



Relazione CUG

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - 2024

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

2025-2027

[piano_azioni_positive_m_inf-
triennio_2025-2027-anno_2025.pdf
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\)\) \(417.35 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

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	0	10	18	0	0	0	5	1
Dirigente di livello non generale		0	1	11	31	47	0	0	4	15	15
Personale non dirigente	area terza	41	219	283	538	437	29	170	212	372	183
Personale non dirigente	area seconda	38	135	217	713	516	31	143	260	714	500
Personale non dirigente	area prima	0	0	0	28	42	0	0	0	19	12
Totale personale		79	355	511	1320	1060	60	313	476	1125	711
Totale % sul personale complessivo		1,31	5,91	8,50	21,96	17,64	1,00	5,21	7,92	18,72	11,83

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	76	233	197	65	8	579	52,02	17,41	59	225	170	77	3	534	47,98	19,89
Tra 3 e 5 anni	3	70	116	43	14	246	59,28	7,40	1	37	93	36	2	169	40,72	6,29
Tra 5 e 10 anni	0	24	56	61	15	156	62,65	4,69	0	21	53	15	4	93	37,35	3,46
Superiore a 10 anni	0	28	142	1151	1023	2344	55,37	70,50	0	30	160	997	702	1889	44,63	70,35
Totale	79	355	511	1320	1060	3325			60	313	476	1125	711	2685		
Totale %	1,31	5,91	8,50	21,96	17,64	55,32			1,00	5,21	7,92	18,72	11,83	44,68		

⁽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 terza	Laurea	1120	59,20	772	40,80	1892	32,33
Area terza	Diploma di scuola superiore	398	67,23	194	32,77	592	10,12
Area seconda	Laurea	162	37,50	270	62,50	432	7,38
Area seconda	Diploma di scuola superiore	1134	48,86	1187	51,14	2321	39,66
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	323	62,84	191	37,16	514	8,78
Area prima	Diploma di scuola superiore	24	70,59	10	29,41	34	0,58
Area prima	Inferiore al Diploma superiore	46	68,66	21	31,34	67	1,14
Totale personale		3207		2645		5852	
Totale % sul personale complessivo		53,36		44,01		97,37	

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

Risultano in servizio n.6.010 unità, di cui 3325 uomini (55%) e 2685 donne (45%). Per i dirigenti generali, si confermano i dati dell'anno precedente che mostrano un forte divario di genere: su un totale di 34 unità, n.28, pari all'86%, sono uomini e solo n.6, pari al 14%, sono donne. Tra i dirigenti di livello non generale, su un totale di 124 unità (in calo rispetto al 2022 quando erano 167) n.90, pari al 73% sono uomini e n.34, pari al 27% sono donne. Nel 2022, gli uomini (n.107) erano il 64% e le donne (n.60) il 36%. Il divario di genere è pertanto aumentato e ha superato una soglia critica: tra i dirigenti non generali le donne sono meno di un terzo. Nella seconda e terza area troviamo un buon bilanciamento tra i generi: nella terza gli uomini sono 1081 (53%) e le donne 966 (47%) per un totale di 2047 unità; nella seconda gli uomini sono 1619 (49,56%, approssimabile a 50%) e le donne sono 1648 (50,44%, approssimabile a 50%). Nella prima area (che presenta numeri assoluti in calo), permane la prevalenza maschile registrata negli anni passati: 70 uomini (69%) e 31 donne (31%). Si registra un lieve incremento di personale che ha una età inferiore/uguale a 40 anni che passa dal 10,89% del 2022 al 13,43% nel 2023, grazie a nuove assunzioni. Il 29,46% del personale ha una età superiore ai 60 anni, pertanto, un po' meno di un terzo del personale, è prossimo alla pensione. Dati i numerosi compiti istituzionali e la capillarizzazione territoriale del Dicastero. Anche al fine di assicurare il benessere organizzativo ed il raggiungimento dei risultati si auspica la prosecuzione delle assunzioni di nuovo personale. Il tempo pieno si conferma come la tipologia di contratto ampiamente prevalente, con qualche punto percentuale in più per gli uomini (96%) rispetto alle donne (91,14%). C'è un calo del ricorso al part time maggiore del 50% (dall'1,73% del 2022 allo 0,48% del 2023 tra gli uomini e dal 7,48% del 2022 allo 0,71% del 2023 tra le donne. E' verosimile che il personale abbia potuto sostituire il ricorso al part time oltre il 50% con il lavoro agile o da remoto. L'anzianità nei profili mostra valori abbastanza simili tra i due generi. Ad esempio le unità con anzianità di oltre 10 anni sono il 70,5% tra gli uomini e il 70,35% tra le donne. Pertanto non emergono differenze nella progressione in carriera tra i generi. Si ritiene inoltre che i dati evidenziano una lunga permanenza del personale nei profili e livelli non dirigenziali (scarsa possibilità di avanzamenti economici e di carriera) con influenze negative sul livello di benessere. Le retribuzioni dirigenziali medie segnano degli aumenti, generalmente lievi ad eccezione delle retribuzioni accessorie-incarichi aggiuntivi per le donne: da €88.335 nel 2022 a € 90.765 nel 2023 per i dirigenti generali come retribuzione media netta; da € 88.954 nel 2022 a € 90.559 nel 2023 per le dirigenti generali come retribuzione media netta. Da € 9.365 nel 2022 a € 9.807 nel 2023 per i dirigenti non generali per retribuzioni accessorie- incarichi aggiuntivi. Da € 7.218 nel 2022 a € 12.280 nel 2023

per le dirigenti non generali per le retribuzioni accessorie-incarichi aggiuntivi. Come già nel 2022, non emerge un divario retributivo di genere per le retribuzioni medie. Per le retribuzioni accessorie, la differenza per le donne rispetto agli uomini passa da -€2.147, pari a -30% nel 2022, a +€2473, pari a +20% nel 2023. Pertanto, se nel 2022 le donne dirigenti non generali erano risultate in media svantaggiate, nel 2023 risultano in media in vantaggio. Non è possibile valutare il divario retributivo di genere per il personale non dirigenziale. I valori delle retribuzioni restano uguali al 2022. Aumenta la retribuzione media per lavoro straordinario da € 216 nel 2022 a € 328 nel 2023. Si conferma un ampio ricorso al lavoro agile, superiore tra gli uomini (74% rispetto al 66% delle donne). Le donne ricorrono maggiormente al part time (9% degli uomini contro il 18% delle donne). Il telelavoro (al quale ricorreva lo 0,63% degli uomini e l'1,82% delle donne nel 2022), risulta in aumento ed è la modalità lavorativa per 3,56% degli uomini e il 3,2% delle donne. I permessi per 104 giornalieri sono stati fruiti nel 61% dei casi dalle donne e nel 39% dagli uomini, quelli a ore nel 56% dei casi dagli uomini e nel 44% dalle donne. I congedi parentali giornalieri sono fruiti per l'83% dei casi dalle donne e solo nel 17% dagli uomini. Non risultano congedi parentali a ore. Nel 2023, le ore di formazione per la sicurezza sono state fruite per il 68% dagli uomini e per il 32% dalle donne. Non è necessariamente sintomo di discriminazione, avendo la formazione una cadenza pluriennale. Le ore di formazione su materie professionali, che rappresentano rispecchiano la distribuzione tra i generi (55% fruite dagli uomini, che rappresentano il 55% del personale, 45% dalle donne che rappresentano il 45%). Le ore di formazioni su competenze manageriali/relazioni sono fruite in proporzione più dalle donne (51%) che dagli uomini (49%). Le 18 ore di formazione su tematiche CUG sono state fruite esclusivamente da 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

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	77	338	488	1270	1017	3190	56,59	95,94	60	302	442	1005	638	2447	43,41	91,14
Part Time ≤50%	2	15	22	45	35	119	35,21	3,58	0	11	30	114	64	219	64,79	8,16
Part Time >50%	0	2	1	5	8	16	45,71	0,48	0	0	4	6	9	19	54,29	0,71
Totale	79	355	511	1320	1060	3325			60	313	476	1125	711	2685		
Totale %	1,31	5,91	8,50	21,96	17,64	55,32			1,00	5,21	7,92	18,72	11,83	44,68		

⁽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	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
Personale che fruiva di part-time a richiesta	2	17	23	50	43	135	36,19	9,07	0	11	34	120	73	238	63,81	17,73
Telelavoro	8	10	13	14	8	53	55,21	3,56	4	8	8	12	11	43	44,79	3,20
LAVORO AGILE	24	133	111	450	379	1097	55,32	73,67	10	126	132	391	227	886	44,68	66,02
Orario Flessibile	0	0	41	92	71	204	53,83	13,70	0	0	30	95	50	175	46,17	13,04
Totale	34	160	188	606	501	1489			14	145	204	618	361	1342		
Totale %	1,20	5,65	6,64	21,41	17,70	52,60			0,49	5,12	7,21	21,83	12,75	47,40		

⁽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

Come riportato nel commento della Sezione 1 è verosimile che il personale abbia potuto sostituire il ricorso al part-time oltre il 50% con il lavoro agile o da remoto.

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 fruitti		10282	38,76	16244	61,24	26526	18,19
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti		64400	56,00	50600	44,00	115000	78,85
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti		752	17,40	3570	82,60	4322	2,96
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi		75434	51,72	70414	48,28	145848	

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

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

I permessi per 104 giornalieri sono stati fruitti nel 61% dei casi dalle donne e nel 39% dagli uomini, quelli a ore nel 56% dei casi dagli uomini e nel 44% dalle donne. I congedi parentali giornalieri sono fruitti per l'83% dei casi dalle donne e solo nel 17% dagli uomini. Non risultano congedi parentali a ore.

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

- Telelavoro
- 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 **Sì**
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

Il Ministero ha stipulato un accordo commerciale con i Club Virgin. Il dipendente e i suoi familiari possono fruire di uno sconto dedicato del **25%** inserendo il codice promozionale a partire dal 9 ottobre 2023.

Nel dare atto delle azioni conseguite si rileva tuttavia un ritardo nell'attuazione del piano triennale azioni positive come allegato al PIAO tra le quali si evidenzia la mancata rivisitazione del Sistema di valutazione e la mancata realizzazione dell'indagine sul livello di benessere organizzativo.

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	300	320	556	162	1338	67,71	1,78	0	272	108	150	108	638	32,29	1,04
Aggiornamento Professionale - SNA	3768	10984	16055	29355	13051	73213	54,94	97,32	1075	10347	14403	24873	9352	60050	45,06	97,80
Competenze manageriali/Relazionali	17	75	434	152	0	678	49,38	0,90	5	102	235	297	56	695	50,62	1,13
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	18	0	18	100,00	0,03
Totale ore	3785	11359	16809	30063	13213	75229			1080	10721	14746	25338	9516	61401		
Totale ore %	2,77	8,31	12,30	22,00	9,67	55,06			0,79	7,85	10,79	18,54	6,96	44,94		

⁽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**

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
Concorso 8 dirigenti tecnici	3	75,00	1	25,00	4	100,00	Donna
Totale personale	3		1		4		
Totale % sul personale complessivo	0,05		0,02		0,07		

⁽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 omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
dirigente di livello generale	€90764,50	€90558,70	€ -205,80	-0,23
dirigente di livello non generale	€48484,10	€48902,00	€ 417,90	0,85
Retribuzioni accessorie - incarichi aggiuntivi Dirigente 2 Fascia	€9807,25	€12280,00	€ 2472,75	20,14
Area 3 F7	€26980,10	€26980,10	--	--
Area 3 F6	€25796,40	€25796,40	--	--
Area 3 F5	€24605,70	€24605,70	--	--
Area 3 F4	€23528,00	€23528,00	--	--
Area 3 F3	€21934,50	€21934,50	--	--
Area 3 F2	€20943,80	€20943,80	--	--
Area 3 F1	€20375,80	€20375,80	--	--
Area 2 F6	€20337,30	€20337,30	--	--
Area 2 F5	€19873,80	€19873,80	--	--
Area 2 F4	€19454,40	€19454,40	--	--
Area 2 F3	€18505,60	€18505,60	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area 2 F2	€17415,20	€17415,20	--	--
Area 2 F1	€16616,40	€16616,40	--	--
Area 1 F3	€16584,40	€16584,40	--	--
Area 1 F2	€16100,00	€16100,00	--	--
Area 1 F1	€15661,40	€15661,40	--	--
FRD 2021 - pro-capite annuo - corrisposto 2023	€1579,32	€1579,32	--	--
STRAORDINARIO pro-capite annuo	€328,25	€328,25	--	--

Questo Comitato si riserva di fornire una valutazione sul divario distributivo di genere nel momento che verrà realizzata la banca dati come è previsto dal piano delle azioni positive.

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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Non sono state effettuate specifiche indagini di benessere organizzativo e non è stato possibile raccogliere risultati delle valutazioni del rischio stress LC, né dati di valutazione dei rischi in ottica di genere, anche nella circostanza che i datori di

lavoro nel MIT sono oltre 200. Tuttavia, il Comitato ha sensibilizzato l'Amministrazione, nell'ambito delle proposte di riorganizzazione della stessa, con riguardo alla tutela del personale interessato agli spostamenti di sede lavorativa, auspicando l'adozione di proposte organizzative idonee ad evitare disagio al personale, con particolare attenzione ai soggetti in situazioni di fragilità. Il tema del cambio della sede di servizio può comportare infatti un impatto negativo sul benessere, con probabili riflessi sullo stress da lavoro-correlato (cfr. CUG n.70/2023).

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.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

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: **No**

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

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Rete nazionale dei CUG di cui il CUG MIT 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 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

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

:

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

- 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
- l'azione di verifica è stata svolta tramite la Relazione annuale e sul Corso Egaf per possibile disparità di trattamento

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Diffusione comunicati della Rete Nazionale dei CUG in occasione della "Giornata Internazionale dell'8 Marzo"; Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne" del 25/11, a seguito di un Convegno organizzato dall'ISTAT e del Dipartimento Pari Opportunità in data 28.11.2023 sulla Prevenzione della Violenza contro le Donne; Comunicato in occasione della "Giornata Internazionale delle persone con disabilità" del 03 dicembre.

Considerazioni conclusive

Premesso che questo Organismo è stato designato con DD n° 42324 in data 13.10.2020 si rileva dagli atti di protocollo dell'anno 2023 che il Comitato è stato interessato da numerosi cambiamenti rispetto alla composizione iniziale dovuti sia a pensionamenti dei Membri sia per dimissioni che per trasferimenti ad altri incarichi dei suoi Componenti. Inoltre in data 12.05.2023 sono avvenute le dimissioni del Presidente seguite da quelle della Vice Presidente hanno determinato un lungo periodo di sospensione sia nelle azioni da intraprendere che nei conseguenti rapporti di collaborazione/consultazione con l'Amministrazione del MIT.

Il Comitato nel 2023 si è riunito in data 26.01.2023..... nella quale ha votato a maggioranza e favorevolmente per l'iniziativa riguardante l'apertura dello Sportello di ascolto con l'idea di procedere all'attivazione di una linea telefonica. Tuttavia nella fase successiva di studio delle complesse tematiche da gestire e di ricerca di una sede lo SdA non ha trovato la sua realizzazione anche per i cambiamenti nella composizione dell'Organismo di cui sopra.

Il Comitato ha una propria casella di posta istituzionale nella quale in un paio di casi sono pervenute richieste da parte di dipendenti di avere contatti con i rappresentanti dell'Organismo per sottoporre problematiche personali e queste sono state trattate direttamente dalla Presidente ma che poi non hanno avuto prosecuzione da parte degli interessati. Si segnala anche che il Comitato talune volte riceve via pec segnalazioni di disagio indirizzate solo per conoscenza nelle comunicazioni che intercorrono tra i dipendenti e le Direzioni di appartenenza dove vengono lamentate sospette azioni di mobbing e/o non parità di trattamento subite e pertanto non è coinvolto direttamente. Tuttavia essendo l'azione prevalente dell'Organismo quella di occuparsi di tematiche riguardanti questi aspetti il CUG è successivamente intervenuto ed ha rappresentato in modo generalizzato e finalizzato al benessere organizzativo contro di ogni forma di discriminazione proposte all'Amministrazione. In futuro è intendimento riprendere la discussione circa l'istituito dello Sportello di Ascolto e/o la figura della Consigliera di fiducia.

Il Comitato si è poi riunito in data 03/03 e 05/04

Il CUG in data 26.04.2023 n° Prot. 23 ha ricevuto la comunicazione della DIV I^h circa il risultato della "pubblicazione del sondaggio "Lavoro agile (smart working) e lavoro da remoto con vincolo di tempo: quale preferisce?" rivolto a tutti i dipendenti.

Solo in data 13.09.2023 con Decreto Direttoriale n° 67 è avvenuta la nomina del nuovo Presidente la dott.ssa Sara Zangrilli La Segretaria in carica ha presentato le proprie dimissioni in data 18.09.2023

Con Decreto Direttoriale n° 69 del 29.09.2023 è stato affidato l'incarico di nuova Segretaria del CUG alla dott.ssa Elisa Nodale.

La prima convocazione a seguito delle nuove nomine è avvenuta in data 25.10.2023 nella quale si è provveduto alla nuova designazione della Vice Presidente Carolina di Monaco.

In riferimento ai punti del PIAO e gli obiettivi che ci vedono coinvolti si segnalano n° 3 Note: DIV I^h prot CUG 46 del 09.10.2023 - Protocollo n° 45829 del 06/10/2023 avente come oggetto Attuazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024- Realizzazione Banca dati per verifiche sul differenziale retributivo (gender pay gap); DIV I^h prot 47 CUG del 06.10.2023 - Protocollo nr: 45828 - del 06/10/2023 - PERSONALE - D.G. Personale e Affari Generali Attuazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 - Realizzazione Banca Dati per la mobilità del personale; DIV III^h prot 49 del 19.10.2023 - Protocollo nr: 47282 - del 16/10/2023 - PERSONALE - D.G. Personale e Affari Generali Attuazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 - Realizzazione Banca Dati per verifiche sul differenziale retributivo (gender pay gap)

DGSIS prot . 54 del 03.11.2023 - Protocollo nr. 9226 - del 02/11/2023 - Attuazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 - Riscontro banca dati mobilità;

In data 27.10.2023 perviene al Comitato una mail con la segnalazione da parte di una dipendente beneficiaria della L 104 art. 3 comma 3 che assiste un figlio con disabilità per la quale la legge tutela l'avente diritto a prestare servizio in una sede vicina e pertanto non soggetta a spostamenti o trasferimenti senza consenso. Il Comitato esaminata la norma e la situazione che è stata rappresentata ha inviato una nota all'Amministrazione nella quale invita a tenere presente i casi fragili

auspicando una soluzione e l'adozione di ogni misura organizzativa a non creare disagio.

A seguito di alcune problematiche riguardanti il Corso EGAF ed alla fruizione delle lezioni per l'esame finale per il rilascio delle Tessere di Polizia Stradale sono pervenute lamentele dal personale dipendente del MIT interessato ed il Comitato ha esposto tali criticità e disomogeneità nella fruizione delle lezioni da parte di gran parte del personale interessato formulando una Nota prot 73 in data 18.12.2023. In data 21.12.2023 è pervenuta la risposta da parte della DG del personale.

Il Comitato auspica un maggiore coinvolgimento del CUG da parte dell'Amministrazione.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-dei-trasporti-2024>