



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - 2022

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 e Avvocatura dello Stato
Numero dipendenti 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) (390.48 KB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilita-sostenibili-2022>



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		0	0	3	9	14	0	0	2	3	2
Dirigente di livello non generale		0	3	5	43	49	0	2	8	27	10
Personale non dirigente	Terza Area	10	156	161	604	519	9	142	144	362	104
Personale non dirigente	Seconda Area	13	57	341	804	498	14	58	246	945	567
Personale non dirigente	prima Area	6	55	74	43	29	4	38	16	14	22
Totale personale		29	271	584	1503	1109	27	240	416	1351	705
Totale % sul personale complessivo		0,47	4,35	9,37	24,11	17,79	0,43	3,85	6,67	21,67	11,31

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	20	204	86	0	0	310	69,04	8,87	21	89	29	0	0	139	30,96	5,07
Tra 3 e 5 anni	9	45	105	35	0	194	53,01	5,55	6	108	33	25	0	172	46,99	6,28
Tra 5 e 10 anni	0	20	107	40	0	167	61,40	4,78	0	40	57	8	0	105	38,60	3,83
Superiore a 10 anni	0	2	286	1428	1109	2825	54,88	80,81	0	3	297	1318	705	2323	45,12	84,81
Totale	29	271	584	1503	1109	3496			27	240	416	1351	705	2739		
Totale %	0,47	4,35	9,37	24,11	17,79	56,07			0,43	3,85	6,67	21,67	11,31	43,93		

⁽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⁾
Terza Area	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Terza Area	Diploma di scuola superiore	565	74,74	191	25,26	756	12,49
Terza Area	Laurea	885	60,82	570	39,18	1455	24,03
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	260	61,18	165	38,82	425	7,02
Area seconda	Diploma di scuola superiore	1202	45,70	1428	54,30	2630	43,44
Area seconda	Laurea	251	51,43	237	48,57	488	8,06
Area prima	Inferiore al Diploma superiore	110	74,83	37	25,17	147	2,43
Area prima	Diploma di scuola superiore	95	63,33	55	36,67	150	2,48
Area prima	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,07
Totale personale		3370		2685		6055	
Totale % sul personale complessivo		54,05		43,06		97,11	

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

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

Rispetto al totale generale del personale, si confermano le percentuali dell'anno precedente: gli uomini rappresentano il 56% del personale, le donne il 44%. Le differenze sono invece marcate per inquadramento, con prevalenza maschile nelle fasce apicali. Tra i dirigenti generali, troviamo 26 uomini e 7 donne (+1 rispetto al 31.12.2020). Tra i dirigenti non generali, gli uomini sono 100 (pari al 69%, e -5 rispetto al 31.12.2020) e le donne 47 (pari al 31% e +11 rispetto al 31.12.2020): il divario è in lieve diminuzione. In generale nelle fasce dirigenziali, le donne sono aumentate e gli uomini diminuiti

Nella terza area prevalgono gli uomini (56%) ma la differenza è scesa rispetto all'anno passato (66%). Nella seconda area sono invece prevalenti le donne e nella prima gli uomini.

Nel complesso, il personale dei livelli è diminuito di 448 unità - per cessazioni e passaggio di personale alla neo-costituita ANSFISA- rispetto all'anno precedente mentre il personale dirigenziale è aumentato di 7 unità.

Come per l'anno passato, preoccupante risulta la variabile età: il 75% del personale ha oltre 51 anni, senza differenze di rilievo tra i generi.

Per ulteriori commenti si rimanda alla tabella 1.9

Commento alla tabella 1.6 del format 1

Non si hanno osservazioni, se non che sarebbe utile conoscere le classi di laurea possedute dal personale dirigenziale anche in relazione al genere e l'eventuale possesso di titoli post - universitari, anche per un migliore utilizzo delle competenze in attuazione del PNRR.

Commento alla tabella 1.7 del format 1

Dall'osservazione emerge che il 9% del personale ha un titolo di studio inferiore al diploma, per tale personale sarebbe utile verificare se sia specificamente destinatario di piani di formazione promossi dall'amministrazione.

Circa il 58% dei dipendenti è in possesso di Diploma di scuola superiore, anche per tale personale sarebbe utile rilevare le tipologie di diploma conseguito per valorizzarne al massimo le competenze. Il numero dei diplomati è comunque sceso rispetto all'anno precedente, anche a causa della diminuzione delle unità in servizio.

Infine si rileva che circa il 32% del personale è laureato ma i dati forniti non entrano nel dettaglio relativo al livello di laurea (triennale/magistrale/diploma di laurea) e non sono noti eventuali ulteriori titoli di studio post - lauream.

Un puntuale censimento dei titoli di studio in possesso del personale inquadrato nelle aree consentirebbe all'organizzazione un migliore utilizzo del capitale delle competenze posseduto anche ai fini dell'attuazione del PNRR.

La valorizzazione delle competenze del personale è vantaggiosa per il Ministero e permette un miglioramento del benessere organizzativo per il tramite dell'autorealizzazione nella sfera lavorativa delle singole persone.

Di recente, sono state attivate delle convenzioni con le Università finalizzate all'ottenimento della laurea triennale, i cui effetti si avranno nei prossimi anni

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	29	267	570	1419	1048	3333	58,16	95,34	27	190	351	1214	616	2398	41,84	87,55
Part Time ≤50%	0	2	12	48	28	90	60,00	2,57	0	5	10	25	20	60	40,00	2,19
Part Time >50%	0	2	2	36	33	73	20,62	2,09	0	45	55	112	69	281	79,38	10,26
Totale	29	271	584	1503	1109	3496			27	240	416	1351	705	2739		
Totale %	0,47	4,35	9,37	24,11	17,79	56,07			0,43	3,85	6,67	21,67	11,31	43,93		

⁽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 fruiva di part-time a richiesta	0	4	14	84	61	163	32,34	5,44	0	50	65	137	89	341	67,66	13,14
Telelavoro	0	0	0	5	5	10	27,78	0,33	0	0	6	10	10	26	72,22	1,00
Smart working	22	203	438	1127	832	2622	56,09	87,43	20	180	312	1013	528	2053	43,91	79,11
Personale che fruiva di orari flessibili	0	0	41	92	71	204	53,83	6,80	0	0	30	95	50	175	46,17	6,74
Totale	22	207	493	1308	969	2999			20	230	413	1255	677	2595		
Totale %	0,39	3,70	8,81	23,38	17,32	53,61			0,36	4,11	7,38	22,43	12,10	46,39		

⁽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

I dati sul part time sono sostanzialmente in linea con l'anno precedente.

Tra le donne, circa il 12% ricorre al part-time (2,19% inferiore o pari al 50% del tempo di lavoro ordinario; 10,26% superiore al 50%), tra gli uomini circa il 5% (2,57% pari o inferiore al 50%; 2,09% superiore al 50%). Pertanto c'è un maggior ricorso al part time da parte delle donne.

Come osservato nella precedente relazione, sarebbe interessante indagare le motivazioni per quali si ricorre al part time (conciliazione per esigenze di cura sia di figli minori sia di parenti anziani, altro lavoro, etc.) e la soddisfazione. Infatti la scelta potrebbe essere percepita come vantaggiosa (per il piacere di stare in famiglia o trascorrere con i figli il periodo di chiusura estiva delle scuole- con il part time verticale in un solo mese estivo, per poter seguire percorsi di studio o un altro lavoro -per il part-time pari o inferiore al 50%). La scelta potrebbe essere considerata obbligata e vissuta con disagio se effettuata per esigenze di cura non altrimenti risolvibili da strutture pubbliche o altri membri della famiglia.

In ogni caso si evidenzia che il part-time, oltre a influire sulla retribuzione corrente, si ripercuote, nel sistema contributivo, anche sulla futura pensione, determinando così un reddito attuale e pensioni inferiori per le donne rispetto agli uomini.

Dai dati risulta che il part-time a richiesta non ha avuto per gli uomini alcun cambiamento. Gli uomini hanno preferito fruire di orario flessibile forse adattandosi in questo modo alle esigenze familiari e non hanno fatto ricorso al telelavoro.

Rispetto al 2020, ha subito un'impennata lo smart working, utilizzato in maggiore misura sia negli over 50 e sia negli over 60 raggiungendo il 42,9%. Lo smart working ha interessato anche le altre fasce di età, per una percentuale totale pari al 75 % degli uomini che ne hanno fatto utilizzo.

Tra le donne il part-time a richiesta è aumentato per le over 50. Come per gli uomini, anche per le donne il telelavoro non subisce variazioni rispetto al 2020. Il lavoro in sw ha registrato lo stesso trend maschile che rapportato al numero di unità donne raggiunge una diffusione del 78 % . L'inflessione che si nota nell'utilizzo dello smart working nella fascia over 60 potrebbe dipendere dalla non familiarità con gli strumenti informatici e con attività poco smartabili, Anche per le donne l'utilizzo dello sw è soprattutto concentrato nella fascia 51/60 pari al 51,69 % del personale femminile che ne ha fatto richiesta

Questi dati rivelano che la fascia più numerosa dei dipendenti in smart working si concentra sopra i 51 anni; è plausibile che in questa fascia sia più frequente la condizione di fragilità che rende necessario il ricorso allo smart working

DA APPROFONDIRE ANCHE PER RIFLESSI SULLA FUTURA PENSIONE ???

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	13578	39,39	20896	60,61	34474	45,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	15430	39,48	23655	60,52	39085	51,18
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	334	11,86	2482	88,14	2816	3,69
Totale permessi	29342	38,42	47033	61,58	76375	

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

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

In valori assoluti, il numero di giorni fruiti di L.104 è leggermente diminuito rispetto all'anno precedente. Sono diminuiti anche i giorni medi procapite, passando da 6,2 giorni a dipendente nel 2020 a 5,6 nel 2021 (elaborazione CUG). La diminuzione può avere varie ragioni: maggiori giorni concessi durante i primi mesi emergenziali, altra mortalità tra i cari per i quali si usufruiva dei permessi.

Inoltre, il personale ha usufruito dello sw per fragilità o astensione dal lavoro, diminuendo così in taluni casi il bisogno di ricorrere ai permessi ex L.104 per le visite mediche, potendo ovviare svolgendo il lavoro in altri momenti della giornata o della settimana.

Per un'analisi maggiormente analitica di tali dati, come osservato in passato, andrebbe distinto il ricorso ai permessi di L.104 per motivi personali o di cura.

Relativamente alla fruizione di permessi per congedi parentali si osserva una prevalenza tra le donne

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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? **Sì**

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

Il 3 giugno 2021 con Prot. 285 è stato emanato il "Protocollo per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per persone in transizione di genere".

Preso atto che presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri era in itinere la definizione delle Linee guida sul personale in transizione di genere al servizio della PPAA, l'allora Direzione generale del personale e degli affari generali del Mims ha interessato sull'argomento il CUG. Il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso una procedura per l'attivazione e gestione di un'identità alias che è stata condivisa dall'Amministrazione. Si è, dunque, ravvisata la necessità di predisporre ed emanare il suddetto Protocollo.

I moduli per la richiesta, allegati al Decreto, sono disponibili per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Mims. Il Ministero delle Infrastrutture della Mobilità Sostenibili è tra le prime Amministrazioni che abbia previsto la possibilità di "acquisire un'identità alias", ovvero utilizzare un nome differente da quello risultante dall'anagrafica del Mims, per le attività interne, in attesa che il percorso della rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso, di cui alla legge 164/1982, porti al rilascio di una documentazione definitiva.

Nell'anno 2021 non è stato adottato il piano delle azioni positive. Sebbene il CUG abbia inviato una serie di proposte nel dicembre 2021, il Piano non è stato adottato nemmeno nel 2022 come allegato al Piano della Performance.

Si auspica che della azioni siano inserite nel PIAO da adottarsi, salvo differimenti, entro il 30.4.2022.

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 ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	10	74	42	18	144	52,94	3,35	0	0	9	36	83	128	47,06	3,38
Aggiornamento Professionale - SNA	15	926	1038	1165	60	3204	50,52	74,60	0	843	986	1103	206	3138	49,48	82,82
Competenze manageriali/Relazionali	24	89	108	530	159	910	67,16	21,19	0	42	146	257	0	445	32,84	11,74
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	0	0	4	100,00	0,11
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Lavoro Agile + Pola tramite corsi SNA	0	8	11	14	4	37	33,33	0,86	0	12	25	34	3	74	66,67	1,95
Totale ore	39	1033	1231	1751	241	4295			0	897	1170	1430	292	3789		
Totale ore %	0,48	12,78	15,23	21,66	2,98	53,13			0,00	11,10	14,47	17,69	3,61	46,87		

⁽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?:

Sì

Considerando il numero di ore di formazione erogate, si evince che queste si sono più che dimezzate rispetto all'anno precedente passando da 19.389 nel 2020 a 8.084 ore nel 2021.

Il totale delle ore di formazione appare equamente distribuito tra uomini e donne in rapporto alla loro presenza nel ministero: gli uomini rappresentano il 56% del personale e hanno usufruito del 53% delle ore somministrate, le donne rappresentano il 44% del personale e hanno usufruito del 47% delle ore di formazione.

Il numero di dipendenti che ha totalizzato le ore di formazione di cui alla tabella 1.11 risulta pari a 610. Considerando che il numero dei dipendenti del MIMS è pari a 6235 unità si evidenzia che, alla luce dei dati di cui si ha evidenza, il 90% dei dipendenti non è stato interessato da alcuna formazione nell'anno 2021.

Rispetto ai temi della formazione le ore fruite di "aggiornamento professionale" appaiono bilanciate tra uomini (50%) e donne (49%).

Gli uomini rilevano maggiormente nella formazione sulle "competenze manageriali" (67%) spiegabile dalla loro maggiore presenza nelle categorie dirigenziali e nella III area funzionale.

Le donne rilevano maggiormente nella formazione che riguarda il "lavoro agile" (66%).

La formazione sulle "tematiche del CUG" ha riguardato in via esclusiva le donne (100%).

Si evidenzia come non siano state fruite ore di formazione rispetto al tema "violenza di genere".

Per quanto riguarda l'accesso alla formazione in considerazione dell'età appare evidente come le donne di età inferiore ai 30 anni non hanno ricevuto ore di formazione.

Per la fascia di età oltre i 60 anni la formazione non è invece proporzionata rispetto alla presenza di tale personale, che complessivamente tra uomini e donne rappresenta il 29%, e solo il 6,59% risulta aver fruito di ore di formazione. Entrambi i dati suddetti si riscontravano anche nel 2020.

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 per la fascia più anziana il pensionamento può avvenire a 67 anni e la fascia più giovane è all'inizio della carriera lavorativa.

Va detto che i dati della tabella sembrano riferiti solo ai corsi per i quali è prevista un'iscrizione formale nominativa. In corso d'anno ci sono state varie occasioni di formazione autogestita su piattaforma (es. su intranet o tramite Teams) alla quale il personale accedeva in autonomia. Per tale opportunità formativa il CUG ha già segnalato le difficoltà di accesso del personale delle sedi periferiche marittime.

Sulla possibilità di fruire tale formazione vanno sensibilizzati i dirigenti e va attivata una modalità di rilevazione.

Sulla violenza di genere (come riferito in seguito), il CUG ha messo a disposizione di tutto il personale la registrazione a un convegno della Rete Nazionale dei CUG.

In conclusione sarebbe utile intervenire sulle seguenti criticità:

- incrementare il numero di unità di personale oggetto di formazione;

- *stimolare la partecipazione ai corsi di formazione delle dipendenti donne di età inferiore ai 30 anni e del personale di età superiore ai 60 anni;*
- *somministrare al personale anche la formazione sul tema della violenza di genere.*

Per riflessioni più ampie, come anche suggerito nella relazione dell'anno precedente, sarebbe utile avere informazioni più dettagliate relative alla formazione in base all'area professionale (amministrativa, informatica, etc.) di appartenenza e alla localizzazione geografica, fattori che possono incidere sulla motivazione all'adesione ai percorsi formativi. Si è riscontrato che il personale tutto per motivazioni differenti (appartenenza alle sedi periferiche con servizi all'utenza, personale adibito a servizi esterni etc.) non ha la possibilità di accedere a detti corsi. L'Amministrazione dovrà trovare una soluzione a questa problematica anche al fine di non disperdere le risorse impiegate per l'attivazione dei vari corsi.

Infine si segnala che il bilancio di genere è stato redatto dalla D.G. del Personale ed è stato adottato dal MIMS senza il coinvolgimento del CUG come previsto dalla Direttiva n.2/2019.

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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Dopo la chiusura dei termini per la compilazione del format 1, l'Amministrazione ha inviato al Comitato la seguente tabella (1.8bis) i cui dati si riferiscono alle Commissioni nominate nel 2021 per procedure selettive riservate al personale interno.

UOMINI 13 DONNE 8 TOTALE 21

PRESIDENTE UOMINI 2 DONNE 2

Dai dati complessivi risulta che almeno un terzo dei componenti è donna e sembrerebbe quindi rispettato il dettato normativo, fatto salvo che la verifica puntuale andrebbe effettuata su ciascuna Commissione.

In sintesi, non sono state nominate commissioni di concorso per reclutamento di personale esterno, mentre nelle commissioni per procedure selettive riservate al personale interno il dato complessivo fornito rispetta la riserva alle donne di almeno il 33% dei posti (art.57 del D.Lgs. 165/2001) ma non si hanno dati sulla composizione delle singole commissioni.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilita-sostenibili-2022>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente 1 fascia	€80673,00	€80673,00	--	--
Dirigente 2 fascia	€63070,00	€63070,00	--	--
Terza Area	€39865,00	€39865,00	--	--
Seconda Area	€30930,00	€30930,00	--	--
prima Area	€26621,00	€26621,00	--	--

I dati inseriti dall'Amministrazione sembrano riferirsi agli importi di legge che sono ovviamente uguali per uomini e donne. Si ritiene che si sarebbero dovute calcolare le medie degli importi effettivamente erogati al personale maschile e femminile del MIMS comprensivi di straordinari, incarichi aggiuntivi, fascia prima o seconda della divisione per i dirigenti, etc.

Non è pertanto possibile calcolare il differenziale retributivo di genere.

Come già evidenziato nella relazione dell'anno passato, nemmeno i dati presenti sul sito istituzionale alla sezione performance-dati relativi ai primi sono disaggregati per genere (

https://trasparenza.mit.gov.it/pagina57_dati-relativi-ai-premi.html

(https://trasparenza.mit.gov.it/pagina57_dati-relativi-ai-premi.html) consultata il 24.3.2022)

A riguardo, nelle proprie proposte per l'adozione del piano triennale azioni positive entro il 31.12.2022 (non adottato dal MIMS, come sopra riferito), il CUG aveva inserito la costituzione di una banca dati per consentire tale calcolo.

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

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 anche con linea telefonica dedicato aperto 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

Caso dileggio sui social

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Non sono state effettuate specifiche indagini di benessere organizzativo e non è stato possibile raccogliere i risultati delle valutazioni del rischio stress lc essendo i datori di lavoro nel MIMS oltre 200.

E' stata effettuata un'indagine dal Mobility manager delle sedi romane che ha evidenziato un amplissimo apprezzamento del lavoro agile.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Il piano della performance menziona in generale gli obiettivi di parità di genere ma non si hanno obiettivi specifici se non il

funzionamento degli asili per le sedi di Roma.

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 del Personale

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 a distanza della SNA "Il Pola: istruzioni operative su come elaborare il nuovo piano organizzativo del lavoro agile" varie date. Partecipazione n. 3 membri CUG .
- Riunione on line per formazione riguardante la compilazione digitale dei format attraverso il Portale nazionale dei CUG organizzata dal Dipartimento della Funzione pubblica 23.2.2021. Partecipazione n. 1 membro CUG
- Convegno della Rete Nazionale dei CUG "Più Rete meno violenza" Partecipazione n.2 membri in presenza e n.1 online.
- Webinar "Giornata internazionale contro la violenza sulle donne - Il tempo di ben educare" a cura del CUG ISPRA 25.11.2021.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilita-sostenibili-2022>

Partecipazione n 1 membro CUG

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale :
Esiste uno spazio dedicato sul sito istituzionale
<https://www.mit.gov.it/node/3782>
Esiste uno spazio dedicato sul sistema intranet del Ministero, recentemente rinnovato.

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
13

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
RETE NAZIONALE DEI CUG di cui il CUG MIMS è tra i fondatori.

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

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

- -Procedura per l'identità alias del personale in transizione di genere
- Parere sull'opportunità di Convenzione per Banca di Mutuo Soccorso

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte
:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

-Procedura per l'identità alias del personale in transizione di genere

L'azione del Comitato non si è conclusa poichè è stato posto un quesito al Dipartimento della Funzione Pubblica

sull'applicazione pratica del riconoscimento (esterno) dell'identità ALIAS e siamo in attesa di riscontro.

Considerazioni conclusive

L'attività del CUG nell'anno 2021 è stata svolta sotto la Presidenza della dott.ssa Livia Contarini .

Il Comitato ha apprezzato e ringraziato per il prezioso lavoro svolto la Presidente dott.ssa Livia Contarini che ha reso le dimissioni nel gennaio 2022.

Le funzioni di Presidente, come da regolamento CUG MIMS, sono svolte temporaneamente dalla Vice Presidente Ada de Scisciolo che firma la presente relazione.

Anche nell'anno 2021 le attività del CUG sono state fortemente condizionate dalla pandemia, la mancanza di contatti diretti tra i vari Componenti ha generato difficoltà di relazione tra gli stessi. Ciò nonostante il CUG si è riunito in videoconferenza 13 volte nel corso dell'anno svolgendo un ottimo lavoro.

Le riunioni vivaci e proficue hanno partorito decisioni importanti e innovative come ad esempio il delicato lavoro sull'identità Alias. La trattazione di questo delicato argomento è stato effettuato da tutti i Componenti, alcuni con idonei profili professionali, supportati dall'entusiasmo di tutti gli altri, al fine di fare qualcosa di utile per migliorare la vita lavorativa e, di conseguenza, quella privata di tutti coloro che devono affrontare una transizione di genere. Dopo un lungo lavoro, svolto con passione ed attenzione, si è giunti a produrre e deliberare una documentazione adottata dall'Amministrazione, che potrà dare un futuro sereno a tutti coloro che affrontano un percorso difficile, ma con il supporto di un datore di lavoro solidale in un momento delicato della propria esistenza. Tale attività ci pone primi tra le Amministrazioni statali ad affrontare questo tema.

Per quanto concerne la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (art.39 ter del d.lgs.165/2001 e s.m.i) il CUG ha chiesto all'Amministrazione notizie sulla nomina dello stesso e ad oggi non ha ancora avuto riscontro.

Nel 2021 il CUG ha inoltre deliberato sulle seguenti tematiche:

Procedure selettive riservate al personale interno; profili discriminatori e mancata consultazione preventiva del CUG,

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale,

Piano Triennale delle azioni positive,

Erogazione dei buoni pasto ed utilizzo economie,

Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale,

Riorganizzazione MIMS e problematiche Capitanerie di Porto,

Lavoro agile; linee guida su lavoro agile; proroga lavoro agile "emergenziale",

Richiesta di parere su convenzione per polizza sanitaria integrativa.

Infine il CUG ha manifestato più volte all'Amministrazione il mancato coinvolgimento su tematiche importanti che riguardano il personale e che impediscono all'Organismo di svolgere le proprie funzioni, auspicando che l'Amministrazione comprenda il rilevante ruolo attribuito al Comitato dalle norme sotto i profili propositivi consultivi e di verifica.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilita-sostenibili-2022>

IL PRESIDENTE f.f.

Ada de Scisciolo

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilita-sostenibili-2022>

