



*Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

*Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

## **per il triennio 2025-2027**



*Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

*Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

**INDICE**

<b>1 – Premessa</b> .....	3
<b>2 - Quadro normativo</b> .....	4
<b>3- Situazione del personale</b> .....	10
<b>4 – Ambiti di intervento</b> .....	11
4.1 – Benessere organizzativo .....	13
4.1.1 – Indagine sul benessere organizzativo .....	13
4.1.2 – Promozione di iniziative di prevenzione .....	14
4.1.3 – Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia .....	14
4.2 – Conciliazione vita/lavoro .....	15
4.2.1 – Sostegno alla genitorialità attraverso l’accesso agli asili nido e altre misure di supporto .....	15
4.2.2 – Potenziamento delle politiche di lavoro agile e flessibilità oraria .....	17
4.2.3 – Promozione della sostenibilità della mobilità ( <i>Mobility Manager</i> ) .....	18
4.3 – Pari opportunità e organizzazione del lavoro .....	21
4.3.1 – Implementazione processi di inserimento delle persone con disabilità ( <i>Disability Manager</i> ) .....	21
4.3.2 – <i>Gender pay gap</i> .....	23
4.3.3 – Sistema di valutazione della performance .....	24
4.3.4 – Mobilità del personale .....	24
4.4 – Formazione e cultura di genere .....	25
4.4.1 – Accrescimento della cultura di genere e valorizzazione delle competenze .....	25
4.4.2 – Favorire il senso di appartenenza del personale .....	26
<b>Soggetti coinvolti, monitoraggio e aggiornamento</b> .....	27



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

## **1 – Premessa**

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), predisposto per il periodo 2025-2027, si configura come uno strumento operativo per promuovere la cultura della parità di genere, il rispetto delle diversità, la valorizzazione delle risorse umane, il superamento di ogni forma di discriminazione all'interno dell'Amministrazione mediante l'adozione di misure concrete che possano favorire l'inclusione, migliorare la conciliazione vita-lavoro per tutti i dipendenti determinando, di fatto, una maggiore efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La strategia sottesa alle Azioni Positive individuate, pertanto, è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche con l'obiettivo trasversale di creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione del merito.

Il presente PTAP è stato elaborato con il contributo attivo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) che ha svolto un ruolo importante nella definizione delle azioni strategiche, assicurando un approccio partecipativo e condiviso in quanto si è tenuto conto non solo delle attività svolte, delle iniziative intraprese e dei risultati conseguiti nel corso del precedente triennio, ma anche di quanto emerso nel medesimo periodo nel settore delle pari opportunità e del benessere organizzativo, preservando, in aggiunta, le esperienze già maturate durante la pandemia.

In coerenza con le disposizioni del D.L. n. 80/2021, il presente Piano è armonicamente correlato con le altre sezioni che formano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sarà oggetto di monitoraggio costante e aggiornamenti periodici, al fine di garantire l'efficacia delle misure adottate e rispondere in maniera dinamica alle esigenze emergenti.



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

## **2 - Quadro normativo**

Nell’ambito degli interventi di promozione di diritti e delle libertà fondamentali, il Legislatore ha acquisito piena consapevolezza che un maggior apporto dei lavoratori in termini di produttività è strettamente connesso alla realizzazione di un ambiente di lavoro in grado non soltanto di garantire il rispetto della dignità e della integrità psico-fisica della persona, ma anche di realizzare pari opportunità di crescita professionale con un equilibrato rapporto tra le responsabilità professionali e quelle familiari per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro” e ora disciplinata dagli artt. 44 e ss. del “Codice delle pari opportunità”.

Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall’art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, anche conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego” (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro.

Il d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” introduce, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di 3 azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere funzioni propositive e propulsive ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introducendo l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche per ogni altra forma di discriminazione enunciata dalla legislazione comunitaria e a volte meno visibile, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età, dell’orientamento sessuale e quello della sicurezza sul lavoro, prevedendo altresì l’istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il d.lgs. n. 80 del 15 giugno 2014 ha introdotto “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art.1, commi 8 e 9, della legge n.183 del 10 dicembre 2014, con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità,



MIT

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

L'art. 14 della legge 124 del 2015 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile che permettano ad almeno il 15% dei dipendenti di avvalersene.

Le Linee Guida sul lavoro agile emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica stabiliscono che “le misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche”.

Il CCNL 2019/2021 Funzioni Centrali ha rinnovato sul punto, normando, per la prima volta il lavoro a distanza declinato nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto.

In materia di lavoro agile nella P.A., infine, la legge 22 maggio 2017, n. 81, ha introdotto il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, seguita dalla Direttiva 3/17 del Ministro per la pubblica amministrazione; nel corso del 2020 e del 2021 ulteriori disposizioni hanno disciplinato l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile in fase emergenziale, quale misura di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori. Il MIMS ha emanato, con circolare prot. 29420 del 30 giugno 2022, il Regolamento per il lavoro agile, e, con circolare prot. prot. 35649 del 4 agosto 2022, le Linee guida per il lavoro da remoto con vincolo di tempo.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90 ha introdotto l'art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato “un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

La Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale” auspica l'insorgere di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

La Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

La legge 6 agosto 2021, n.113 “Conversione in legge, con modificazioni, del DL 6 giugno 2021, n.80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia” contiene importanti disposizioni in materia di pubblico impiego: dalle regole per il reclutamento dei tecnici del PNRR alla valorizzazione dei dipendenti pubblici. Nell’ambito della semplificazione e snellimento organizzativo viene introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione che accorperà gli altri piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell’anticorruzione.

Come previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Triennale delle Azioni Positive è assorbito al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - che sostituisce il Piano della Performance secondo le modalità indicate anche dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 - e pertanto contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal citato D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Dalla legge 5 novembre 2021, n.162 (legge Gribaudo), recante “Modifiche agli artt. 20, 25 e 46 del Codice delle pari opportunità, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo” tra cui la disciplina della Certificazione di Genere, della Premialità di parità e dell’Equilibrio di genere



MIT

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

negli organi delle società pubbliche è possibile desumere l’approccio progettuale e attuativo che si è voluto utilizzare ai fini del raggiungimento della parità di genere, quello del gender mainstreaming, affinché la parità di trattamento e di opportunità sia presa in considerazione nella formulazione ed attuazione di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche ed attività.

La Direttiva 970/2023 adottata dall’Unione Europea introduce misure vincolanti per promuovere la trasparenza retributiva come strumento chiave per combattere il gender pay gap e che deve essere recepita dagli Stati Membri entro il 7 Giugno 2026;

L’obiettivo della direttiva è duplice: da un lato, sensibilizzare i datori di lavoro e i dipendenti sulla persistenza del divario retributivo; dall’altro, fornire strumenti concreti per individuare e correggere le discriminazioni salariali di genere.

La Milestone M1C1-110 (riforma PNRR 1.13) prevede che, sin dalla legge di bilancio per il 2024 sia trasmesso al Parlamento un documento informativo finalizzato a dare evidenza delle spese del bilancio dello Stato che promuovono l’uguaglianza di genere, applicando un’apposita riclassificazione delle spese. In tal senso, la citata riforma del PNRR ha innovato l’assetto informativo relativo ai documenti sulla finanza pubblica includendo anche un’analisi preventiva delle spese secondo una lettura orientata a distinguere l’impatto di genere.

Sono da considerare, inoltre, le Linee guida sulla “Parità di Genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro pubblico con le Pubbliche Amministrazioni” del Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 6 Ottobre 2022.

L’allegato 1 del Rendiconto dello Stato 2022 relativo alle Linee Guida “per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere” indica la suddivisione nelle seguenti 4 categorie:

- “dirette a ridurre le diseguaglianze di genere” (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;



MIT

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)





## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

- “sensibili” (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
- “da approfondire” (codice 0\*), relative alle misure che per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari) dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e che, come tali, richiedono ulteriori successivi approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere;
- “neutrali” (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

In aggiunta, sono da menzionare la Legge 168 del 24/11/2023 recante “Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica” , e la Direttiva del 29/11/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Senatore Paolo Zangrillo, in materia di “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” che individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro. Il testo fornisce a tale scopo una serie di indicazioni rivolte a tutti i dipendenti pubblici, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che devono assumere il ruolo di promotori del cambiamento all’interno delle proprie organizzazioni.

In conclusione, si cita la Circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze del 14 Maggio 2024 sul Bilancio di Genere dello Stato, quale strumento di analisi che permette di valutare l’impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, in particolare per quanto riguarda le disuguaglianze di genere esistenti nella società.



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

### Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

### 3- Situazione del personale

Di seguito si indica la distribuzione di genere del personale dipendente in servizio presso le sedi centrali e periferiche del Ministero al 31 dicembre 2023.

Classi età	UOMINI					DONNE					TOTALE
	Inquadramento	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	
Dirigenti 1° fascia	0	0	0	10	18	0	0	0	5	1	<b>34</b> <b>(28+6)</b>
Dirigenti 2° fascia	0	1	11	31	47	0	0	4	15	15	<b>124</b> <b>(90+34)</b>
Terza Area	41	219	283	538	437	29	170	212	372	183	<b>2484</b> <b>(1518+966)</b>
Seconda Area	38	135	217	713	516	31	143	260	714	500	<b>3267</b> <b>(1619+1648)</b>
Prima Area	0	0	0	28	42	0	0	0	19	12	<b>101</b> <b>(70+31)</b>
<b>Totale personale</b>	<b>79</b>	<b>355</b>	<b>511</b>	<b>1320</b>	<b>1060</b>	<b>60</b>	<b>313</b>	<b>476</b>	<b>1125</b>	<b>711</b>	<b>6010</b> <b>(3325+2685)</b>





*Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

*Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

	UOMINI						DONNE					
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale
Tempo Pieno	77	338	488	1270	1017	<b>3190</b>	60	302	442	1005	638	<b>2447</b>
Part Time inferiori 50%	2	15	22	45	35	<b>119</b>	0	11	30	114	64	<b>219</b>
Part Time superiori 50%	0	2	1	5	8	<b>16</b>	0	0	4	6	9	<b>19</b>
<b>Totale</b>	<b>79</b>	<b>355</b>	<b>511</b>	<b>1320</b>	<b>1060</b>	<b>3325</b>	<b>60</b>	<b>313</b>	<b>476</b>	<b>1125</b>	<b>711</b>	<b>2685</b>

#### 4 – Ambiti di intervento

Gli obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 si articolano in una serie di interventi strategici mirati a promuovere l'uguaglianza di genere, l'inclusione e il benessere organizzativo all'interno del Dicastero. Tali obiettivi sono concepiti per affrontare le principali sfide legate alle pari opportunità, al contrasto delle discriminazioni e alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso, equo e favorevole allo sviluppo professionale di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle categorie più vulnerabili e sottorappresentate.

In particolare, le Azioni Positive mirano a:

- avviare un'indagine sul benessere organizzativo per raccogliere *feedback* dai dipendenti riguardo la qualità dell'ambiente lavorativo, le opportunità di crescita professionale, la conciliazione vita-lavoro e la soddisfazione generale;



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

- promuovere iniziative di sensibilizzazione volte ad incentivare corretti e sani stili di vita o di prevenzione mediante screening gratuiti per malattie specifiche anche legate al genere;
- potenziare il ruolo del CUG come organismo centrale per la promozione della parità di genere, dell'inclusione e del benessere organizzativo;
- sostenere la genitorialità attraverso l'accesso agli asili nido e altre misure di supporto;
- favorire la conciliazione vita-lavoro, potenziando le politiche di lavoro agile e flessibilità oraria per supportare il bilanciamento tra vita professionale e familiare;
- promuovere la sostenibilità della mobilità e l'accessibilità per il personale (*Mobility Manager*), sviluppando le politiche per la mobilità sostenibile;
- sostenere le politiche di inclusione per le persone con disabilità (sia presente al momento dell'assunzione sia acquisita successivamente) rimuovendo gli ostacoli fisici, tecnologici e culturali che potrebbero limitare la loro partecipazione e la loro carriera;
- eliminare il divario retributivo di genere (*gender pay gap*), monitorando e riducendo le differenze salariali tra uomini e donne per posizioni equivalenti;
- superare le criticità del sistema di valutazione della performance riconosciute dal CUG, dai rappresentanti sindacali e dalla dirigenza MIT;
- migliorare l'efficienza e carichi lavoro, favorendo le aspettative del personale al fine di evitare forme discriminatorie e disagio lavorativo attraverso la trasparenza e rimodulazione del lavoro e degli organici, regolamentando in modo organico la mobilità nei settori/negli uffici;
- accrescere la cultura di genere e la valorizzazione delle competenze, promuovendo percorsi formativi in materia di benessere organizzativo e pari opportunità;
- promuovere iniziative e attività che favoriscano il senso di appartenenza, creando occasioni di incontro, dialogo e condivisione di valori e obiettivi comuni.



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

## **4.1 – Benessere organizzativo**

### **4.1.1 – Indagine sul benessere organizzativo**

Il benessere organizzativo è un fattore cruciale per la buona riuscita di qualsiasi organizzazione, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato. Esso non solo incide sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti, ma ha un impatto diretto sulla produttività, sull'efficacia dei processi e sulla qualità dei servizi offerti.

Nel contesto di un Ministero, dove la missione principale è quella di garantire servizi pubblici di alta qualità e di gestire risorse in modo efficiente, comprendere e migliorare il benessere dei dipendenti è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Nel corso del 2025 sarà predisposta un'indagine sul benessere organizzativo che avrà come obiettivo principale quello di analizzare le condizioni lavorative, le dinamiche interne e i fattori che influenzano la qualità dell'ambiente di lavoro all'interno del Ministero. Attraverso l'acquisizione di dati precisi e completi, l'indagine intenderà ottenere una panoramica approfondita sul grado di soddisfazione, sulle esigenze, sulle criticità e sui punti di forza che caratterizzano l'esperienza lavorativa di ciascun dipendente.

Gli aspetti oggetto di analisi comprenderanno vari fattori, tra cui la chiarezza dei ruoli, la gestione del carico di lavoro, le opportunità di crescita professionale, la qualità della comunicazione interna, il supporto alla conciliazione tra vita lavorativa e privata, e il livello di coesione e collaborazione tra i membri di un gruppo di lavoro. Inoltre, verranno esplorati gli aspetti legati alla leadership e alla cultura organizzativa, poiché questi sono determinanti nel plasmare il clima e la motivazione all'interno dell'organizzazione.

La partecipazione a questa indagine sarà totalmente anonima e riservata, per consentire a tutti i dipendenti di esprimere liberamente il proprio parere senza timore di ripercussioni. I risultati ottenuti costituiranno una base preziosa per intraprendere azioni concrete volte al miglioramento delle condizioni lavorative, alla valorizzazione del capitale umano e al rafforzamento della performance complessiva del Ministero.



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

In sintesi, l'indagine sul benessere organizzativo rappresenterà un'opportunità per attivare un processo di ascolto e miglioramento continuo, con l'obiettivo di rendere l'ambiente di lavoro più sano, stimolante e produttivo, per il bene di tutti i dipendenti e, in ultima analisi, per il miglioramento dei servizi offerti alla collettività.

#### **4.1.2 – Promozione di iniziative di prevenzione**

Per salvaguardare la salute dei propri dipendenti, l'Amministrazione intende, nel triennio di riferimento e già a partire dal 2025, promuovere iniziative di prevenzione anche mediante l'organizzazione di campagne di sensibilizzazione volte ad incentivare corretti e sani stili di vita. Al riguardo, il Ministero riconosce l'importanza degli screening quali strumenti essenziali per la prevenzione di malattie che, se trattate tempestivamente, possono migliorare significativamente la qualità della vita e ridurre i rischi di sviluppare forme più gravi di patologie. In tale quadro, il Dicastero sta valutando di intraprendere campagne di screening gratuiti specifici per malattie anche legate al genere a favore del personale. Per le donne, ad esempio, patologie come il cancro al seno, al collo dell'utero e le malattie ginecologiche richiedono monitoraggi regolari per una diagnosi precoce.

#### **4.1.3 – Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia**

Il rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nei Ministeri e nelle Pubbliche Amministrazioni rappresenta un elemento chiave per promuovere una cultura organizzativa basata sui principi di pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni. Per conseguire questi obiettivi, è necessario intraprendere una serie di azioni che valorizzino il CUG come strumento strategico e operativo, in grado di influenzare positivamente le dinamiche interne all'Amministrazione.

La direttiva n. 2/2019, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, fornisce una cornice normativa fondamentale per consolidare il ruolo del CUG, delineandone compiti e responsabilità, oltre a sottolineare l'importanza del suo contributo nelle dinamiche organizzative delle amministrazioni.



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Il CUG sarà maggiormente coinvolto nella definizione delle linee programmatiche affinché i principi di inclusione e di valorizzazione delle diversità trovino spazio in ogni ambito decisionale.

Si considera fondamentale, inoltre, accrescere la consapevolezza del ruolo del CUG tra tutto il personale. Ciò potrà avvenire attraverso campagne di comunicazione mirate, volte a informare sui compiti e sugli strumenti messi a disposizione dal Comitato, e tramite la pubblicazione periodica di report che rendano visibili le attività svolte e i risultati ottenuti. Una maggiore trasparenza, unita a iniziative di sensibilizzazione, potrà aiutare a creare un senso di fiducia e partecipazione da parte di tutti i dipendenti.

Infine, il rafforzamento del CUG potrà estrinsecarsi anche attraverso la formazione, con la previsione di percorsi formativi specifici per i membri dell'Organismo su temi quali la gestione delle diversità, la prevenzione dello stress lavoro-correlato e il contrasto alle discriminazioni al fine di potenziare le competenze già in possesso.

## **4.2 – Conciliazione vita/lavoro**

### **4.2.1 – Sostegno alla genitorialità attraverso l'accesso agli asili nido e altre misure di supporto**

Il sostegno alla genitorialità rappresenta un pilastro fondamentale delle politiche di welfare e delle iniziative di conciliazione vita-lavoro promosse dal Dicastero. L'accesso agli asili nido e l'implementazione di altre misure di supporto sono strumenti cruciali per garantire che i genitori possano affrontare le sfide della gestione familiare senza compromettere il proprio percorso professionale.

Il Ministero si distingue per il suo impegno a sostegno della genitorialità attraverso servizi dedicati come i micronidi aziendali e misure specifiche per garantire la continuità educativa dei figli dei dipendenti. Un esempio è rappresentato dal micronido aziendale "I Cuccioli", inaugurato nel maggio 2008, che inizialmente poteva accogliere 18 bambini. Nel tempo, grazie a interventi di ampliamento, la capacità è stata aumentata a 24 posti, un risultato che sottolinea



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

L'attenzione dell'amministrazione alle crescenti esigenze delle famiglie. È significativo notare che, a partire dal 2021, la struttura ha raggiunto il pieno utilizzo della capienza autorizzata, a testimonianza del valore e dell'apprezzamento di questo servizio da parte dei dipendenti.

Nel corso del 2024 il MIT ha garantito la continuità del servizio educativo fornito dall'asilo nido aziendale "I Cuccioli" e risolto le criticità legate alla gestione delle domande di iscrizione mediante il ricorso a convenzioni presso altre strutture.

L'asilo nido "I Cuccioli" ha riaperto regolarmente il 1° settembre 2024 a seguito di una procedura di affidamento tramite MEPA valida fino al 31 luglio 2025. Contestualmente, è stata organizzata una collaborazione con l'aggiudicatario per monitorare aspetti essenziali quali la qualità degli acquisti alimentari, le visite periodiche del pediatra, il riassorbimento del personale uscente e l'organizzazione di corsi di formazione per il personale educativo.

Con riferimento alle domande di iscrizione da parte delle famiglie dei dipendenti della sede centrale del MIT in Viale dell'Arte, sono stati stipulati due accordi distinti: una convenzione con l'INPS per la riserva di 5 posti sottoscritta a maggio 2024 e una convenzione con il Dopolavoro del Ministero della Salute per la riserva di 13 posti siglata ad agosto 2024. Tuttavia, il 29 agosto il Dopolavoro del Ministero della Salute ha comunicato al MIT la sospensione dell'aggiudicazione della gara e il conseguente rinvio dell'apertura dell'asilo, inizialmente prevista per il 2 settembre, a data da destinarsi. Per garantire il servizio, il 30 agosto sono stati presi contatti diretti con le 13 famiglie interessate, è stata ritirata la convenzione con il Ministero della Salute e sono stati attivati nuovi accordi con l'INPS per l'accoglienza dei bambini presso le loro strutture educative. Nella stessa data, è stata inviata una nota con l'elenco delle famiglie che hanno accettato il trasferimento. Pertanto, 16 famiglie possono attualmente usufruire del servizio educativo presso la struttura INPS per l'intero anno scolastico 2024-2025.

Per il triennio 2025-2027, l'Amministrazione intende attivare l'istruttoria necessaria a garantire la continuità e la qualità del servizio educativo offerto dall'asilo nido aziendale "I



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)





## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Cuccioli”, così come degli accordi di convenzione con altre strutture educative, assicurando il sostegno alle famiglie dei dipendenti del Ministero.

Verranno garantiti monitoraggi periodici sulla qualità del servizio, comprese le verifiche sui generi alimentari, il supporto sanitario pediatrico e la formazione del personale educativo, al fine di mantenere elevati gli standard offerti.

#### **4.2.2 – Potenziamento delle politiche di lavoro agile e flessibilità oraria**

Il 30 giugno 2022 è stato adottato il regolamento sull'applicazione del lavoro agile per il personale non dirigenziale, in conformità con l'articolo 18 della Legge 81 del 22 maggio 2017 e l'articolo 36 del CCNL 2019-2021. Contestualmente, con la circolare n. 35649 del 4 agosto 2022, sono state fornite le linee guida per l'applicazione del lavoro da remoto con vincolo di tempo, delineando le modalità operative per i dipendenti che si avvalgono di questa modalità lavorativa.

A seguito dell'evoluzione delle normative, in particolare con il superamento dello stato di emergenza e la cessazione delle disposizioni relative al personale "fragile", è emersa la necessità di una rivisitazione e di un aggiornamento delle disposizioni precedenti. Questo aggiornamento ha portato alla stesura di un testo che integra le diverse tipologie di lavoro a distanza, come stabilito dal Titolo V del CCNL 2019-2021, e che fosse allineato con le nuove normative in materia.

In tale contesto, dal mese di luglio 2023 è stato avviato un confronto con le organizzazioni sindacali, al fine di definire regole univoche e chiare che potessero conciliare le esigenze organizzative dell'amministrazione con le nuove modalità di lavoro. Questo processo di confronto, che ha coinvolto un'analisi approfondita dei vari aspetti normativi, ha portato, il 22 maggio 2024, all'adozione del nuovo regolamento sul lavoro a distanza.

Il regolamento prevede diverse modalità di erogazione della prestazione lavorativa a distanza, ognuna con caratteristiche specifiche e finalità ben delineate, per rispondere alle diverse esigenze organizzative e individuali.



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Le modalità previste sono le seguenti:

- lavoro agile;
- lavoro da remoto con vincolo di tempo;
- telelavoro;
- lavoro decentrato presso altre sedi del Ministero

L'introduzione di queste diverse forme di lavoro a distanza offre all'amministrazione maggiore flessibilità nella gestione del personale, consentendo di adattarsi alle esigenze dei dipendenti, alle nuove dinamiche lavorative e alle sfide organizzative del futuro.

L'Amministrazione si impegnerà a valutare con attenzione ogni contributo e miglioria in materia di lavoro a distanza e flessibilità, riconoscendo l'importanza di un dialogo continuo con le organizzazioni sindacali, il personale dirigente e non e gli altri attori coinvolti. Questo approccio permetterà di monitorare costantemente l'efficacia delle politiche adottate, adattandole alle nuove esigenze organizzative e alle evoluzioni normative, in modo da garantire un ambiente di lavoro che sia sempre più inclusivo, sostenibile ed efficiente. Particolare attenzione sarà rivolta alla tutela delle persone vulnerabili, come quelle appartenenti alla categoria dei lavoratori "fragili", per i quali è necessario, a tutela della salute, predisporre soluzioni che permettano loro di continuare a svolgere le proprie attività in sicurezza, garantendo pari opportunità rispetto agli altri dipendenti.

#### **4.2.3 – Promozione della sostenibilità della mobilità (*Mobility Manager*)**

La figura del Responsabile della mobilità aziendale, o *Mobility Manager*, è stata introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento con il Decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998, e ha conosciuto un rilancio significativo grazie all'emanazione, il 26 maggio 2021, del decreto del Ministero della Transizione Ecologica che definisce le modalità attuative delle disposizioni relative a tale figura. Questo decreto ha esteso e chiarito il ruolo del *Mobility Manager* sia in ambito aziendale che a livello di Area, in linea con quanto disposto dall'articolo



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

229, comma 4, del Decreto-Legge 19 maggio 2020 (Decreto Sostegni Bis), convertito con la Legge 17 luglio 2020, n. 77.

Il decreto del 2021 ha avuto come obiettivo quello di definire in modo preciso il ruolo e le funzioni del Mobility Manager, favorendo la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale causato dal traffico veicolare privato nelle aree urbane e metropolitane. La figura del Mobility Manager si inserisce in un contesto di politiche volte a migliorare la qualità dell'ambiente e a promuovere soluzioni sostenibili per la mobilità. L'obiettivo primario è ridurre l'uso del veicolo privato negli spostamenti quotidiani casa-lavoro, limitando la congestione del traffico e migliorando la qualità dell'aria nelle città.

Il Mobility Manager, come stabilito dal DM del 12 maggio 2021, è scelto tra il personale di ruolo dell'azienda o dell'ente pubblico, in possesso di un'elevata competenza professionale e di esperienza pregressa nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti e della tutela dell'ambiente.

La sua attività si concretizza principalmente attraverso la redazione del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), uno strumento fondamentale per la gestione della domanda di mobilità dei dipendenti. Il PSCL ha lo scopo di ridurre l'impatto del traffico veicolare nelle aree urbane, promuovendo soluzioni di trasporto più ecologiche e sostenibili, come il car-sharing, l'uso della bicicletta, il trasporto pubblico e altre modalità di mobilità alternativa.

Il Mobility Manager si occupa anche della gestione e monitoraggio continuo del PSCL, verificando annualmente l'efficacia degli interventi e il grado di soddisfazione dei dipendenti. Inoltre, il Mobility Manager ha il compito di rapportarsi con gli enti pubblici e privati coinvolti nella gestione degli spostamenti dei dipendenti, creando collaborazioni con il Mobility Manager d'Area, una figura che opera a livello locale e che si occupa di coordinare le politiche di mobilità sostenibile a livello comunale e metropolitano.

Una delle funzioni cruciali del Mobility Manager è quella di sensibilizzare i dipendenti sull'importanza di scelte di mobilità più ecologiche e sostenibili. Tra le sue attività, rientrano anche le iniziative di promozione dell'uso della bicicletta, della mobilità a piedi, dei servizi di



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

trasporto pubblico e del car-sharing, contribuendo in questo modo alla diffusione di una cultura della mobilità sostenibile. Le azioni di sensibilizzazione possono essere integrate da politiche incentivate, per esempio premiando i comportamenti virtuosi dei dipendenti o offrendo loro soluzioni pratiche e convenienti per l'accesso a modalità di trasporto alternative all'auto privata.

In sintesi, la figura del Mobility Manager gioca un ruolo cruciale nella transizione verso un modello di mobilità più sostenibile, contribuendo al miglioramento della qualità della vita nelle aree urbane, alla riduzione delle emissioni inquinanti e alla promozione di un uso più efficiente delle risorse collettive. Il suo impegno non solo favorisce una mobilità più verde, ma anche la creazione di ambienti lavorativi più responsabili e sostenibili dal punto di vista ambientale.

Il 20 febbraio 2024, con decreto prot. n°4, è stato nominato il Mobility Manager del Dicastero, una figura fondamentale per la gestione e l'ottimizzazione della mobilità sostenibile all'interno del MIT. Considerando la complessità e la vasta estensione territoriale del Ministero, che include sedi centrali e periferiche su tutto il territorio nazionale, è stato affidato al Mobility Manager il compito di proporre una rosa di nomi per la costituzione di un gruppo di lavoro che lo supporti nelle sue attività.

Questa decisione risponde alla necessità di garantire che anche le sedi periferiche possano beneficiare delle competenze e delle opportunità derivanti dalla nomina di questa figura. La creazione di un gruppo di lavoro dedicato consentirà di sviluppare e implementare strategie di mobilità sostenibile che siano adeguate alle specificità territoriali, assicurando una gestione efficace e coerente della mobilità in tutte le sedi, indipendentemente dalla loro ubicazione.

Il Mobility Manager, in collaborazione con il suo gruppo di lavoro, sarà in grado di promuovere e monitorare politiche di mobilità che riducano l'impatto ambientale, migliorino la qualità della vita lavorativa dei dipendenti e favoriscano l'adozione di soluzioni più ecologiche, come il car-sharing, l'uso della bicicletta e il trasporto pubblico. Inoltre, la costituzione di un gruppo a supporto del Mobility Manager garantirà un monitoraggio costante e un adattamento continuo delle politiche di mobilità alle esigenze specifiche delle diverse sedi, assicurando che tutti i



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



*Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*  
*Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO  
Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

dipendenti, ovunque siano ubicati, possano beneficiare di interventi mirati per migliorare la loro esperienza di mobilità.

### **4.3 – Pari opportunità e organizzazione del lavoro**

#### **4.3.1 – Implementazione processi di inserimento delle persone con disabilità (*Disability Manager*<sup>1</sup>)**

L'art. 1 lett. e) del d.lgs. 151 del 14 settembre 2015 rappresenta un tassello fondamentale nella promozione dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Tale disposizione mira a garantire un adeguato supporto ai lavoratori con disabilità attraverso l'istituzione di un responsabile dedicato all'inserimento lavorativo che ha il compito di predisporre progetti personalizzati per facilitare l'integrazione dei lavoratori con disabilità e risolvere le problematiche relative alle condizioni di lavoro, in raccordo con l'INAIL per le disabilità derivanti da incidenti sul lavoro.

Il responsabile dell'inserimento è stato istituito nella P.A. dal d.lgs.75/2017 in attuazione della legge delega n.124 del 7 agosto 2015; in particolare, ha introdotto l'articolo 39-ter nel d.lgs. 165/2001, stabilendo l'obbligo per le amministrazioni pubbliche con oltre 200 dipendenti di nominare un Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (*Disability Manager*). Questa figura, successivamente estesa anche alle Amministrazioni con meno di 200 dipendenti (d.lgs. 222/2023), deve operare nell'ambito delle risorse già disponibili, senza creare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'obiettivo principale è garantire un'efficace integrazione delle persone con disabilità nell'ambiente lavorativo.

Nello specifico, i compiti affidati al Responsabile di processi di inserimento delle persone con disabilità (*Disability Manager*) sono:

---

<sup>1</sup> sebbene a volte utilizzato "disability manager", il termine appropriato per la PA è "responsabile dell'inserimento lavorativo" come riportano a pag.69 le linee guida per il collegamento mirato adottato con decreto del ministero del lavoro n.43/2022 in attuazione del d.lgs. 151/2015.



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

*a) curare i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;*

*b) predisporre, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori;*

*c) verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.*

Il decreto legislativo del 13 dicembre 2023, n. 222 recante “disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità, in attuazione dell’articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227”, è stato emanato con la finalità, stabilita nell’articolo 1, comma 1, di “garantire l’accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l’uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione”. Il comma 2 del citato articolo 1 chiarisce che “*per accessibilità deve intendersi l’accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell’ambiente fisico, dei servizi pubblici, compresi i servizi elettronici e di emergenza, dell’informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, anche mediante l’adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.*”

Pertanto, in base al disposto normativo citato, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha nominato con decreto prot. 26 del 5 aprile 2024 il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità del Dicastero.



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

Al fine di predisporre quanto necessario per garantire l'inclusione delle persone con disabilità e l'accessibilità, il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ha richiesto a tutti gli uffici centrali e periferici del MIT - con nota prot. 68064 del 13 dicembre 2024 – di effettuare un monitoraggio del numero dei dipendenti con disabilità, nonché delle misure attualmente in essere presso l'Amministrazione per garantire l'accessibilità fisica e digitale, in particolare dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

È stata, pertanto, richiesta una ricognizione entro il 07 febbraio 2025 relativamente ai seguenti aspetti:

- misure attualmente in essere per garantire l'accessibilità digitale, eventuali criticità rilevate e proposte per la loro risoluzione;
- misure attualmente in essere per garantire l'accessibilità fisica, eventuali criticità rilevate e proposte per la loro risoluzione, corredate ove possibile, da documentazione fotografica;
- segnalazioni dei cittadini ricevute relativamente all'accessibilità delle sedi;
- numero dei dipendenti con disabilità, anche assunti ai sensi della legge n. 68/99, con distinzione delle varie tipologie di disabilità (visiva, motoria, ecc.) e indicazione dell'ASL e dell'Ufficio provinciale del lavoro di riferimento.

Al riguardo, il monitoraggio in argomento sarà utile per garantire che le persone con disabilità non affrontino discriminazioni o difficoltà e per adottare soluzioni appropriate a sostegno della loro piena integrazione lavorativa.

#### **4.3.2 – Gender pay gap**

Il *gender pay gap* (divario retributivo di genere) è la differenza media tra i salari delle donne e degli uomini per lavori simili o equivalenti. Esprime la disparità salariale tra i due generi, ed è calcolato come una percentuale del salario medio degli uomini rispetto a quello delle donne. Il *gender pay gap* non riguarda solo il salario base, ma anche le differenze nelle opportunità di avanzamento, negli incarichi e nelle altre forme di compenso, pertanto, sulla scorta di quanto



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

già previsto nel Piano Triennale delle Azioni precedenti, è stato convocato un tavolo tecnico al fine di realizzare una banca dati sui compensi annui comprensivi di incarichi, su affidamento o designazione da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT), suddivisi per livelli, genere e settore di appartenenza. L'esame dei dati presenti nella banca dati del Dipartimento della funzione pubblica ha fornito gli elementi conoscitivi preliminari alla realizzazione della banca dati da parte della Direzione Generale per la Digitalizzazione. La verifica della presenza di un differenziale retributivo è stata affidata al Comitato Unico di Garanzia (CUG). Eventuali ulteriori incontri potranno essere condotti, su richiesta di quest'ultimo, per il supporto necessario alla finalizzazione dell'analisi e all'adozione delle misure correttive previste.

#### **4.3.3 – Sistema di valutazione della performance**

Secondo quanto evidenziato dal CUG, l'attuale sistema di valutazione della performance individuale presenta alcune criticità, pertanto, si ritiene opportuno avviare un percorso condiviso volto a revisionare il sistema stesso, elidendo tali criticità, eventuali aspetti discriminatori diretti e indiretti e aggiornandolo rispetto alle modalità lavorative attuali (es. lavoro agile) del MIT.

Un sistema di valutazione ben disegnato è utile altresì ad evitare contenziosi. Come misura per realizzare l'obiettivo in argomento, si intende procedere con la convocazione di tavoli congiunti con il coinvolgimento dell'OIV.

#### **4.3.4 – Mobilità del personale**

Un'efficace pianificazione del lavoro consente di distribuire equamente i carichi, valorizzando le competenze di ciascun dipendente e prevenendo situazioni di squilibrio o sovraccarico che possano generare disagio lavorativo. Parallelamente, l'adozione di regole chiare per la mobilità interna favorisce una gestione più fluida delle risorse umane, riducendo il rischio di discriminazioni e garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo.



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)





## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

In esito alla ricognizione dei fabbisogni e degli organici, in continuità con il Piano delle Azioni Positive precedente, si considera opportuna una regolamentazione della mobilità anche attraverso un tavolo permanente per il monitoraggio dell'istituto.

Nel mese di luglio 2024 è stato convocato un tavolo tecnico per valutare le modalità più efficienti per realizzare una banca dati a supporto dell'obiettivo. Alle due sedute, l'ultima delle quali tenutasi il 23 luglio 2024, hanno preso parte rappresentanti della Divisione 1 e della Divisione 4 della Direzione Generale Personale, degli Affari Generali e del Bilancio nonché della Divisione 1 della Direzione Generale per la Digitalizzazione e del CUG. Successivamente al concludersi della suddetta fase prodromica, si potrà valutare l'opportunità di costituire un tavolo permanente sulla mobilità del personale.

#### **4.4 – Formazione e cultura di genere**

##### **4.4.1 – Accrescimento della cultura di genere e valorizzazione delle competenze**

Al fine di promuovere una formazione inclusiva e accessibile a tutto il personale, l'Amministrazione si impegna ad ampliare l'offerta formativa per tutte le aree funzionali. Questo obiettivo sarà perseguito attraverso l'implementazione e il monitoraggio costante degli strumenti tecnologici innovativi, garantendo il rispetto del principio di pari opportunità nell'accesso alla formazione.

Parallelamente, per consolidare la cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere organizzativo, l'Amministrazione si propone di sviluppare percorsi formativi dedicati a temi di grande rilevanza, quali la disabilità, le dinamiche relazionali e la conciliazione tra esigenze lavorative e familiari. Tali iniziative saranno concepite come leve strategiche per favorire lo sviluppo economico e sociale, valorizzando il capitale umano e migliorando il clima organizzativo all'interno dell'Amministrazione.

Al riguardo, relativamente alla programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità e ai fini della individuazione di corsi di formazione a distanza, con moduli di apprendimento sulle tematiche della parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo (nota prot. 35483 del 29 giugno 2024), il giorno 11 luglio



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)



## *Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

### *Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

2024 si è provveduto alla convocazione di un tavolo tecnico di concerto con la Divisione 2 della Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio.

Inoltre, il 25 novembre 2024 si è svolto l'evento formativo organizzato dal Settore Benessere Organizzativo e Politiche di Genere, dal titolo "La Cultura di Genere nella Pubblica Amministrazione tra obiettivi di sostenibilità dell'Agenda 2030 ONU e PNRR".

Il Comitato Unico di Garanzia, con prot. 60408 del 21 novembre 2024, inoltre, ha presentato una proposta per l'organizzazione di un webinar asincrono, condotto a titolo gratuito da un proprio componente, incentrato sull'uso della Comunicazione Efficace nella gestione dei conflitti. L'iniziativa mira, in sinergia con il CUG, a sviluppare conoscenze e competenze trasversali (soft skills) fondamentali per il contesto lavorativo, tra cui il lavoro in team, la capacità di adattamento al cambiamento, le abilità comunicative, la gestione dei conflitti, la leadership e il mentoring e potrà essere concordata nel dettaglio con l'Ufficio formazione e con le strutture preposte.

Si intende, infine, promuovere la partecipazione del personale al corso Syllabus "Riforma Mentis" e "Cultura del rispetto" e ad altre iniziative, anche organizzate dalla Rete Nazionale dei CUG e da altri CUG appartenenti alla Rete.

#### **4.4.2 – Favorire il senso di appartenenza del personale**

Promuovere il senso di appartenenza tra i dipendenti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti rappresenta un obiettivo strategico per rafforzare l'identità istituzionale e il coinvolgimento del personale. Questo può essere realizzato attraverso iniziative che valorizzino il contributo individuale, favoriscano la condivisione dei valori e degli obiettivi ministeriali e creino un clima organizzativo basato su fiducia, collaborazione e inclusione.

L'Amministrazione può implementare programmi che incentivino il dialogo interno, il riconoscimento dei risultati e l'ascolto attivo dei dipendenti, integrandoli con attività formative mirate, eventi istituzionali e strumenti di comunicazione che sottolineino il ruolo strategico di ciascun lavoratore nel perseguire le missioni del Ministero. Tali azioni contribuiranno a



*Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*

*Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

Divisione 1 – Relazioni sindacali e benessere organizzativo

costruire una cultura organizzativa positiva, rafforzando l'orgoglio di appartenenza e il senso di responsabilità condivisa.

## **Soggetti coinvolti, monitoraggio e aggiornamento**

Gli uffici impegnati e/o coinvolti nella realizzazione delle azioni positive sono individuati di volta in volta secondo la materia di riferimento. Il presente Piano è monitorato annualmente dal CUG che, nell'ambito dei suoi compiti di verifica, relaziona annualmente entro il 30 marzo in ordine allo stato di attuazione delle azioni programmate.



**MIT**

[dg.personalediv1@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personalediv1@pec.mit.gov.it)  
[segreteria.dgp-div1@mit.gov.it](mailto:segreteria.dgp-div1@mit.gov.it)