



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - 2023

*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

2025

2026-2028

[piano\\_azioni\\_positive\\_m\\_inf-triennio\\_2026-2028-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2026-2028-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_m\\_inf-triennio\\_2026-2028-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2026-2028-anno_2025.pdf)) (772.97 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 1 fascia	0	0	0	10	18	0	0	0	5	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente 2 fascia	0	1	10	34	62	0	0	5	23	22
Personale non dirigente	Area terza	28	210	257	568	546	14	151	197	378	212
Personale non dirigente	Area seconda	20	114	194	728	628	20	125	227	730	608
Personale non dirigente	Area prima	0	0	0	33	55	0	0	0	21	15
Totale personale		48	325	461	1373	1309	34	276	429	1157	858
Totale % sul personale complessivo		0,77	5,18	7,35	21,90	20,88	0,54	4,40	6,84	18,45	13,68

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	48	259	222	85	12	626	54,72	17,80	34	203	185	93	3	518	45,28	18,81
Tra 3 e 5 anni	0	23	60	29	2	114	55,61	3,24	0	32	48	10	1	91	44,39	3,30
Tra 5 e 10 anni	0	31	53	61	22	167	59,43	4,75	0	27	60	18	9	114	40,57	4,14
Superiore a 10 anni	0	12	126	1198	1273	2609	56,23	74,20	0	14	136	1036	845	2031	43,77	73,75
Totale	48	325	461	1373	1309	3516			34	276	429	1157	858	2754		
Totale %	0,77	5,18	7,35	21,90	20,88	56,08			0,54	4,40	6,84	18,45	13,68	43,92		

<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>
Terza Area	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Terza Area	Diploma di scuola superiore	482	71,73	190	28,27	672	11,05
Terza Area	Laurea	1127	59,66	762	40,34	1889	31,07
Seconda Area	Inferiore al Diploma superiore	323	62,84	191	37,16	514	8,46
Seconda Area	Diploma di scuola superiore	1206	49,24	1243	50,76	2449	40,29
LAUREA	Laurea	155	35,96	276	64,04	431	7,09
Area prima	Inferiore al Diploma superiore	60	70,59	25	29,41	85	1,40
Area prima	Diploma di scuola superiore	28	71,79	11	28,21	39	0,64
Area prima	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		3381		2698		6079	
Totale % sul personale complessivo		53,92		43,03		96,95	

<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

Nel 2022 il numero dei nuovi ingressi è stato di poco superiore a quello dei pensionamenti. Il numero dei presenti al 31.12.22 è di poco superiore a quello del 31.12.21, interrompendo il trend riduttivo degli ultimi 10 anni. Le procedure dei passaggi dalla prima alla seconda area (circa 160 unità) e dalla seconda alla terza area (circa 240 unità) hanno modificato la composizione interna del personale con una diminuzione del numero di dipendenti in prima area e un aumento di quello in terza area.

Per quanto riguarda le unità di personale in servizio si evidenzia analogo trend percentuale del 2021:

- Uomini il 56,08%
- Donne il 43,94%,
- con un aumento di 5 unità in più di Uomini sul totale rispetto all'anno precedente e rilevando che il numero degli Uomini è di circa 1/3 in più delle Donne.

Le differenze per inquadramento mostrano per ciascuna fascia la prevalenza maschile che è lievemente aumentata tra i dirigenti generali rispetto all'anno precedente, dove ci sono 28 uomini (+2 rispetto al 31.12. 2021) e 6 donne (-1 rispetto al 31.12.2021). Invece, il divario è in leggera diminuzione tra i dirigenti non generali, con 107 uomini (100 nel 2021) e 60 donne (47 nel 2021). Sul totale quindi si può continuare ad affermare che le donne sono in aumento.

Per il personale dei livelli gli uomini prevalgono nella prima area e nella terza mentre nella seconda sono prevalenti le donne.

Per quanto riguarda il possesso dei titoli di studio nella prima area rispetto allo scorso anno non è più presente personale laureato poichè confluito in altra area. Significativo notare la percentuale di dipendenti Donne laureate in area seconda pari al 64,04% sul totale del personale di riferimento viceversa, in Area terza la percentuale di laureati è afferente al personale maschile.

## 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	48	309	441	1301	1265	3364	57,47	95,68	34	266	399	1022	768	2489	42,53	90,38
Part Time ≤50%	0	13	18	36	24	91	60,67	2,59	0	8	14	23	14	59	39,33	2,14
Part Time >50%	0	3	2	36	20	61	22,85	1,73	0	2	16	112	76	206	77,15	7,48
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>325</b>	<b>461</b>	<b>1373</b>	<b>1309</b>	<b>3516</b>			<b>34</b>	<b>276</b>	<b>429</b>	<b>1157</b>	<b>858</b>	<b>2754</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,77</b>	<b>5,18</b>	<b>7,35</b>	<b>21,90</b>	<b>20,88</b>	<b>56,08</b>			<b>0,54</b>	<b>4,40</b>	<b>6,84</b>	<b>18,45</b>	<b>13,68</b>	<b>43,92</b>		

<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 fruisce di part time a richiesta	0	16	20	72	44	152	36,45	9,57	0	10	30	135	90	265	63,55	18,58
Telelavoro	0	0	0	5	5	10	27,78	0,63	0	0	6	10	10	26	72,22	1,82
Smart working	17	163	161	480	402	1223	56,02	76,97	12	146	150	405	247	960	43,98	67,32
fruizione orario flessibile	0	0	41	92	71	204	53,83	12,84	0	0	30	95	50	175	46,17	12,27
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>179</b>	<b>222</b>	<b>649</b>	<b>522</b>	<b>1589</b>			<b>12</b>	<b>156</b>	<b>216</b>	<b>645</b>	<b>397</b>	<b>1426</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,56</b>	<b>5,94</b>	<b>7,36</b>	<b>21,53</b>	<b>17,31</b>	<b>52,70</b>			<b>0,40</b>	<b>5,17</b>	<b>7,16</b>	<b>21,39</b>	<b>13,17</b>	<b>47,30</b>		

<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

Part-time: la maggior parte dei fruitori sono dipendenti "over 50". Telelavoro e lavoro da remoto: nei primi 6 mesi del 2022 era attuato solo il telelavoro con numeri esigui; con circolare del 4.8.22 è stato regolamentato il lavoro da remoto. Lavoro agile: dopo monitoraggio, adozione del 35% su scala nazionale. Sedi Centrali tra il 50% e il 75%. Uffici territoriali tra il 15% e il 30%.

Per il tempo pieno ed il part-time <50% sono più presenti uomini mentre il part-time > 50% è maggiormente utilizzato dalle donne.

## 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	10282	38,76	16244	61,24	26526	18,19
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	64400	56,00	50600	44,00	115000	78,85
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	752	17,40	3570	82,60	4322	2,96
Totale permessi	75434	51,72	70414	48,28	145848	

<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

Si conferma la diminuzione del numero di giorni fruiti in valori assoluti sul totale rispetto al 2021, pur con un leggero aumento per le donne, mentre sono più che raddoppiati i permessi orari (56% uomini e 44% le donne) che vengono fruiti maggiormente dagli uomini. Sono raddoppiati anche i permessi parentali dove gli uomini hanno superato il 50% del totale.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità propria
- lavoro a distanza lavoro agile, lavoro da remoto con vincolo di tempo

## 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

**Attività prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive. - Indagine conoscitiva per valutare l'interesse del personale all'eventuale apertura di un terzo micro-nido aziendale nella sede di via Caraci.**

Il servizio "asilo nido", nell'ambito del programma per il benessere aziendale, sta concretamente contribuendo alla conciliazione dei tempi vita-lavoro del personale del Ministero - neo-genitori o con nipoti - come è dimostrato anche dalla notevole riduzione del tasso di assenze dal servizio.

Si è sviluppata in questo contesto **l'ideazione di un'indagine conoscitiva per valutare l'interesse del personale all'eventuale apertura di un terzo micro-nido aziendale nella sede di via Caraci.**

La rilevazione, effettuata nel mese di dicembre 2022, ha coinvolto tutte le persone impiegate nei nostri uffici di Roma e somministrata con l'utilizzo di un questionario da compilare esclusivamente on line. Il questionario è stato inviato tramite mail ai circa 1000 dipendenti delle sedi di Roma.

Per la predisposizione e la diffusione del questionario è stato utilizzato l'applicativo "Forms", incluso nella licenza Microsoft 365 riservata al MIT. Questo strumento ha consentito, senza ulteriori spese per l'Amministrazione, di svolgere l'indagine nel rispetto delle norme sulla privacy e della piena accessibilità a tutti gli impiegati, nonché di monitorare ed elaborare agevolmente i dati pervenuti.

Nel corso della rilevazione è stata assicurata assistenza online e telefonica.

I dipendenti, dopo una prima e-mail trasmessa loro il 14 dicembre, hanno ricevuto un *reminder* per la compilazione da parte del CED Nomentana quattro ore prima dalla chiusura della rilevazione stessa.

Per il questionario sono state previste un numero totale di 10 domande ed è stato strutturato in modo che la sequenza logica di alcuni quesiti, talvolta anche con la visualizzazione o non visualizzazione degli stessi, dipendesse dalle risposte precedenti al fine di approfondire le reali motivazioni di un eventuale interesse.

Si è ritenuto opportuno operare una prima classificazione per fascia d'età: tale informazione assume una funzione importante per comprendere quali potrebbero essere i potenziali utenti del servizio (genitori o nonni) e per ottimizzare al meglio le misure a favore di una conciliazione dei tempi vita - lavoro.

In secondo luogo si è proceduto a indagare se i dipendenti impiegati nelle nostre sedi di Roma abbiano posto la propria residenza o il domicilio nella Capitale oppure si rechino a lavoro viaggiando quotidianamente da altri comuni. In entrambi i casi è stata richiesta una specifica, ovvero di indicare il municipio di appartenenza se residenti/domiciliati a Roma, diversamente, il comune dal quale si proviene.

Tale quesito, da leggersi in combinazione con le domande successive, mira a verificare quanto possa incidere la vicinanza al luogo di lavoro sull'espressione di un interesse nei riguardi dell'apertura dell'asilo nido nella sede di via Caraci.

Questo approfondimento, inoltre, contribuisce a fornire un primo dato sugli attuali spostamenti casa-lavoro e in prospettiva può rivelarsi utile per intraprendere azioni che regolino maggiormente la mobilità e migliorino la vivibilità.

Successivamente si è proceduto a richiedere in quale sede romana il dipendente sia impiegato al fine di comprendere se l'implementazione del servizio dell'asilo nido in via Caraci possa influire sulla richiesta di un trasferimento in tale sede.

Le ultime quattro domande, infine, sono state incentrate sul focus dell'indagine. Innanzitutto si è proceduto a verificare se gli impiegati nelle nostre sedi di Roma usufruissero già del servizio presente in via Nomentana o in viale dell'Arte e, in seguito, si è chiesto di esprimere un giudizio globale su quanto la presenza di un nuovo micro-nido potesse aiutare a migliorare la qualità della vita e a conciliare maggiormente lavoro e famiglia.

In ultima analisi, si è indagato sull'effettiva volontà/disponibilità ad iscriverne un eventuale figlio/a o nipote nell'asilo nido oggetto dell'indagine e quali potessero essere le motivazioni a supporto di tale scelta.

La rilevazione, conclusasi il 19 dicembre 2022 alle ore 17.00, ha registrato la partecipazione del 18,2% dei dipendenti

impiegati nelle nostre sedi di Roma.

### Attività prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive. - Innovazione organizzativa, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e miglioramento dei servizi pubblici. Implementazione del lavoro agile e introduzione lavoro da remoto

Nel corso del 2022 si è provveduto alla trasmissione delle linee guida per il lavoro da remoto con vincolo di tempo, sulle quali si è positivamente conclusa la procedura di confronto con le OOSS, ex art.5, comma 3, lett. g), del CCNL 2019-2021, (vedasi nota prot.n.30043 del 4 luglio 2022), unitamente al *fac simile* di accordo individuale con la circolare n.35649 del 04/08/2022.

Con nota Prot. N° 20662 del 05.05.2022 assunto a Prot. CUG n° 40 dell' 11.05.2022 la Divisione I ha trasmesso al CUG lo Schema del Piano triennale delle Azioni Positive, nel quale sono state accolte in massima parte le proposte inviate dal Comitato con nota prot. n. 166/2021, chiedendo a questo Comitato il parere di competenza. In data 05.08.2022 con nota Prot n° 73 il CUG ha riscontrato positivamente lo schema del PAP proposto, chiedendone la rimodulazione delle tempistiche di realizzazione degli obiettivi, considerando che ormai risultava quasi trascorso gran parte del 2022 e che, fino all'adozione dello stesso, non ci sarebbero stati i tempi tecnici per adempiere. Si rappresenta che il Piano triennale azioni positive è stato approvato il 30.11.2022 confluito nel PIAO 2023/2025.

### 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	38	126	107	556	349	1176	40,82	3,44	14	224	198	687	582	1705	59,18	5,61
Aggiornamento Professionale - SNA	277	3155	5510	13687	9629	32258	53,54	94,42	411	2885	6240	8793	9664	27993	46,46	92,14
Competenze manageriali/Relazionali	0	50	220	400	0	670	64,42	1,96	0	60	40	270	0	370	35,58	1,22
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	42	140	0	182	100,00	0,60
Lavoro Agile + Pola tramite corsi SNA	0	8	18	26	8	60	31,58	0,18	0	12	18	56	44	130	68,42	0,43
Totale ore	315	3339	5855	14669	9986	34164			425	3181	6538	9946	10290	30380		
Totale ore %	0,49	5,17	9,07	22,73	15,47	52,93			0,66	4,93	10,13	15,41	15,94	47,07		

<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

per quanto riguarda la fruizione della formazione per genere, livello ed età è aumentata quella obbligatoria e di interesse a tematiche CUG. Inoltre è cresciuta in modo esponenziale e per tutte le fasce di età quella per Aggiornamento professionale - Corsi SNA. Il totale delle ore di formazione erogata è passato da 8084 ore del 2021 alle attuali 64544 ore con un rapporto tra uomini e donne che ha subito un leggero aumento da parte delle donne confermando il trend in aumento rispetto alla presenza nel ministero. Le donne sono il 43,93% ed hanno usufruito del 47,07% delle ore di formazione mentre gli uomini sono il 56,08% e si sono formati per il 52,93% delle ore.

## 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>	
120 posti funzionari ingegneri	3	75,00	1	25,00	4	50,00	Uomo
8 dirigenti tecnici	3	75,00	1	25,00	4	50,00	Donna
Totale personale	6		2		8		
Totale % sul personale complessivo	0,10		0,03		0,13		

<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

## 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 1 fascia	€88335,20	€88945,10	€ 609,90	0,69
Dirigente 2 fascia	€47505,50	€47891,10	€ 385,60	0,81
Retribuzioni accessorie - incarichi aggiuntivi Dirigente 2 Fascia	€9364,94	€7218,07	€ -2146,87	-29,74
3^ Area F7	€26980,10	€26980,10	--	--
3^ Area F6	€25796,40	€25796,40	--	--
3^ Area F5	€24605,70	€24605,70	--	--
3^ Area F4	€23528,00	€23528,00	--	--
3^ Area F3	€21934,50	€21934,50	--	--
3^ Area F2	€20943,80	€20943,80	--	--
3^ Area F1	€20375,80	€20375,80	--	--
Area terza - valore medio	€23452,10	€23452,10	--	--
2^ Area F6	€20337,30	€20337,30	--	--
2^ Area F5	€19873,80	€19873,80	--	--
2^ Area F4	€19454,40	€19454,40	--	--
2^ Area F3	€18505,60	€18505,60	--	--
2^ Area F2	€17415,20	€17415,20	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
2^ Area F1	€16616,40	€16616,40	--	--
Area seconda - valore medio	€18700,50	€18700,50	--	--
1^ Area F3	€16584,50	€16584,50	--	--
1^ Area F2	€16100,00	€16100,00	--	--
1^ Area F1	€15661,40	€15661,40	--	--
Area prima - valore medio	€16115,30	€16115,30	--	--
FRD 2020	€288,28	€288,28	--	--
Straordinario	€215,76	€215,76	--	--

Relativamente al personale appartenente alle aree, il dato non è suddiviso tra maschi e femmine in quanto sia per i compensi accessori che per le missioni la Direzione del Personale provvede ad inviare in periferia i fondi con cui gli uffici periferici stessi provvedono al pagamento del personale locale. Per gli incarichi il pagamento viene effettuato direttamente da soggetti esterni al personale incaricato.

Rispetto al precedente anno è stata fornita la differenziazione degli importi retributivi netti, comprensivi degli incarichi del personale Dirigente mentre, relativamente al personale appartenente alle Aree, non è stata fornita la differenziazione retributiva U/D

## 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?: Non so

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

Si sta approfondendo come attuare lo sportello di ascolto ed è intenzione lavorare all'elaborazione di una proposta di un codice etico e di condotta comprensiva di nomina di consigliere di fiducia.

## 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.

Si auspica per il futuro, contrariamente a quanto accaduto in passato, il pieno coinvolgimento del CUG da parte dell'OIV per la elaborazione e revisione del sistema di valutazione della performance, nonché il pieno coinvolgimento da parte dell'Amministrazione in tutte le sedi in cui è prevista la partecipazione del CUG ai sensi della Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica. Ai sensi del Decreto 132/2022 gli obiettivi di pari opportunità e le azioni positive vanno inserite nella sezione Performance del PIAO e non in allegato. Attuazione dell'indagine del benessere organizzativo (azione 4.2 di cui all'all.to 11 PIAO).

## 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 No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

---

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

---

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>Webinar in data 09.02.2022 "Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo antiviolenza";</p> <p>In data 07.03.2022, per la giornata internazionale dei diritti delle donne, ha diffuso il link al magazine "La Voce del CUG - Febbraio 2022" che trattava di contenuti dedicati all'8 marzo e alle azioni positive del PIAO;</p> <p>In data 22.11.2022 ha divulgato il programma del convegno "Libere dalla violenza" organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG, in occasione della giornata internazionale contro la violenza delle donne del 25.11.</p> <p>Giornata di studio anche in streaming in collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG 6 dicembre 2022 Una PA inclusiva Il CUG e il responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità</p>
--	---

---

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

---

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

---

Sede virtuale :	<p>esiste uno spazio dedicato sul sito istituzionale <a href="https://www.mit.gov.it/node/3782">https://www.mit.gov.it/node/3782</a></p> <p>esiste uno spazio dedicato sul sistema intranet del Ministero</p>
-----------------	---

---

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

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	12
---	----

Il cug si avvale di collaborazioni

esterne?: Sì

---

Tipologia personale consulenziale esterno:

Rete Nazionale dei CUG di cui il MIT risulta essere tra i fondatori

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- protocollo di sicurezza e sul piano azioni positive

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---

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

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

i dipendenti civili in servizio presso le Capitanerie di porto hanno avuto accesso alla intranet del Ministero.

---

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

diffusione di informazione e materiale sulla tematica della Rete Nazionale dei CUG

---

Modalità organizzative del lavoro correlate all'andamento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19

Protocollo di sicurezza per il rientro in ufficio dei dipendenti post pandemia

---

Considerazioni conclusive

Nell'anno 2022, fino al mese di maggio, nelle more della nomina del Presidente, il Comitato è stato presieduto dalla Vicepresidente Ada de Scisciolo che tutt'ora svolge le funzioni di Vicepresidente.

---

Nel corso dell'anno di cui si discorre il CUG MIT si è riunito numerose volte per esaminare e deliberare su delicate questioni quali il lavoro agile anche dando il proprio contributo all'Amministrazione per la definizione del relativo disciplinare. Ha, inoltre, espresso il proprio parere sul protocollo di sicurezza proponendo alcune integrazioni e modifiche al testo proposto dall'Amministrazione.

Il Comitato ha sollecitato la designazione della figura del Disability Manager proponendo all'Amministrazione di procedere alla nomina del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità su base regionale, ciò al fine di salvaguardare il principio della "prossimità" e della conoscenza delle dinamiche locali e di individuare quei candidati in possesso di adeguate competenze, know how tecnico specifico acquisito al termine di un percorso di studi ovvero di volontariato in materia di collocamento delle persone con disabilità e di politiche di inclusione.

Il CUG ha lavorato al Piano triennale delle Azioni Positive presentando alcune proposte che sono state recepite dall'Amministrazione.

Ha evidenziato all'Amministrazione la problematica del personale civile delle Capitanerie di porto relative all'accesso alla intranet del MIT.

Le riunioni sono state lunghe e intense atte ad approfondire questioni formali di funzionamento del Comitato ed i resoconti, con la conseguente difficoltà a dedicare il tempo e l'attenzione necessari alle tematiche proprie dell'Organismo.

Il CUG ha continuato costantemente la collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG.

Il Comitato ha manifestato, durante le riunioni plenarie, lo scarso coinvolgimento da parte dell'Amministrazione su tematiche proprie dell'Organismo così come previsto dalla direttiva del Dipartimento di Funzione pubblica n. 2/2019. Si auspica pertanto un maggiore coinvolgimento da parte dell'Amministrazione.

Il Presidente

Dott.ssa Adele Marina Lombardi

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-dei-trasporti-2023>