



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Via Nomentana, 2 – 00161 Roma –

Alla Direzione Generale del personale, degli affari
generali e del bilancio
Divisione 1 – Relazioni sindacali, servizi comuni
c.att.ne Dott.ssa Alessia Di Caprio
dg.personale-div1@mit.gov.it

e,p.c. Alla Direzione Generale del personale, degli affari
generali e del bilancio
c. att.ne Direttore Generale del personale
dott.ssa Fiammetta Furlai
dg.personale@pec.mit.gov.it

Oggetto: Aggiornamento Piano Triennale delle Azioni Positive

In riferimento alla nota prot. 35477 del 28.6.2024, il CUG suggerisce in via preliminare quanto di seguito indicato, con riserva di espletare la propria funzione propositiva su ulteriori azioni:

1. realizzazione banca dati sui compensi annui per verificare il differenziale retributivo legato al genere (“gender pay gap”)
 - a. realizzazione banca dati su compensi annui comprensivi di incarichi su affidamento o designazione MIT suddivisi per livelli e genere e per settore di appartenenza (es. sedi centrali, motorizzazioni, provveditorati, capitanerie)
 - b. verifica della presenza di un differenziale retributivo
2. innovazione organizzativa, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e miglioramento dei servizi pubblici
 - a. implementazione del lavoro agile e introduzione del lavoro da remoto
3. prosecuzione e ampliamento attività nidi come misura di conciliazione
 - a. prosecuzione operatività nidi sedi centrali del MIT
 - b. ricognizione nidi in sedi MIT o convenzionate
 - c. indagine su necessità nidi per figli dei dipendenti
4. accrescimento della cultura di genere e valorizzazione delle competenze
 - a. programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità



5. acquisizione di conoscenza sui livelli del benessere organizzativo, criticità e punti di forza del MIT e azioni conseguenti per migliorare il benessere organizzativo
 - a. realizzazione indagine sul benessere organizzativo
 - b. realizzazione misure di miglioramento in base alle risultanze dell'indagine
6. sviluppare il senso di appartenenza e la consapevolezza dell'attività del MIT da parte del personale
 - a. attività informative su importanti obiettivi raggiunti nei diversi settori
7. superare le criticità del sistema di valutazione individuale riconosciute dal CUG, dai rappresentanti sindacali e dalla dirigenza MIT
 - a. tavolo congiunto DG Personale, OIV e CUG per elaborazione nuovo sistema di valutazione
 - b. revisione del sistema di valutazione (in accordo con nuovo CCNL)
8. migliorare efficienza e carichi lavoro, favorire le aspettative del personale evitando 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
 - a. revisione effettiva dei fabbisogni
 - b. monitoraggio degli interPELLI,
 - c. pubblicità degli esiti degli interPELLI, anche dirigenziali
 - d. realizzare una banca dati interna MIT a disposizione del personale per richieste di mobilità interna ed esterna ed interscambio tra uffici
 - e. avvio di un tavolo permanente sulla mobilità e superamento ove possibile dell'obbligo di sostituzione (nulla osta) e delle discriminazioni
9. promozione delle attività del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità a tutela del beneficio psico-fisico del personale con disabilità
10. promozione delle attività del Mobility Manager al fine di coniugare il benessere dei dipendenti con l'ottimizzazione delle attività degli uffici.

Si resta disponibili ad ulteriori interlocuzioni.

p. Il Presidente
la Vice Presidente
Carolina di Monaco

Firmato digitalmente da: di Monaco Carolina
Data: 25/10/2024 15:33:34