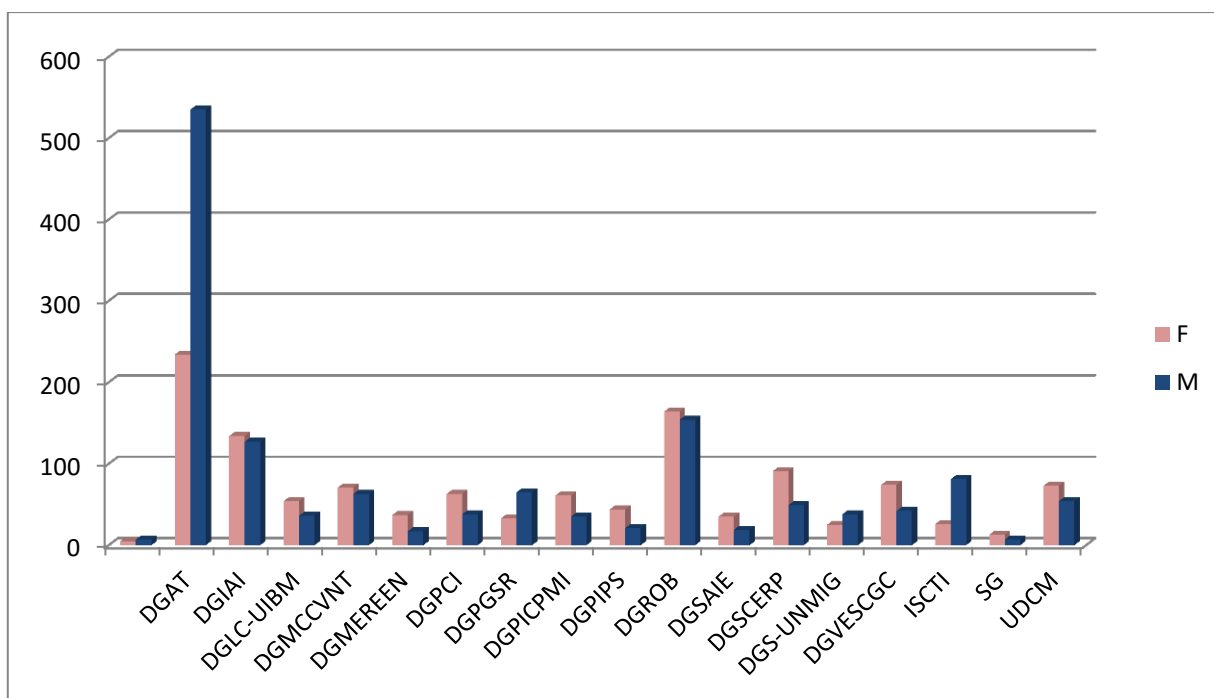
**Grafico 7 - Differenze di genere sul totale del personale comandato "in uscita" per Aree**

**Il grafico 7** mette in evidenza che sul totale del personale comandato out (n.65 unità di personale), il 63% è femminile ed 36% maschile, con prevalenza rappresentata per entrambe le Aree e per tutte le fasce.



**Grafico 8 - Differenze di genere sul totale del personale comandato "in entrata" per Aree**

**Il grafico 8** mette in evidenza che sul totale del personale comandato in entrata (n.31 unità), il 61,2% è femminile ed 38,7% maschile, con prevalenza rappresentata pressoché per entrambe le Aree, ed anche per quanto concerne l'unica funzione dirigenziale.



**Grafico 9 – Consistenza di personale per direzione generale (con evidenza di genere)**

**Il grafico 9** mostra la ripartizione per genere del personale nelle varie direzioni generali, da cui si evincono le strutture che hanno il maggior numero di personale sul totale dei dipendenti: DGAT con il 30%, seguito dalla DGROB con il 12% e dalla DGAI con il 10%. Inoltre il grafico evidenzia

che vi sono alcune Direzioni Generali nelle quali il genere femminile è fortemente sottorappresentato rispetto alla consistenza della struttura: DGAT (30,4% femminile rispetto al 66% maschile), DPGSR (33,7% femminile rispetto al 66,30% maschile), DGS-UNMIG (39,7% femminile rispetto al 60,3%), ISCTI (24,3 % femminile rispetto al 73,7 maschile). Si tratta di strutture il cui personale potrebbe con ogni evidenza avere competenze fortemente tecnico-specialistiche, per esempio nell'ambito delle telecomunicazioni (che richiedono titoli specifici: ingegneri, periti, ecc), oppure dove sono presenti professionalità esterne.

Altresì, la Direzione che ha la maggiore percentuale di personale femminile sul totale della propria consistenza è la DGMEREEN (68,5 %), seguita dalla DGPIPS (67,7%) e dalla DGSCERP (65 %).

Infine, vale ricordare che il tasso di crescita del personale si è ridotto rispetto al 2017 di -6%.

**Una riflessione particolare merita la situazione delle risorse umane aggiuntive, riferita al personale di società o enti che, a vario titolo e con modalità diverse, prestano attività lavorativa nell'Amministrazione.** I dati a questi riferiti non sono riscontrabili nelle banche dati ufficiali dell'amministrazione, tuttavia si è ovviato tramite una acquisizione diretta ed abbastanza attendibile della situazione al 31.12.2018, come di seguito riportato:

- **DGAI: 53 dipendenti di Invitalia + 3 personale estraneo**
- **DGSCERP: 18 personale estraneo**
- **DPGSR: 4 personale estraneo**
- **ISCTI: 50 personale FUB e 30 borsisti/stagisti**
- **DGROB: 2 personale estraneo**
- **DGLC-UIBM: 73 personale estraneo**
- **DGMCCVNT: 15 personale estraneo**

Inoltre nella sede di Viale America lavora ulteriore personale esterno, che non risulta collaborare con nessuna Direzione, di circa 334 unità così suddiviso (**262 personale Invitalia + 112 personale Infratel**).

Il totale di risorse estranee sembra dunque attestarsi sulle **434 unità**.

Pertanto proprio in virtù di tale contingente esterno, che risulta operare nelle varie strutture, il **CUG ritiene meritevole di riflessione la necessità di rendere trasparenti le modalità di assegnazione dei carichi di lavoro, le finalità dei progetti lavorativi, la condivisione di obiettivi e procedure che evitino il reciproco isolamento in "villaggi".**

## **Sezione 1.2 – Età del personale**

L'età media del personale non dirigenziale del Ministero nel 2018 è pari a 56 anni. Rispetto alla precedente rilevazione del 2017, la media segna un aumento dell'1,89%. Sostanzialmente stabile (circa 55,9 anni) è l'età media dei dirigenti.

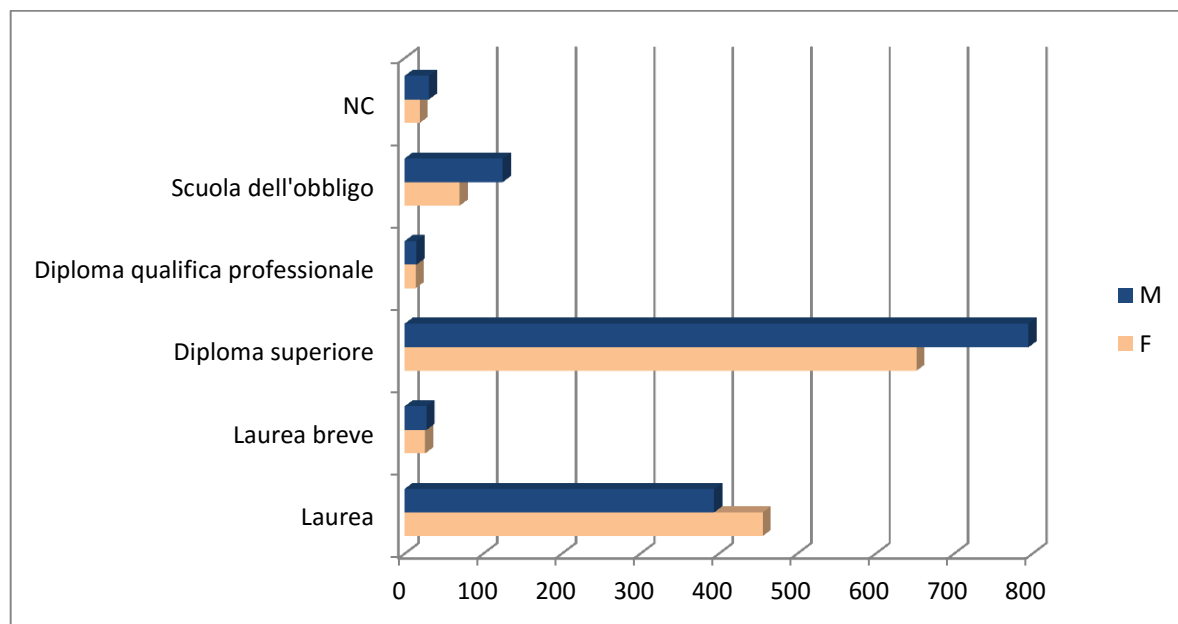
**L'età media delle donne è di 54,8 anni e quella degli uomini è di 56,5 anni.**

La distribuzione del personale per età è omogenea per tutte le Direzioni e ugualmente per genere. Risulta molto evidente la scarsità di risorse giovani: lo 0,2% del personale ha una età compresa tra i 28 ed i 35 anni, e solo l'1,7% ha un'età compresa tra 35 e 45 anni, sintomi chiari di uno scarso rinnovo generazionale all'interno del Ministero, che si conferma nel tempo. La maggioranza assoluta del personale si posiziona, infatti, nella classe 55-65 anni (il 61,4% degli uomini ed il

54,3% delle donne) e il 32,4% nella classe 45-55 anni (il 30,9% degli uomini ed il 34,2% delle donne). Si noti, inoltre, che nelle due classi di età più giovani (<35 e 35-45 anni) le donne sono in proporzione nettamente più numerose dei colleghi uomini (complessivamente hanno meno di 45 anni il 9,7% delle donne contro il 4,7% degli uomini).

### Sezione 1.3 – Titoli di studio e formazione

**Il grafico 10** mostra che nell'ambito del personale appartenente alle aree funzionali, il 32% (850 dipendenti), cui si aggiunge un 2% con laurea breve, risulta in possesso della laurea e tra questi si registra una prevalenza di personale femminile (54%) rispetto a quello maschile (46%).



**Grafico 10 – Personale di ruolo con titolo di studio (con evidenza di genere)**

Merita una riflessione, in termini di genere, il risultato delle progressioni economiche messe in atto nel biennio 2016-2017:

**Progressioni 2016:** Uomini: 1012 (51%) - Donne: 973 (49%)

**Progressioni 2017:** Uomini: 204 (60%) - Donne: 138 (40%)

Al riguardo, **il CUG sottolinea la necessità di fare opportune valutazioni sul differenziale di genere delle progressioni che sembra penalizzare le donne, ed in tal senso si riserva di verificare il ripetersi di tale incidenza nelle prossime progressioni.**

### Sezione 1.4 – Personale con disabilità

Le statistiche di indagine sul personale evidenziano la presenza di 131 unità di personale (4,9% sul totale) con disabilità (di cui 67 donne e 64 uomini), mentre sono presenti 88 unità di personale (3,3% sul totale) in altra categoria protetta (di cui 36 donne e 52 uomini). I numeri rappresentano una piccola realtà, che tuttavia merita attenzione, nonché azioni mirate a piani di reinserimento e coinvolgimento nella realtà lavorativa, anche attraverso l'individuazione di figure di tutor interni, con il supporto orientativo dello Sportello di ascolto e delle strutture del territorio.

Al riguardo il **CUG** formulerà una proposta all'amministrazione nel prossimo Piano triennale di azioni positive, definendo criteri, soggetti e attività, oltre ad indicatori di monitoraggio delle azioni.

### Sezione 1.5 – Tassi di dimissioni volontarie, assenze e richieste di mobilità

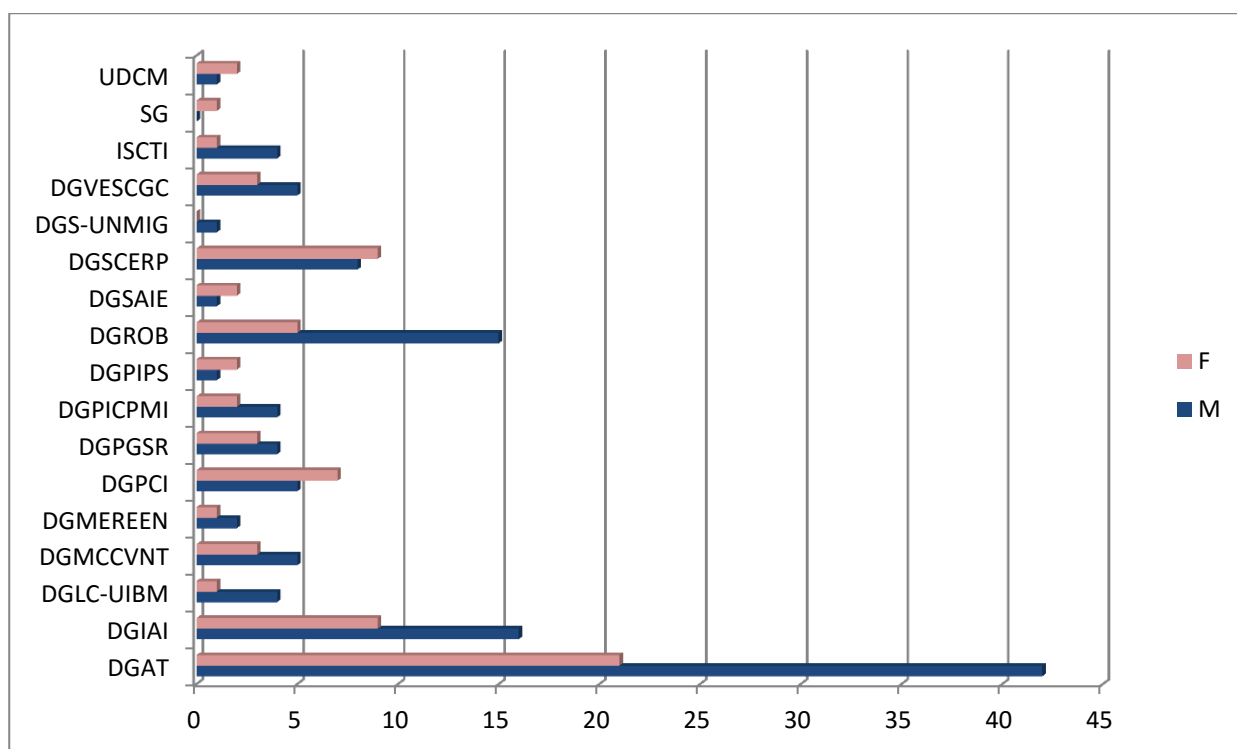
Come già evidenziato nella Relazione sulla performance 2018, nel corso dell'anno sono aumentati tutti gli indicatori statistici riferiti al tasso di dimissioni premature (+3,8%), alle assenze (+45%), alle richieste di mobilità (+31,1%).

Il tasso di assenze del personale su tutto il territorio nazionale è stato del 26,44 %. Al momento, considerato che il Conto annuale 2018 non è stato ancora pubblicato, non è possibile fare una valutazione sulle differenze di genere al riguardo.

Le richieste di mobilità interna ammontano al 4% sul totale del personale in servizio. Il 69% di tali richieste ha avuto un esito positivo. Tuttavia non è noto il tempo trascorso dalla richiesta di mobilità, l'effettivo trasferimento della risorsa umana e le differenze di genere.

### Previsioni

Nell'anno 2019 andranno in pensione numerosi dipendenti, per un totale stimato di 196 unità di personale (di cui 120 uomini e 76 donne (**Grafico 11**)).



**Grafico 11 - ripartizione previsionale per direzione generale e per genere del personale in prossima quiescenza**

**Il grafico 11** mostra una consistente uscita di personale maschile da direzioni nelle quali è richiesta una particolare specializzazione tecnica (DGAT – DGS-UNMIG - ISCTI), ma anche dalla DGROB e dalla DGAI. Ciò richiederà una particolare attenzione riguardo a: passaggio di competenze, formazione del personale e valutazione dei carichi di lavoro.



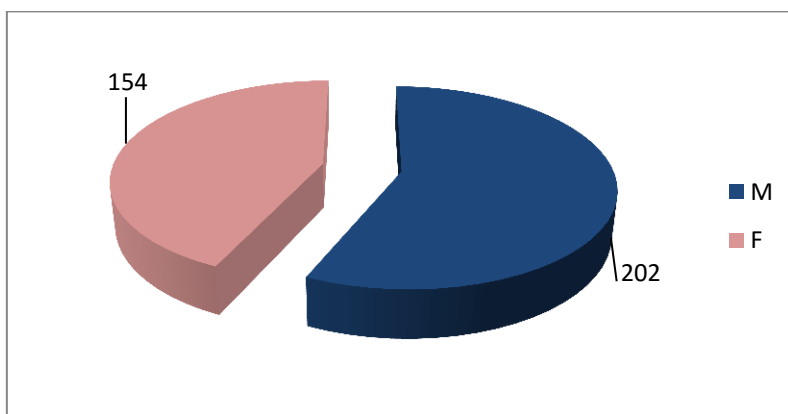
Proprio in considerazione della forte “emorragia” di personale dell’Amministrazione, come già esplicitato a pag.6, il **CUG ritiene che una particolare attenzione meriti il ricorso eccessivo a risorse esterne per il tramite di società in house**. Infatti nel tempo si è assistito ad una **difficile integrazione nei processi di lavoro ed all’accentuarsi di situazioni conflittuali e di malessere organizzativo**.

## Sezione 1.6 – Valorizzazione delle competenze

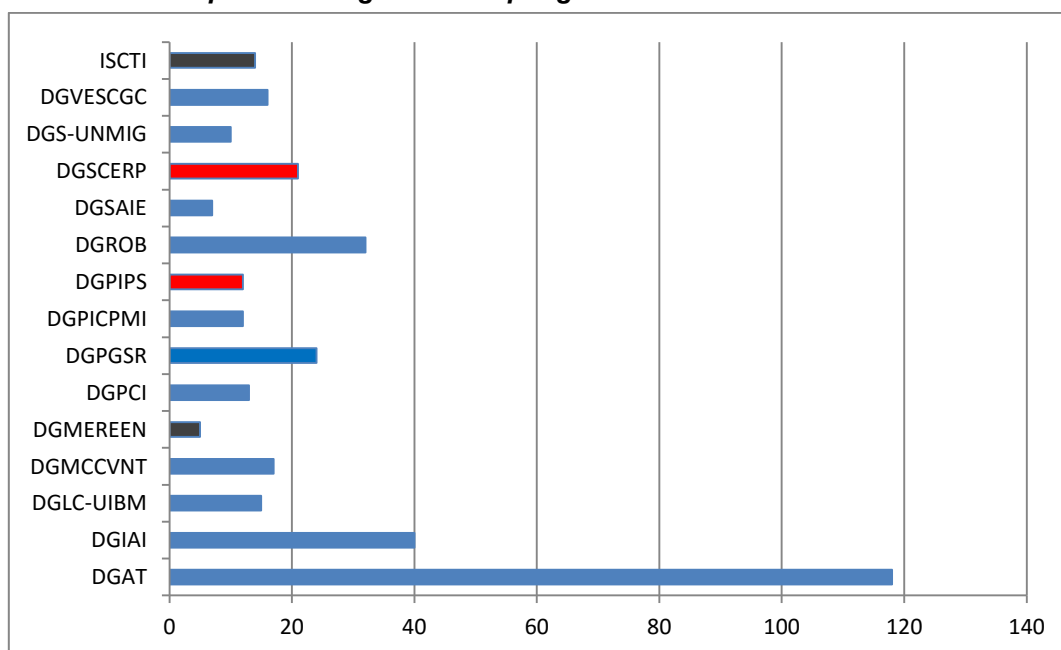
### Posizioni organizzative

Un monitoraggio statistico sul conferimento delle Posizioni Organizzative può essere fatto su quelle del 2017 (totale P.O. n.356), in quanto non è ancora possibile rendicontare l’anno 2018.

**Il grafico 12** mostra complessivamente una prevalenza del numero di P.O. conferite ai dipendenti maschi (202 P.O. ai maschi contro 154 P.O. alle femmine), tuttavia se calcoliamo il numero delle P.O. sul totale del personale in servizio della Terza Area ( n.497 femmine e n.795 maschi), si constata che il 30% del personale femminile di terza area ha una P.O., contro il 25,4% del personale maschile.



**Grafico 12 - Totale delle posizioni organizzative per genere**



**Grafico 13 - Totale delle P.O. per direzione**

**Il grafico 13** mostra la distribuzione totale delle posizioni organizzative per Direzione, da cui si evince che il maggior numero di posizioni viene conferito dalla DGAT (n.118), a seguire la DGAI (n.40), la DGROB (n.32). Tuttavia se calcoliamo la percentuale per direzione sulla base del numero di dipendenti della Terza Area (cui possono essere conferite le P.O.) si constata (istogrammi in rosso) che la direzione che conferisce il maggior numero di P.O. è la DGSCERP (con il 53% sulla consistenza di personale della terza area), seguita dalla DGPIPS (con il 52%). Le direzioni che conferiscono meno P.O. sono quelle con istogramma in nero (ISCTI e DGMEREEN). Se si osservano poi le differenze di genere nel dettaglio delle P.O. di tipo A e B, si constata che:

- DGAT riserva il maggior numero di posizioni di tipo A agli uomini (n.81) contro le 18 destinate alle donne
- DGPGSR riserva il maggior numero di posizioni di tipo A agli uomini (n.15) contro le 4 destinate alle donne

Alcune direzioni suddividono più equamente, e comunque a vantaggio delle donne, le posizioni più remunerative:

- DGAI riserva 18 posizioni di tipo A alle donne contro 15 agli uomini
- DGROB riserva 16 posizioni di tipo A alle donne e 13 agli uomini

Altresì la DGVESEGC riserva il maggior numero di posizioni di tipo A alle donne (n.11) contro le 3 destinate agli uomini.

### ***Incarichi conferiti o autorizzati al personale***

Si passa ora all'analisi statistica degli incarichi conferiti o autorizzati al personale. L'indagine è stata effettuata analizzando la banca dati pubblicata in Amministrazione trasparente, i cui dati sono aggiornati dalle varie strutture di riferimento. Sono stati inseriti nell'indagine statistica gli incarichi vigenti nel 2018. **Va sottolineato, riguardo ai dati presenti, che le strutture di riferimento aggiornano parzialmente i dati in oggetto, soprattutto con riferimento al compenso effettivamente percepito in relazione a quello previsto in fase di conferimento/autorizzazione.** Pertanto vi potrebbero essere scostamenti per difetto.

Il totale degli incarichi al personale delle Aree risultano essere n.**8065**, ripartiti in:

- **n. 2918 incarichi alle donne**
- **n. 5147 incarichi agli uomini**

Il totale dei compensi per gli incarichi conferiti **alle donne è di € 1.967.612,62.**

Il totale dei compensi per gli incarichi conferiti **agli uomini è di € 2.702.936,63.**

Dai dati emerge evidente la prevalenza di incarichi conferiti agli uomini e specificatamente:

- **sono n. 411 gli uomini** a cui sono stati conferiti incarichi,
- **sono n. 333 le donne** a cui sono stati conferiti incarichi.

Inoltre, vale sottolineare che non è rilevante fare una media del valore retributivo degli incarichi per genere, in quanto all'interno dello stesso genere sussistono consistenti differenze.

Ci si riferisce al fatto che possono verificarsi casi in cui una dipendente, a titolo di esempio, abbia un totale di n.21 incarichi per un ammontare totale lordo di 7000,00 euro circa, contro

un'altra dipendente che abbia un totale di n.3 incarichi per un ammontare retributivo totale lordo di 22.000,00 €.

I maggiori compensi per incarichi conferiti a dipendenti di Terza Area è così ripartito:

- un dipendente uomo risulta avere un totale per compensi da incarichi pari a € 33.187,00;
- seguono due dipendenti donne i cui compensi totali ammontano a € 29.256,64 e a € 27.646,29.

Anche il personale della Seconda Area svolge incarichi, che solitamente attengono al ruolo di revisori di società cooperative. Riguardo a questi incarichi di revisione i compensi totali più alti possono ammontare globalmente, per il periodo di riferimento, a oltre 25.000,00 (conferiti ad un uomo) e pari a 20.000,00 euro (conferiti ad un uomo e ad una donna), segue un dipendente con un totale di €19.000,00.

Il numero totale degli incarichi ai Dirigenti non generali, risulta essere **n.728 incarichi**, ripartiti in:

- **n.372 incarichi alle donne**
- **n.357 incarichi agli uomini**

L'ammontare totale dei compensi per incarichi ai dirigenti è **di € 2.376.236,79**, di cui:

- Totale compensi agli uomini **€ 1.236.349,98**;
- Totale compensi alle donne **€ 1.139.886,81**.

**Pertanto nonostante risulti che le donne dirigenti abbiano un maggior numero di incarichi, sembra questi siano meno remunerativi.**

E' noto che l'ammontare dei compensi attribuiti viene riversato in egual quota percentuale al soggetto ed al fondo dirigenti, e che successivamente la quota del fondo viene ripartito tra tutti i dirigenti.

Tuttavia anche nel caso degli incarichi ai Dirigenti vi sono differenze consistenti non soltanto di genere. I massimi importi rilevati per singolo incarico sono in ordine decrescente pari a: € 36.000,00 per un dipendente uomo, € 32.400,00 ancora per un dipendente uomo e € 28.350,00 per una donna.

L'ammontare totale nel periodo di riferimento per gli incarichi svolti possono essere, nel caso dei dirigenti uomini, pari a: € 68.463,00, € 54.522,00, € 47.388,00; nel caso delle dirigenti donne pari a: € 61.874,00, € 57.860,00 e €42.241,00.

### ***Incarichi ad esterni***

I dati relativi agli incarichi conferiti a soggetti esterni all'amministrazione sono desunti dalla banca dati in Amministrazione trasparente. Si tratta di incarichi che non rientrano tra quelli conferiti per consulenza e collaborazione. Tali incarichi sono ripartiti per Direzione generale, come mostra la tabella sottostante:

Direzione	numero incarichi	ammontare complessivo dei compensi (€)
DGAT	1	1.500,00
DGIAI	10	20.326,00
DGLC-UIBM	13	0
DGMCCVNT	4	24.010,00
DGMEREEN	3	64.725,00
DGPICPMI	2	24.902,14
DGPIPS	8	0
DGSAIE	11	0
DGS-UNMIG	36	13.470,00
DGVESCGC	7917	2.904.414,00
UDCM	24	748.980,00

In merito agli incarichi conferiti ad esterni, una componente del personale di varie DDGG ha rappresentato al CUG una situazione di perdurante disagio relativa al mancato riconoscimento delle professionalità e titoli di studio posseduti, che potrebbero consentire il conferimento di molti di tali incarichi.

Pertanto, sia sulla base di tale richiesta, sia in esito ai dati sopra riscontrati riguardanti il conferimento degli incarichi, **il CUG propone l'adozione improcrastinabile di un Atto di regolamentazione, condiviso con le varie Direzioni, al fine di:**

- censire tutte le tipologie di incarichi
- individuare requisiti formali per lo svolgimento delle singole tipologie di incarico
- individuare modalità trasparenti e omogenee di pubblicità e conferimento degli incarichi
- alternare equamente gli incarichi in base al genere
- effettuare una rotazione degli incarichi che coinvolga il maggior numero di personale qualificato al loro svolgimento
- stabilire l'ammontare massimo di incarichi (numero e ammontare complessivo massimo del compenso/tetto)
- stabilire regole temporali entro le quali possono essere conferiti incarichi prima della quiescenza
- valutare dei potenziali conflitti di interesse nella tipologia dell'incarico rispetto alla attività d'ufficio alla quale si è assegnati

Infine una attenzione a parte meritano i dati relativi alle risorse aggiuntive derivanti da straordinari, dagli istituti previsti dalla contrattazione sindacale, nonché dalla valutazione della performance del personale. Tali dati al momento non sono disponibili in quanto presenti nel Conto annuale, pertanto si rimanda la loro elaborazione e pubblicazione nel prossimo addendum alla Relazione.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'obiettivo di questa sezione è di analizzare la distribuzione del personale che utilizza forme di lavoro che facilitano la conciliazione vita privata e lavoro.

### Sezione 2.1 – part time

L'analisi di questa sezione parte dalla distribuzione del personale in part-time, che si è incrementato rispetto alla precedente anno di rilevazione di circa l'1%.

Tuttavia solo il 6,1% del personale (ovvero 153 dipendenti) ricorre ad una qualche forma di part time, di cui beneficiano n.117 donne e 36 uomini. La tabella illustra la ripartizione del personale in part-time, per genere, per direzioni generali ( con relativo totale del personale).

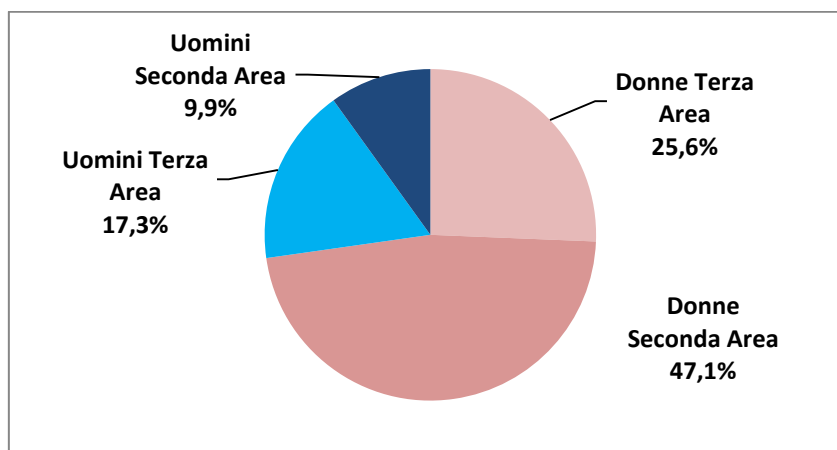
<b>direzione</b>	<b>dipendenti totali</b>	<b>donne in part time</b>	<b>uomini in part time</b>
DGAT	769	<b>24</b>	8
DGIAI	261	<b>7</b>	2
DGLC-UIBM	90	<b>3</b>	1
DGMCCVNT	134	3	<b>4</b>
DGMEREEN	54	<b>2</b>	1
DGPCI	101	<b>7</b>	0
DGPGSR	98	<b>2</b>	1
DGPICPMI	96	<b>6</b>	2
DGPIPS	65	<b>2</b>	1
DGROB	318	<b>15</b>	4
DGSAIE	54	<b>5</b>	1
DGSCERP	140	<b>9</b>	2
DGS-UNMIG	63	<b>1</b>	1
DGVESCGC	116	<b>2</b>	2
ISCTI	107	4	<b>6</b>

### Sezione 2.2 – telelavoro

Va riconosciuta all'Amministrazione la crescita del numero di progetti di telelavoro, che consentono al personale di conciliare vita lavorativa con vita personale e familiare e di conseguenza vivere in una migliore condizione di benessere organizzativo.

La tabella sottostante mostra la situazione al 31.12.2018, con il numero di dipendenti in telelavoro (totale 312 unità), ripartite per genere e per Area di appartenenza, con evidenziata la percentuale sul totale delle aree di riferimento:

<b>Genere/Area</b>	<b>Nr. telelavoratori al 31.12.2018</b>	<b>%</b>
Donne Terza Area	80	25,6
Donne Seconda Area	147	47,1
Uomini Terza Area	54	17,3
Uomini Seconda Area	31	9,9
	<b>312</b>	<b>100</b>



**Grafico 14 – percentuale per genere di utilizzo del telelavoro**

### **SEZIONE 3. FORMAZIONE**

Nell'anno 2018 hanno partecipato a corsi di formazione n.813 dipendenti, di cui 330 donne e 477 uomini. Le materie maggiormente fruite dalle donne sono state nell'ordine di preferenza: informatica, corsi specialistici sulle materie dell'amministrazione, gestione delle risorse umane, lingue straniere, prevenzione della corruzione, comunicazione e seminari culturali.

Sulla base di tali argomenti di interesse e considerata la necessità di trasformare le modalità di lavoro, che la società civile chiede sempre più semplificate e digitali, il CUG ritiene sia indispensabile sviluppare il Piano di formazione in modo da coniugare lo sviluppo delle nuove competenze digitali con un approccio sempre più manageriale e flessibile.

**Al di là della differenziazione per genere, il CUG ritiene importante che l'Amministrazione ponga in essere piani di sviluppo professionale indirizzati a tutto il personale nella consapevolezza che l'organizzazione non è neutra, bensì che ciascuna risorsa umana è meritevole di attenzione e sviluppo secondo le proprie aspirazioni e le specifiche competenze, che anche trascendono il genere. Pertanto ancora una volta si ribadisce l'importanza della istituzione di una banca dati delle competenze.**

### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nell'ambito del benessere lavorativo la DGROB garantisce da anni l'ascolto organizzativo anche attraverso le azioni dello Sportello di ascolto. Al riguardo si sottolinea l'importanza di tale buona prassi finalizzata alla consulenza psicologica, al contenimento del rischio di esclusione sociale e dei conflitti, nonché al bilancio delle competenze.

Nel 2018 hanno fatto ricorso all'attività dello Sportello d'Ascolto soprattutto singoli dipendenti per situazioni di disagio in ambito lavorativo prevalentemente di tipo individuale.

Risulta che la media del monte ore di ascolto svolta dallo Sportello nel corso del 2018 è stata di circa 450 ore, escluse le attività gestionali dedicate alla reportistica, supervisione, elaborazione di proposte e riunioni di coordinamento.

Risulta che nel 2018 siano stati seguiti per attività di supporto per disagio organizzativo dovuto a demotivazione, senso di esclusione e/o conflitti, mancato riconoscimento di competenze e potenzialità (in quest'ultimo si tratta soprattutto di personale femminile), circa 35 dipendenti ripartiti parimenti sia sullo sportello della sede di via Molise che della sede in V.le America.

Considerato che negli anni precedenti le richieste erano state più numerose, il dato dimostra che nel 2018 il telelavoro, quale strumento anche di conciliazione è entrato nella cultura condivisa contribuendo a ridurre alcune criticità.

Risultano essere stati denunciati allo Sportello 2 casi di molestia sul posto di lavoro.

Nel corso dell'anno non si sono svolte attività riferite ad indagini di clima.

**Il CUG ha già sottolineato nel monitoraggio al Piano triennale di azioni positive l'importanza di valorizzare l'ascolto, da porre in essere come previsto nella Direttiva 2/2019 sopra citata, in sinergia con tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nell'attività di benessere e prevenzione sui luoghi di lavoro.**

## **SEZIONE 4.1 CODICI DI COMPORTAMENTO**

Meritano una specifica attività di aggiornamento e divulgazione tanto il "Codice di comportamento dei dipendenti Mise" del 17.03.2015, anche alla luce dell'emanazione della Direttiva Funzione pubblica/DPO n.2/2019, quanto il "Codice di comportamento dei dipendenti per la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro" adottato dal Ministero con accordo sindacale del 3 dicembre 2002.

Tale ultimo documento prevede la nomina di **una consigliera di fiducia**, che il CUG ritiene figura utile a supporto dell'ascolto, già posto in essere dallo Sportello.

**Al riguardo si segnala la possibilità di sottoscrivere un accordo con altra amministrazione pubblica già dotata di tale figura (es. Agenzia delle entrate), che consentirebbe una valida alternativa senza oneri a carico della finanza pubblica.**

## **SEZIONE 4.2 PROPOSTE PER IL PTAP 2019-2021**

In prossimità della scadenza del Piano triennale di azioni positive ed in vista di quello 2020-2022 il CUG si riserva di formulare le sue proposte, anche desunte da quelle precisate in questo stesso documento, e che orientativamente riguarderanno:

- la circolarità dei processi e la qualità delle relazioni
- l'allargamento delle opportunità presenti nell'organizzazione (incarichi, accessibilità per il personale con *handicap*, mobilità interna, telelavoro e lavoro agile)
- l'investimento sul patrimonio della risorsa umana (valutazione; formazione su tematiche specifiche operative per i dipendenti; formazione di tipo organizzativo manageriale per dirigenti e funzionari, eventi e appuntamenti per l'approfondimento culturale)
- il confort degli uffici e degli ambienti comuni e loro implementazione

- prevenzione stress-lavoro correlato in ottica di genere nell'ambito del DVR
- Supporto alla genitorialità
- Supporto all'assistenza familiare (anziani, disabili, ecc)
- Interventi sugli stili di vita
- attività del Mobility manager (piani di spostamento, accordi con mezzi pubblici e altre organizzazioni).

La presidente  
(*dott.ssa Gilda GALLERATI*)