



Portale CUG

Relazione CUG

MIMIT - Ministero delle Imprese e del Made in Italy - 2024

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	2024
2025-2027 (all. 11 PIAO)	2024-2026 (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) (1.38 MB)	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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2024>

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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	0	4	2	5	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	3	7	18	12	0	3	7	16	6
Dirigente di livello non generale	Incarichi a tempo determinato assegnati a personale privo della qualifica dirigenziale ex art. 19 co. 5 e 6 D.Lgs. 165/2001	0	0	4	4	1	0	1	1	1	0
Personale non dirigente	Area funzionari	25	112	98	214	192	20	118	103	140	92
Personale non dirigente	Area assistenti	0	2	24	125	111	0	1	25	171	128
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	2	6	6	0	0	1	7	4
Totale personale		25	117	139	369	327	20	123	137	337	230
Totale % sul personale complessivo		1,37	6,41	7,62	20,23	17,93	1,10	6,74	7,51	18,48	12,61

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	25	114	108	256	211	714	53,56	77,86	20	118	114	215	152	619	46,44	76,42
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	21	14	38	57,58	4,14	0	0	3	17	8	28	42,42	3,46
Tra 5 e 10 anni	0	0	8	56	75	139	48,94	15,16	0	1	10	79	55	145	51,06	17,90

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2024>

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	5	12	9	26	59,09	2,84	0	0	2	7	9	18	40,91	2,22
Totale	25	114	124	345	309	917			20	119	129	318	224	810		
Totale %	1,45	6,60	7,18	19,98	17,89	53,10			1,16	6,89	7,47	18,41	12,97	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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	9	47,37	10	52,63	19	1,53
Area operatori	Diploma di scuola superiore	5	71,43	2	28,57	7	0,56
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	176	42,51	238	57,49	414	33,25
Area assistenti	Laurea	1	11,11	8	88,89	9	0,72
Area assistenti	Laurea magistrale	12	27,27	32	72,73	44	3,53
Area funzionari	Laurea	26	70,27	11	29,73	37	2,97
Area funzionari	Laurea magistrale	365	51,05	350	48,95	715	57,43
Totale personale		594		651		1245	
Totale % sul personale complessivo		32,57		35,69		68,26	

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

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

Dai dati riportati nella tabella di Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, si evince una percentuale di uomini di gran lunga superiore a quella delle donne, primariamente nel livello dei Dirigenti generali di I Fascia (M 11/ D 2). Anche nel livello dei Dirigenti di II fascia, seppure in modo meno marcato, è maggiore la presenza maschile (M 40/ D 32). Infine anche i titolari di incarichi a tempo determinato assegnati a personale privo della qualifica dirigenziale ex art. 19 co. 5 e 6 D.Lgs. 165/2001 sono a maggioranza maschile (M 5/ D 3). Permane, pertanto, anche nel 2023 la tendenza a conferire incarichi dirigenziali di Prima fascia e ex art. 19 co. 5 e 6 del d.Lgs 165/2001 in misura maggiore alla compagine maschile, denotando ciò la tendenza a conferire maggiore fiducia agli uomini piuttosto che alle donne.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	25	117	138	365	319	964	54,40	98,67	20	123	133	311	221	808	45,60	95,40
Part Time >50%	0	0	0	2	4	6	17,14	0,61	0	0	3	22	4	29	82,86	3,42
Part Time ≤50%	0	0	1	2	4	7	41,18	0,72	0	0	1	4	5	10	58,82	1,18
Totale	25	117	139	369	327	977			20	123	137	337	230	847		
Totale %	1,37	6,41	7,62	20,23	17,93	53,56			1,10	6,74	7,51	18,48	12,61	46,44		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
PT Verticale	0	0	1	3	6	10	27,78	1,42	0	0	1	18	7	26	72,22	3,50
PT Orizzontale	0	0	0	1	1	2	14,29	0,28	0	0	3	5	4	12	85,71	1,62
PT Misto	0	0	0	0	1	1	50,00	0,14	0	0	0	1	0	1	50,00	0,13
Smart working	22	95	94	229	179	619	51,84	88,18	19	100	87	215	154	575	48,16	77,49
Telelavoro	0	5	9	35	21	70	35,35	9,97	0	5	29	65	29	128	64,65	17,25
Totale	22	100	104	268	208	702			19	105	120	304	194	742		
Totale %	1,52	6,93	7,20	18,56	14,40	48,61			1,32	7,27	8,31	21,05	13,43	51,39		

⁽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

Dai dati relativi alle misure di conciliazione vita/lavoro emerge che ancora nel 2023 è maggiore la percentuale di donne che beneficiano del part time e del telelavoro, rispetto agli uomini; mentre è maggiore la percentuale di uomini che utilizzano lo smart working. Sembra ciò sia motivato da una maggiore necessità delle donne di doversi dedicare con costanza alle cure parentali o familiari (con evidenti ripercussioni sulla carriera, sullo stipendio, sulla pensione), mentre il personale maschile utilizza in percentuale maggiore una flessibilità che corrisponde anche ad una maggiore responsabilizzazione.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3661	48,74	3851	51,26	7512	69,76
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1490	63,49	857	36,51	2347	21,79
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	182	21,44	667	78,56	849	7,88
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	61	100,00	61	0,57
Totale permessi	5333	49,52	5436	50,48	10769	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto ai dati relativi al Numero dei permessi giornalieri per congedi parentali fruiti si assiste ad un maggiore utilizzo da parte del personale femminile (M 182/ D 667). Allo stesso modo il Numero di permessi orari per congedi parentali fruiti dagli uomini è pari a 0, contro 61 fruiti dalle donne. Pertanto i dati dimostrano che anche nel 2023 sono le donne ad utilizzare maggiormente tali forme di conciliazione per esigenze familiari o personali.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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 - Corso sulla normativa in materia di pari opportunità e contrasto alla violenza contro le donne - ed. 2023 del

Progetto "Donne in attivo-La tua guida all'educazione finanziaria", progetto finanziato dal MIMIT, realizzato da Unioncamere con la collaborazione del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria.

Iniziativa n.2 - Corso "Le vie del coaching: strategie per psicologi irriverenti". realizzazione di un evento di presentazione editoriale con l'autrice al fine di migliorare l'empowerment femminile.

Iniziativa n.3 - Iniziative con imprese commerciali che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio presso il MIMIT (convenzioni per sconti e tariffe agevolate con enti sanitari, ludici, finanziari, culturali).

Iniziativa n.4 - Individuazione e cura di spazi condivisi destinati alle pause del personale, con sedute, tavoli, spazio bookcrossing, ecc. per migliorare lo stato dei luoghi e il benessere della persona.

Il Piano triennale di azioni positive 2023-2025 conferma la propensione dell'Amministrazione a considerare le azioni positive lo strumento fondamentale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità nel contesto lavorativo, attuando così le norme che il legislatore ha previsto per il raggiungimento delle pari opportunità. Alcune azioni previste nel Piano sono il frutto di un dialogo tra Amministrazione e Comitato Unico di garanzia, che nella funzione di "sentinella" ascolta, monitora, valuta e propone le misure più idonee a realizzare il benessere sul luogo di lavoro, la valorizzazione delle risorse umane ed un ambiente più inclusivo e performante. Il monitoraggio effettuato dal CUG sui risultati raggiunti nella prima annualità mostrano la necessità di rendere più cogenti le finalità del Piano, eventualmente anche rendendo più stretto il rapporto tra obiettivi del PTAP e Piano della performance. Va migliorata l'attività di sensibilizzazione e formazione sulla cultura delle pari opportunità, sulla valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro, sia per favorire quel cambio culturale necessario al raggiungimento di una effettiva parità, sia per rendere possibile un cambiamento di visione della gestione del personale e dell'organizzazione lavorativa. L'amministrazione dedica scarsissime risorse economiche alla realizzazione di corsi ed eventi sui temi. Le iniziative realizzate hanno beneficiato di progetti del CUG o della Rete nazionale dei CUG. Infine si rimarca che nessuna valutazione di impatto viene fatta sugli obiettivi presenti nel PTAP, anche in ottica di genere.

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)	12	72	40	92	120	336	62,69	1,31	60	48	0	80	12	200	37,31	1,78
Aggiornamento professionale	288	2318	3933	3305	3900	13744	70,22	53,66	106	1598	975	2038	1111	5828	29,78	51,74
Competenze manageriali/Relazionali	63	2457	710	7963	324	11517	70,80	44,97	35	1856	284	794	1781	4750	29,20	42,17
Tematiche CUG	0	12	4	0	0	16	3,19	0,06	0	86	160	210	30	486	96,81	4,31
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Altro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	363	4859	4687	11360	4344	25613			201	3588	1419	3122	2934	11264		
Totale ore %	0,98	13,18	12,71	30,81	11,78	69,46			0,55	9,73	3,85	8,47	7,96	30,54		

⁽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

L'Amministrazione non ha realizzato un bilancio di genere. Per quanto alla formazione, dai dati riportati dall'amministrazione risulta evidente che siano in misura maggiore gli uomini a partecipare a corsi formativi di aggiornamento professionale e su competenze manageriali. Sarebbe opportuno che l'amministrazione svolgesse campagne informative di promozione della formazione presso il personale femminile, invogliando la loro partecipazione all'aggiornamento costante. Inoltre la formazione sui temi propri delle pari opportunità, del benessere sui luoghi di lavoro, della conciliazione, dell'organizzazione del lavoro è molto scarsa. Sarebbe obbligatorio che l'amministrazione prevedesse una formazione continua dei dirigenti e del personale dei livelli da tenersi ogni biennio, al fine di mantenere aggiornato il personale sulle novità normative, sulle buone prassi realizzate da altri enti, sul confronto tra uffici e negli uffici tra i vari livelli di personale.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Stabilizzazione di n. 11 funzionari a tempo determinato PNRR	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Donna
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	0,11		0,05		0,16		

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

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

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	€236440,00	€213783,00	€ -22657,00	-10,60
Dirigente II Fascia	€109901,00	€103452,00	€ -6449,00	-6,23
Area funzionari	€38700,40	€37649,20	€ -1051,20	-2,79
Area assistenti	€34294,30	€33957,40	€ -336,90	-0,99
Area operatori	€29488,00	€27751,10	€ -1736,90	-6,26

Resta forte il divario economico nella media retributiva tra uomini e donne in tutti i livelli di inquadramento. I dati a parere del Comitato sono incompleti ed insufficienti per valutare la effettiva differenza, considerato che non sono stati computati i dati sui compensi derivanti dagli ulteriori incarichi conferiti al personale e quelli riguardanti le Posizioni organizzative. Anche se nella sezione Amministrazione trasparente le informazioni sono pubblicate, le stesse sono spesso incomplete ed in ogni caso l'amministrazione non produce dati statistici al riguardo.

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

L'amministrazione ha sospeso l'attività dello Sportello di ascolto a causa del pensionamento dell'unica operatrice, psicologa che ha operato con successo dal 2008 al 2023. In carenza, nel 2023 il CUG ha realizzato alcune giornate dell'ascolto, in concomitanza con il processo di riorganizzazione dell'ente, i cui risultati sono stati comunicati all'Amministrazione.

Il Comitato ha più volte richiesto la riapertura dello sportello interno o eventuali accordi con soggetti esterni.

La nomina della Consigliera di fiducia, che sarà formalizzata nel 2024, prevede anche la stesura, in collaborazione con il CUG, di un codice etico che sarà proposto all'amministrazione. La Consigliera non sostituisce l'attività dello Sportello di ascolto, ma in carenza può fornire un primo presidio al personale che presenti criticità nei rapporti con l'organizzazione.

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

Si suggerisce all'Amministrazione di realizzare un'indagine sul benessere sui luoghi di lavoro, in considerazione della recente riorganizzazione ed all'indomani di un lungo periodo di adeguamento organizzativo delle modalità di lavoro (ampio ricorso allo smart working). L'indagine può essere progettata in collaborazione con il CUG e l'OIV.

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

Nel 2023 lo Sportello di ascolto, insieme al CUG, ha rilevato un caso di discriminazione/mobbing che ha trattato congiuntamente con incontri e specifiche relazioni a firma congiunta con gli organi di vertice. Ciò ha consentito di dirimere il conflitto e rispondere alle esigenze di spostamento ad altra attività lavorativa in altra regione manifestate dal dipendente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Interpello interno e valutazione dei curricula ad opera del Direttore del Personale
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	Decreto Direttoriale
--------------------	----------------------

Data:	22/02/2024
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
------------------------	--------------------

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

Interventi realizzati a costo zero:	No
-------------------------------------	----

Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	No
----------------------------	----

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?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- 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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento
 - Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
 - 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
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- 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

Considerazioni conclusive

Il Comitato fa parte della Rete nazionale dei CUG e con essa collabora fattivamente sia nella segreteria tecnica, che in alcuni gruppi di lavoro con suoi componenti, che nelle riunioni periodiche di tutt* i/le Presidenti. La Presidente del CUG è componente dell'Osservatorio nazionale contro la violenza sulle donne ed è convocata alle riunioni del Comitato Impresa donna per proposte e suggerimenti su azioni a ricaduta esterna delle politiche di incentivazione delle imprese femminili.

Il comitato pertanto svolge le sue funzioni all'interno dell'Ente, oltre che come sentinella attiva a cogliere le criticità, anche curando la realizzazione di incontri di sensibilizzazione sotto forma di eventi informativi, presentazione di produzioni editoriali, diffusione di eventi formativi realizzati da altri comitati e dalla rete dei cug. Infine svolge funzioni propositive a ricaduta esterna ove abbiano importanza sulla compagine femminile del Paese con riferimento alle competenze del Ministero.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2024>