



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

COMITATO UNICO DI GARANZIA

AL DIRETTORE GENERALE DELLA DGSIF
ALL'OIV

E P.C. AL DIRETTORE DI GABINETTO
ALLA DGSIF – DIVISIONE I
ALLE OO.SS.

LORO SEDI

Oggetto: Piano triennale di Azioni Positive 2023-2025. Monitoraggio sullo stato di attuazione annualità 2024

Premessa

Il Piano triennale di azioni positive 2023-2025 conferma la propensione dell'Amministrazione a considerare le azioni positive lo strumento fondamentale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità nel contesto lavorativo, attuando così le norme che il legislatore ha previsto per il raggiungimento delle pari opportunità.

Se è pur vero che le azioni positive sono da considerarsi misure temporanee speciali, come definito dal decreto legislativo 198/2006, proprio attraverso il monitoraggio della loro realizzazione, nonché della efficacia che hanno sullo scenario interno, sono parte di un sistema strutturale di prevenzione delle situazioni di disparità di trattamento, mentre possono far emergere quelle criticità organizzative che favoriscono il verificarsi di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Pertanto alcune azioni previste nel Piano sono il frutto di un dialogo tra Amministrazione e Comitato Unico di garanzia, che nella funzione di "sentinella" ascolta, monitora, valuta e propone le misure più idonee a realizzare il benessere sul luogo di lavoro, la valorizzazione delle risorse umane ed un ambiente più inclusivo e performante.

Monitoraggio azioni

Le aree tematiche del PTAP, su cui il CUG ha espresso il proprio parere favorevole preventivamente alla sua adozione, riguardano alcuni ambiti di intervento così declinati:

1. Pari opportunità e valorizzazione delle competenze;
2. Benessere organizzativo/conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e qualità dell'ambiente di lavoro;
3. Formazione/sensibilizzazione/comunicazione;
4. Oneri informativi a carico dell'amministrazione;
5. Azioni a ricaduta esterna.

Di seguito si rappresenta il monitoraggio sullo stato di avanzamento al 31.12.2024 delle varie aree:



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE					
Obiettivi	Attori	indicatori	Target realizzato/previsto 2023	Target da imputare al 2024	Target 2025
Realizzare una Banca dati delle competenze	DG ROSIB Div. I, V e VI	NO	0% su 20%	0% su 60%	100%
Progettare piani di reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa del personale assente per lunghi periodi	DG ROSIB Div. I + Tutte le Direzioni	NO	0% su 10%	0% su 60%	100%
Individuare figure di tutor interni per il reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa del personale assente per lunghi periodi o disistima	DG ROSIB Div. I + Tutte le Direzioni	NO	0% su 10%	0% su 60%	100%
Nomina Disability Manager	DG ROSIB Div. I	SI	20% su 100%	100% realizzato	

Le attività riguardanti la Progettazione di piani di reinserimento e la Individuazione di tutor interni di accompagnamento al personale assente per lunghi periodi non sono state poste in essere neanche nel corso del 2024, pertanto si sposta sul 2025 la loro realizzazione, che si raccomanda considerata la realtà ministeriale. Si tratta di obiettivi che il Cug ha suggerito già nel precedente PTAP e che sono quanto mai opportuni da realizzare tanto perché emersi in sede negoziale, quanto perché costituiscono già una realtà - nel caso del reinserimento e nelle figure di tutor- pur non formalizzata.

Per quanto alla Realizzazione di una Banca dati delle competenze, l'Amministrazione pur confermandola nel PTAP del triennio 2023-2025, ha anticipato in alcune interlocuzioni con il Cug di non ritenere più di interesse la sua istituzione. Nel PTAP del prossimo triennio sarà espunto l'obiettivo.

Il Disability manager è stato nominato. Al momento non risulta una programmazione di attività. Il Cug ha convocato una riunione plenaria per conoscere lo stato dell'arte.



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

COMITATO UNICO DI GARANZIA

BENESSERE ORGANIZZATIVO/CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DEI SERVIZI					
Obiettivi	Attori	indicatori	Target realizzato/previsto 2023	Target da imputare al 2024	Target 2025
Intraprendere iniziative con imprese commerciali, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio	DG ROSIB Div. I	n. di convenzioni stipulate	Oltre 90 su 8 previste nella prima annualità	0%	0%
Realizzare giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della sicurezza e della corretta alimentazione	DG ROSIB Div. I, VIII + CUG	Numero giornate realizzate	2 realizzate su 1 prevista nella prima annualità	0%	0%
Realizzare incontri di sensibilizzazione e divulgazione dei principi etici del lavoro pubblico	DG ROSIB Div. III e VIII	Numero incontri	0% su 1 presvisto	0%	1
Potenziare lo Sportello di ascolto, anche con diffusione Regolamento su compiti e funzionamento	DG ROSIB Div. I + CUG	SI	0% su 50%	50%	100%
Sottoscrivere accordi con altre amministrazioni dotate della Consiglieria di fiducia o nomina della Consiglieria di fiducia	DG ROSIB Div. I	SI	0%	100%	0%
Individuazione e cura spazi condivisi per il benessere della persona nelle sedi di via Molise n. 2 e 19	DG ROSIB Div. I, IV e VIII CONSEGNATARIO + SG + GABINETTO	SI	20%	50%	100%

Per quanto al primo obiettivo, si constata che l'Amministrazione ha abbondantemente raggiunto il target previsto. E' stata creata una specifica sezione sulla intranet ministeriale dove sono pubblicate le informazioni riguardanti oltre 100 convenzioni di tipo sanitario, sportivo, commerciale, culturale, ecc di cui il personale potrà beneficiare a condizioni di favore (aggiornato al 2024).

Non risulta siano stati realizzati incontri di sensibilizzazione e divulgazione dei principi etici del lavoro pubblico, se ne raccomanda la realizzazione nel 2025. Il Comitato si è fatto promotore di molteplici corsi di formazione sul benessere, la parità di genere sui loghi di lavoro, la lotta alle discriminazioni



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

COMITATO UNICO DI GARANZIA

e l'efficientamento del lavoro, alcuni dei quali sono stati inseriti tra gli indicatori di valutazione della performance.

Per quanto allo Sportello di ascolto, merita sottolineare che nel 2024 è stato riaperto lo Sportello ed individuato un nuovo operatore competente. Tuttavia non è stato ancora adottato un Regolamento su compiti e funzionamento. Se ne raccomanda l'adozione. Si raccomanda il pieno funzionamento dello sportello anche nella sede centrale. Al momento risulta funzionante solo nella sede dell'eur. L'operatore di sportello non si è ancora confrontato su azioni comuni con il Cug, benché convocato in più occasioni. Se ne raccomanda l'attività di dialogo.

Alla fine del 2024 l'amministrazione ha nominato la consigliera di fiducia. La consigliera si interfaccia frequentemente con il Cug e partecipa ad incontri di divulgazione delle attività proprie della sua funzione.

Per quanto alla cura di spazi condivisi per il personale risulta che la cura di spazi nei quali sono collocate le macchine erogatrici di bibite, grazie alla collaborazione tra soggetti responsabili, consentono - nella sede centrale - adeguanti momenti di pausa e libero scambio tra dipendenti. Nella sede dell'eur risulta essere ancora disponibile la sala ristoro, mentre ai piani in prossimità delle macchine erogatrici delle bibite non risultano esserci sedute idonee alla pausa. Se ne raccomanda il posizionamento. Continuano a funzionare i punti di bookcrossing su tutti i piani della sede, dove si riscontra un intenso flusso di scambio libri.

FORMAZIONE – SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE					
Obiettivi	Attori	indicatori	Target realizzato/previsto 2023	Target da imputare al 2024	Target 2025
Istituzione albo formatori interni aree	DG ROSIB Div. I e Div. VIII	NO	0% su 20%	0% su 40%	100%
Realizzare percorsi informativi/formativi, per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione	DG ROSIB Div. VIII + CUG	Numero corsi effettuati	5 su 2 previsti nella prima annualità	4 realizzati	
Realizzare corsi di formazione/informazione sui principi etici del lavoro pubblico, destinata ai dirigenti ed ai propri collaboratori	DG ROSIB Div. VIII + CUG	Numero corsi effettuati	0 su 1 da realizzare	0	1
Realizzare campagne informative sull'attività dello Sportello di ascolto, da tenersi anche attraverso videoconferenze dedicate al personale delle sedi decentrate	DG ROSIB Div. I e VIII	Numero campagne informative	0 su 1 prevista per la prima annualità	0 su 1	1



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Realizzare corsi sulla normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne	DG ROSIB Div. VI e VIII + CUG	Numero corsi effettuati	1 Su 1 previsto per la prima annualità	0	0
Integrare i contenuti dei corsi sulla sicurezza anche in ottica di genere	DG ROSIB Div. I e VIII	Numero corsi effettuati	0 Su 1	1	

Non risultano poste in essere attività finalizzate alla istituzione dell'albo formatori interni. Se ne raccomanda l'istituzione nel 2025, anche riguardo a corsi sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione affinché le tematiche entrino a pieno titolo nel programma formativo interno del Ministero.

Su impulso del CUG, in collaborazione con la Rete dei CUG, il personale ha potuto usufruire di 4 corsi di formazione e informazione sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione. I corsi non sono riconducibili al programma formativo del Ministero, tuttavia hanno costituito una opportunità informativa sui temi previsti.

E' stato realizzato un convegno sulla presenza femminile nell'industria dei Videogiochi in Italia su impulso del CUG, ed un corso specifico su "La riorganizzazione del MIMIT tra efficientamento e centralità delle risorse umane".

Risulta infine che sono state realizzate giornate di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della sicurezza in ottica di genere nell'ambito dei corsi obbligatori sulla sicurezza.

L'Amministrazione ha messo a disposizione del personale sulla piattaforma e-learning un corso sul contrasto alla violenza di genere.

Sono state realizzate campagne informative sull'attività della Consigliera di fiducia. Il Cug propone di valutare nella programmazione dei sussidi al personale anno 2025 di introdurre anche il bonus psicologo.

Su impulso del CUG, in collaborazione con la rete dei CUG, il personale ha potuto partecipare ad una serie di incontri formativi che hanno riscosso grande successo di partecipazione.

Infine qualche numero: 824 dipendenti hanno partecipato a corsi formativi su tematiche affini alle politiche dei CUG; 879 dipendenti hanno partecipato a corsi di prevenzione della violenza di genere.

ONERI INFORMATIVI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE					
Obiettivi	Attori	indicatori	Target realizzato/previsto 2023	Target da imputare al 2024	Target 2025
Elaborare analisi quantitativa del personale con indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, anche con evidenza di compensi per ulteriori incarichi, evidenziando le eventuali differenze tra i generi	DG ROSIB Div. I, II e VI + CUG	NO	0% su 10%	0% su 100%	100%



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Rendicontare annualmente i risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale	DG ROSIB Div. I + CUG	NO	0% su 100%	0% su 100%	100%
Condividere con il CUG dei risultati statistici dell'attività dello sportello di ascolto	DG ROSIB Div. I + CUG	NO	0% su 100%	0% su 100%	100%

Non risulta siano state realizzate le attività riguardanti i primi due obiettivi. Il Cug ha evidenziato ai soggetti coinvolti la necessità di effettuare le analisi e le stesse, ove giungeranno in tempo al Comitato potranno essere riportate nella "Relazione sulla situazione del personale" delle varie annualità (onere a carico del Comitato), che per quanto alla annualità 2024 è stata inviata entro la data di scadenza e pubblicata sul sito della Presidenza del consiglio/portale dei cug.

AZIONI A RICADUTA ESTERNA					
Obiettivi	Attori	indicatori	Target realizzato/previsto 2023	Target da imputare al 2024	Target 2025
Avviare l'osservazione sull'impatto di genere delle politiche del Ministero	Ufficio studi + CUG	NO	2% su 10%	0% su 50%	100%

L'obiettivo non è stato raggiunto in considerazione della recente riorganizzazione, purtuttavia il CUG ribadisce l'importanza di un confronto con l'Ufficio studi per progettare un caso pilota tra le politiche del Dicastero con impatto di genere. Si auspica che nel 2025 si possa raggiungere il target previsto.

La Presidente