



Portale CUG

Relazione CUG

MIMIT - Ministero delle Imprese e del Made in Italy - 2025

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-2025>

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

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 I Fascia	0	1	5	4	4	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	1	8	5	18	9	0	5	4	20	4
Dirigente di livello non generale	Incarichi di direzione di livello non generale assegnati ex art. 19 co. 5 e 6 D.Lgs. 165/2001 a tempo determinato	0	0	4	6	1	0	2	1	3	1
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	1	2	4	0	0	2	3	5
Personale non dirigente	Area assistenti	0	3	19	100	103	0	1	18	109	104
Personale non dirigente	Area funzionari	18	111	120	192	213	15	128	98	176	113
Totale personale		19	123	154	322	334	15	136	123	314	228
Totale % sul personale complessivo		1,07	6,96	8,71	18,21	18,89	0,85	7,69	6,96	17,76	12,90

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	17	110	109	102	91	429	53,03	48,42	15	124	73	107	61	380	46,97	49,22
Tra 3 e 5 anni	1	4	20	131	135	291	53,30	32,84	0	5	34	118	98	255	46,70	33,03
Tra 5 e 10 anni	0	0	9	51	83	143	54,17	16,14	0	0	9	58	54	121	45,83	15,67

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2025>

	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	2	10	11	23	58,97	2,60	0	0	2	5	9	16	41,03	2,07
Totale	18	114	140	294	320	886			15	129	118	288	222	772		
Totale %	1,09	6,88	8,44	17,73	19,30	53,44			0,90	7,78	7,12	17,37	13,39	46,56		

⁽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	6	42,86	8	57,14	14	1,17
Area operatori	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,25
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	151	47,34	168	52,66	319	26,72
Area assistenti	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	0,50
Area assistenti	Laurea magistrale	11	35,48	20	64,52	31	2,60
Area funzionari	Laurea	28	60,87	18	39,13	46	3,85
Area funzionari	Laurea magistrale	396	51,10	379	48,90	775	64,91
Totale personale		595		599		1194	
Totale % sul personale complessivo		33,65		33,88		67,53	

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

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

L'analisi dei dati relativi alla consistenza di personale ripartita per genere e per profilo professionale, mostra ancora uno squilibrio nelle posizioni apicali: nella fascia **Dirigenti Generali gli uomini sono 14, mentre le donne sono 4**; nella fascia **Dirigenti non generali gli uomini sono 41 mentre le donne sono 33**; nella fascia degli **incarichi dirigenziali non generali art. 19.c.6 gli uomini sono 11 e le donne 7**. Viceversa la presenza di personale femminile supera quello maschile in tutti i profili anche quelli dei funzionari (225 maschi, 233 donne).

I dati mostrano inoltre che le donne presenti nei livelli inferiori (operatori e assistenti) sono in possesso di più alti titoli di studio rispetto agli uomini, di contro nell'area funzionari gli uomini hanno titoli di studio in lieve percentuale più alta di quelli delle 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	19	122	154	320	324	939	54,40	98,63	15	136	121	296	219	787	45,60	96,45
Part Time >50%	0	1	0	2	4	7	24,14	0,74	0	0	1	15	6	22	75,86	2,70
Part Time ≤50%	0	0	0	0	6	6	46,15	0,63	0	0	1	3	3	7	53,85	0,86
Totale	19	123	154	322	334	952			15	136	123	314	228	816		
Totale %	1,07	6,96	8,71	18,21	18,89	53,85			0,85	7,69	6,96	17,76	12,90	46,15		

⁽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⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	1	8	9	29,03	1,23	0	0	1	15	6	22	70,97	2,99
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	0	1	1	3	30,00	0,41	0	0	1	3	3	7	70,00	0,95
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	1	1	100,00	0,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	15	93	118	211	215	652	53,57	88,95	15	115	81	196	158	565	46,43	76,77
Personale che fruisce di telelavoro domiciliare	1	7	8	27	25	68	32,38	9,28	0	8	27	67	40	142	67,62	19,29
Totale	16	101	126	240	250	733			15	123	110	281	207	736		
Totale %	1,09	6,88	8,58	16,34	17,02	49,90			1,02	8,37	7,49	19,13	14,09	50,10		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

I dati relativi all'utilizzo del part time confermano un maggiore utilizzo della misura da parte del personale femminile: Part Time >50% è fruito per il 24,14 % dagli uomini contro il 75,86% dalle donne; Part Time ≤50% è fruito per il 46,15% dagli uomini contro il 53,85% dalle donne. Il part time, sia verticale che orizzontale, è fruito nella stessa misura per il 70% circa delle richieste dalle donne, contro un 29% dagli uomini. Resta dunque ancora una misura di conciliazione che le donne fruiscono per lo più per le cure parentali. Viceversa il lavoro agile, che presuppone una maggiore responsabilizzazione del dipendente, viene fruito in percentuale maggiore dagli uomini (53,57% contro 46,43% delle donne), mentre il telelavoro domiciliare (solitamente lavoro routinario e con maggiori forme di controllo) viene fruito in percentuali maggiori dalle donne (67,62% donne, 32,38% uomini).

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	4007	51,03	3846	48,97	7853	73,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1523	82,28	328	17,72	1851	17,24
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	143	14,70	830	85,30	973	9,06
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	60	100,00	60	0,56
Totale permessi	5673	52,84	5064	47,16	10737	

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

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

I dati sulla Fruizione dei congedi parentali per genere mostrano una forte differenza tra uomini e donne soprattutto nella fruizione del numero di permessi giornalieri per congedi parentali che sono fruiti per l'85,30% dalle donne, allo stesso modo anche il Numero dei permessi orari per congedi parentali fruiti che sono fruiti per il 100% dalle donne.

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2025>

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?: **No**

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

Iniziativa 1 - Corso "*Le relazioni umane nel terzo millennio: conflitti e possibilità di dialogo*" (8/02/2024)

Iniziativa 2 - Webinar "*Benessere organizzativo e PA: politiche di sviluppo delle risorse umane e welfare aziendale*" (19/09/2024)

Iniziativa 3 - Incontro presentazione libro "*Lo specchio di Eva. Per una riflessione sulla violenza di genere*" (28/05/2024)

Iniziativa 4 - Incontro presentazione libro "*Mappe delle disuguaglianze di genere*" (5/06/2024)

Iniziativa 5 - Seminario "*Parità sui luoghi di lavoro e rimozione delle discriminazioni*" (1/10/2024)

Iniziativa 6 - Seminario "*La riorganizzazione del MIMIT tra efficientamento e centralità delle risorse umane*" (9/10/2024)

Iniziativa 7 - Evento "*Giocatrici, professioniste, protagoniste. Le donne dell'industria dei videogiochi di oggi*" (26/11/2024)

Iniziativa 8 - Nomina del Consigliere/a di fiducia

Iniziativa 9 - Iniziative con imprese commerciali (enti sanitari, ludici, finanziari, culturali) che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio attraverso la stipula di apposite convenzioni

Iniziativa 10 - Webinar "*E' discriminazione se...*" (11/04/2024)

Il Piano triennale di Azioni Positive, proposto dal CUG e fatto proprio dall'Amministrazione quale documento programmatico per porre in essere le azioni che contribuiscono a prevenire disuguaglianze e discriminazioni nel contesto organizzativo, nel 2024 ha chiuso il suo triennio di validità. Le misure previste nel PTAP e realizzate nel triennio denotano una specifica attenzione ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, del benessere lavorativo e della continua formazione specifica. Le azioni realizzate hanno voluto risolvere alcune criticità individuate (ascolto, conflittualità, disagio lavorativo, stress lavoro correlato), nonché potenziare una cultura valoriale che l'Amministrazione ha migliorato negli ultimi anni.

Pertanto è stato riaperto lo Sportello di ascolto interno, presidio dedicato a chi si trova in situazione di particolare disagio, ed ha nominato la Consigliera di fiducia. Inoltre ha pubblicato un interpello per la figura di Disability manager, che viene nominato nel 2025. Per quanto alla crescente necessità di realizzare la formazione specifica sulle politiche di gestione del personale in ottica di genere, l'Amministrazione ha inserito nel sistema di valutazione della performance un indicatore di valutazione determinato dalla fruizione di alcune tipologie di corsi (ad es. Benessere organizzativo, Parità sui luoghi di lavoro, Rimozione delle discriminazioni, Efficientamento dell'organizzazione e centralità delle risorse umane). Alcuni di tali corsi sono stati realizzati dalla rete dei CUG e considerati utili alla formazione del personale del Ministero. Sono state inoltre realizzate giornate di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della sicurezza in ottica di genere nell'ambito dei corsi obbligatori sulla sicurezza e della educazione ad una corretta alimentazione. L'Amministrazione ha poi siglato convenzioni di favore con strutture esterne a beneficio del personale per la diagnostica, le cure mediche, le cure parentali, per il tempo libero.

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	208	188	344	288	1040	63,26	2,09	0	188	88	240	88	604	36,74	1,86
Obbligatoria	23	287	569	708	1039	2626	53,29	5,27	23	265	264	1125	625	2302	46,71	7,09
Aggiornamento professionale	555	4375	7886	4811	3788	21415	59,06	42,96	574	3867	2705	5870	1831	14847	40,94	45,70
Competenze manageriali/Relazionali	456	1552	11925	6533	2604	23070	62,91	46,28	110	1560	3233	6503	2196	13602	37,09	41,87
Tematiche CUG	4	374	72	216	158	824	63,58	1,65	0	120	79	136	137	472	36,42	1,45
Violenza di genere	22	137	166	296	258	879	57,15	1,76	14	100	102	278	165	659	42,85	2,03
Totale ore	1072	6933	20806	12908	8135	49854			721	6100	6471	14152	5042	32486		
Totale ore %	1,30	8,42	25,27	15,68	9,88	60,55			0,88	7,41	7,86	17,19	6,12	39,45		

⁽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'analisi dei dati relativi alla formazione fruita dal personale mostra un incremento del personale maschile che ha partecipato ai corsi sulle tematiche connesse alle pari opportunità (824 uomini contro 472 donne) e sulla prevenzione della violenza di genere (879 uomini contro 659 donne). Cresce il numero del personale maschile che frequenta la formazione di aggiornamento professionale (dei partecipanti il 59,06% sono uomini ed il 40,94% sono donne), per migliorare le competenze manageriali e relazionali (dei partecipanti il 62,91% sono uomini ed il 37,09 sono donne)

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Mobilità volontaria per immissione nel ruolo MIMIT di n. 35 funzionari e n. 5 assistenti riservato a personale in comando IN o assegnazione temporanea	2	50,00	2	50,00	4	16,67	Uomo
Stabilizzazione n. 3 unità di personale non dirigenziale a T.D. in servizio presso MIMIT/Unità di missione PNRR	3	75,00	1	25,00	4	16,67	Uomo
Progressioni economiche verticali in deroga tra le aree - Profilo INFORMATICO	3	75,00	1	25,00	4	16,67	Uomo
Progressioni economiche verticali in deroga tra le aree - Profilo TECNICO	3	75,00	1	25,00	4	16,67	Donna
Progressioni economiche verticali in deroga tra le aree - Profilo AMMINISTRATIVO	2	50,00	2	50,00	4	16,67	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Progressioni economiche verticali in deroga tra le aree - Profilo AMMINISTRATIVO 2	3	75,00	1	25,00	4	16,67	Uomo
Totale personale	16		8		24		
Totale % sul personale complessivo	0,90		0,45		1,36		

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

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

Sono state rispettate le percentuali previste nella composizione per genere delle commissioni di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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 %
CAPO DIPARTIMENTO	€241163,00	€241029,00	€ -134,00	-0,06
Dirigente I Fascia	€202612,00	€173629,00	€ -28983,00	-16,69
Dirigente II Fascia	€94147,60	€87048,70	€ -7098,90	-8,16
Area funzionari	€31396,30	€31707,00	€ 310,70	0,98
Area assistenti	€30059,10	€30125,40	€ 66,30	0,22
Area operatori	€26895,90	€25874,70	€ -1021,20	-3,95

I dati relativi al differenziale retributivo uomo/donna si attestano su -16,69% per i Dirigenti Generali e -8,16% per i dirigenti non generali. Per quanto ai livelli, a parere del CUG, il dato non è attendibile, in quanto non sono rendicontati gli ulteriori incarichi conferiti al personale che non trovano evidenza nel conto annuale.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in

No

ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Ministero delle Imprese e del Made in Italy, su proposta elaborata dal CUG, sentite le Organizzazioni sindacali si è dotato di un "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone", quale strumento per assicurare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di uguaglianza, pari opportunità, tutela della libertà e dignità della persona. Il Codice individua gli strumenti per la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e molestia tutelando lavoratori e lavoratrici da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei principi in esso previsti. Il codice è stato inteso come una bussola che possa orientare le attività quotidiane di ogni appartenente al Ministero per creare insieme, con responsabilità, valore condiviso.

Nel codice sono inseriti principi in grado di garantire pari opportunità tra tutti i lavoratori ed al contempo suggerimenti per l'adozione di decisioni e comportamenti organizzativi ispirati ai principi di equità, rispetto, collaborazione e correttezza. Il rispetto del Codice può contribuire alla prevenzione di ogni forma di discriminazione lesiva della dignità della persona e alla promozione del benessere. Il Codice fornisce indicazioni concrete per avvalersi di procedure tempestive ed imparziali che possono far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica. Il Codice prevede forme di garanzia e diritto alla riservatezza per coloro che segnalano violazioni a quanto previsto nel Codice. Nel documento sono identificati gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive in esso disciplinate.

La diffusione del Codice rende informati i lavoratori del Ministero sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno. Il Codice identifica tutte le fattispecie da prevenire e sanzionare:

- Mobbing;
- Straining;
- Stalking lavorativo
- Discriminazioni;
- Molestie;
- Molestie sessuali.

Infine il Codice individua tutti i soggetti coinvolti nel processo di controllo e tutela, oltre a definire le procedure, informale e formale, che possono essere attivate dal personale.

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

Il CUG ha partecipato alla stesura del Codice di condotta del Ministero e le osservazioni proposte al testo sono state recepite dall'Amministrazione. Si è ritenuto ad esempio di far introdurre tra i comportamenti che devono essere considerati come molestie sul luogo di lavoro, anche i "comportamenti aggressivi, che siano verbali o fattuali, di un superiore gerarchico nei confronti di un proprio collaboratore durante l'adempimento delle attività di lavoro per qualsivoglia motivo connesso con lo

svolgimento delle stesse". Tali comportamenti infatti a parere del CUG possono avere lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la salute psicofisica di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

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

Nel corso del 2024, in occasione di specifiche giornate di ascolto (sotto forma di circolo di ascolto) messe a disposizione del personale in concomitanza con la complessa riorganizzazione del Ministero, alcune unità di personale si sono rivolte al CUG per un confronto su situazioni di disagio, malessere e conflittualità interne. I risultati delle giornate sono stati gestiti riservatamente e rendicontati statisticamente all'Amministrazione. Successivamente l'esperienza è stata condivisa, con maggiori dettagli, con la Consigliera di fiducia in esito alla sua nomina. Nel corso dell'anno il CUG ha operato in stretto contatto con la Consigliera di fiducia, sia in alcune situazioni di disagio lavorativo lamentato dal personale, sia per realizzare giornate informative e di sensibilizzazione del personale sul ruolo del CUG e della Consigliera.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il sistema prevede che la Direzione del personale ogni anno elabori e rediga una Relazione sulla performance, che viene adottata dal Ministro e validata dall'OIV, e che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse stanziati indicati nella sezione Performance del PIAO, con rilevazione degli eventuali scostamenti, nonché il Bilancio di genere predisposto dalla Direzione stessa. Questa provvede a predisporre annualmente un bilancio di sostenibilità (sociale e ambientale) in cui si valorizza il concetto di valore pubblico specificamente verso la sostenibilità, con fattori che rapportano le politiche e le pratiche dell'Amministrazione a temi di Benessere Equo e Sostenibile (BSE) e a obiettivi sostenibili (Sustainable Development Goals - SDGs), più strettamente correlati alla performance. Tale documento, realizzato in stretto raccordo con il CUG, sentito l'OIV, contiene tra l'altro le risultanze dell'indagine volta a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale ed il rispetto dei principi inerenti il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica. IL CUG ha tra le sue funzioni nel Sistema quello di individuare misure orientate alla valorizzazione del personale e alla eliminazione di ogni forma di discriminazione; in fase di redazione del PIAO propone la sezione relativa al Piano triennale di Azioni Positive e ne monitora l'attuazione, comunicandone gli esiti all'OIV. Infine in attuazione della Direttiva del Dipartimento della funzione pubblica del 29 novembre 2023, collabora con gli uffici preposti alla formulazione di specifici cicli formativi nell'ambito della formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, per porre in essere ogni iniziativa volta a rimuovere discriminazioni e contrastare forme di violenza contro le donne. Ad oggi il Piano della Performance stenta a far coincidere obiettivi e indicatori di valutazione con quanto previsto nel PTAP. I due documenti trovano come unica connessione la formazione del personale. Il PIAO infatti cita come obiettivo comune unicamente "l'obiettivo di promuovere la crescita professionale del personale (...) perseguito anche attraverso l'inserimento di specifici obiettivi di performance di tipo qualitativo (partecipazione di tutti i dipendenti del MIMIT ad almeno una iniziativa info-formativa in tema di pari opportunità)". Negli obiettivi delle direzioni come pure delle Divisioni le pari opportunità sono inserite nella descrizione di tutti gli obiettivi, ma senza definirne indicatori di valutazione del raggiungimento del risultato.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Interpello interno per candidature a componente del CUG e successiva selezione



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2025>

	effettuata dal Direttore e dal dirigente unità Benessere
Tipologia di atto:	Decreto Direttoriale
Data:	30/05/2023
Organo sottoscrittore:	Direzione dei servizi interni
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>PARITÀ SUI LUOGHI DI LAVORO E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI: LA PREVENZIONE DEI FENOMENI E IL RUOLO DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ. E' stata illustrata l'attività di promozione parità di trattamento e rimozione delle discriminazioni dei vari organismi.</p> <p>“La riorganizzazione del Mimit tra efficientamento e centralità delle risorse umane”. Sono intervenuti Capèo di Gabinetto, Direttore del Personale e docente della Bicocca sui temi focus</p>
Esiste una sede fisica del cug?:	No
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:	3
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No



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
- 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 Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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 partecipa attivamente alle riunioni di contrattazione sindacale, pur non avendo potere di contrattazione. Ha proposto di introdurre nel piano della performance l'indicatore della partecipazione obbligatoria di tutto il personale ai corsi di formazione previsti nel Piano formativo sui temi delle pari opportunità, della prevenzione delle discriminazioni, della prevenzione della violenza di genere.

Ha proposto la valorizzazione economica (indennità da computare a corpo o oraria) del personale addetto ad attività ulteriori rispetto allo svolgimento delle mansioni previste dal profilo: consigliera di fiducia, operatore dello sportello di ascolto, operatore culturale che svolge le attività anche durante i giorni festivi.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2025>