



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

|  |  |
|--|--|
| Regione:                                   | Lazio  |
| Provincia:                                 | RM   |
| Comune:                                    | Roma   |
| CAP:                                       | 00198  |
| Indirizzo:                                 | Piazzale Porta Pia 1   |
| Codice Amministrazione:                    | m_inf  |
| Tipologia Amministrazione:                 | Pubbliche Amministrazioni  |
| Categoria:                                 | Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri<br>e Avvocatura dello Stato |
| Numero dipendenti<br>dell'Amministrazione: | Oltre i 500  |

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2022-2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_m\\_inf-triennio\\_2022-2024-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_m\\_inf-triennio\\_2022-2024-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)) (390.48 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

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 di livello generale     | 0      | 0          | 2          | 9          | 15    | 0     | 0          | 1          | 2          | 3     |
| Dirigente di livello non generale  | dirigente di livello non generale | 0      | 2          | 3          | 55         | 45    | 0     | 0          | 3          | 23         | 10    |
| Personale non dirigente            | Area terza                        | 0      | 126        | 101        | 704        | 609   | 0     | 173        | 95         | 351        | 186   |
| Personale non dirigente            | Area seconda                      | 0      | 57         | 344        | 872        | 567   | 0     | 61         | 255        | 1007       | 627   |
| Personale non dirigente            | Area prima                        | 11     | 77         | 73         | 39         | 27    | 7     | 44         | 20         | 15         | 25    |
| Totale personale                   |                                   | 11     | 262        | 523        | 1679       | 1263  | 7     | 278        | 374        | 1398       | 851   |
| Totale % sul personale complessivo |                                   | 0,17   | 3,94       | 7,87       | 25,26      | 19,00 | 0,11  | 4,18       | 5,63       | 21,04      | 12,80 |

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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 11     | 194        | 66         | 0          | 0     | 271    | 58,03                   | 7,25                       | 7     | 150        | 39         | 0          | 0     | 196    | 41,97                   | 6,74                       |
| Tra 3 e 5 anni                   | 0      | 48         | 85         | 21         | 0     | 154    | 52,20                   | 4,12                       | 0     | 88         | 23         | 30         | 0     | 141    | 47,80                   | 4,85                       |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0      | 20         | 95         | 20         | 0     | 135    | 58,19                   | 3,61                       | 0     | 40         | 47         | 10         | 0     | 97     | 41,81                   | 3,34                       |
| Superiore a 10 anni              | 0      | 0          | 277        | 1638       | 1263  | 3178   | 56,23                   | 85,02                      | 0     | 0          | 265        | 1358       | 851   | 2474   | 43,77                   | 85,08                      |
| Totale                           | 11     | 262        | 523        | 1679       | 1263  | 3738   |                         |                            | 7     | 278        | 374        | 1398       | 851   | 2908   |                         |                            |
| Totale %                         | 0,17   | 3,94       | 7,87       | 25,26      | 19,00 | 56,24  |                         |                            | 0,11  | 4,18       | 5,63       | 21,04      | 12,80 | 43,76  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Inquadramento                      | Titolo di studio               | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                    |                                | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Area terza                         | Inferiore al Diploma superiore | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |
| Area terza                         | Diploma di scuola superiore    | 685             | 74,54            | 234             | 25,46            | 919             | 14,20            |
| Area terza                         | Laurea                         | 855             | 59,96            | 571             | 40,04            | 1426            | 22,03            |
| Area seconda                       | Inferiore al Diploma superiore | 360             | 57,60            | 265             | 42,40            | 625             | 9,66             |
| Area seconda                       | Diploma di scuola superiore    | 1229            | 45,91            | 1448            | 54,09            | 2677            | 41,36            |
| Area seconda                       | Laurea                         | 251             | 51,43            | 237             | 48,57            | 488             | 7,54             |
| Area prima                         | Inferiore al Diploma superiore | 130             | 70,65            | 54              | 29,35            | 184             | 2,84             |
| Area prima                         | Diploma di scuola superiore    | 95              | 63,33            | 55              | 36,67            | 150             | 2,32             |
| Area prima                         | Laurea                         | 2               | 50,00            | 2               | 50,00            | 4               | 0,06             |
| Totale personale                   |                                | 3607            |                  | 2866            |                  | 6473            |                  |
| Totale % sul personale complessivo |                                | 54,27           |                  | 43,12           |                  | 97,40           |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nella sezione 1 vengono riportate le informazioni relative al personale di ruolo in servizio presso il Ministero al 31 dicembre 2020. Nelle tabelle di cui sopra, sono indicati i dati sul personale, la cui modalità di rappresentazione è quella individuata dalla Ragioneria Generale dello Stato.

La dotazione organica dell'ex Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ora Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, prevista dal D.P.C.M. 23 dicembre 2020, è pari a 8.046 unità. L'evoluzione della consistenza organica negli ultimi 5 anni, come si evince dal Conto annuale e come risulta da un'analisi dei dati effettuata, rileva un trend decisamente negativo, evidenziando una carenza di risorse umane deputate a svolgere le attività in capo all'Amministrazione che è passata da n. 7.700 unità nell'anno 2015, a n. 6.646 nell'anno 2020. Si evidenzia, al contempo, che la ripartizione tra uomini e donne è rimasta pressoché invariata, nonostante il personale in servizio, dal 31.12.2015 al 31.12.2020 sia diminuito, di 1054 unità.

Dalla prima tabella, infatti, il totale del personale risulta di 6.646 unità, di cui n. 3.738 uomini (56%) e n.2.908 donne (44%), pertanto, con una lieve prevalenza del genere maschile (+12%). Tale differenza sembra in linea, ed anzi leggermente migliore, rispetto alla situazione italiana. Secondo dati provvisori ISTAT del dicembre 2020 ([https://www.istat.it/it/files/2021/02/Occupati-e-disoccupati\\_dicembre\\_2020.pdf](https://www.istat.it/it/files/2021/02/Occupati-e-disoccupati_dicembre_2020.pdf)) a quella data, gli occupati totali erano 22.839.000 di cui il 42% donne e il 58 % uomini. Nelle posizioni apicali prevalgono nettamente gli uomini: su n. 32 dirigenti generali, n. 26 sono uomini (81%) e n. 6 donne (19%); su n.141 dirigenti non generali, n.105 sono uomini (74%) e n. 36 donne (26%). La tabella non riporta la differenziazione per uffici di prima o seconda fascia occupati dai dirigenti non generali, che determinano una differenza economica. Dalla tabella si osserva che la ripartizione per genere, correlata all'inquadramento in seno all'Amministrazione, riporta evidenti squilibri con riferimento ai ruoli dirigenziali.

Tra il personale di terza area troviamo ancora una marcata prevalenza di uomini (n.1540 unità pari al 66%) rispetto alle donne (n. 805 unità pari al 34%). Tali differenze necessitano di essere affrontate. Va comunque precisato che il Ministero, dalla terza area in avanti, ha alle dipendenze una quota importante di ingegneri .

Infatti storicamente gli uomini sono stati più attratti da tale percorso di studi e maggiormente rappresentati in tale professione. Ad esempio, dati recentissimi del Consiglio Nazionali ingegneri riportano solo un 16% di donne iscritte nel relativo albo professionale

(<https://www.insic.it/Edilizia/Notizie/Donne-ingegnere-una-professione-in-crescita-fra-luci-e-ombre/2f5c6822-4e68-41c5-af12-b1ad676ddf56>

(<https://www.insic.it/Edilizia/Notizie/Donne-ingegnere-una-professione-in-crescita-fra-luci-e-ombre/2f5c6822-4e68-41c5-af12-b1ad676ddf56>) .Pertanto, la differenza tra generi nelle posizioni apicali parrebbe sia determinata da una mancanza di pari opportunità di carriera, ma potrebbe anche essere influenzata dal fatto che una minor percentuale di donne è

storicamente presente tra gli ingegneri e quindi nel bacino da cui derivano le assunzioni e le progressioni di carriera, in conclusione da cause non rinvenibili all'interno dell'Amministrazione, bensì riguardanti politiche nazionali relative all'orientamento ed all'istruzione. Nella seconda area si rileva un sostanziale equilibrio tra i generi (n.1840 uomini e n.1950 donne, rispettivamente 48% e 52%) ed anzi la percentuale di occupazione femminile nel Ministero sembra essere migliore rispetto alla media nazionale. Nella prima area si trova, invece , nuovamente una forte prevalenza di uomini ( n.227, pari al 67% contro n.111, pari al 33%). Tale differenza andrebbe indagata con dati relativi a profili e mansioni (es. autista) per l'eventuale collegamento con stereotipi di genere o mancanza di pari opportunità.

Preoccupante è la distribuzione per fasce di età, che attesta un forte invecchiamento (la percentuale di dipendenti con oltre 51 anni è pari al 78%) con rischio di depauperamento del personale in servizio per quiescenza e conseguente difficoltà nei processi di rinnovamento e digitalizzazione annunciati con il PNRR. Si evidenzia che la quasi totalità delle nuove assunzioni è stata effettuata a partire dal 2017.

La tabella sull'anzianità e la permanenza nei profili non mostra invece differenze di rilievo tra i generi, come se non ci fossero differenziazioni nella progressione di carriera. Tuttavia andrebbero effettuate analisi più accurate, distinguendo soprattutto tra personale dirigenziale e non dirigenziale. Rispetto al titolo di studio del personale non dirigenziale, troviamo che tra gli uomini inquadrati nell'area terza, il 55% ha un diploma di laurea, a fronte delle donne dove solo 29% ha il suddetto titolo di studio (elaborazioni interne CUG : uomini laureati 855, diplomati 685 rispettivamente 55% e 45%; donne laureate 234, diplomate 571, rispettivamente 29% e 71%). Pertanto le donne avrebbero potuto accedere alla terza area anche con un titolo di studio comparativamente inferiore rispetto agli uomini; ciò avvalorava l'ipotesi che la differenza tra i generi nella terza area potrebbe essere legata non a una penalizzazione delle donne per il loro genere (visto che vi accedono in proporzione maggiore anche con il solo diploma), quanto dal titolo specifico richiesto (es. laurea in ingegneria, architettura o geologia). Si evidenzia che nel sistema informatico non sono caricati dati sul possesso di titoli di studio post-universitari.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tempo Pieno    | 11     | 253        | 511        | 1591       | 1198 | 3564   | 58,52                   | 95,35                      | 7     | 231        | 309        | 1257       | 722  | 2526   | 41,48                   | 86,86                      |
| Part Time ≤50% | 0      | 7          | 9          | 50         | 30   | 96     | 57,49                   | 2,57                       | 0     | 5          | 10         | 26         | 30   | 71     | 42,51                   | 2,44                       |

| Tipo presenza  | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |       |        |                         |                            |
|----------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Part Time >50% | 0      | 2          | 3          | 38         | 35    | 78     | 20,05                   | 2,09                       | 0     | 42         | 55         | 115        | 99    | 311    | 79,95                   | 10,69                      |
| Totale         | 11     | 262        | 523        | 1679       | 1263  | 3738   |                         |                            | 7     | 278        | 374        | 1398       | 851   | 2908   |                         |                            |
| Totale %       | 0,17   | 3,94       | 7,87       | 25,26      | 19,00 | 56,24  |                         |                            | 0,11  | 4,18       | 5,63       | 21,04      | 12,80 | 43,76  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Personale che fruiva di part-time a richiesta                | 0      | 4          | 7          | 88         | 75    | 174    | 31,29                   | 22,69                      | 25    | 97         | 85         | 91         | 84    | 382    | 68,71                   | 33,04                      |
| Personale che fruisce di telelavoro                          | 0      | 0          | 0          | 5          | 5     | 10     | 27,78                   | 1,30                       | 0     | 0          | 6          | 10         | 10    | 26     | 72,22                   | 2,25                       |
| Personale che fruiva del lavoro agile - prima della pandemia | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 0          | 0     | 0      | 0,00                    | --                         |
| Personale che fruiva di orari flessibili                     | 0      | 0          | 45         | 280        | 258   | 583    | 43,80                   | 76,01                      | 0     | 20         | 50         | 358        | 320   | 748    | 56,20                   | 64,71                      |
| Totale   | 0      | 4          | 52         | 373        | 338   | 767    |                         |                            | 25    | 117        | 141        | 459        | 414   | 1156   |                         |                            |
| Totale %   | 0,00   | 0,21       | 2,70       | 19,40      | 17,58 | 39,89  |                         |                            | 1,30  | 6,08       | 7,33       | 23,87      | 21,53 | 60,11  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La modalità di rappresentazione dei dati di cui alla tabella 1.2 è quella individuata dalla RGS e reperibile al link:

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

### PART TIME

Dalle tabelle sopra riportate, risulta che tra coloro che fanno ricorso al part time il 31 % sono uomini e il 69% donne, ma tale ripartizione non è informativa se non rapportata ai numeri ed alle percentuali di uomini e di donne presenti nell'Amministrazione. Pertanto si è proceduto ad ulteriori elaborazioni statistiche. Sul totale degli uomini (3.738 unità), solo il 3,5% ricorre al part time ed il 2,6% al part time pari o inferiore al 50%, quindi compatibile con una seconda professione (elaborazione CUG).

Sul totale delle donne (2.908 unità) ricorre al part time il 13% ma solo il 2,4% al part time pari o inferiore al 50%, quindi

compatibile con una seconda professione (elaborazione CUG). C'è quindi un maggior ricorso al tempo parziale da parte delle donne, plausibilmente anche per esigenze di cura, secondo la tradizionale suddivisione dei ruoli.

Il fenomeno andrebbe tuttavia ulteriormente analizzato sia a livello statistico sia con indagini qualitative sulle motivazioni e la soddisfazione. Infatti la scelta del part time potrebbe essere percepita sia come vantaggiosa (es. per il piacere di stare in famiglia o trascorrere con i figli il periodo delle chiusure scolastiche, oppure per esigenze di studio, etc.) sia come una scelta forzata rispetto ad esigenze di cura non altrimenti risolvibili.

## TELELAVORO

Dopo qualche sperimentazione anche molto indietro negli anni, il telelavoro è stato introdotto nel Ministero nel 2017 e disciplinato sulla base di un accordo di concertazione sottoscritto con le OO.SS in data 14 dicembre 2017. In una prima fase, in via sperimentale, unicamente presso la Direzione del personale e successivamente coinvolgendo anche le altre Strutture ministeriali le quali mediante l'individuazione delle attività telelavorabili avrebbero dovuto predisporre degli appositi progetti. Il CUG non ha piena contezza di quanti e quali progetti di telelavoro siano stati effettivamente elaborati e trasmessi dalle Direzioni Generali, pertanto anche il dato che evidenzia una scarsa adesione rispetto a tale modalità di lavoro andrà analizzato alla luce di ulteriori approfondimenti. L'introduzione nel 2020 dello smart -working emergenziale, inoltre, ha sicuramente e temporaneamente posto in secondo piano il ricorso al telelavoro da parte del personale.

## LAVORO AGILE

Il CUG aveva proposto l'introduzione del lavoro agile sin dall'inizio dell'anno 2020, ma questo è stato effettuato solo nella forma emergenziale legata alla pandemia. Infatti, con nota del 03 gennaio 2020 indirizzata all'Amministrazione si era chiesto di dare attuazione alla suddetta modalità lavorativa quale strumento finalizzato al miglioramento del benessere ed alla conciliazione lavoro/famiglia.

Da marzo 2020 in poi, la percentuale di dipendenti, (calcolata sul totale) che ha usufruito del lavoro agile, sulla base dei dati forniti, unicamente in forma percentuale, dalla Direzione del personale, è risultata la seguente:

gen - feb: 0%;

mar- apr: 90%;

mag - giu: 75%;

lug - ago: 75%;

sett - ott : 75%;

nov - dic : 85%.

I dipendenti collocati in lavoro agile erano dipendenti precedentemente operanti con 2 rientri pomeridiani, con 7h12 e 7h 42 ed in regime part-time. Sono rimasti esclusi coloro impiegati in attività non compatibili col LA.

Si evidenzia che la rilevazione dei dati in forma percentuale, priva di elaborazione non ne consente un'interpretazione ed una analisi più dettagliata.

## ORARI FLESSIBILI

I dati andrebbero approfonditi per comprendere se si intende il ricorso alla banca ore ovvero anche alla fascia oraria flessibile in entrata ed in uscita con possibilità di recupero del monte ore non lavorate entro il mese successivo.

Da fonti CUG il dato appare sottostimato, fatti salvi gli uffici a contatto con il pubblico.

In generale, al CUG risulta che l'Amministrazione conceda ampiamente la flessibilità oraria che consente una buona conciliazione con le esigenze personali.



Anche analisi qualitative (con focus group, interviste) potrebbero dare informazioni importanti rispetto al vissuto (es. percezione di piacere o obbligo) e suggerimenti per una miglior conciliazione vita lavoro e soddisfazione rispetto all'organizzazione di appartenenza.

Anche i dirigenti potrebbero essere ascoltati rispetto alle modifiche organizzative necessarie per un ottimale andamento del lavoro e la mancanza di ripercussioni negative per chi usufruisce dei permessi in argomento.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

| Tipo permesso  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 14076           | 40,00            | 21114           | 60,00            | 35190           | 44,28            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 16560           | 40,00            | 24840           | 60,00            | 41400           | 52,09            |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 340             | 11,76            | 2550            | 88,24            | 2890            | 3,64             |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 0               | 0,00             | 0               | 0,00             | 0               | --               |
| Totale permessi  | 30976           | 38,97            | 48504           | 61,03            | 79480           |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Non è chiaro dalla tabella se i permessi di cui alla legge 104/92 siano riferiti solo all'assistenza a terzi o anche per necessità personale. Pertanto non è possibile concludere se uno dei generi sia maggiormente coinvolto in compiti di cura per modello culturale e ruolo nella nostra società.

Inoltre nel 2020 si è assistito ad un maggior numero di giorni disponibili in relazione alla pandemia. Dividendo il numero dei giorni usufruiti per le unità totali in servizio (anche coloro che non ne hanno diritto), la media è di 6,2 giorni a dipendente.

L'invecchiamento delle risorse umane del Ministero, oltre che della popolazione italiana, rende prevedibile un ricorso, sempre maggiore, a questo istituto, a meno di non incrementare altre forme di assistenza. Non è chiaro se i congedi parentali riportati comprendano o meno anche il congedo per maternità obbligatorio nei mesi vicini al parto.

Risulta un maggior utilizzo dei congedi parentali da parte delle donne (88%), ma è interessante anche la percentuale di uomini che ne fa ricorso, pari al 12%. Nei 2550 giorni di congedo fruiti dalle donne, rientrano anche 50 giorni fruiti con modalità ad ore, per un totale di 375 ore. I dati andrebbero, comunque, analizzati anche in relazione alle serie storiche, alla fascia di età, alla presenza di prole, alla retribuzione ed alla posizione rivestita al fine di poter trarre conclusioni rispetto alla suddivisione di compiti di cura (ad esempio se i dipendenti uomini in percentuali maggiore non avessero figli o ne avessero di adulti, il minore ricorso al congedo sarebbe da attribuire alla mancanza di necessità e non alla suddivisione dei compiti). Anche analisi qualitative (con focus group, interviste) potrebbero dare informazioni importanti rispetto al vissuto (es. percezione di piacere o obbligo) e suggerimenti per una migliore conciliazione vita lavoro e soddisfazione rispetto all'organizzazione di appartenenza. Anche i dirigenti potrebbero essere ascoltati rispetto alle modifiche organizzative necessarie per un ottimale andamento del lavoro e la mancanza di ripercussioni negative per chi usufruisce dei permessi in

argomento.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

Nel Portale Trasparenza del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili - Piano della performance 2021-2023 ([mit.gov.it](http://mit.gov.it)) <[https://trasparenza.mit.gov.it/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_6442.html](https://trasparenza.mit.gov.it/archivio19_regolamenti_0_6442.html) ([https://trasparenza.mit.gov.it/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_6442.html](https://trasparenza.mit.gov.it/archivio19_regolamenti_0_6442.html))> è reperibile il piano della performance del Ministero (previsto dal D. Lgs. 150/09 art. 10), dove tra gli allegati non compare il piano delle azioni positive che non risulta aggiornato ed è fermo all'anno 2015, nella sezione dedicata alla tematica, Portale Trasparenza Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili - Benessere organizzativo ([mit.gov.it](http://mit.gov.it)) <[https://trasparenza.mit.gov.it/pagina716\\_benessere-organizzativo.html](https://trasparenza.mit.gov.it/pagina716_benessere-organizzativo.html) ([https://trasparenza.mit.gov.it/pagina716\\_benessere-organizzativo.html](https://trasparenza.mit.gov.it/pagina716_benessere-organizzativo.html))>.

Si rappresenta che l'ultimo piano delle azioni positive risale al triennio 2013 -2015.

La Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica prevede un'apposita disciplina al punto 3.2 in tema di Piani triennali di azioni positive. Al riguardo si evidenzia l'importanza di tale strumento che prevede a carico dell'Amministrazione, qualora il PTAPT non venga predisposto ed attuato, l'introduzione di apposite misure sanzionatorie.

Tale inadempienza, rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale delle azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Per quanto sopra, a seguito di tale inadempimento rilevato, il CUG si rende disponibile a supportare l'Amministrazione affinché provveda a redigere il suddetto piano nel rispetto dei contenuti della citata Direttiva.

Tra l'altro si evidenzia che la mancata segnalazione da parte del CUG in merito all'assenza del suddetto Piano, riferita all'anno 2019, debba attribuirsi alla concomitanza di una serie di fattori quali la scadenza del Comitato e l'inizio della pandemia con il conseguente lock-down di ogni attività che, tra l'altro, ha impedito all'Amministrazione di rispettare i termini.

3. b) Fruizione per genere della formazione

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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Obbligatoria (sicurezza)           | 0      | 0          | 64         | 32         | 16   | 112    | 70,00                   | 1,06                       | 0     | 0          | 16         | 32         | 0    | 48     | 30,00                   | 0,54                       |
| Aggiornamento professionale        | 105    | 3221       | 2283       | 3408       | 359  | 9376   | 56,85                   | 88,67                      | 0     | 2129       | 1209       | 3352       | 426  | 7116   | 43,15                   | 80,73                      |
| Competenze manageriali/Relazionali | 14     | 28         | 36         | 266        | 90   | 434    | 41,18                   | 4,10                       | 0     | 60         | 172        | 388        | 0    | 620    | 58,82                   | 7,03                       |
| Tematiche CUG                      | 0      | 0          | 0          | 0          | 6    | 6      | 50,00                   | 0,06                       | 0     | 0          | 6          | 0          | 0    | 6      | 50,00                   | 0,07                       |
| Violenza di genere                 | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         |
| Lavoro agile + POLA                | 7      | 63         | 100        | 329        | 147  | 646    | 38,66                   | 6,11                       | 0     | 24         | 132        | 708        | 161  | 1025   | 61,34                   | 11,63                      |
| Totale ore                         | 126    | 3312       | 2483       | 4035       | 618  | 10574  |                         |                            | 0     | 2213       | 1535       | 4480       | 587  | 8815   |                         |                            |
| Totale ore %                       | 0,65   | 17,08      | 12,81      | 20,81      | 3,19 | 54,54  |                         |                            | 0,00  | 11,41      | 7,92       | 23,11      | 3,03 | 45,46  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

BILANCIO DI GENERE

Secondo le indicazioni della Ragioneria generale dello Stato

([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2020/circolare\\_n\\_07\\_2020/index.html](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2020/circolare_n_07_2020/index.html))

([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2020/circolare\\_n\\_07\\_2020/index.html](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2020/circolare_n_07_2020/index.html)) il bilancio di genere comprende una prima sezione dedicata alle politiche del personale dell'Amministrazione e una seconda sezione dedicata alla riclassificazione delle spese dell'attività istituzionale (azioni e politiche) rispetto alle ricadute in termini di genere. Queste ultime spese devono essere classificate in neutre o sensibili al genere o tese a ridurre il divario di genere.

Nell'ultimo bilancio di genere reperibile sul sito dalla Ragioneria generale dello Stato (ultima annualità disponibile: 2019 indirizzo

[https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_gener\\_e/index.html](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_gener_e/index.html)

([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_gener\\_e/index.html](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_gener_e/index.html)) risulta presente la sezione dedicata alle politiche del personale del MIT (pagine 258- 264).

Sempre dai dati della Ragioneria da file scaricabile dal sito di cui sopra, risulta che il MIT ora MIMS abbia impiegato milioni di euro pari 11.279,7 per attività neutre, 0,2 per attività tese a ridurre il divario, e 1,7 in attività sensibili (totale spesa €11.281,6 milioni), si tratta pertanto di cifre totali anche esposte in forma di grafico.

In base a quanto presente nell'Appendice II - Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere si evince che il "Il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti non attua politiche settoriali" e ciò è conforme all'allegato 2 che pertanto non viene compilato.

L'allegato 1, i cui dati sono reperibili nel suddetto documento, è stato trasmesso all'Ufficio Coordinamento dalla Direzione del Personale in data 18.5.2020 con prot. 22452.

Nella stessa nota è stato trasmesso il file excel elaborato dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato per un'analisi delle spese dell'esercizio 2019 secondo una prospettiva di genere, compilato relativamente ai capitoli e piani gestionali di competenza.

In conclusione, si evidenzia, relativamente al Bilancio di genere per l'anno 2019, che l'Amministrazione non ha fornito informazioni su talune tematiche come, ad esempio, le politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi, la promozione e le azioni di sensibilizzazione per la cultura di genere all'interno del Ministero, le relative attività di supporto al personale vittima di violenza di genere e le azioni future previste per contrastarne la diffusione.

Ne consegue che il CUG non può esprimersi in merito, ma auspica per l'avvenire di attivare un proficuo dialogo con l'Amministrazione per sopperire alla carenza informativa rilevata.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione                                     | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|   | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 148 posti di Funzionario Ingegnere - Architetto | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 100,00           | Donna      |
| Totale personale                                | 2               |                  | 1               |                  | 3               |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo              | 0,03            |                  | 0,02            |                  | 0,05            |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

#### FORMAZIONE

Le ore totali di formazione sembrano equamente distribuite tra uomini e donne in rapporto alla loro presenza nel Ministero: gli uomini rappresentano il 56% del personale e hanno usufruito del 54% delle ore somministrate, le donne rappresentano il 44% del personale e hanno usufruito del 46% delle ore di formazione nel 2020.

Guardando ai temi della formazione, anche le ore di aggiornamento professionale sembrano

bilanciate: 57% usufruite da uomini, 43% da donne.

Un pari numero di ore dedicate ai temi del CUG sono state usufruite da uomini e donne, quindi con una partecipazione relativamente maggiore delle donne (essendo queste in numero inferiore, se hanno lo stesso numero di ore dimostrano un maggior interesse).

Anche i temi "competenze manageriali/relazionali" e "lavoro agile/POLA" hanno riscosso maggior partecipazione da parte delle donne.

Gli uomini prevalgono nelle ore di formazione obbligatoria per la sicurezza, ma tale formazione ha scadenze temporali non annuali e non è possibile dedurre che ci sia una discriminazione con minore formazione delle donne in salute e sicurezza (ad esempio, le donne potrebbero aver completato la formazione obbligatoria in anni precedenti).

La differenza potrebbe comunque essere dovuta o a una maggior percentuale di uomini con ruolo di RSPP, ASPP e RLS, o

anche da ricondursi a una percentuale maggiore di uomini nelle figure apicali che hanno obblighi formativi specifici e maggiori -rispetto ai semplici lavoratori e lavoratrici -in qualità di datori di lavoro ex d.lgs. 81/08, dirigenti e preposti ai sensi del medesimo decreto.

In conclusione, considerando i valori totali, le donne non appaiono discriminate nell'accesso alla formazione.

Varrebbe tuttavia la pena approfondire l'accesso alla formazione per livelli (dirigenziali generali, dirigenziali, aree) e la partecipazione di persone con disabilità (es. visive e motorie), rispetto alle quali non abbiamo dati.

Il personale della fascia di età tra 51 e 60 anni non appare discriminato: le donne di tale fascia sono il 21% e hanno usufruito del 23% delle ore di formazione; gli uomini di 51-60 anni sono il 25% e hanno usufruito del 21% delle ore. Si tratta di differenze trascurabili che rassicurano sul fatto che l'Amministrazione garantisca l'accesso alla formazione.

Per la fascia di età oltre i 60 anni la formazione non è invece proporzionata rispetto alla presenza di tale personale (solo il 3% prende parte, ma tale personale rappresenta il 19% degli uomini e il 13% delle donne) e ci si chiede se sia una libera scelta del dipendente o se sussistano barriere o comunque una demotivazione a investire sul mantenimento e sulla crescita delle competenze, considerando che il pensionamento può avvenire a 67 anni.

Tale tema richiede comunque una riflessione ampia nel contesto delle politiche di gestione del personale e nell'ottica di garantire l'assenza di discriminazioni, legate all'età, nell'accesso alla formazione come da normativa vigente.

La composizione di genere delle commissioni di gara è in linea con la normativa (art.57, c.1 d.lgs. 165/2001 e smi) e anzi la presidenza della Commissione conferita ad una donna depone per l'assenza di discriminazioni e garanzia di pari opportunità.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 di livello generale     | €80673,00                       | €80673,00                      | --                | --                  |
| dirigente di livello non generale | €63070,00                       | €63070,00                      | --                | --                  |
| Area terza                        | €39865,00                       | €39865,00                      | --                | --                  |
| Area seconda                      | €30930,00                       | €30930,00                      | --                | --                  |
| Area prima                        | €26621,00                       | €26621,00                      | --                | --                  |

La tabella sembra riferirsi agli importi di legge per inquadramento prevedendo una retribuzione sia per la parte fissa che per quella accessoria, uguale tra uomini e donne. L'Amministrazione evidenzia che eventuali retribuzioni complessive di livello inferiore a quanto disposto nel CCNL deriverebbero unicamente:

- dalle decurtazioni stipendiali applicate nei casi di giorni di malattia (decurtazioni sempre operate ex lege);
- dalle diminuzioni connesse al regime di part-time.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilita-sostenibili-2021>

Ai fini della verifica di eventuali disparità andrebbero invece confrontati gli effettivi importi totali erogati, comprensivi di ore di straordinario, incarichi aggiuntivi, retribuzione legata alla performance e, per i dirigenti, l'ufficio di fascia prima o seconda, etc .

Si osserva che nemmeno i dati pubblicati dal ministero sui premi legati alla performance ([https://trasparenza.mit.gov.it/pagina57\\_dati-relativi-ai-premi.html](https://trasparenza.mit.gov.it/pagina57_dati-relativi-ai-premi.html)) né quelli sulla retribuzione pubblicati alla voce "dotazione organica" ([https://trasparenza.mit.gov.it/pagina68\\_dotazione-organica.html](https://trasparenza.mit.gov.it/pagina68_dotazione-organica.html)) sono disaggregati in uomini, donne e totale (i dati sono ovviamente aggiornati al 2019 nel momento della stesura del presente documento) .

Il CUG raccomanda di raccogliere correttamente i dati suddetti al fine di poter procedere alla verifica di possibili differenziali retributivi anche a parità di inquadramento.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Nelle sedi centrali sono presenti n.2 nidi aziendali, aperti all'utenza esterna ma con accesso preferenziale per figli e nipoti del personale del Ministero.

Nel corso del 2020 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra la DG Personale Div. 1 e la Società Cooperativa Sociale Gialla per garantire attività educative alternative a distanza a tutti i bambini. Il progetto, denominato "Asilo Virtuale", ha previsto anche azioni di supporto per i genitori al fine di consentire la giusta continuità educativa ai bambini stessi in tempo di pandemia."

L'Amministrazione sulla base di accordi con le OO.SS. in merito alle tipologie di orario di lavoro garantisce ampia

flessibilità, fatte salve le differenze di sede, anche legate ai servizi al pubblico, sull'orario di lavoro in entrata ed in uscita con recupero entro il mese successivo; è normalmente prevista la possibilità di ricorrere all'istituto della banca ore.

Nel 2020 non sono state effettuate indagini sul benessere organizzativo.

L'ultima, a cura dell'OIV, risale al 2013. Al riguardo, il CUG ha rappresentato sia il mancato coinvolgimento sia possibili miglioramenti nell'elaborazione dei dati.

Rispetto al rischio stress lavoro correlato e alla valutazione in ottica di genere, si premette che con Decreto ministeriale n.68 del 27 febbraio 2018 sono stati individuati i datori di lavoro ex d.lgs.81/08. Questi sono circa 200 in totale, alcuni dei quali anche con più sedi e relativi RSPP e Servizi Prevenzione e Protezione. ( nelle sedi periferiche tutti i direttori uffici provinciali motorizzazione (oltre 100), tutti uffici CPA, tutti USTIF, tutti i comandanti delle 52 capitanerie di porto, tutti i provveditori interregionali opere pubbliche e altri...)

Non è stato possibile reperire notizie sull'effettuazione della valutazione rischio stress lavoro correlato nel 2020 (che comunque non è un adempimento annuale), ma appare poco plausibile in relazione al grande impegno profuso dai datori di lavoro, RSPP e SPP in relazione al fronteggiamento della pandemia.

Parimenti non si dispone di notizie sulla valutazione dei rischi in ottica di genere nell'anno di riferimento.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ritiene utile l'attivazione di uno sportello di ascolto con supporto psicologico per sostenere i dipendenti nella risoluzione di problematiche attinenti al lavoro.

Anni addietro era stata approvata l'istituzione di un sportello progettato tuttavia come linea telefonica aperta in alcuni giorni al solo fine di raccogliere dati su situazioni critiche e non con l'obiettivo di assistere l'utente nella risoluzione della problematica.

Ugualmente appare utile l'adozione di un codice di condotta e di un servizio di consigliere di fiducia.

Nel corso del 2021, il CUG si ripropone di raccogliere notizie dai datori di lavoro sulla gestione del rischio stress lavoro correlato (valutazione, esiti e misure) e sulla gestione dei rischi in ottica di genere. Il tema è stato già affrontato in gruppi di lavoro interni.

Nel contempo il CUG si farà promotore affinché venga realizzato lo sportello d'ascolto, per garantire un maggior supporto al personale che abbia necessità di confrontarsi su specifici temi.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Il CUG ha rilevato profili discriminatori indiretti nel sistema di valutazione, che saranno affrontati nella sezione successiva.

Inoltre ha rilevato una discriminazione indiretta nei bandi interni emanati nel settembre 2020, rispetto alla quale ha predisposto una richiesta di rettifica nel 2021.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nel piano della performance relativo al 2020,-2022 ([https://trasparenza.mit.gov.it/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_6433.html](https://trasparenza.mit.gov.it/archivio19_regolamenti_0_6433.html)) , adottato con DM 41 del 31..01.2020, non risultano obiettivi di pari opportunità di cui all'art.8, c.1 lettera h) del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. , né l'adozione del piano per le azioni positive di cui all'art.48 del d.lgs.198/2006, richiamato dalla DPC 2/2019, né i dati sul personale sono riportati nella triplice suddivisione uomini-donne-totali come richiesto dalla predetta direttiva al punto 3.5 lettera d.

#### RACCOMANDAZIONI DEL CUG

Il vigente piano della performance organizzativa 2021-23 approvato con DM 32 del 27.1.2021 va integrato con il piano delle azioni positive, da adottarsi con il contributo del CUG, e i dati del personale vanno suddivisi per genere oltre che riportati come totali.

#### SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il sistema di valutazione della performance individuale, lungi dal costituire uno strumento di riconoscimento del merito, sviluppo delle risorse umane e aumento della produttività ha costituito fin dall'introduzione, avvenuta dall'alto, senza dimostrate basi scientifiche né procedure di accompagnamento ma solo asettiche circolari, un aggravio del carico di lavoro ed un attacco al clima organizzativo ed all'armonia nei rapporti.

Anche sulla scorta di lamentele pervenute, il CUG ha evidenziato nel tempo le varie criticità (riguardanti sia il sistema in sé sia l'applicazione concreta) ed ha suggerito diverse soluzioni.

Ad esempio: per il dirigenti il sistema prevede solo i "comportamenti organizzativi" e non anche la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali; le schede utilizzate non sono specifiche né per profilo professionale (es. amministrativo, tecnico, informatico, etc.) né per mansioni e sembrano mancare di adeguata base scientifica; le procedure per il personale delle Capitanerie di porto non garantiscono un'effettiva equità. Le soluzioni suggerite non sono state tuttavia recepite.

Nel 2019 è stata inserita una modifica che legava la valutazione dei comportamenti organizzativi alle assenze. Tale modifica (che pur aveva tenuto conto di alcuni suggerimenti del CUG rispetto all'ipotesi iniziale) è stata percepita come ingiustamente punitiva da tutto il personale compresa la classe dirigente e soprattutto si prestava a produrre discriminazioni indirette per genere ed età arrivando a penalizzare coloro che si assentavano per malattia e per fruire del congedo per cure per gli invalidi , previsto dall'art. 7 del D.L.gs.119/2011, che trattasi di un congedo riservato a lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%. A seguito di numerose doglianze del personale dirigente e non, delle OOSS, oltre che del CUG, la modifica è stata ritirata nell' agosto 2020. Contemporaneamente è stata tuttavia inserita -di nuovo calata dall'alto e senza una previa indagine per capire le cause di punteggi scarsamente differenziati (che potrebbero risiedere ad esempio nelle schede inadatte per l'organizzazione ministeriale) una formula collegata alla deviazione standard. Tale soluzione presenta una serie di illogicità e controindicazioni rispetto alla promozione della produttività, al senso di appartenenza ed al clima organizzativo.

#### RACCOMANDAZIONI DEL CUG

Richiamando i precedenti pareri, il CUG ha chiesto (prot.63 del 15.03.2021): l'adozione di un nuovo sistema di valutazione della performance individuale che rappresenti una leva per lo sviluppo delle risorse umane; consultazione con i dovuti tempi tecnici ed anche un confronto con l'OIV che è sempre mancato nonostante i tentativi di interlocuzione.



In estrema sintesi, secondo il CUG la valutazione della prestazione individuale va affrontata su basi scientifiche, come un tema di gestione e sviluppo delle risorse umane e non con logiche adempitive o con automatismi ovvero con soluzioni che guardano al solo dato numerico.

Ogni intervento di modifica dovrebbe avvenire all'esito di processi di indagine e coinvolgimento del personale al fine della dovuta condivisione e compatibilità con la cultura e le dinamiche organizzative del Ministero, secondo gli orientamenti più recenti sia del Dipartimento Funzione pubblica, sia della letteratura scientifica di psicologia e sociologia del lavoro e delle organizzazioni e delle scienze dell'organizzazione.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il Direttore del personale nomina i rappresentanti designati dai Dipartimenti, che ne danno informativa a tutte le Direzioni per la presentazione delle candidature e dalle OO.SS.

Tipologia di atto:

Decreto direttoriale

Data:

13/10/2020

Organo sottoscrittore:

Direttore generale de personale ed AAGG

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: **No**

Interventi realizzati a costo zero:

**Sì**

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

corso di formazione della SNA "Il Pola: istruzioni operative su come elaborare il nuovo piano organizzativo del lavoro agile".  
partecipazione n. 1 membro CUG

convegno del CUG INAIL "Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di

prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro" .  
Partecipazione n. 4 membri CUG

Convegno organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG "IN RETE CONTRO LA VIOLENZA. La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità per un futuro più giusto".  
diretta streaming partecipazione n. 3 membri CUG

scambio materiali : e-Book "La sicurezza sul lavoro agile" Raffaele Guariniello - il Vademecum psicologico coronaravirus per i cittadini, Guida antistress per i cittadini in casa messi a punto del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale :  
esiste uno spazio dedicato sul sito istituzionale  
esiste uno spazio dedicato sul sistema intranet del Ministero

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Rete dei CUG di cui il Ministero è socio fondatore

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Proposta all' Amministrazione di introdurre il lavoro agile (prot.1 del 3.1.2020). Tale proposta è stata superata dall'emergenza Covid19 divenendo una modalità di lavoro in fase emergenziale e come tale è proseguito per tutto l'anno 2020 .

Con nota prot.3 del 07.01.20 il CUG ha evidenziato delle criticità sul S.M.V.P. con segnalazione di uno stato di malessere e discriminazione del personale dovuto all'applicazione di un coefficiente di presenza legato alla malattia, all'aspettativa ed ai congedi non retribuiti. Stante il mancato riscontro dell'Amministrazione , il CUG ha interessato il 06..02.20 il Dip, Funzione Pubbl. che con nota del 26 .3. 20 ha auspicato una revisione del S.M.V.P. e la necessità del coinvolgimento del CUG.

A febbraio 2020 il CUG ha richiesto all'Amministrazione i dati ai sensi della direttiva 2/2019 del Dip.F unzione Pubblica ai fini della predisposizione della relazione annuale. Si presume che la coincidenza con l'inizio della pandemia non abbia consentito l'inoltro di quanto richiesto e nemmeno il rinnovo del Comitato in scadenza in data 01 marzo 20. Per tale motivazione il CUG non ha potuto redigere la suddetta relazione per l'anno 2020.

A partire dall'autunno 2020, il CUG nella nuova costituzione è stato convocato alle riunioni tra DG Personale e OOSS su applicazione dello smart working emergenziale, ma senza poter disporre dei tempi tecnici per deliberare un proprio parere. Numero 3 bandi interni sono stati emanati senza consultazione del CUG. L'organismo non è stato consultato neanche sul nuovo regolamento di organizzazione del Ministero adottato nel dicembre 2020

## Considerazioni conclusive

Le attività del CUG nell' anno 2020 sono state fortemente condizionate dalla pandemia, dalla mancanza di personale di supporto (segreteria), dalla scadenza dell'Organismo alla data del 01.03.2020 e dai tempi per la ricostituzione, anch' essi influenzati dall' emergenza sanitaria.

Nonostante la decadenza dell'organo il 01.03.2020 e la decorrenza della *prorogatio*, la Presidente del CUG è stata convocata per riunioni virtuali dalla DG Personale. Tuttavia la partecipazione è stata infruttuosa, non potendo esporre alcun parere

dell'organo collegiale, oramai decaduto. Durante la fase pandemica, ci sono stati scambi mail e telefonici tra i membri CUG nominati nel 2016, ma non è stato possibile organizzare riunioni a distanza del CUG e deliberare. Il CUG è stato quindi ricostituito il 13.10.2020, riprendendo le attività nell'ultimo trimestre dello stesso anno.

Nel corso dell'anno, il CUG si è molto focalizzato sulla tematica del S.M.V.P. in quanto di interesse del personale tutto e poiché rappresenta una gravissima criticità, anziché un'opportunità di riconoscimento del merito e di equità. Il Comitato ha proposto all'Amministrazione una serie di considerazioni, azioni, attività e misure legate al sistema di valutazione e misurazione della performance in linea con le attuali condizioni dettate dall'emergenza Covid-19, per le quali, però, non ha avuto riscontri diretti. Per tale ragione, il CUG ravvisando nell'adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance profili di discriminazione, malessere ed addirittura una penalizzazione per coloro che si assentavano per malattia o per effettuare cure riservate al personale disabile con invalidità superiore al 50% ,ha interessato il Dipartimento della Funzione Pubblica che si è pronunciato auspicando una revisione del sistema stesso ed un maggiore coinvolgimento del CUG nelle attività del Ministero.

Nel mese di gennaio 2020 è stata indirizzata all'Amministrazione una nota per l'attuazione dell'istituto dello *smart working* quale strumento finalizzato al miglioramento del benessere ed alla conciliazione lavoro/famiglia. A partire da marzo 2020, per contrastare la diffusione del Covid-19, il lavoro agile è stato adottato quale modalità per affrontare la pandemia. Si segnala, altresì, che il CUG, nella nuova costituzione, è stato convocato a fine anno alle riunioni tra DG Personale e OOSS sull'applicazione dello *smart working* emergenziale, ma senza poter disporre dei tempi tecnici per deliberare un proprio parere. Tale attività si è comunque conclusa con la sottoscrizione, in data 30 ottobre 2020, di un " Protocollo sicurezza e lavoro agile " che ha visto la partecipazione del CUG unicamente come uditore . Pertanto si richiede per il futuro un maggior coinvolgimento del Comitato nel rispetto dei tempi tecnici necessari per poter deliberare.

Inoltre, giova rilevare che è urgente procedere alla redazione del PTAP, del quale l'Amministrazione risulta sprovvista e l'ultimo risale al periodo 2013-2015.

Il suddetto piano dovrà porre particolare attenzione ad alcune tematiche quali la sicurezza sui luoghi di lavoro, anche in ottica di genere, alla riorganizzazione delle modalità lavorative tenendo conto delle Linee guida sul POLA e indicatori di performance di cui alla direttiva del 9 dicembre 2020 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica, alla necessaria ed inderogabile formazione del personale, compresi i Dirigenti, nel rispetto delle pari opportunità, benessere organizzativo e rischi da stress lavoro correlato, flessibilità e conciliazione vita-lavoro.

Si ritiene che proprio la situazione ingenerata dalla pandemia stia producendo effetti che andranno governati tanto sul fronte dell'organizzazione del lavoro e della mobilità interna di personale, quanto dei bisogni, dei linguaggi, delle relazioni interpersonali, con particolare attenzione al disagio psicologico nella fase di rientro lavorativo.

Pertanto si auspica che fin dalla prima annualità del PTAP 2021-2023 si vorranno riservare specifiche azioni al riguardo, anche eventualmente coinvolgendo questo stesso Comitato nella loro progettazione e realizzazione.

Si invita la Direzione del Personale a fare un ulteriore sforzo nella condivisione dei dati aggregati utili alle indagini del Comitato, ampliando quanto già predisposto e riservato ad altri Uffici. Infatti negli anni passati i dati necessari per la redazione della relazione annuale del CUG non sono pervenuti o sono stati trasmessi in maniera frammentaria non consentendo, come è avvenuto per l'anno 2019, la predisposizione della relazione annuale.

Il CUG, infatti, auspica per il futuro di rivolgere maggiore attenzione anche agli altri temi di competenza .

Al fine di poter svolgere le proprie funzioni correttamente, il Comitato necessita di maggiori interlocuzioni con la Direzione generale del Personale e con l'OIV oltre che di disporre dei tempi tecnici necessari per riunirsi e deliberare in caso di consultazioni. Gioverebbe alla produttività anche il dovuto riconoscimento ai componenti delle ore dedicate al CUG anche mediante l'inserimento nel sistema SIGEST della misurazione della performance di un' apposita voce . Tale esigenza era già stata manifestata dal Comitato nell'anno 2017, ma al riguardo non si è mai avuto alcun riscontro.

Il Presidente

Avv. Livia Contarini

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilita-sostenibili-2021>

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilita-sostenibili-2021>

