



Portale CUG

Relazione CUG

MIMIT - Ministero delle Imprese e del Made in Italy - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-impres-e-del-made-italy-2026>

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)

[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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_svec-triennio_2025-2027-all-11-piao-anno_2025.pdf) (1.38 MB)

(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-impres-e-del-made-italy-2026>

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	0	4	5	4	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	9	4	22	10	0	6	5	17	5
Dirigente di livello non generale	Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 5 e 6 D.lsg. 165/2001 a tempo determinato	0	0	2	8	2	0	1	0	4	1
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	0	3	4	0	0	2	2	5
Personale non dirigente	Area assistenti	21	31	58	117	105	13	29	42	99	100
Personale non dirigente	Area funzionari	15	110	119	144	248	7	127	115	186	118
Totale personale		36	150	187	299	373	20	163	164	311	230
Totale % sul personale complessivo		1,86	7,76	9,67	15,47	19,30	1,03	8,43	8,48	16,09	11,90

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	33	93	121	174	288	709	55,39	72,72	20	79	83	200	189	571	44,61	67,57
Tra 3 e 5 anni	3	48	50	65	38	204	46,90	20,92	0	77	70	63	21	231	53,10	27,34

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-impres-e-del-made-italy-2026>

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⁾
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	21	26	53	58,89	5,44	0	0	5	21	11	37	41,11	4,38
Superiore a 10 anni	0	0	0	4	5	9	60,00	0,92	0	0	1	3	2	6	40,00	0,71
Totale	36	141	177	264	357	975			20	156	159	287	223	845		
Totale %	1,98	7,75	9,73	14,51	19,62	53,57			1,10	8,57	8,74	15,77	12,25	46,43		

⁽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 operatori	Inferiore al Diploma superiore	5	45,45	6	54,55	11	0,87
Area operatori	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,39
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	182	57,78	133	42,22	315	24,86
Area assistenti	Laurea	24	66,67	12	33,33	36	2,84
Area assistenti	Laurea magistrale	37	33,33	74	66,67	111	8,76
Area funzionari	Laurea	44	65,67	23	34,33	67	5,29
Area funzionari	Laurea magistrale	363	50,28	359	49,72	722	56,99
Totale personale		657		610		1267	
Totale % sul personale complessivo		33,99		31,56		65,55	

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

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

Come si evince dai dati sulla ripartizione per genere nei livelli di inquadramento, **resta ben salda ed in crescita rispetto all'anno 2024, la prevalenza maschile nelle posizioni apicali**: dirigenti generali 13 uomini, contro le 4 donne; dirigenti di seconda fascia 45 uomini (erano 41 nel 2024) contro le 33 donne; dipendenti privi della qualifica di dirigente art. 19 comma 5 e 6 D.lsg. 165/2001 a tempo determinato 12 uomini (erano 11 nel 2024), contro le 6 donne (erano 7 nel 2024).

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	36	149	187	297	366	1035	54,47	99,04	20	163	163	295	224	865	45,53	97,41
Part Time >50%	0	1	0	2	4	7	30,43	0,67	0	0	1	12	3	16	69,57	1,80
Part Time ≤50%	0	0	0	0	3	3	30,00	0,29	0	0	0	4	3	7	70,00	0,79
Totale	36	150	187	299	373	1045			20	163	164	311	230	888		
Totale %	1,86	7,76	9,67	15,47	19,30	54,06			1,03	8,43	8,48	16,09	11,90	45,94		

⁽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

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 verticale a richiesta	0	0	0	1	5	6	27,27	0,73	0	0	0	12	4	16	72,73	2,09
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	0	1	1	3	30,00	0,36	0	0	1	4	2	7	70,00	0,92
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	1	1	100,00	0,12	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	24	110	145	204	252	735	54,93	89,20	12	126	109	207	149	603	45,07	78,82
Personale che fruisce di telelavoro	1	9	10	28	31	79	36,24	9,59	0	10	26	55	48	139	63,76	18,17
Totale	25	120	155	234	290	824			12	136	136	278	203	765		
Totale %	1,57	7,55	9,75	14,73	18,25	51,86			0,76	8,56	8,56	17,50	12,78	48,14		

⁽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

Per quanto alla Ripartizione del personale per genere e tipo di presenza **si conferma una maggiore fruizione delle varie forme di flessibilità da parte del personale femminile**. Sul totale di coloro che hanno usufruito del **Part Time >50%** il 30,43% sono uomini, contro il **69,57% fruito da donne**. Sul totale di coloro che hanno usufruito del **Part Time ≤50%** il 30,00 sono uomini contro il **70% fruito da donne**. Per quanto al personale che fruisce di **Part Time verticale** a richiesta, **72,73%** di coloro che ne fanno richiesta sono **donne**. Analogamente tra coloro che utilizzano il **part time orizzontale a richiesta** il 70% sono donne. Si conferma anche il dato relativo all'utilizzo del **lavoro agile** che è così ripartito: 54,93% fruito da uomini, contro 45,07% da donne, mentre il Personale che fruisce di **telelavoro** è per il 36,24% di genere maschile e per il 63,76 femminile. Si conferma quindi il dato degli anni passati: lavoro agile a maggiore utilizzo maschile, telelavoro a maggiore utilizzo femminile.

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	3874	49,44	3961	50,56	7835	69,71
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1542	67,51	742	32,49	2284	20,32
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	249	23,60	806	76,40	1055	9,39
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	65	100,00	65	0,58
Totale permessi	5665	50,40	5574	49,60	11239	

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

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

i dati riguardanti la fruizione dei congedi parentali confermano la maggiore fruizione della componente femminile: nei permessi giornalieri assistiamo ad una percentuale maschile di fruizione pari al 23,60%, contro il 76,40% delle donne

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

- Congedi parentali
- 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-impres-e-del-made-italy-2026>

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

Dettaglio delle iniziative sopra riportate:

- 1) Campagna di informazione "Diffusione al personale del nuovo Codice di Condotta a tutela della dignità delle persone per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni, delle molestie, delle violenze morali e del mobbing"
- 2) Webinar "L'accomodamento ragionevole come strumento di inclusione lavorativa delle persone con disabilità"
- 3) Webinar "Organizzazioni felice: un nuovo modello di efficacia organizzativa"
- 4) Incontro su "Dati e politiche pubbliche", dibattito sul libro "Il paese che conta. Come i numeri raccontano la nostra storia" di L. Sabbadini
- 5) Incontro sul "Made in Italy impresa al femminile"
- 6) Webinar "Felicità e lavoro: lavorare bene per vivere meglio"
- 7) Webinar "Antropologia Organizzativa e benessere"
- 8) Webinar "Gestire lo stress: quale strategia?"
- 9) Webinar "Lavorare sui processi operando sull'emergenza: vincoli, opportunità e possibili indicatori di output"
- 10) Webinar "Il Gender Equality Plan: un processo trasformativo Inail"
- 11) Dibattito sul libro "Io madre mai" di D. Carelli
- 12) Webinar "Contratti pubblici che generano parità e rispetto"
- 13) Webinar "Corso su parità pari opportunità, prevenzione discriminazioni e violenze di genere"
- 14) Webinar "Occupazione femminile tra politiche pubbliche, diritti e gender pay gap"
- 15) Webinar "Parità, pari opportunità e prevenzione delle discriminazioni - Primo modulo"
- 16) Webinar "Donne in attivo - La tua guida all'educazione finanziaria"
- 17) Webinar "TROVARE LE PAROLE: STRUMENTI E PROPOSTE PER RICONOSCERE E CONTRASTARE LE DISPARITÀ"
- 18) Webinar "BENESSERE PSICOFISICO: STRUMENTI PER TRASFORMARE LA RISPOSTA ALLO STRESS"
- 19) Webinar "Il benessere organizzativo: elemento chiave per la performance della pubblica amministrazione"
- 20) Webinar "Riconoscere per prevenire la violenza psicologica"
- 21) Webinar "Gender Equality Plan: un processo trasformativo"

Il Piano triennale di Azioni Positive di cui il Ministero si è dotato, su proposta consultiva del CUG, impegna l'amministrazione in azioni che contribuiscono a prevenire disuguaglianze e discriminazioni nel contesto organizzativo, confermando nel triennio 2025-2027 l'attenzione ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2026>

delle differenze, del benessere lavorativo e della continua formazione specifica, così come esorta anche la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Le azioni previste mirano ad affievolire criticità individuate e potenziare una cultura valoriale che l'Amministrazione ha indubbiamente sostenuto negli ultimi anni. Alcune azioni sono orientate a supportare il personale che si trovi in condizione di emarginazione forzata, temporanea o prolungata, grazie anche a figure di tutor interni ad hoc individuati. Allo stesso modo, grazie al rinnovato Sportello di ascolto interno ed all'attività della Consigliera di fiducia, si punta a ripristinare e potenziare un presidio dedicato a chi si trovi in situazione di particolare disagio. Per quanto alla crescente necessità di realizzare la formazione specifica sulla gestione del personale in ottica di genere, sul linguaggio amministrativo in ottica di genere, sull'ascolto, il team building e la soluzione dei conflitti, nel Piano triennale vengono indicate tra le azioni da realizzare anche l'istituzione di un **albo formatori interni** e l'adozione di **Linee guida sul linguaggio di genere. Si auspica che nel corso del 2026 le due azioni vengano attuate.** Infine, considerata la necessità di elaborare ulteriori dati statistici per una più efficace redazione del bilancio di genere interno, vengono definite una serie di attività finalizzate ad evidenziare le eventuali discriminazioni e disparità salariali di genere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	193	851	1399	1640	1049	5132	59,45	11,01	132	1171	726	926	546	3501	40,55	8,82
Aggiornamento professionale	775	4168	7284	8198	7794	28219	56,93	60,55	682	5794	3492	6541	4841	21350	43,07	53,80
Competenze manageriali/Relazionali	173	268	543	286	401	1671	33,28	3,59	35	480	355	502	1978	3350	66,72	8,44
Tematiche CUG	0	11	14	32	57	114	42,86	0,24	1	4	4	47	96	152	57,14	0,38
Violenza di genere	91	390	475	618	686	2260	50,06	4,85	47	358	408	830	612	2255	49,94	5,68
(amministrazione, lingue, anticorruzione e trasparenza)	814	1265	2674	2773	1679	9205	50,36	19,75	172	1507	2377	3777	1241	9074	49,64	22,87
Totale ore	2046	6953	12389	13547	11666	46601			1069	9314	7362	12623	9314	39682		
Totale ore %	2,37	8,06	14,36	15,70	13,52	54,01			1,24	10,79	8,53	14,63	10,79	45,99		

⁽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

I dati sulla formazione mostrano un crescente interesse del personale maschile per le tematiche connesse con i temi del benessere, della prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere. L'inserimento di tali interventi formativi, con vario peso percentuale, tra gli indicatori di raggiungimento della performance è stato determinante. **Auspicabile la valutazione ex post sugli ambienti di lavoro, i rapporti interpersonali ed il clima lavorativo.**

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⁾	

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-impres-e-del-made-italy-2026>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura mobilità volontaria a domanda (n. 47 funzionari)*	3	75,00	1	25,00	4	44,44	Donna
Procedura mobilità volontaria per personale in posizione di comando o assegnazione temporanea c/o MIMIT (n. 35 funzionari e n. 5 assistenti)**	3	60,00	2	40,00	5	55,56	Uomo
Totale personale	6		3		9		
Totale % sul personale complessivo	0,31		0,16		0,47		

⁽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 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 %
CAPO DIPARTIMENTO	€240251,00	€240251,00	--	--
Dirigente I Fascia	€201804,00	€203566,00	€ 1762,00	0,87
Dirigente II Fascia	€83406,00	€79013,50	€ -4392,50	-5,56
Area funzionari	€35398,50	€34697,00	€ -701,50	-2,02
Area assistenti	€25736,90	€27044,20	€ 1307,30	4,83
Area operatori	€24609,00	€28561,00	€ 3952,00	13,84

I dati sui livelli retributivi uomo/donna non sono completi delle necessarie informazioni utili a definirne le percentuali differenziali in quanto nel caso dei dirigenti II fascia la retribuzione di risultato alla data di inserimento dei dati nel portale, risulta ancora non liquidata. Inoltre non risultano presenti i dati aggiornati alle posizioni organizzative.

E' evidente che i dati a disposizione sono parziali, visto che il differenziale negativo per le donne nel 2025 si attesta al -5,56%, mentre nel 2024 si attestava al -16,69%.

Per quanto al differenziale nell'area funzionari il differenziale sembra attestarsi al -2,02 per le donne. **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 e mancano i dati sulle posizioni organizzative non rendicontati.**

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Considerate alcune criticità relazionali e lavorative espresse dal personale ai presidi di ascolto ed al Comitato, il Cug ha elaborato nel corso del 2025 un format scientificamente testato, in collaborazione con il Cug del CNR, per una indagine sul benessere. Il questionario è stato sottoposto all'Amministrazione che si auspica venga condiviso con il personale.

Il CUG ha espresso la necessità di un **aggiornamento del "Codice di condotta** per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone", adottato nel 2023 quale strumento per assicurare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di uguaglianza, pari opportunità, tutela della libertà e dignità della persona. Per completare la coerenza di tali strumenti conoscitivi e preventivi, il CUG sollecita un potenziamento della campagna informativa sul funzionamento dei presidi di ascolto, sui contenuti del Codice di condotta e la loro applicazione.

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

Nel Codice di condotta del Ministero il CUG ha fatto 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. **E' necessario tuttavia che l'amministrazione effettui un monitoraggio con cadenza biennale dell'applicazione del Codice per rendere misurabile la sua efficacia.**

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

Il CUG è stato coinvolto dal personale in situazioni conflittuali che hanno avuto la necessità di essere gestite in collaborazione con lo Sportello di ascolto e la Consigliera di fiducia. Il Comitato, in accordo con questi ultimi, ha sottoposto

agli organi dirigenziali coinvolti le situazioni del caso. Resta informato delle varie interlocuzioni e modalità di soluzione.

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 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: Condotta a tutela della dignità delle persone per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni, delle molestie, delle violenze morali e del mobbing

L'accomodamento ragionevole come strumento di inclusione lavorativa delle persone con disabilità"

Made in Italy impresa al femminile

"Organizzazioni felice: un nuovo modello di efficacia organizzativa"

"Dati e politiche pubbliche", dibattito sul libro "Il paese che conta. Come i numeri raccontano la nostra storia"

“Felicità e lavoro: lavorare bene per vivere meglio”

"Antropologia Organizzativa e benessere “

Gestire lo stress: quale strategia?

presentazione romanzo "Il rosso e Viola"

ciclo di webinar “Donne in attivo” la tua guida all'educazione finanziaria

"Lavorare sui processi operando sull'emergenza: vincoli, opportunità e possibili indicatori di output"

Il Gender Equality Plan: un processo trasformativo

“Io madre mai”

“Contratti pubblici che generano parità e rispetto” "

“Corso su parità pari opportunità, prevenzione discriminazioni e violenze di genere”

“Occupazione femminile tra politiche pubbliche, diritti e gender pay gap”

“ Parità, pari opportunità e prevenzione delle discriminazioni - Primo modulo”

“ Donne in attivo - La tua guida all'educazione finanziaria”

“ TROVARE LE PAROLE: STRUMENTI E PROPOSTE PER RICONOSCERE E CONTRASTARE LE DISPARITÀ”

“ BENESSERE PSICOFISICO: STRUMENTI PER TRASFORMARE LA RISPOSTA ALLO STRESS”

“Il benessere organizzativo: elemento chiave per la performance della pubblica amministrazione”

“ Riconoscere per prevenire la violenza

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-impres-e-del-made-italy-2026>

	psicologica”
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
- 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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2026>

Il cug ha promosso incontri per diffondere tra il personale una cultura della cura del corpo e della corretta alimentazione

Sono state realizzati incontri di informazione e sensibilizzazione su cultura di genere, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, pari opportunità, benessere tramite iniziative, incontri e presentazioni libri a tema

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-mimit-ministero-delle-imprese-e-del-made-italy-2026>