



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - 2025

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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2026-2028-anno_2025.pdf\) \(772.97 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2026-2028-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	1	9	15	0	0	1	2	5
Dirigente di livello non generale		0	5	6	34	32	0	4	6	21	9
Personale non dirigente	Area Terza - Funzionario	23	227	294	549	559	20	193	250	445	316
Personale non dirigente	Area assistenti	57	162	206	576	407	27	147	210	535	423
Personale non dirigente	AREA OPERATORE	0	0	0	20	39	0	0	0	14	15
Totale personale		80	394	507	1188	1052	47	344	467	1017	768
Totale % sul personale complessivo		1,36	6,72	8,65	20,26	17,94	0,80	5,87	7,96	17,34	13,10

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	73	265	179	85	45	647	47,93	20,09	44	241	172	147	99	703	52,07	26,60
Tra 3 e 5 anni	7	84	138	53	6	288	56,58	8,94	3	57	99	59	3	221	43,42	8,36
Tra 5 e 10 anni	0	24	77	77	20	198	59,82	6,15	0	31	72	21	9	133	40,18	5,03
Superiore a 10 anni	0	21	113	973	981	2088	56,83	64,82	0	15	124	790	657	1586	43,17	60,01
Totale	80	394	507	1188	1052	3221			47	344	467	1017	768	2643		
Totale %	1,36	6,72	8,65	20,26	17,94	54,93			0,80	5,87	7,96	17,34	13,10	45,07		

⁽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 - Funzionario	Diploma di scuola superiore	542	62,08	331	37,92	873	15,28
Area Terza - Funzionario	Laurea	1110	55,42	893	44,58	2003	35,05
Area Seconda - Assistente	Inferiore al Diploma superiore	260	61,18	165	38,82	425	7,44
Area Seconda - Assistente	Diploma di scuola superiore	994	51,11	951	48,89	1945	34,04
Area Seconda - Assistente	Laurea	154	40,53	226	59,47	380	6,65
Area Prima - Operatore	Inferiore al Diploma superiore	40	67,80	19	32,20	59	1,03
Area Prima - Operatore	Diploma di scuola superiore	19	65,52	10	34,48	29	0,51
Totale personale		3119		2595		5714	
Totale % sul personale complessivo		53,19		44,25		97,44	

⁽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. 5864 unità, di cui 3221 Uomini (54,93%) 2643 Donne (45,07%). Per i Dirigenti generali rimane il forte divario di genere anche se in calo rispetto al 2023: su un totale di 33 unità (1 unità in meno rispetto al 2023), n. 25 sono uomini pari al 75,76%,(l'anno precedente erano 86%) e n. 8, pari all'24,24%, sono donne (l'anno precedente erano il 14%). Tra i Dirigenti di livello non generale nel 2023 le donne erano un terzo degli uomini mentre nel 2024 il divario di genere è in diminuzione su 117 le donne sono 40 (il 34,18%) e gli uomini 77 (il 65,81%). Nell' Area dei Funzionari il divario di genere è aumentato: gli uomini pari a 1652 unità sono il 57,44 % e le donne, pari a 1224, sono il 42,56 %; nella Seconda Area si evidenzia una sostanziale parità essendo gli Uomini in numero di 1408 unità (pari al 51,20%), e le donne n. 1342 (pari a 48,80%); Nella Area Operatori permane la prevalenza maschile registrata anche negli anni passati: 59 Uomini(67,04%) e 29 donne(32,95%) con una lievissima diminuzione. **Anzianità nei profili.** La prima cosa che emerge è la eccessiva permanenza (in anni) nel profilo e nel livello. Tale elemento non risulta in linea con i principi di benessere in un contesto lavorativo. La permanenza nel profilo risulta, per la popolazione più numerosa per età (51-60), superiore a 10 anni (1151 unità per gli uomini e 997 per le donne). La progressione di carriera incerta o eccessivamente lenta, la bassa retribuzione e lo scarso riconoscimento sociale del lavoro, cui la lentezza dello sviluppo economico-professionale risulta strettamente correlato, influiscono negativamente sul benessere organizzativo e sulla conservazione del benessere fisico e psichico del lavoratore. Al contrario, il riconoscimento di una carriera con tempi accettabili incide positivamente sulla produttività e sulla soddisfazione del lavoratore. Si registra comunque un lieve miglioramento (10% ca) nell'ultimo anno (981 unità per gli uomini e 790 per le donne). Nel corso del 2024 sono state effettuate sia PVD che le PEO. **Nella Tabella Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio** si evidenzia che nella Area Terza sono gli Uomini (con il 55,42%) ad avere il possesso della Laurea in percentuale maggiore rispetto alle Donne (44,58%). Le Donne con la Laurea sono invece in misura maggiore nel profilo di Area Seconda-Assistente con una percentuale del 59,47% verso il 40,53% degli Uomini.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Tempo Pieno	80	376	485	1138	1009	3088	56,16	95,87	46	335	439	899	692	2411	43,84	91,22
Part Time ≤50%	0	2	4	25	20	51	50,00	1,58	0	6	15	19	11	51	50,00	1,93
Part Time >50%	0	16	18	25	23	82	31,18	2,55	1	3	13	99	65	181	68,82	6,85
Totale	80	394	507	1188	1052	3221			47	344	467	1017	768	2643		
Totale %	1,36	6,72	8,65	20,26	17,94	54,93			0,80	5,87	7,96	17,34	13,10	45,07		

⁽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 ⁽²⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	18	22	50	43	133	36,44	9,16	1	9	28	118	76	232	63,56	13,52
Personale che fruisce di telelavoro	8	11	13	15	10	57	54,29	3,93	4	9	9	14	12	48	45,71	2,80
LAVORO AGILE	24	132	110	430	350	1046	45,74	72,04	20	165	184	510	362	1241	54,26	72,32
ORARI FLESSIBILI	0	8	43	93	72	216	52,55	14,88	0	12	32	97	54	195	47,45	11,36
Totale	32	169	188	588	475	1452			25	195	253	739	504	1716		
Totale %	1,01	5,33	5,93	18,56	14,99	45,83			0,79	6,16	7,99	23,33	15,91	54,17		

⁽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. Gli Uomini dalla tabella soprastante manifestano una preferenza al Telelavoro ed agli orari flessibili rispetto alle donne che invece usano in misura maggiore il lavoro agile ed il part time. La misura più significativa (Lavoro Agile) risulta fruita, nel 2023, da un totale di 1097 uomini e 886 donne. Nel 2024 i dipendenti in LA risultano essere 1046 uomini e 1241 donne. Elementi da rilevare: le donne fruivano in misura minore

del LA rispetto agli uomini nel 2023; nel 2024 le donne sono invece più degli uomini. Sarebbe interessante conoscere il dato degli smart richiesti dai dipendenti ma negati (numero eventi), e per quali motivi, dai rispettivi dirigenti. Il totale (uomini + donne) è nel 2023: 1.984; nel 2024: 2.287. La fruizione del LA è quindi in aumento ma risulta autorizzato in modo disomogeneo, non ancorato oggettivamente ai reali requisiti dei dipendenti richiedenti, ai sensi del regolamento n. 412/2024. Più che di implementazione del LA bisognerebbe quindi lavorare sulla sua uniformizzazione e normalizzazione nel senso di renderlo realmente fruibile dai dipendenti con identica necessità e requisiti (caregiver, lontananza dal luogo di lavoro, etc.) lavorando quindi sulle disparità di applicazione, rendendo meno forte la discrezionalità dirigenziale.

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	8100	45,18	9828	54,82	17928	64,00
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2052	36,54	3564	63,46	5616	20,05
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	735	16,44	3735	83,56	4470	15,96
Totale permessi	10887	38,86	17127	61,14	28014	

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

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

Si evidenzia che le donne hanno un maggior carico di cura per la L. 104/92 ed il dato non può essere confrontato con l'anno precedente perchè la tabella non distingueva tra permessi per se stessi o per parenti. Per il congedo parentale si conferma che vi ricorrono per lo più le donne con percentuali sostanzialmente invariate rispetto all'anno scorso.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Lavoro agile art. 13 e lavoro da remoto art. 15 del CCNL 2022-2024

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

Con prot. 8235 del 12 febbraio 2024 è stato diramato un interpello per l'assegnazione dell'incarico di **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità**. Al termine dei lavori della Commissione istituita con prot. 14 del 1° marzo 2024 è stata nominata responsabile la Dott.ssa Manuela Pellico giusto decreto n°26 del 5 aprile 2024.

Con prot. 59916 del 20 dicembre 2023 è stato diramato un interpello per l'assegnazione dell'incarico di **Mobility Manager**. L'iter procedimentale si è concluso con la nomina dell'Ing. Massimo Mele con prot. 4 del 20 febbraio 2024. Costante supporto è stato, altresì, garantito da parte della Direzione Generale del Personale all'Ing. Mele per la predisposizione del gruppo di lavoro (nominato con prot. 63 del 28 novembre 2024) e per ogni necessità rappresentata.

Nel 2023 è andata deserta la gara per la concessione del servizio di bar e ristoro per le sedi centrali del Ministero di Via Caraci e Via Nomentana. Pertanto, è stata pubblicata un'altra gara solo per la sede centrale di via Nomentana, al termine della quale con Prot. 12832 del 29 febbraio 2024 il **servizio di bar-ristoro** è stato aggiudicato alla società Samar srl per la durata di 5 anni (sessanta mesi). Nel mese di ottobre 2024 il bar in via Nomentana ha riaperto ed è regolarmente funzionante.

Riguardo ai destinatari del nido aziendale la dicitura "tutto il personale" appare non corretta in quanto nei fatti la misura può essere frutta solo dai dipendenti di Roma dove insistono le strutture. L'intervento dell'amministrazione ha riguardato un numero esiguo di famiglie. L'Amministrazione ha fronteggiato in maniera eccellente l'improvvisa inagibilità del nido di Arte ricorrendo a Convenzioni. Tuttavia non è stata svolta la ricognizione sulla necessità e la disponibilità di strutture analoghe per le altre sedi periferiche previste dal precedente PTAP(Sezione 4.1 Obiettivo 4). Per raggiungere l'obiettivo occorre verificare le esigenze nei vari Uffici centrali e periferici ed attuare azioni mediante l'attivazione di Convenzioni o prevedere iniziative alternative per garantire le stesse opportunità. Il PTAP allegato al PIAO 2025-2027 non ha recepito la proposta CUG in tal senso(nota prot. 85/2024). Circa la banca dati (gender pay gap) trattasi di azione inserita nel PTAP 2022-2024 su proposta del CUG, che prevedeva tra gli attori per la realizzazione lo stesso CUG (Obiettivo 1 punto 5.1 dell'Allegato 9 al PIAO 2024-2026). Il CUG è stato coinvolto in seguito alla propria nota prot. 17/2024 dopo interlocuzioni e attività iniziata nel 2023. All'incontro dell'11-07-2024 è emerso che i dati estrapolati dalle risposte dei dipendenti, tramite l'annuale Circolare Anagrafe incarichi, non consentono una chiara verifica della distribuzione degli stessi in quanto vi sono riportati sia incarichi interni che esterni al MIT e sia incarichi retribuiti che non. Inoltre, le molteplici e diverse denominazioni inserite dai dipendenti delle Strutture centrali e periferiche del MIT, non consentono di effettuare una estrazione omogenea e suddivisa per professionalità, per livelli e settori diversi (sedi centrali, motorizzazioni, etc.), età, oltre al genere. L'unico dato evidente che tuttavia emerge dagli elenchi in excel forniti dalla DIV II, è una sostanziale maggiore attribuzione di incarichi al personale di genere maschile. Viste le difficoltà, si conviene di inserire tale obiettivo nel nuovo Piano prevedendo una finestra temporale più ampia per consentirne la realizzazione. Infine viene rappresentata la necessità di semplificare la scheda allegata alla Circolare in modo da rendere il dato più rispondente alla finalità che ci si prefigge. Solo a valle di tali cambiamenti sopra identificati si potrà procedere alle azioni necessarie e correggere eventuali squilibri nei dati. Nell'incontro relativo alla Mobilità e banca dati a supporto del personale si sono analizzate le possibilità che consentono di effettuare passaggi da una struttura all'altra, da un ufficio all'altro utilizzando di fatto la procedura degli Interpelli interni e la Mobilità esterna (temporanea e/o definitiva). Si è considerata, a tal proposito, l'utilità di una banca dati per tracciare le esigenze e le domande presentate dai dipendenti, poter seguire l'iter della propria domanda (per i dipendenti), tracciare il personale che è entrato o uscito dal Ministero e definire meglio le strutture aventi carenza di organico. Ai dipendenti queste procedure e/o esigenze dei vari Uffici non sono note e non hanno la possibilità di richiedere ed ottenere un comando o distacco. Nel fare una sintesi viene posta in evidenza l'esigenza di una procedura trasparente e nota al personale. La riunione è terminata con l'impegno di aggiornarsi. Non sono seguiti altri incontri. L'azione è stata inserita nel PAP vigente. Il CUG non è stato coinvolto né negli incontri sul bilancio di genere né nella redazione del medesimo. L'ampliamento delle voci di bilancio di genere non riguarda solo la specifica allocazione dei fondi, bensì anche la valutazione dell'impatto dell'utilizzo dei fondi sui due generi(cfr. LINEE GUIDA PER LA CLASSIFICAZIONE DELLE SPESE SECONDO UNA PROSPETTIVA DI GENERE). L'attività realizzata appare inferiore agli obiettivi ed era inserita nel PAP vigente 2024. Il CUG ritiene si debba effettuare una specifica formazione alla dirigenza a chi si occupa di bilanci. Il bilancio di genere è stato affrontato nel Webinar del 25.11.2024 nell'intervento della dott.ssa I. Ippoliti che si auspica possa essere pubblicato nella intranet. L'obiettivo principe sono i corsi FAD su parità di genere, PP.OO.e BO, suddivisi in: SNA-Syllabus e Formez PA. Le scarse iscrizioni ai Corsi SNA sono attribuite alla non espressa previsione al personale della II^ Area, ma solo di funzionari e dirigenti. In alcuni casi, il personale di Area II è stato ammesso solo in presenza di posti liberi. L'amministrazione si è impegnata a superare tale ostacolo e contattare la

SNA per estendere la partecipazione ai dipendenti dell'Area II, eventualmente programmando corsi specifici ad hoc per tutti i dipendenti. Le risorse sono scarse per finanziare i corsi. Nel 2024 erano richieste 24 ore di formazione includendo anche i temi sopra citati, (40 ore nel 2025). La pubblicazione delle registrazioni (con possibilità di tracciamento delle visualizzazioni) del Webinar del 25.11.2024 può contribuire al raggiungimento degli obiettivi formativi sulle tematiche di genere. Infine, presso le sedi centrali l'Amministrazione dispone di personale del SPP qualificato come docente per la salute e sicurezza che ha già svolto un ciclo formativo nella sede di Caraci e che potrebbe replicarlo a costo zero. Si apprezza la nomina del ResPID (sollecitata dal CUG) con cui si è tenuto un incontro.

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)	60	264	208	408	210	1150	43,66	2,56	48	324	288	608	216	1484	56,34	3,49
Aggiornamento Professionale - SNA	898	14612	6824	12768	4997	40099	52,04	89,15	356	4602	9685	17799	4517	36959	47,96	86,82
Competenze manageriali/Relazionali	36	72	130	216	15	469	53,60	1,04	0	30	106	230	40	406	46,40	0,95
Tematiche CUG	128	443	633	1285	770	3259	46,68	7,25	55	489	631	1595	953	3723	53,32	8,75
Totali ore	1122	15391	7795	14677	5992	44977			459	5445	10710	20232	5726	42572		
Totali ore %	1,28	17,58	8,90	16,76	6,84	51,37			0,52	6,22	12,23	23,11	6,54	48,63		

⁽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

Il CUG non è stato coinvolto negli incontri tenutisi per le voci nel bilancio di genere del MIT, né è mai stato coinvolto nella redazione del medesimo bilancio. Il CUG auspica un ampliamento delle voci di bilancio di genere che non riguarda solo la specifica allocazione dei fondi, bensì anche la valutazione dell'impatto dell'utilizzo dei fondi sui due generi. In base alle LINEE GUIDA PER LA CLASSIFICAZIONE DELLE SPESE SECONDO UNA PROSPETTIVA DI GENERE

(https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2024/26/Allegato_1_Linee_guida_Circolare_2024_bdg_2023.pdf)

(https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2024/26/Allegato_1_Linee_guida_Circolare_2024_bdg_2023.pdf), le voci di bilancio si possono classificare in "Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere", "sensibili al genere", "da approfondire", "neutrali al genere".

L'attività realizzata appare inferiore agli obiettivi.

Il CUG ritiene si debba effettuare una specifica formazione alla dirigenza e ai funzionari che si occupano di bilanci. Il bilancio di genere è stato affrontato nel corso del webinar del 25.11.2024 nell'intervento della dott.ssa Iolanda Ippoliti della DG Personale che si auspica possa essere pubblicato nella intranet per promuovere la conoscenza di detto bilancio tra tutto il 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
ASSISTENTI TECNICI	6	100,00	0	0,00	6	100,00	Uomo
Totale personale	6		0		6		
Totale % sul personale complessivo	0,10		0,00		0,10		

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

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

La composizione della commissione vede solo uomini e non è chiara la motivazione né se il concorso è stato bandito dal MIT o da altro soggetto.

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 1^ fascia	€90497,90	€92094,90	€ 1597,00	1,73
Dirigente 2 fascia	€48579,60	€49023,60	€ 444,00	0,91
Retribuzioni accessorie - incarichi aggiuntivi Dirigente 2 Fascia	€8436,96	€10338,20	€ 1901,24	18,39
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	€20337,40	€20337,40	--	--
Area 2 F5	€19873,80	€19873,80	--	--
Area 2 F4	€19454,50	€19454,50	--	--
Area 2 F3	€18505,60	€18505,60	--	--
Area 2 F2	€17415,20	€17415,20	--	--
Area 2 F2	€16616,40	€16616,40	--	--
Area 1 F3	€16584,40	€16584,40	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area 1 F2	€16100,00	€16100,00	--	--
Area 1 F1	€15661,40	€15661,40	--	--
FRD 2023 - pro-capite annuo	€2104,25	€2104,25	--	--
STRAORDINARIO pro-capite annuo	€344,55	€344,55	--	--

Per la classe dirigente sono le donne ad aver una retribuzione maggiore con un divario economico che arriva a toccare + 18,39% per le dirigenti di seconda fascia donne. Mentre nei livelli/aree nella tabella vengono riportati gli importi contrattuali di base e non vi è alcuna differenziazione come anche gli incrementi accessori quale il FRD e lo straordinario che non riportano differenze ma si ritiene che non possa essere un dato attendibile. Sarebbe opportuno avere i dati in forma aggregata ma differenziata per Settore di appartenenza MCTC-PROVV- Capitanerie almeno per lo Straordinario e taluni incarichi dei Settori MCTC e Provv. non sono presenti tra quelli attribuiti al Personale civile delle Capitanerie i cui compiti Ispettivi e/o di RUP/DEC ed altro sono quasi esclusivamente appannaggio del personale militare del Corpo come pure quelli di Ispettori Pesca e Consegnatari beni Mobili del MIT. Il CUG si riserva di fornire ulteriori valutazioni quando sarà realizzata la banca dati sugli incarichi prevista fin dal 2022 ma che non è stata ancora pienamente realizzata.

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: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'Organizzazione del MIT comprende un elevato numero di datori di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 (soprattutto a livello

periferico) in capo ai quali compete la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere pertanto non si è a conoscenza se sono state effettuate indagini in tal senso.

Si auspica un aggiornamento del codice di comportamento vigente in linea con le modifiche al DPR 62/2013 mediante una procedura aperta alla partecipazione come prevista dall' art. 54 comma 5 del d.lgs.165/2001 e smi.

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

Per quanto riguarda il benessere lavorativo il CUG ha fatto proprie le segnalazioni di dipendenti pervenute ai Membri riguardanti l'ampliamento dei fondi per la CPA al fine di potenziare questo strumento di sostegno per il personale del MIT suggerendo implementazione dei fondi che affluiscono per i servizi resi da parte di tutte le strutture del MIT.

Il CUG ripropone la rivisitazione del sistema di valutazione e di essere coinvolto in tavoli tecnici .

In tempi di transizione amministrativa e digitale, tenere lontana dall'attività lavorativa una dipendente dal 2024 al 2026 significa anche rischiare una forte obsolescenza delle competenze di una persona con disabilità anziché favorire l'inclusione

Il CUG in riferimento al tavolo tecnico dell'11.07.2024 sugli incarichi e designazioni auspica di riprendere la discussione e coinvolgere anche le strutture periferiche mediante incontri periodici.

Riguardo la formazione si chiede l'inserimento dei Corsi EGAF di formazione ed aggiornamento professionale da conteggiarsi nel monte ore di formazione dei dipendenti.

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

Il CUG ha ricevuto una segnalazione riguardante una situazione di discriminazione indiretta e la conseguente richiesta di accomodamento ragionevole pervenute da una lavoratrice con disabilità e con il riconoscimento dei benefici di cui alla Legge 104/1992 che si è vista rifiutare il rientro in servizio subordinandolo all'obbligo di esaurire le ferie pregresse. *Nell'istanza la dipendente lamenta la penalizzazione per mancanza, a causa della malattia e lunga assenza per terapie salvavita, di valutazioni utili ai fini della posizione in graduatoria per le progressioni verticali. A seguito di miglioramento delle condizioni di salute, la dipendente ha chiesto di rientrare in servizio senza dover prima consumare tutte le ferie pregresse (dovrebbe rientrare nel giugno 2026) al fine di riprendere contatto con la realtà lavorativa e i colleghi, partecipare ad attività di formazione, ed ottenere la valutazione per l'anno in corso e per il 2025. Nella riunione dell'8.10. a cui è intervenuta la ResPID la stessa suggerisce di interpellare il Dirigente per arrivare ad una soluzione e comunica che è suo intendimento prendere contatti ed organizzare un incontro congiunto anche con il CUG e la dipendente. L'incontro si è svolto con ResPID, Presidente CUG pro-tempore, segretaria e dipendente.*

Il CUG fin dal 2021 aveva evidenziato (Prot. 96 del 30.04.2021) che il criterio utilizzato per il punteggio nelle procedure selettive derivante dalle valutazioni avrebbe potuto causare delle discriminazioni indirette per disabilità, genere, etc., perché in caso di valutazione mancante per assenze legate ai suddetti fattori, la stessa contava come "zero" abbassando drasticamente la media e di fatto non consentendo di ottenere punti utili per le progressioni. IL CUG non è stato coinvolto nella redazione dei bandi per le selezioni emanati nel 2024(PVD e PEO), non sono state accolte le proposte del 2021 sul sistema di calcolo, né è stato rivisitato il sistema della misurazione e valutazione della performance come previsto dal PAP allegato al PIAO fin dal 2024.

Nel caso esaminato il CUG ravvisa una discriminazione indiretta nel punteggio legato alla valutazione della performance ottenuto dalla dipendente per la valutazione, in quanto è stata penalizzata in modo determinante dal sistema di calcolo a causa di assenze legate alla disabilità. Si ritiene che vada trovata una soluzione per contemperare la fruizione delle ferie con il diritto alla partecipazione alla vita sociale e lavorativa delle persone con disabilità e altresì con il diritto/dovere alla formazione (si rammenta a riguardo l'art.7 del d.lgs. 165/01 e l'art. 13 del DPR 62/2013).

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Interpello dell'Amministrazione
Tipologia di atto:	Decreto Direttoriale
Data:	21/01/2025
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale del personale degli affari generali e del bilancio
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:	Intervento con presentazione di slide al Webinar del 25.11.2024 - diffusione materiale Rete dei CUG - partecipazione a Seminari ed Eventi formativi gratuiti della Rete CUG
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Esiste uno spazio dedicato sul sito Istituzionale ed uno nella Intranet- Inoltre incontri on-line e cartelle di condivisione su cloud
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	10
Il cug si avvale di collaborazioni	Sì

esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Rete nazionale dei CUG

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
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Redazione della Relazione annuale

Considerazioni conclusive

Nell'anno 2024, il Presidente del CUG è stata la dott.ssa Sara ZANGRILLI, nominata con Decreto n. 67 in data 13.09.2023, mentre la Segretaria, dott.ssa Elisa Nodale, nominata con Decreto n. 69 del 29.09.2023. La Vice Presidente è stata la sig.ra Carolina di Monaco, eletta. Sia la Presidente che la segretaria hanno portato a termine il proprio mandato fino alle nuove nomine avvenute con Decreto n. 02 in data 21.01.2025. Il CUG, nel 2024, ha operato anche mediante i seguenti gruppi di lavoro:- GdL Comunicazione (inizialmente composto da n° 3 Membri, poi solo dalla Vicepresidente);- GdL Pari Opportunità e Mobbing (composto da 6 Membri);- GdL Benessere Organizzativo (composto da 3 Membri);- GdL Lavoro a distanza e gestione emergenze (composto da 5 Membri) nella trattazione delle varie segnalazioni pervenute . Il CUG rinnova l'impegno a svolgere la propria funzione propositiva-consultiva e di verifica, collaborare con l'Amministrazione nelle materie di competenza e con la Rete Nazionale dei CUG. Nello specifico, il CUG, rinnovato con Decreto del 21.01.2025, intende presentare proposte sul SMVP , collaborare alla realizzazione del PAP 2025-2027 per le tematiche di competenza, approfondire la possibilità di istituire Nuclei di ascolto organizzato e di intensificare i rapporti con altri soggetti istituzionali. Il CUG, nella sua funzione propositiva, intende proporre azioni volte a promuovere le pari opportunità , a contrastare ogni forma di discriminazione di genere e sulla disabilità, promuovere proposte al fine di prevenire e contrastare ogni forma di mobbing, stalking e disagio lavorativo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-dei-trasporti-2025>

