

		4264/8), avviata in concomitanza con la chiusura delle scuole presso la sede del Centro Logistico della Guardia di Roma (Villa Spada) e presso il Lido del Finziere di Castel Fusano (Ostia) (GDF).
	Progetto Giovani	Iniziativa promossa a livello centrale con finalità ricreativo/formativa destinata ai figli e orfani di militari del Corpo, articolata in tre diverse attività presso Reparti di istruzione del Corpo, concomitante con la chiusura delle scuole (GDF).
1.5.3	Telelavoro	
1.5.4	Voucher di conciliazione	L'iniziativa "voucher di conciliazione", istituita nel 2013, prevede l'erogazione 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 (DAG).
1.5.5	Lavoro agile	L'Amministrazione ha curato la prosecuzione della sperimentazione del lavoro agile nel Ministero nota come progetto "Be Mef, Be Smart". L'istituto si configura come una nuova modalità di esecuzione flessibile della prestazione lavorativa, che consente al personale di espletare la stessa, nelle giornate in modalità agile, in un luogo diverso dalla sede aziendale purché individuato con ragionevolezza, mediante l'utilizzo di dotazione informatica di propria spettanza o fornita dall'Amministrazione (DAG). Costituzione gruppo di lavoro interno all'Amministrazione finalizzato alla definizione di un progetto (Avvocatura dello Stato).
1.5.6	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	
1.5.7	Altro	Il "Mini*Midi*Mef: Spazio ragazzi" è un 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). In particolare, il servizio è svolto dal lunedì al venerdì ed articolato in due turni giornalieri (8:30-13:30 e 14:00-18:00) presso la sede di Via XX settembre (servizio interno), nei mesi di giugno, luglio e settembre e ospita un massimo di 40 utenti per turno (DAG). Prevede anche lo svolgimento di un servizio esterno presso un centro sportivo-ricreativo di cui al punto 1.5.2 (DAG).

1.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2016-2018:

Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG)

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	9	5	0	0	11 di cui 7 MEF 3 Banca Italia 1 Altro	10 di cui 6 MEF 3 Banca d'Italia 1 altro
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti (1)	21	10	27	11	21	8
I.6.3	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.4	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						
I.6.5	Altro: numero di dipendenti coinvolti (2) - Mini*Midi*Mef	82	39	90	46	77	38
I.6.6	Altro: numero di dipendenti coinvolti - Voucher di conciliazione	3	1	7	3	4	3
I.6.7	Altro: numero di dipendenti coinvolti (3) - Lavoro agile			130	88	235	145

(1): per Centri estivi o dopo scuola si fa presente che alcuni utenti (=dipendenti) hanno usufruito del servizio per più figli.

(2): il dato si riferisce al Mini*Midi*Mef, servizio interno per il quale alcuni utenti (=dipendenti) hanno usufruito del servizio per più figli nella stessa giornata di apertura del servizio.

(3): il Lavoro agile è stato istituito nel 2017 per cui non vi sono dati riferibili al 2016.

Indicare la fonte del dato:

banca-dati locale e documentazione.

Asilo nido: si fa riferimento agli elenchi degli iscritti.

Guardia di finanza

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti	3	10	4	7	4	12
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti	0	206	1	204	3	335
I.6.3	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.4	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						
I.6.5	Altro: numero di dipendenti coinvolti						

Indicare la fonte del dato:

Applicativi informatici in uso al Corpo.
--

Part-time

I.7. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti che hanno optato per il part time:

Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG)

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.7.1	Numero complessivo di dipendenti	5751	4693	5629	4604	5458	4510
I.7.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	695	182	696	184	651	177
I.7.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a	723	711	628	653	564	595

	dodici anni						
I.7.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	35	5	36	6	93	22

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Avvocatura dello Stato

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.7.1	Numero complessivo di dipendenti	543	566	555	560	550	554
I.7.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time	0	0	0	0	3	1
I.7.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni	48	35	48	35	49	36
I.7.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time	0	0	0	0	1	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SISTEMA DI RILEVAZIONE PRESENZE DIAPASON E CARTACEO

I.8. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti dell'amministrazione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2016 si farà riferimento alle madri con figli nati nel 2014 e nel 2015):

Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG)

		Anno di riferimento		
		2016	2017	2018
I.8.1	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	10	12	8
I.8.2	Numero totale di neo-madri	96	84	73
I.8.3	Percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	10,42%	14,29%	10,96%

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Avvocatura dello Stato

		Anno di riferimento		
		2016	2017	2018
I.8.1	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0
I.8.2	Numero totale di neo-madri	5	3	4
I.8.3	Percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SISTEMA DI RILEVAZIONE PRESENZE DIAPASON E CARTACEO

Lavoro agile

I.9. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri N. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2017

Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG)

L'Amministrazione, al fine di garantire l'efficacia della sperimentazione avviata nel 2017 nonché estendere la stessa alle sedi dislocate nel territorio nazionale, all'esito dell'attività di monitoraggio compiuta ha ritenuto opportuno estenderne la durata ed ampliare il contingente di personale coinvolto, ottenendo un campione maggiormente rappresentativo.

Pertanto, nel corso dell'anno 2018, ha adottato il Regolamento interno Prot. n. 13213 del 2 febbraio 2018 che novella il precedente (Regolamento interno del 13 giugno 2017) mediante il quale ha disposto la proroga del periodo di sperimentazione fino al 31 gennaio 2019 (contro l'iniziale termine del 31 gennaio 2018) nonché l'incremento del contingente di personale da coinvolgere nel progetto (passando da circa 200 unità a 380 unità, incluso il personale da coinvolgere nelle sedi periferiche). Inoltre, in linea con quanto detto, mediante il Regolamento Prot. n. 81689 del 5 luglio 2018, ha esteso l'adozione del Lavoro agile anche alle sedi dislocate sul territorio nazionale.

L'Amministrazione ha quindi proseguito - con il supporto e la condivisione dello specifico gruppo di lavoro interdipartimentale - nello svolgimento delle attività connesse alla prosecuzione del progetto e del suo avvio a regime in particolare con riferimento alla predisposizione della documentazione per lo svolgimento di una nuova attività di monitoraggio che coinvolga anche il personale delle sedi periferiche (non coinvolto nella prima fase di monitoraggio infrasperimentale in ragione dell'estensione successiva del progetto) nonché della documentazione di policy per l'avvio del progetto a regime.

I.10 In particolare segnalare se tali modalità attuative comprendono:

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

n. 2 ore per ciascun lavoratore nell'ambito dei corsi dedicati al lavoro agile

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

Se sì, inserire il n. strumentazioni fornite (incluse eventuali postazioni proprie configurate):

380

il riconoscimento del buono pasto

I.11. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile:

		Realizzato	Previsto	
		2018	2019	2020
I.11.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)	380	circa 800	

I.12. Indicare elementi sull'effettiva fruizione del lavoro agile:

		Donne	Uomini
I.12.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute	26	37

I.12.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute	247	117
I.12.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza	51	52
I.12.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita lavoro	70%	30%
I.12.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro)	49%	51%
I.12.6	Numero di istanze di dirigenti accolte	25	36
I.12.7	Numero di istanze di impiegati e funzionari accolte	210	109

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Riepilogo – banca dati istanze

I.13. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2018 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

L'Amministrazione ha esaminato e valutato gli esiti dell'attività di monitoraggio infrasperimentale compiuta al termine dell'anno 2017 mediante la somministrazione di specifica documentazione, sia al personale che ha espletato l'attività lavorativa in modalità agile che alle strutture del MEF con personale in tale modalità. In particolare, con riferimento al personale, è stato elaborato un questionario.

L'analisi, conclusasi con l'elaborazione di una Relazione di monitoraggio nel gennaio 2018, ha evidenziato l'esistenza di una forte condivisione del progetto, sia lato personale che lato Amministrazione.

La prosecuzione della sperimentazione del lavoro agile e le innovazioni normative intervenute nel corso dell'anno 2018 (art. 1, comma 486 della legge 30 dicembre 2018 n. 145) hanno evidenziato l'esigenza di perfezionare degli strumenti di monitoraggio più adeguati al fine di individuare dei criteri univoci di misurazione delle attività realizzate e dei risultati conseguiti dai lavoratori in modalità agile. Pertanto, l'Amministrazione ha effettuato una nuova attività di monitoraggio mediante la somministrazione di specifici Questionari (al personale in modalità agile nonché ai dirigenti responsabili di personale in modalità agile) i cui esiti sono stati analizzati in una Relazione consuntiva pubblicata sulla Intranet nell'aprile 2019 dai quali si conferma la positiva condivisione dell'iniziativa.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2018 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

L'Amministrazione ha esaminato e valutato gli esiti dell'attività di monitoraggio infrasperimentale compiuta al termine dell'anno 2017 mediante la somministrazione di specifica documentazione, alle strutture del MEF con personale che espleta l'attività lavorativa in modalità agile.

In particolare, è stato predisposto un Modulo da compilare a livello di Direzioni e dal quale si potesse evincere il feedback sull'iniziativa, con particolare attenzione ai criteri di monitoraggio utilizzati per supervisionare l'attività espletata nelle giornate in modalità agile.

La prosecuzione della sperimentazione del lavoro agile e le innovazioni normative intervenute nel corso dell'anno 2018 (art. 1, comma 486 della legge 30 dicembre 2018 n. 145) hanno evidenziato l'esigenza di perfezionare degli strumenti di monitoraggio più adeguati al fine di individuare dei criteri univoci di misurazione delle attività realizzate e dei risultati conseguiti dai lavoratori in modalità agile. Pertanto, l'Amministrazione ha effettuato una nuova attività di monitoraggio mediante la somministrazione di specifici Questionari (al personale in modalità agile nonché ai dirigenti responsabili di personale in modalità agile) i cui esiti sono stati analizzati in una Relazione consuntiva pubblicata sulla Intranet nell'aprile 2019 dai quali si conferma la positiva condivisione dell'iniziativa. Inoltre, la fiducia riposta ha comportato una maggiore responsabilizzazione del lavoratore in modalità agile con effetti migliorativi sull'organizzazione del proprio lavoro anche in termini di iniziativa, sempre in accordo con il dirigente. Tutto ciò ha permesso al lavoratore di conciliare al meglio le esigenze lavorative con quelle personali con un impatto positivo sulla continuità dell'attività lavorativa, resa evidente dalla riduzione del numero di assenze, in particolare di quelle di breve durata. I dirigenti hanno, altresì, riscontrato una maggiore collaborazione e disponibilità da parte dei lavoratori in modalità agile con effetti positivi in termini di interazione reciproca. La Relazione è rinvenibile nella sezione INFO&NEWS con news del 18-4-19 al link <https://intranet.mef.gov.it/group/guest/news>.

Avvocatura dello Stato

I.9. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri N. 3 del 2017), con riferimento anche agli atti amministrativi emanati nel corso del 2017:

Nessun atto emanato nel 2017. Nel 2018 è stata adottata la direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione (Decreto Avvocato Generale n. 4 del 29/1/2018) contenente, tra le varie azioni da perseguire nella annualità, la sperimentazione del lavoro agile, in conformità con le indicazioni dell'art. 14 L. 124/2015 e della direttiva n. 3 P.C.M. del 1° giugno 2017.

Nel 2018 è stato inoltre emanato un provvedimento (Decreto Segretario Generale n. 265 del 20 settembre 2018) con il quale è stato costituito un gruppo di lavoro finalizzato alla definizione di un progetto di lavoro agile.

I.11. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile:

		Realizzato	Previsto	
		2018	2019	2020
I.11.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)		26 unità	

I.12. Indicare elementi sull'effettiva fruizione del lavoro agile

Il dipartimento non fornisce tale informazione.

I.13. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2018 dal punto di vista del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato

Il dipartimento non fornisce tale informazione.

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2018 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore e secondo quali modalità, evidenziando fattori quali la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.), il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.

Il dipartimento non fornisce tale informazione.

Congedo di maternità e paternità

I.15. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti dell'amministrazione:

Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG)

		Anno di riferimento		
		2016	2017	2018
I.15.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	5372	4091	5217
I.15.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	121	0	4

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Avvocatura dello Stato

		Anno di riferimento		
		2016	2017	2018
I.15.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	670	278	474
I.15.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	0	0	0

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SISTEMA DI RILEVAZIONE PRESENZE DIAPASON E CARTACEO

Guardia di finanza

		Anno di riferimento		
		2016	2017	2018
I.15.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria	30.568	35.893	38.342
I.15.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità	1.084	810	612

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi informatici in uso al Corpo.

Congedo parentale

I.16. Indicare i giorni di congedo parentale fruiti dai dipendenti dell'amministrazione distinguendo i dati per genere:

Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG)

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.16.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	232	118	228	109	220	123
I.16.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	5449	1581	5140	1595	5082	1991

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SIAP/SPRING banca dati del personale

Avvocatura dello Stato

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.16.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	16	7	15	7	18	6
I.16.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	415	185	575	111	297	250

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

SISTEMA DI RILEVAZIONE PRESENZE DIAPASON E CARTACEO

Guardia di finanza

		Anno di riferimento					
		2016		2017		2018	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.16.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali	238	5.272	301	4.938	319	4.343
I.16.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore	5.138	77.151	6.293	73.210	6.372	53.228

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

Applicativi informatici in uso al Corpo.

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG)

I.17. Con riferimento al 2018, sono state realizzate o pianificate azioni finalizzate all'implementazione del bilancio di genere?

 Sì No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate o pianificate:

Attraverso le attività di conciliazione vita-lavoro (asilo nido, centri estivi/ludoteca, voucher, lavoro agile)

I.18. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere?

Sì

No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.18.1	Ufficio o struttura organizzativa con competenza sul bilancio di genere	Direzione del Personale – DAG, Ufficio I
I.18.2	Referente per il coordinamento delle attività relative al bilancio di genere svolte da altri uffici dell'amministrazione	Direttore del personale DP

I.19. Con riferimento al 2018, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.19.1	Numero di dirigenti partecipanti a corsi rilevanti	2	0
I.19.2	Numero di funzionari partecipanti a corsi rilevanti	15	4
I.19.3	Numero di altro personale partecipante a corsi rilevanti	5	4

Indicare la fonte del dato:

Banca dati Ufficio Formazione MEF (Uff. X DP DAG)

I.20. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio dello Stato nel 2018 (e in tal caso qual è il capitolo/piano gestionale di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo/ piano gestionale	Spesa del capitolo/piano gestionale finalizzata all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.20.1	n. 3 Corsi su Smart working					SNA
I.20.2	n. 1 Corso su Bilancio di genere					SNA

I.20.3	n. 3 Corsi su benessere e cambiamento organizzativo					SNA
---------------	---	--	--	--	--	-----

I.21. E' stato redatto il Piano triennale di azioni positive di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2018?

Si

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

http://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2018/PTAP_2017_2019.pdf

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Nel Piano si fa riferimento al Bilancio di genere approntato dall'Ufficio I della Direzione del Personale-DAG. Tale documento raccoglie informazioni riguardanti il personale (di ruolo e non) che presta servizio al Mef.

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano che si sarebbero dovute realizzare nel 2018:

Sono state realizzate: Asilo nido, Centri estivi o doposcuola, Voucher di conciliazione, Lavoro agile, Mini*Midi*Mef

SEZIONE II – POLITICHE SETTORIALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati comunicati da: Ragioneria generale dello Stato, Guardia di finanza

Ragioneria generale dello Stato

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2018, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

- Circolare 9 del 29.03.2019 di RGS recante "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018" (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/circolari/2019/circolare_n_09_2019/);

II.A.2 Quali interventi sono stati intrapresi con implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (indicatori BES nel DEF) e tramite quale programma di spesa o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione?

Il dipartimento non segnala interventi.

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

II.B.1 Con riferimento agli interventi settoriali (con esclusione quindi delle politiche per il personale) realizzati nel 2018, indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive, fornendo una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede (e aggiungendo ulteriori schede se necessario)

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	Convenzione RGS-INPS per l'attività di analisi e valutazione della spesa per la redazione del bilancio di genere.
Obiettivo dell'intervento	<p>L'intervento contribuisce ad ampliare la base conoscitiva disponibile per analizzare e valutare come le politiche di bilancio agiscono su alcuni noti divari di genere.</p> <p>In particolare, la convenzione tra il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, è volta all'elaborazione di materiali di supporto alla redazione annuale del Bilancio di genere delle Parti tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la costruzione di indicatori per il potenziamento degli strumenti di analisi, monitoraggio e valutazione della spesa da utilizzare ai fini del Bilancio di genere; • l'utilizzo per la redazione del Bilancio di genere dei risultati di

	<p>alcuni dei lavori realizzati nell'ambito della Sezione speciale del programma "Visitinps Scholars" dedicata alla valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere</p> <p>Grazie alle attività svolte nell'ambito della convenzione sono stati elaborati, attraverso le basi dati amministrative dell'INPS, un insieme di indicatori per il monitoraggio di alcuni interventi statali di interesse per le politiche di genere come:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo per padri e della maternità obbligatoria - la fruizione dei congedi parentale nei primi dodici anni di vita del bambino da parte di madri e padri - la fruizione del cd. bonus infanzia (contributo asilo e voucher) - le imprese che usufruiscono delle agevolazioni previste l'inserimento di misure per la conciliazione tra vita privata e vita professionale nella contrattazione di secondo livello, per dimensione dell'impresa e per settore di attività economica - la fruizione della misura "Opzione donna", per la gestione privata e pubblica - la fruizione del congedo per donne vittime di violenza. <p>Sono state, inoltre, finanziate, borse di studio o indennità per progetti di ricerca svolti nell'ambito di una Sezione speciale dedicata alla valutazione dell'impatto delle politiche pubbliche sul genere dell'iniziativa "Visitinps Scholars" (https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=47212).</p>
Beneficiari dell'intervento:	Utenti interessati al bilancio di genere
Spesa complessiva nel 2018	€ 36.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 2645/2

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al
(specificare anno)

2019

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì

No

Nelle Note integrative al bilancio dello Stato vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì

No

E' stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì

No

E' stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì

No

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che hanno un diverso impatto su uomini e donne

Il dipartimento non segnala interventi sensibili al genere.

Guardia di finanza

PARTE A - Informazioni generali

II.A.1 Con riferimento al 2018, vi sono stati indirizzi specifici del Ministero in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo del Ministro, circolari, comunicati stampa, etc.)?

Sì

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

- Circolare 9 del 29.03.2019 di RGS recante "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018" (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2019/circolare_n_09_2019/);
- Circolare 7 del 18.03.2019 di RGS recante "Rendiconto generale dell'esercizio finanziario 2018", con la quale si ribadisce che anche con riferimento al conto del bilancio dell'esercizio 2018, le amministrazioni saranno chiamate a contribuire al bilancio di genere sperimentale ex articolo 38-septies della legge 196 del 2009 (http://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2019/07/Circolare-del-18-marzo-2019_n_7.pdf);
- Piano triennale di azioni positive del M.e.f. 2017-2019 (http://www.mef.gov.it/documenti-allegati/2018/PTAP_2017_2019.pdf), orientato a promuovere, in coerenza e in sinergia con gli obiettivi fissati e gli strumenti di programmazione strategica e finanziaria adottati dal M.e.f.