

PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere del Mise, che qui viene presentato, è stato sviluppato secondo una logica per obiettivi, in base a quanto stabilito dall'A.N.A.C.) con delibera 22/2011, e 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, operando attraverso una linea specifica di attività finalizzata al benessere organizzativo e al sostegno del personale e delle famiglie.

Per quanto concerne la **prospettiva esterna**, si segnala, la partecipazione a osservatori esterni.

Le attività sviluppate nell'anno 2014 sono riportate nel punto 5 Pari opportunità e bilancio di genere.

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 alle pari opportunità, ma con una ricaduta su tutta la materia della gestione del personale, nonché dei principi etici di comportamento. In particolare con la stesura del testo del codice etico e di comportamento si è inteso stimolare una condotta ispirata al rispetto della libertà e dignità della persona, e secondo principi deontologici che qualificano il corretto adempimento e l'alto profilo morale e professionale che deve improntare i comportamenti lavorativi. 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 sul rispetto della dignità della persona umana.

4) Obiettivi

Relativamente agli obiettivi strategici si segnala, che questa Amministrazione per l'anno 2014, ha posto in essere una serie di interventi mirati allo "Sviluppo dei processi e qualità organizzativa e gestionale". In particolare sono stati definiti come obiettivi operativi "Ottimizzazione dell'allocazione delle risorse del personale con relativa ricognizione delle competenze" nonché l' "Attuazione di un Piano Triennale delle azioni positive".

5) Indicatori, target, azioni

Relativamente all'obiettivo operativo "Ottimizzazione dell'allocazione delle risorse del personale con relativa ricognizione delle competenze":

Indicatori: attività realizzate/attività programmate

Target: 100%

Azioni: l'obiettivo, oggetto di rimodulazione per il ritardo nell'attuazione del processo di riorganizzazione, è stato pienamente raggiunto. E' stato predisposto il modello per la ricognizione delle esigenze delle Direzioni generali in termini di professionalità specifiche. Il modello elaborato sulla base del bilancio delle competenze, utilizza un approccio flessibile e non competitivo che, partendo dall'analisi del *curriculum*, si focalizza sulle competenze, sulle capacità, sulle esperienze, sulle abilità, sugli atteggiamenti che caratterizzano la persona, per lo studio di percorsi interni rispondenti alle esigenze, sia del personale dipendente che dell'Amministrazione.

Il predetto modello, predisposto nel mese di settembre, è stato pubblicato.

Per l'obiettivo operativo "Attuazione di un Piano Triennale delle azioni positive":

Indicatori: Attività realizzate/attività programmate

Target: 100%

Azioni: E' stata analizzata la proposta del Comitato Unico di Garanzia, nonché vagliate le osservazioni delle OO.SS e si è provveduto ad emanare il Piano in data 7 maggio 2014. Sono state svolte le azioni previste per la prima annualità relative al telelavoro ed è stato realizzato un seminario informativo dal titolo "Riflessioni sul tema dello stalking e della violenza sulle donne". Inoltre sono state condotte ulteriori azioni in materia di conciliazione e benessere organizzativo.

6) Risorse

Di seguito le risorse a consuntivo 2014, utilizzate negli obiettivi:

"Ottimizzazione dell'allocazione delle risorse del personale con relativa ricognizione delle competenze"

Risorse	Valore a consuntivo
Umane	€ 32.070,00
Spese comuni	€ 3.464,00

“Attuazione di un Piano Triennale delle azioni positive”

Risorse	Valore a consuntivo
Umane	€ 277.572,00
Spese comuni	€ 33.171,00

7) Risultati

Le principali criticità riscontrate

Quale criticità riscontrate nello svolgimento delle attività relative all’obiettivo “Pari opportunità – Attuazione di un Piano Triennale delle azioni positive” si segnala il ritardo nel ricevimento delle osservazioni da parte delle OO.SS. a seguito della predisposizione del Piano Triennale delle azioni positive. Tale ritardo ha cagionato solo una lieve posticipazione della sua adozione, avvenuta successivamente alla pubblicazione, in data 7 maggio 2014 e non ha comunque compromesso le azioni previste nell’obiettivo. Infatti, si è comunque proceduto ad attuare le fasi relative al telelavoro; nello specifico: nel mese di marzo, è stato approvato e pubblicato il piano per il telelavoro ed è stata svolta l’attività istruttoria relativa ai nuovi progetti e alla ripresentazione degli stessi in scadenza, sono stati svolti interventi formativi in ottica di genere e sono state sviluppate ulteriori azioni in materia di benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro.