



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00198
Indirizzo:	Piazzale Porta Pia 1
Codice Amministrazione:	m_inf
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2026-2028

[piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2026-2028-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2026-2028-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_inf-triennio_2026-2028-anno_2025.pdf) (772.97 KB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente 1 fascia	0	0	1	10	14	0	0	1	1	5
Dirigente di livello non generale	Dirigente 2 fascia	0	7	9	34	31	0	5	7	21	9
Personale non dirigente	Area funzionari	14	229	318	485	584	9	190	267	399	337
Dirigente di livello non generale	Area assistenti	79	225	259	541	428	38	198	226	486	455
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	0	16	36	0	0	0	10	12
Totale personale		93	461	587	1086	1093	47	393	501	917	818
Totale % sul personale complessivo		1,55	7,69	9,79	18,11	18,23	0,78	6,55	8,36	15,29	13,64

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	81	240	184	72	6	583	55,74	17,56	37	203	137	79	7	463	44,26	17,30
Tra 3 e 5 anni	11	152	131	68	8	370	51,97	11,14	10	148	111	68	5	342	48,03	12,78
Tra 5 e 10 anni	1	54	163	124	25	367	60,46	11,05	0	30	129	63	18	240	39,54	8,97
Superiore a 10 anni	0	15	109	822	1054	2000	55,08	60,24	0	12	124	707	788	1631	44,92	60,95
Totale	93	461	587	1086	1093	3320			47	393	501	917	818	2676		
Totale %	1,55	7,69	9,79	18,11	18,23	55,37			0,78	6,55	8,36	15,29	13,64	44,63		

⁽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

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 funzionari	Diploma di scuola superiore	530	62,35	320	37,65	850	14,55
Area funzionari	Laurea	1100	55,50	882	44,50	1982	33,93
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	240	61,54	150	38,46	390	6,68
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	1024	50,42	1007	49,58	2031	34,77
Area assistenti	Laurea	268	52,14	246	47,86	514	8,80
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	33	73,33	12	26,67	45	0,77
Area operatori	Diploma di scuola superiore	19	65,52	10	34,48	29	0,50
Totale personale		3214		2627		5841	
Totale % sul personale complessivo		53,60		43,81		97,41	

⁽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 2025 evidenzia i seguenti elementi principali:

- una forte concentrazione del personale nelle fasce anagrafiche più mature, con scarsa presenza di giovani;
- una distribuzione di genere generalmente equilibrata, con una presenza femminile significativa nelle aree più qualificate;
- una persistente prevalenza maschile tra gli appartenenti al profilo degli operatori;
- una rilevante stabilità professionale, testimoniata dall'elevata anzianità di permanenza nei profili;
- una buona parità nella distribuzione dei titoli di studio, specialmente nell'Area Assistenti.

Tali elementi suggeriscono l'esigenza di politiche mirate alla gestione del ricambio generazionale, alla valorizzazione e trasmissione delle competenze, nonché al sostegno della partecipazione femminile nei settori ancora caratterizzati da una prevalenza maschile mediante la rotazione nell'attribuzione degli incarichi.

Per quanto riguarda la composizione del personale, dall'osservazione dei dati emerge una prevalenza significativa del personale appartenente alle fasce anagrafiche più elevate. Per gli uomini, le fasce 51-60 anni e oltre 60 anni risultano complessivamente pari a 1.086 e 1.093 unità rispettivamente, mentre per le donne le stesse fasce comprendono 917 e 818 unità.

La presenza molto contenuta delle fasce più giovani — 93 uomini e 47 donne sotto i 30 anni — conferma un quadro occupazionale caratterizzato da un ricambio generazionale limitato e da un ingresso ridotto di nuove risorse.

Sotto il profilo dei titoli di studio, si presenta un quadro articolato, con differenze di genere presenti ma complessivamente contenute.

Nell'Area Funzionari si registra una prevalenza numerica maschile tra i laureati (1.100 uomini contro 882 donne), anche se il rapporto percentuale (55,5% uomini, 44,5% donne) evidenzia un equilibrio sostanziale nell'accesso a ruoli qualificati.

Nell'Area Assistenti la composizione è ancora più bilanciata: tra i diplomati la distribuzione è quasi paritaria (1.024 uomini e 1.007 donne), mentre nella categoria dei laureati i valori sono molto vicini (268 uomini, 246 donne). Solo la categoria "titolo inferiore al diploma" mostra un divario più marcato a favore degli uomini (240 contro 150).

Nell'Area Operatori, infine, permane una prevalenza maschile, verosimilmente connessa alla partecipazione storica e operativa a determinate mansioni: i dipendenti con titolo inferiore al diploma sono 33 uomini e 12 donne, mentre i diplomati 19 uomini e 10 donne.

Sotto il profilo anagrafico, l'analisi dei profili professionali conferma la persistenza di una struttura organizzativa caratterizzata da una significativa seniority in tutti i principali inquadramenti.

Per quanto riguarda la dirigenza, sia di I sia che di II fascia, essa si concentra quasi esclusivamente nelle fasce anagrafiche superiori: ad esempio, nei dirigenti di II fascia, si contano 34 uomini e 31 donne nella fascia 51-60 anni, mentre oltre i 60 anni si registrano 31 uomini e 9 donne, dunque il divario si assottiglia nelle fasce più giovani. La totale assenza di dirigenti di livello generale nelle fasce under 40 conferma l'accesso tardivo ai ruoli apicali; solo 1 donna e 1 uomo sono under 50. Per quanto riguarda i dirigenti di livello non generale, non sono presenti under 30, sono presenti invece 12 under 40 (7 uomini e 5 donne) e 16 under 50 (9 uomini e 7 donne).

Le Aree Funzionari e Assistenti rappresentano la componente numericamente più consistente del personale. Nell'Area Funzionari i valori mostrano una presenza femminile significativa nelle fasce 41-50 e 51-60 anni (rispettivamente 267 e 399 donne, contro 318 e 485 uomini).

Nell'Area Assistenti la distribuzione rimane equilibrata, benché nelle fasce oltre i 60 anni sia presente una prevalenza maschile più marcata. Infine, la componente relativa all'Area Operatori, pur numericamente ridotta, conferma una forte connotazione maschile e un'elevata anzianità anagrafica: gli uomini sopra i 50 anni sono 52, contro 22 donne negli stessi gruppi di età.

Sotto l'aspetto dell'anzianità nel profilo di appartenenza, la rilevazione dell'anzianità nella posizione (personale non dirigente) evidenzia un livello particolarmente elevato di permanenza nei ruoli. La categoria "oltre 10 anni" raccoglie 2.000 uomini e 1.631 donne, pari a oltre il 60% del personale per entrambi i generi.

Al contrario, le fasce di recente ingresso risultano limitate, probabilmente a causa del blocco del turn over durato diversi anni e dalla scarsa attrattività del pubblico impiego e di questo Ministero, con elevato tasso di abbandono dopo poco tempo dall'assunzione.

La combinazione tra età anagrafica elevata e la stabile permanenza in dette fasce più anziane, conferma una struttura interna solida, ma potenzialmente poco permeabile a mutamenti organizzativi e all'ingresso di nuove competenze.

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	93	449	562	1041	1048	3193	56,55	96,17	47	383	472	816	735	2453	43,45	91,67

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⁾
Part Time ≤50%	0	2	22	24	23	71	58,68	2,14	0	5	17	17	11	50	41,32	1,87
Part Time >50%	0	10	3	21	22	56	24,45	1,69	0	5	12	84	72	173	75,55	6,46
Totale	93	461	587	1086	1093	3320			47	393	501	917	818	2676		
Totale %	1,55	7,69	9,79	18,11	18,23	55,37			0,78	6,55	8,36	15,29	13,64	44,63		

⁽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

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 ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	17	21	49	40	127	36,29	8,60	0	8	26	116	73	223	63,71	13,15
Telelavoro	7	10	12	13	8	50	56,18	3,39	3	7	7	12	10	39	43,82	2,30
Smart working	26	140	123	438	364	1091	46,58	73,87	20	167	186	512	366	1251	53,42	73,76
Personale che fruisce di orari flessibili	0	7	42	90	70	209	53,32	14,15	0	12	30	89	52	183	46,68	10,79
Totale	33	174	198	590	482	1477			23	194	249	729	501	1696		
Totale %	1,04	5,48	6,24	18,59	15,19	46,55			0,72	6,11	7,85	22,98	15,79	53,45		

⁽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

Il part-time a richiesta è utilizzato in misura decisamente maggiore dalle donne, che raggiungono 223 unità (63,71%), rispetto ai 127 uomini (36,29%).

La fruizione del telelavoro mostra invece una situazione quasi equilibrata, con una leggera prevalenza maschile: 50 uomini (56,18%) e 39 donne (43,82%).

Si tratta di numeri relativamente contenuti, soprattutto se confrontati con lo smart working, che rappresenta oggi lo strumento più utilizzato.

Lo smart working è infatti la misura più diffusa: 1091 uomini (46,58%) e 1251 donne (53,42%).

Da notare che, pur essendo le donne numericamente superiori, la proporzione rispetto al totale di ciascun genere è molto simile: oltre il 73% degli smart worker appartiene sia alla componente maschile sia a quella femminile, rendendo questo strumento il più egualitario dal punto di vista della fruizione.

Ciò evidenzia come lo smart working rappresenti un modello organizzativo ampiamente interiorizzato e non più percepito come misura "di genere", ma come elemento strutturale della flessibilità.

Anche gli orari flessibili mostrano una equa diffusione: 209 uomini (53,32%) e 183 donne (46,68%).

L'analisi per età evidenzia che le misure di conciliazione sono utilizzate in misura maggiore dal personale delle fasce **51-60 anni** e **oltre 60 anni**, indipendentemente dal genere.

In particolare, lo smart working registra i numeri più elevati proprio nella fascia 51-60 (438 uomini e 512 donne, per un totale di 950 unità), mentre anche il part-time a richiesta e l'orario flessibile raggiungono i loro valori massimi in queste fasce anagrafiche.

La presenza ridottissima di giovani under 30 nelle misure di conciliazione (valori quasi sempre inferiori all'1,5%) conferma la scarsa consistenza numerica di questa fascia nel MIT e la minore necessità percepita di strumenti di equilibrio vita-lavoro nella prima fase della carriera.

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	6192	24,33	19260	75,67	25452	67,94
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2940	49,00	3060	51,00	6000	16,02
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	869	14,45	5143	85,55	6012	16,05
Totale permessi	10001	26,69	27463	73,31	37464	

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

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

Nel periodo considerato, il totale dei permessi fruiti è pari a 37.464, di cui 10.001 fruiti da uomini (26,69%) e 27.463 da donne (73,31%). Il dato complessivo evidenzia una marcata prevalenza della componente femminile nell'utilizzo degli istituti analizzati, a riprova che i carichi familiari non sono ancora equamente distribuiti.

I permessi giornalieri rappresentano la quota più significativa (67,94% del totale). Di questi, il 75,67% è fruito da donne e il 24,33% da uomini. Tale distribuzione potrebbe indicare, in assenza di un dato disaggregato sul soggetto beneficiario della L. 104/1992, che le attività di assistenza continuativa a familiari con disabilità risultano prevalentemente a carico delle lavoratrici.

I permessi orari costituiscono il 16,02% del totale e presentano una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra uomini (49%) e donne (51%). Questo dato suggerisce che strumenti più flessibili e meno impattanti sull'organizzazione lavorativa favoriscono una maggiore partecipazione anche della componente maschile.

I congedi parentali rappresentano il 16,05% del totale dei permessi fruiti. Di questi, l'85,55% è utilizzato da donne e solo il 14,45% da uomini, evidenziando uno squilibrio particolarmente marcato nella gestione delle responsabilità genitoriali.

L'analisi complessiva evidenzia un significativo divario di genere nella fruizione degli istituti di assistenza e cura, con una prevalenza femminile soprattutto nei permessi di tipo continuativo (giornalieri) e nei congedi parentali. L'analisi del dato, per

quasi tutti gli istituti, evidenzia una distribuzione asimmetrica dei carichi di cura in ambito familiare.

Al contrario, la sostanziale equidistribuzione rilevata nella fruizione dei permessi orari suggerisce che la maggiore flessibilità degli strumenti può contribuire a un utilizzo più equilibrato tra i generi.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- 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 redigere il Bilancio di genere? **Sì**

Gli obiettivi declinati nel Piano triennale di Azioni Positive per il 2025 si ritengono raggiunti. Tuttavia giova evidenziare che attualmente pende una azione giurisdizionale inerente una richiesta di accomodamento ragionevole.

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)	144	420	336	326	112	1338	45,42	1,47	60	396	528	464	160	1608	54,58	1,93
Aggiornamento Professionale - SNA	1792	5484	8397	16954	10880	43507	51,82	47,79	619	6134	8990	14769	9939	40451	48,18	48,52
Competenze manageriali/Relazionali	64	278	455	802	596	2195	45,52	2,41	62	520	690	635	720	2627	54,48	3,15
Tematiche CUG	147	640	588	1266	877	3518	48,07	3,86	95	615	695	1218	1178	3801	51,93	4,56
Violenza di genere	144	492	552	1140	924	3252	41,44	3,57	108	480	636	1776	1596	4596	58,56	5,51
ValorePA+Edustrada+Agg.Esaminatori+DocuMit.2.0+SigestWeb	631	3680	6993	12194	13734	37232	55,15	40,90	345	4355	4185	10008	11388	30281	44,85	36,32
Totale ore	2922	10994	17321	32682	27123	91042			1289	12500	15724	28870	24981	83364		
Totale ore %	1,68	6,30	9,93	18,74	15,55	52,20			0,74	7,17	9,02	16,55	14,32	47,80		

⁽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, dopo aver fruito dei corsi proposti dall'Amministrazione a seguito della Relazione annuale per il 2024, quest'anno propone un diretto coinvolgimento nella stesura del Bilancio di genere.

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⁾	
300 unità di personale non dirigenziale	17	70,83	7	29,17	24	100,00	Uomo
Totale personale	17		7		24		
Totale % sul personale complessivo	0,28		0,12		0,40		

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

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

Si rileva, in assenza di altre informazioni, una possibile violazione dell'art. 57 del TUPI in quanto nella composizione delle Commissioni, di 24 componenti solo 7 sono donne, dunque la percentuale risulta inferiore ad un terzo, e dai dati trasmessi non risultano esplicitate le motivazioni del mancato rispetto della soglia minima di rappresentanza femminile prevista dalla normativa vigente.

A tal proposito, giova evidenziare una possibile azione della Consigliera di parità la quale, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice di parità) può attivare la procedura di cui all'articolo 37. Inoltre, si consideri l'ipotesi di impugnazione degli atti prodotti da dette Commissioni da parte di qualsiasi soggetto legittimato: all'uopo, si confrontino gli ultimi orientamenti giurisprudenziali, ed in particolare la sentenza TAR Lazio Roma, Sez. III, 22.04.2023, n. 6964, la quale statuisce l'illegittimità derivata, e quindi l'annullamento, di tutti i successivi atti della Commissione, trattandosi di un vizio che secondo il Giudice amministrativo *"involge la legittima attribuzione del potere ad un organo collegiale che, in ragione dell'illegittima composizione dello stesso, non è legittimato ad esercitare tale potere"*. Si consideri altresì, per mera completezza di analisi, la Delibera Anac n. 1208 del 22 novembre 2017, secondo la quale, nell'ambito del caso concreto di una procedura selettiva indetta da altra Amministrazione *"il prescritto rispetto della parità di genere nelle procedure valutative costituisce una misura di prevenzione della corruzione."*

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€94729,20	€95206,20	€ 477,00	0,50
Dirigente 2 fascia	€51446,70	€51833,20	€ 386,50	0,75
incarichi dirigenziali di 2^ fascia	€14134,90	€26458,80	€ 12323,90	46,58
Area 1 F1	€17408,30	€17408,30	--	--
Area 1 F2	€17868,60	€17868,60	--	--
Area 1 F3	€18377,00	€18377,00	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA 2 F 6	€22099,60	€22099,60	--	--
Area 2 F5	€21613,10	€21613,10	--	--
Area 2 F4	€21172,90	€21172,90	--	--
Area 2 F3	€20177,10	€20177,10	--	--
Area 2 F2	€19031,70	€19031,70	--	--
Area 2 F1	€18192,70	€18192,70	--	--
Area 3 F7	€26643,00	€26643,00	--	--
Area 3 F6	€25370,30	€25370,30	--	--
Area 3 F5	€24090,00	€24090,00	--	--
Area 3 F4	€22931,20	€22931,20	--	--
Area 3 F3	€21217,20	€21217,20	--	--
Area 3 F2	€20166,30	€20166,30	--	--
Area 3 F1	€19647,60	€19647,60	--	--
FRD 2024 - Pro capite Annuo	€1036,56	€1036,56	--	--
Straordinario - Pro capite annuo	€266,77	€266,77	--	--

La rilevazione non tiene conto di fattori che incidono significativamente sulla retribuzione, quali gli straordinari, le indennità da PO, gli incentivi alle funzioni tecniche, i gettoni di presenza e gli incarichi.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: Sì
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Il CUG ritiene che l'obiettivo prefissato sia stato solo parzialmente raggiunto. Non risulta un'analisi della rappresentatività del campione e a conclusione dell'indagine non risulta siano state avanzate azioni positive, nemmeno sui dati parzialmente raccolti e sullo specifico segmento più rappresentato. Non risulta inoltre divulgata al personale un'analisi dell'indagine condotta.

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

Attualmente è in corso di definizione una proposta da sottoporre alla Direzione generale del personale, circa la creazione di uno sportello d'ascolto/*counselling*.

È in corso di predisposizione da parte del comitato e sarà presentato ai vertici dell'Amministrazione, per l'eventuale adozione, il Catalogo di buone pratiche linguistiche (all. 9 dello stesso), previste dal PIAO 2026.

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

Il CUG ha rilevato una discriminazione di genere e nei confronti di persone su cui gravano obblighi di assistenza e cura nella mancata indicazione delle sedi di servizio del Bando Elevate Professionalità (EP), in violazione della norma che disciplina il contenuto minimo dei bandi e selezione (Art 3 c 2 DPR 487 del 9 maggio 1994).

Il CUG ha rilevato tale discriminazione significandola alla Direzione generale del personale e all'ufficio di gabinetto chiedendo il ritiro in autotutela del bando. Attualmente pendono sul medesimo punto tre ricorsi giurisdizionali.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Migliorare il Sistema di Valutazione individuale

Il CUG nel corso dell'incontro avvenuto in data 26 febbraio 2026 con la Presidente dell'OIV ha illustrato talune criticità nel Sistema di valutazione della performance, chiedendo contestualmente un coinvolgimento diretto nella eventuale ridefinizione dello stesso, che tenga appunto conto degli obiettivi del CUG in merito all'impatto sul benessere organizzativo, alla valorizzazione delle competenze trasversali e alla equità percepita.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello promosso dalla Direzione generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Tipologia di atto: Decreto del Direttore generale del personale

Data: 21/01/2025

Organo sottoscrittore: Direttore generale direzione del personale e degli affari generali

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?: Sì

Sede virtuale : Intranet

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
15

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
- 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

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

- questionario sul benessere organizzativo

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?

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo e conciliazione

Il CUG ha rafforzato la funzione informativa, valorizzando la comunicazione per favorire la partecipazione consapevole del personale circa gli istituti di conciliazione vita privata-lavoro e una riflessione sulla violenza nei luoghi di lavoro, diffondendo comunicati via mail a tutti i dipendenti. Il 18 luglio la Presidente e quattro membri hanno partecipato all'evento della Rete dei CUG per il decennale, presso Palazzo Montecitorio, denominato "per creare valore... insieme".

Considerazioni conclusive

Il CUG evidenzia delle difficoltà nell'esercizio delle prerogative di verifica, in quanto nelle materie di cui alle Direttive n. 1/2011 e n. 2/2019 l'Amministrazione non ha provveduto a richiedere il parere obbligatorio e non vincolante ai sensi della l. 241/1990, in particolare sull'ultimo progetto di riorganizzazione del Ministero, sulle contrattazioni integrative nelle materie di competenza e sulle progressioni orizzontali e verticali.

IL CUG evidenzia altresì di aver richiesto all'amministrazione dati sulla rilevazione dello stress da lavoro correlato, al fine di effettuare indagini sul benessere organizzativo i quali non sono ancora pervenuti.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delle-infrastrutture-e-dei-trasporti-2026>