



Portale CUG

Relazione CUG

MIMIT - Ministero delle Imprese e del Made in Italy - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

MIMIT - Ministero delle Imprese e del Made in Italy

Acronimo: MIMIT - Ministero delle Imprese e del Made in Italy

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00187

Indirizzo: Via Veneto, 33

Codice Amministrazione: m_svec

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027 (all. 11 PIAO)

[piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2025-2027-all-11-piao-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2025-2027-all-11-piao-anno_2025.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2025-2027-all-11-piao-anno_2025.pdf) (1.38 MB)

2024

2024-2026 (all. 11 PIAO)

[piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2024-2026-all-11-piao-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2024-2026-all-11-piao-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2024-2026-all-11-piao-anno_2024.pdf) (531.58 KB)

2023



2023-2025

[piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (656.05 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 I Fascia	0	1	2	3	4	0	0	2	2	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	6	8	23	16	0	2	11	22	7
Dirigente di livello non generale	Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 5 e6 D.lsg. 165/2001 a tempo determinato	0	0	3	0	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area prima	0	1	4	18	9	0	0	1	15	8
Personale non dirigente	Area seconda	0	5	56	214	119	0	5	80	307	134
Personale non dirigente	Area terza	0	22	68	326	204	1	32	87	170	84
Totale personale		0	35	141	584	354	1	39	181	516	234
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,68	6,76	28,01	16,98	0,05	1,87	8,68	24,75	11,22

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tra 5 e 10 anni	0	0	9	4	1	14	60,87	1,34	0	1	2	5	1	9	39,13	0,97
Superiore a 10 anni	0	0	5	28	19	52	55,32	4,97	0	0	8	18	16	42	44,68	4,55
Totale	0	28	128	558	332	1046			1	37	168	492	226	924		
Totale %	0,00	1,42	6,50	28,32	16,85	53,10			0,05	1,88	8,53	24,97	11,47	46,90		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

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

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

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

Dai dati relativi alle posizioni dirigenziali risulta che nel 2020 diminuisce la presenza femminile in tutte le posizioni, in particolar modo tra i Dirigenti Generali: 10 Uomini/4 Donne, mentre nel 2019 erano 6 Uomini/7 Donne.

Nelle posizioni dirigenziali ex art. 19 comma 6 D.lgs. 165 /2001 risulta che nel 2020 nessuna posizione è riservata alle donne (5 Uomini).

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	35	141	571	340	1087	54,65	97,58	1	38	165	477	221	902	45,35	92,89
Part Time >50%	0	0	0	12	14	26	29,89	2,33	0	1	15	35	10	61	70,11	6,28
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	11,11	0,09	0	0	1	4	3	8	88,89	0,82
Totale	0	35	141	584	354	1114			1	39	181	516	234	971		
Totale %	0,00	1,68	6,76	28,01	16,98	53,43			0,05	1,87	8,68	24,75	11,22	46,57		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

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

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

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

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

dalla lettura dei dati risulta che il personale femminile usufruisce in misura superiore di tutte le forme flessibili di lavoro: part-time, lavoro agile e telelavoro. Le indagini approfondite fatte dal CUG evidenziano che tale ricorso è dovuto a: Esigenze di cura / familiari o conviventi in situazione di disabilità, Esigenze di cura di figli minori di età oltre i 12 anni, Monogenitorialità con figli minori. Risulta che la maggior parte di tale personale dichiara di ottenere benefici in termini di benessere personale e familiare, che l'impatto sia positivo oltre che sul clima familiare, anche sul fronte economico, sulla flessibilità nell'organizzazione e su tutta la gestione dell'attività lavorativa.

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

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

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

I dati sulle varie tipologie di congedi parentali e permessi L.104/92 mostrano una maggiore fruizione da parte delle Donne

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- 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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1 - Indagine mirata in tema di benessere interno e qualità dei servizi in relazione al monitoraggio del Dipartimento Funzione Pubblica e Dipartimento Pari Opportunità.

Obiettivo: Progetto pilota su lavoro agile, assistenza e supporto tecnico

Attori coinvolti: Direzione del personale (div. 01-div. 05)/CUG

Misurazione: Monitoraggio, supporto e assistenza tecnica

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: € 0

Azione prevista nel PTAP sez.: Benessere organizzativo/conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi

Iniziativa n. 2 - Corso "Paradigmi lavorativi della Pubblica amministrazione tra benessere, sicurezza e valorizzazione"

Obiettivo: formazione aperta su cultura di genere, prevenzione e contrasto alle discriminazioni - focus su benessere organizzativo, sicurezza in ottica di genere, risultati attività dello sportello di ascolto

Azioni: Potenziamento della campagna informativa delle attività del CUG

Attori coinvolti: CUG/Sportello di ascolto/OIV

Misurazione: Monitoraggio delle attività

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: € 0

Azione prevista nel PTAP sez.: Benessere organizzativo/conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi

Iniziativa n. 3 - Realizzazione della settimana dell'ascolto (on-line novembre-dicembre 2020)

Obiettivo: Attività di relazione con lo sportello di ascolto

Azioni: Prevenzione di situazioni legate allo stress da lavoro attraverso correlato supporto psicologico

Attori: Sportello di ascolto/CUG

Misurazione: Monitoraggio accessi sportello

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: € 0

Azione prevista nel PTAP sez. Area formazione, sensibilizzazione e comunicazione

Iniziativa n. 4 - Sensibilizzazione sulle politiche indirizzate alle imprese femminili

Azioni: Relazione illustrativa delle misure a sostegno dell'imprenditoria femminile

Attori: Presidente CUG/Sottosegretario

Misurazione: Realizzazione della azione positiva (inserita nella legge finanziaria 2020)

Beneficiari: soggetti esterni (imprenditrici)

Azione prevista nel PTAP sez. Azioni a ricaduta esterna

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

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

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

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

5. Azioni a ricaduta esterna. Nell'ambito del PTAP nel 2020 il CUG ha sensibilizzato il vertice politico a riavviare il tavolo sull'imprenditoria femminile. Questo ha dato luogo ad azioni mirate che hanno portato ad una Proposta di legge ed una misura nella Legge di Bilancio 2021 dedicata all'imprenditoria femminile.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	80	52	132	91,67	1,03	0	0	0	12	0	12	8,33	0,11
Aggiornamento professionale	0	338	2838	4498	2380	10054	55,97	78,81	0	412	2968	3454	1074	7908	44,03	70,21
Competenze manageriali/Relazionali	0	63	117	494	446	1120	33,85	8,78	0	70	470	1405	244	2189	66,15	19,43
Tematiche CUG	0	118	177	785	372	1452	58,86	11,38	0	80	213	527	195	1015	41,14	9,01

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	40	80	20	140	100,00	1,24
Totale ore	0	519	3132	5857	3250	12758			0	562	3691	5478	1533	11264		
Totale ore %	0,00	2,16	13,04	24,38	13,53	53,11			0,00	2,34	15,37	22,80	6,38	46,89		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

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

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

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

Il CUG è intervenuto indirizzando una nota agli organi decisori, riguardo alla composizione di una commissione di concorso per la procedura interna relativa alle progressioni verticali e tra le aree. In esito a ciò la Commissione è stata ricostituita secondo i principi di giusta composizione di genere.

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 I Fascia	€151921,00	€150169,00	€ -1752,00	-1,17
Dirigente II Fascia	€82484,20	€85108,70	€ 2624,50	3,08
Area terza	€38373,30	€38530,90	€ 157,60	0,41
Area seconda	€32049,90	€31512,60	€ -537,30	-1,71

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area prima	€26464,70	€25343,90	€ -1120,80	-4,42

Si segnala che il dato sul differenziale retributivo non è completo in quanto mancante dei dati relativi al trattamento accessorio dei Dirigenti non ancora rendicontati. Inoltre i dati andrebbero integrati con quelli relativi agli ulteriori incarichi conferiti al Personale (dirigenziale e delle aree). E' stata in ogni caso effettuata dal CUG una elaborazione delle informazioni pubblicate nella sezione del sito web Amministrazione trasparente/incarichi conferiti al personale, trattandosi di dati di cui agli obblighi di trasparenza. Il totale degli incarichi ammonta a 5107, di cui:

n. 194 a dirigenti Uomini - n. 83 a dirigenti Donne - n. 2818 a dipendenti Uomini - n. 2012 a dipendenti Donne .

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: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Codice di condotta contro le molestie sui luoghi di lavoro è stato adottato e sottoscritto con le OO.SS nel 2002, anche al fine di nominare la Consigliera di fiducia. Attualmente tale figura è vacante. Il codice di comportamento è in fase di rielaborazione ed il Comitato è nel gruppo di lavoro ad hoc istituito dal RPCT e UPD.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo: GESTIONE DELLE RISORSE UMANE PROMUOVENDO LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI, LE INIZIATIVE DI BENESSERE ORGANIZZATIVO E LE PARI OPPORTUNITÀ.

L'obiettivo riguarda la gestione del personale sia dal punto di vista economico che giuridico, lo sviluppo delle competenze professionali, l'adozione di iniziative per garantire il benessere organizzativo e le pari opportunità.

Obiettivo annuale di ogni CDR (Centro di responsabilità) collegato alla Priorità Politica F - Efficienza, efficacia e trasparenza

Obiettivo di miglioramento per i Dirigenti non generali, con una quota del 20% sul totale relativa alla realizzazione di azioni positive legate alla formazione, così come declinate nel PTAP.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello

Tipologia di atto: Decreto Direttoriale

Data: 22/01/2016

Organo sottoscrittore: Direzione Generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio

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 incontri culturali finalizzati alla valorizzazione

specificazione degli argomenti oggetto di formazione: della differenza di genere (6 bibliocaffé suigeneris)

3 eventi per promuovere una attenzione a stili di vita più salutari

Seminario "Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di prevenzioni per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro e in rete contro la violenza" in collaborazione con il CUG dell'INAIL

Seminario in collaborazione CUG MiSE - GIO, su "Il ruolo del Gender Mainstreaming e delle politiche di genere negli obiettivi di sostenibilità" Università Roma Tre, Università La Sapienza e Università Tor Vergata

Corso su "La violenza di genere contro le donne" in collaborazione con il Progetto UNIRE - GIO Osservatorio, Interuniversitario di genere

Corso in vari moduli in collaborazione con la Fondazione Global Think Foundation di "Educazione finanziaria" anche nell'ottica della autonomia femminile e prevenzione della violenza di genere

Corso su "Paradigmi lavorativi della Pubblica Amministrazione tra benessere, sicurezza e valorizzazione" in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione MISE.

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

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

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?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

Il 2020 ha rappresentato un anno particolarmente complesso per le organizzazioni lavorative. La ampia diffusione del lavoro agile priva di una coerente visione organizzativa ha fatto emergere tutte le croniche criticità della maggior parte delle organizzazioni. Il Cug è intervenuto nella stesura del POLA presentando alcune osservazioni riferite ai possibili sviluppi del Piano, che qui si riportano integralmente.

Il Comitato ritiene primariamente che l'introduzione del POLA, al pari del Piano della Performance, debba essere graduale e progressiva, e che uno sviluppo che abbracci l'arco di un triennio. Inoltre va inteso come un documento dinamico, aggiornabile di anno in anno e, al pari del Piano della Performance, con propri obiettivi e indicatori misurabili. Nel lungo periodo i Pola dovranno mirare ad attuare un'azione di revisione complessiva della disciplina del lavoro pubblico sotto il profilo organizzativo, introducendo modelli di lavoro non più basati esclusivamente sulla presenza fisica negli uffici. In tal senso il lavoro agile, così come sarà sviluppato, dovrà essere inteso come un innovativo approccio all'organizzazione e basato su tre cardini: flessibilità, autonomia, collaborazione e responsabilizzazione. *Flessibilità di orario*, di luogo e di strumenti di lavoro, per un nuovo modello organizzativo; *Autonomia*: di organizzazione del lavoro, orientato al risultato; *Collaborazione e responsabilizzazione*: quale rapporto fiduciario della P.A. col lavoratore, che è maggiormente

responsabilizzato sui risultati da perseguire.

Il Comitato ritiene che il POLA, fondato sull'utilizzo delle tecnologie digitali e su un paradigma nuovo di organizzazione, consentirà sia all'Amministrazione che al personale di trarre: da un lato, utilità in termini di maggiore efficienza ed efficacia delle attività svolte, come miglioramento della performance organizzativa del Ministero rispetto a target assegnati e precisi indicatori di risultato; dall'altro, maggiore benessere personale, legato alle formule di autonomia di organizzazione del proprio lavoro ("work-life balance") e, di qui, di migliore performance individuale.

In coerenza con questa prospettiva di organizzazione del lavoro, il CUG ha evidenziato che all'adozione del POLA dovrà presumibilmente seguire un adeguamento del S.M.V.P. dell'Amministrazione che tenga nella dovuta considerazione, tramite l'impiego di indicatori e target ad hoc per il lavoro agile, la valutazione dell'attività svolta, dei risultati conseguiti e dei comportamenti agiti nella nuova veste organizzativa.

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

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dello-sviluppo-economico-2021>