



Ministero delle Imprese e del Made in Italy

ALLEGATO 5

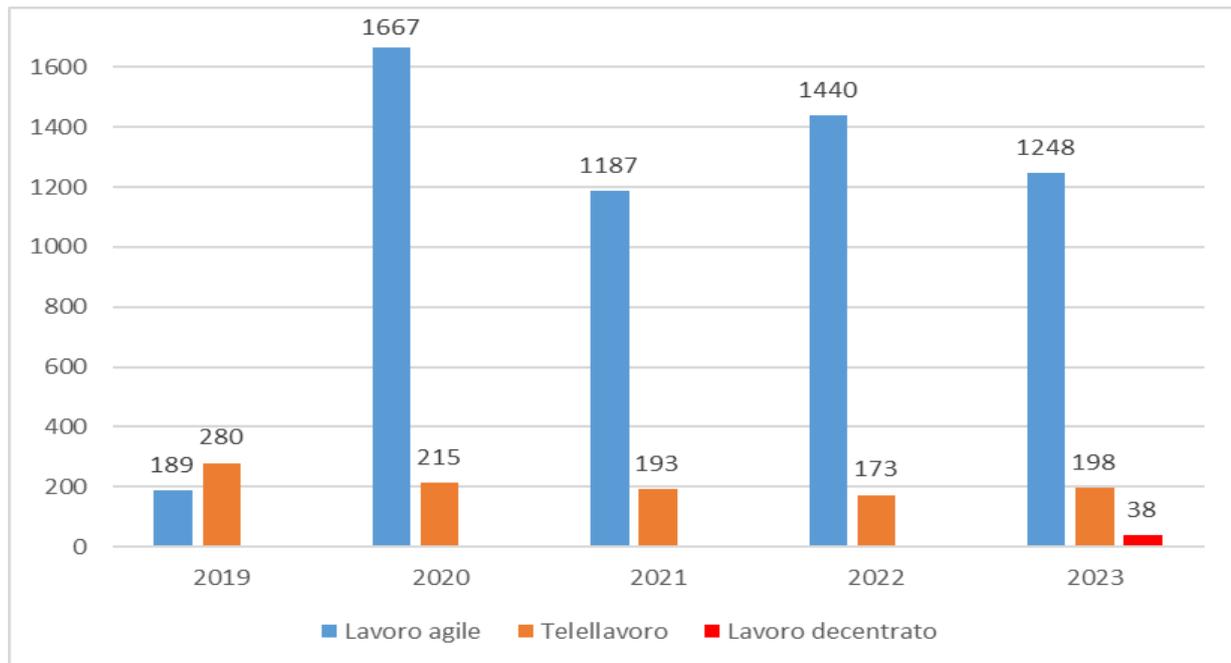
**Prospetto relativo alle Pari Opportunità
e al Bilancio di Genere
- anno 2023 -**

PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO BILANCIO DI GENERE
ANNO 2023

LAVORO AGILE, LAVORO DECENTRATO E TELELAVORO AL 31.12.2023

Nella Figura 1, viene proposta una rappresentazione grafica dell'andamento del personale che svolge attività lavorativa da remoto a partire dal 2019¹.

Figura 1 – Prestazione lavorativa da remoto (Smart working, telelavoro e lavoro decentrato)



FONTE: Dati elaborazione MIMIT

Al 31 dicembre 2023, su un totale di 1.826 dipendenti in servizio² (personale con incarichi dirigenziali e non), 1248 dipendenti, circa il 68,35% del personale in servizio, svolgono l'attività lavorativa in Smart working. Mentre, su un totale di 1.725 dipendenti (personale con incarichi non dirigenziali), 198 dipendenti, circa il 11,48% del personale in servizio, svolgono l'attività lavorativa in telelavoro e 38 dipendenti, circa il 2,10% svolgono l'attività lavorativa in decentrato.

A seguito della adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2023-2025, si è avviata, nel corso del 2023, l'attività di realizzazione delle azioni in esso previste, garantendo un'ottica di continuità con il precedente PTAP 2020-2022, finalizzate:

- a garantire il benessere organizzativo, sostenendo pari opportunità e valorizzando le competenze con la realizzazione di politiche di reclutamento mirate ed incrementando i piani di sviluppo professionale;

¹ Fonte: MIMIT-PIAO 2024-2026, pubblicato e reperibile all'indirizzo:
<https://www.mimit.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piao>

- a potenziare il Benessere organizzativo/conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e qualità dell'ambiente di lavoro;
- a rafforzare la formazione e rivedere la comunicazione anche adottando Linee guida sul linguaggio di genere;
- a promuovere la valorizzazione delle differenze, nonché il rispetto del principio di non discriminazione.

Pertanto, nel corso del 2023 la Direzione ha continuato a curare le attività rientranti nelle politiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo e, specificamente, quelle inerenti all'ascolto del personale, all'erogazione dei sussidi al personale, all'erogazione di rimborsi degli abbonamenti annuali inerenti al trasporto pubblico urbano ed extraurbano, all'erogazione di rimborsi per la frequenza dei figli minori dei dipendenti ai centri estivi, alla gestione e allo sviluppo delle convenzioni a favore del personale (nidi, cultura, sport, assistenza e sanità...) nonché alla piena applicazione delle modalità flessibili di lavoro, considerate le conseguenze della situazione pandemica nazionale che ha fornito l'occasione anche di regolamentare, con maggiore profusione, le forme del lavoro da remoto attraverso l'adozione, in data 16 giugno 2023, del *"Regolamento sulle forme di lavoro distanza"* riservato al personale del Comparto e, in data 22 dicembre 2023, il *"Regolamento relativo al lavoro agile per i dirigenti"*.

Per singole azioni, si riepilogano le attività realizzate afferenti al benessere organizzativo:

Sportello di ascolto

Il Servizio di Sportello di ascolto nel corso del primo semestre 2023 ha continuato la propria attività presso la sede di viale America 201, proseguendo le terapie in modalità virtuale, utilizzando la videochiamata, l'e-mail istituzionale e il telefono.

Nonostante il contatto visivo solo parziale, i principali elementi della relazione terapeutica sono rimasti intatti.

Il servizio rappresenta difatti uno spazio di ascolto, riflessione e di ausilio al personale che si trova ad affrontare situazioni di disagio. Durante le sedute vengono svolti colloqui esplorativi necessari all'analisi della domanda (valutazione di contesto, criticità e risorse), viene prospettato un approfondimento teso a definire meglio la natura del problema, l'intreccio delle relazioni, l'individuazione di strategie di miglioramento o soluzione. Infine si tende anche a raggiungere una migliore consapevolezza del proprio valore professionale (bilancio delle competenze) ed offrire eventualmente una consulenza ai dirigenti per una migliore gestione delle risorse umane.

Le criticità emerse nel corso degli incontri realizzati a distanza restano pressoché le stesse del precedente anno e sono relative:

- all'aumento complessivo dell'età media del personale, che comporta una forte preoccupazione sia per il distacco personale dal lavoro e dalle relazioni umane, sia la delusione per le aspettative lavorative e il disinteresse dell'amministrazione a fare tesoro di competenze che possono essere trasferite al personale più giovane;
- alla presenza di malattie, a livello fisico o psichico, personali o di membri della famiglia, che spesso rendono difficile la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mentre il confronto con il

proprio dirigente e l'individuazione di linee di attività più motivanti potrebbero restituire dignità e nuove speranze di lavorative;

- alla questione della disabilità, che spesso non trova attenzione nell'organizzazione, mentre progetti di affiancamento *ad hoc* potrebbero giovare all'intera organizzazione;
- agli improvvisi spostamenti da un ufficio all'altro o, per contro, l'impossibilità ad accedere a trasferimenti desiderati.

Sussidi al personale

A fronte della pubblicazione in data 28.09.2022, protocollo n. 0023671, della circolare "Sussidi a favore del personale- anno 2022", sono pervenute n. 95 domande di sussidio per grave patologia e spese mediche. Nel corso del 2023 sono state realizzate tutte le attività necessarie alla liquidazione delle somme: istruttoria delle domande, calcolo della quota di sussidio da liquidare, predisposizione dei decreti di impegno e di liquidazione, predisposizione di 93 ordini di pagamento, invio delle comunicazioni ai richiedenti, nonché, adempimento degli obblighi di pubblicazione. Inoltre, sempre nel corso del 2023, è stata avviata l'istruttoria avente ad oggetto l'esame delle 98 domande di sussidio pervenute a seguito della circolare sussidi protocollo n. 0024237 del 18 settembre 2023.

Convenzioni con asili-nido

Il Ministero delle Imprese e del Made in Italy - MIMIT (già Ministero dello Sviluppo economico - MISE) ha siglato, nell'anno 2022, una Convenzione per la frequenza - nell'anno scolastico 2022/2023 – dei discendenti entro il secondo grado di parentela dei dipendenti MIMIT presso il nido aziendale in convenzione:

1. Convenzione tra il Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti - MIT (già Ministero delle infrastrutture e delle mobilità sostenibili - MIMS) e il MIMIT dalla durata 11 mesi, con decorrenza dal 1° settembre 2022 fino al 31 luglio 2023: in base a quanto stabilito dalla Convenzione è stata prevista la compartecipazione del MIMIT al pagamento delle rette a beneficio dei propri dipendenti, genitori dei minori iscritti al nido. A partire da settembre 2022, e nei successivi mesi, sono stati predisposti gli ordini di impegno e di pagamento contemporanei utili a coprire l'intero esercizio scolastico 2022/2023 per la frequenza di n.2 minori (di età da tre a trentasei mesi) presso il nido aziendale "Puffi e Pupe" di Viale dell'Arte, n. 16, Roma – dal 1° settembre 2022 al termine dell'anno scolastico.

Inoltre, si osserva che per motivi di sicurezza ed in conformità alle disposizioni normative ad essa correlate, l'attività dello spazio ricreativo (la ludoteca) del MIMIT continua ad essere chiusa e sospesa.

Formazione/Informazione

Durante l'anno 2023 sono state realizzate alcune attività (anche previste nel PTAP) di formazione/informazione/ed a ricaduta esterna sui temi di interesse, realizzate dal CUG del MIMIT o grazie alla collaborazione della rete nazionale dei CUG. Il CUG del MIMIT è organismo che in ogni caso partecipa alla realizzazione dei seminari di seguito indicati:

1. seminario on line "*Prenditi cura di te: le patologie cutanee*" - febbraio 2023

2. Seminario *“Donne nella scienza: una parità incompiuta”* - settembre 2023
3. edizione 2023 del Progetto *“Donne in attivo - La tua guida all’educazione finanziaria”*, progetto finanziato dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, realizzato da Unioncamere con la collaborazione del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria.
4. Convegno *“Le dipendenze da tecnologia e da gaming non hanno età”* ottobre 2023
5. Le vie del coaching - strategie per psicologi irriverenti presentazione con l’autrice ottobre 2023
6. *“In genere oltre i pregiudizi. Insieme di può!”* in collaborazione con il CUG Inail nel corso dell’evento *“Salute e sicurezza una questione anche di genere”* - novembre 2023
7. Convegno Il benessere organizzativo tra salute, performance e sostenibilità novembre 2023
8. *“L’umanizzazione della protesi il modello operativo del centro protesi Inail”* è il tema al centro dell’incontro - dicembre 2023
9. Il Bilancio di Genere quale strumento per la costruzione della parità. Riflessioni e prospettive di studio.

Bilancio di genere

Il bilancio di genere³ non è stato elaborato. L’amministrazione ha comunque provveduto, in base alla normativa in vigore e alla Circolare MEF-RGS n. 22 del 16 maggio 2023, a riclassificare le spese del bilancio dello stato ai fini del bilancio di genere distinta per categorie “neutrali”, “sensibili” e “dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, pubblicate disponibile nell’apposita [sezione](#). E’ stato altresì ricostituito il CUG con decreto direttoriale del 30 maggio 2023, invitato a partecipare a tutti le riunioni sindacali ed è altresì continuata la collaborazione e confronto con i CUG mediante la piattaforma tecnologica che mette in collegamento tutti i CUG, nell’ambito del network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

L’amministrazione, come ogni anno, ha provveduto a caricare sul portale della Funzione Pubblica, nel mese di marzo, i dati necessari alla elaborazione della Relazione sulla situazione del personale.

Il Ministero ha inoltre provveduto a:

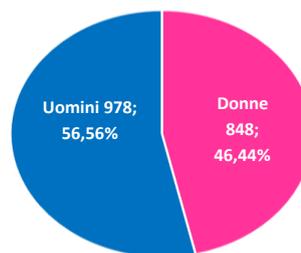
- promuovere seminari e corsi di formazione per la parità di genere;
- promosso lo Sportello di Ascolto intensificando le ore di reperibilità al fine di aumentare l’impegno e prevenire situazioni di malessere lavorativo, molestie/discriminazioni e mobbing;
- contribuito alla realizzazione delle iniziative del Piano [Triennale Azioni Positive 2023-2025](#).

Di seguito si riporta l’analisi del contesto di riferimento per l’anno 2023

³ Il bilancio di genere mira ad effettuare una valutazione del diverso impatto sulle donne e sugli uomini delle politiche adottate, anche in termini di entrate e di spese.

Figura 2 – Personale in servizio al 31.12.2023 per genere

Nella Figura 2 è rappresentato, al 31 dicembre 2023, il personale di ruolo ed esterno in servizio (1826)⁴, di cui 848 donne (46,44 per cento) e 978 uomini (53,56 per cento).



FONTE: Dati elaborazione MIMIT

La Tabella 1 evidenzia invece la ripartizione del personale in servizio, dirigenziale e delle aree, per tipologia di rapporto di lavoro (part-time, tempo pieno, tempo determinato) riclassificato per genere al 31 dicembre 2023.

Tabella 1 – Personale in servizio al 31.12.2023 per tipologia rapporto di lavoro e genere

Personale in servizio nel MIMIT	Part-time		Tempo Pieno				Tempo determinato		Totale generale	
	Donne	Uomini	Personale non dirigenziale		Personale dirigenziale		Donne	Uomini	Donne	Uomini
			Donne	Uomini	Donne	Uomini				
A) Personale di ruolo	38	13	755	886	30	43			823	942
B) Personale esterno	1	0	18	17	5	16	1	3	25	36
Totale complessivo (A+B)	39	13	773	903	35	59	1	3	848	978
Percentuale sul totale	2,14%	0,71%	42,33%	49,45%	1,92%	3,23%	0,05%	0,16%	46,44%	53,56%

FONTE: Dati elaborazione MIMIT

La Tabella 2 evidenzia la ripartizione per genere del personale in servizio (interno ed esterno) nelle diverse aree professionali.

Tabella 2 – Personale in servizio al 31.12.2023 per tipologia rapporto di lavoro e genere

Personale delle aree in servizio MIMIT	Qualifiche professionali						Totale aree	
	Terza Area		Seconda Area		Prima Area		Donne	Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini		
A) Personale di ruolo in servizio	460	629	321	256	12	14	793	899
B) Personale esterno	15	10	4	7			19	17
B1) Personale esterno a Tempo determinato	1	3					1	3
Totale complessivo (A+B+B1)	476	642	325	263	12	14	813	919
Percentuale sul totale	27,48%	37,07%	18,76%	15,18%	0,69%	0,81%	46,94%	53,06%

FONTE: Dati elaborazione MIMIT

⁴ E' escluso il personale non classificato nelle aree e per l'inquadramento nelle aree si è tenuto conto degli incarichi assegnati.