



*Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

**ALLEGATO 5**

**Prospetto relativo alle Pari Opportunità  
e al Bilancio di Genere  
- anno 2024 -**

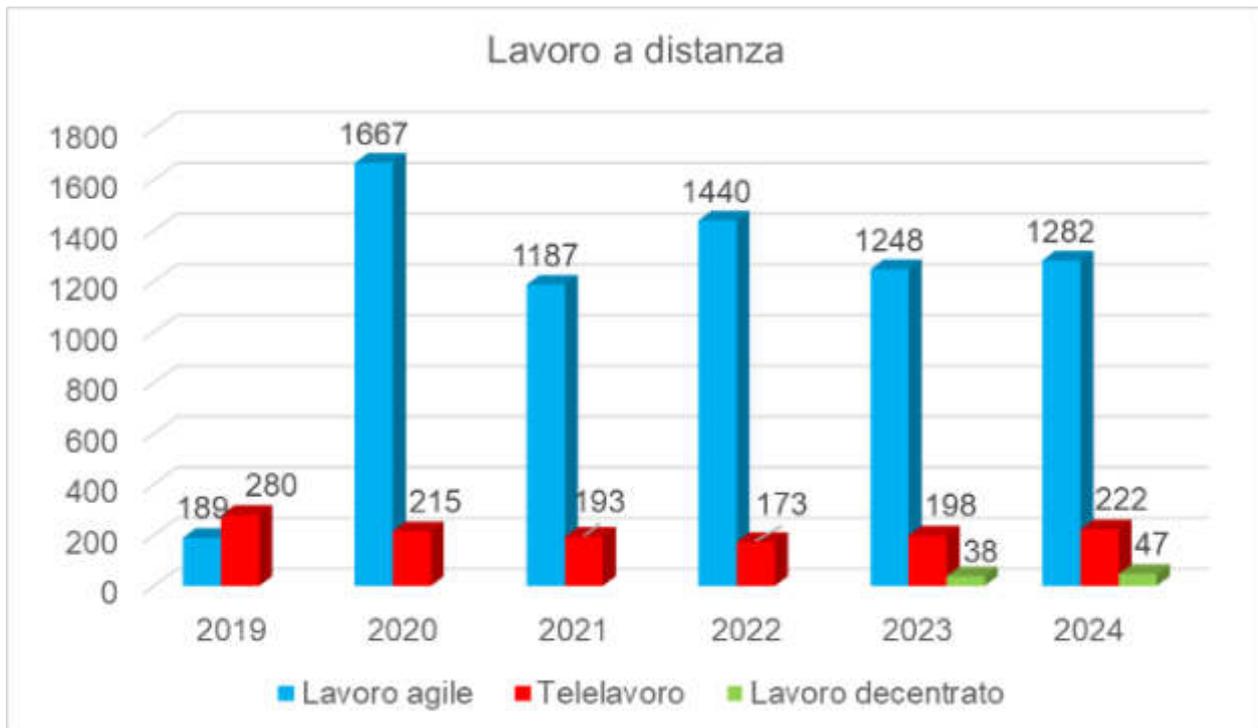
---

**PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO BILANCIO DI GENERE**  
**ANNO 2024**

**LAVORO AGILE, LAVORO DECENTRATO E TELELAVORO AL 31.12.2024**

Nella Figura 1, viene proposta una rappresentazione grafica dell'andamento del personale che svolge attività lavorativa da remoto a partire dal 2019

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



**FONTE:** Dati elaborazione MIMIT

Al 31 dicembre 2024, il personale che ha avuto accesso al lavoro a distanza, è così distribuito:

- su un totale di 1.780 dipendenti in servizio (personale con incarichi dirigenziali e non), 1282 dipendenti, circa il 72,02% del personale in servizio, svolgono l'attività lavorativa in *Smart working*;
- su un totale di 1.625 dipendenti (personale con incarichi non dirigenziali), 222 dipendenti, circa il 13,66% del personale in servizio, svolgono l'attività lavorativa in telelavoro;
- 47 dipendenti, circa il 2,89% svolgono l'attività lavorativa in decentrato.

Nella successiva Tabella sono riportati gli accordi di lavoro agile stipulati al 31 dicembre 2024, ripartiti per genere.

**Tabella 1 - Accordi lavoro agile da parte del personale - Anno 2024**

Genere	Personale Dirigenziale: Numero di accordi perfezionati/sottoscritti	Personale delle Aree: numero di accordi perfezionati/sottoscritti	Età media del personale che ha perfezionato/sottoscritto l'accordo	Personale Dirigenziale: numero di giornate complessivamente fruite	Personale delle Aree: numero di giornate complessivamente fruite
Donne	6	698	52	80	5.887
Uomini	9	761	54	119	6.418

A seguito della adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2023-2025, si è conclusa, nel corso del 2024, l'attività di realizzazione delle azioni in esso previste, garantendo un'ottica di continuità con il precedente PTAP 2022-2024, finalizzate:

- a garantire il benessere organizzativo, sostenendo pari opportunità;
- a potenziare il Benessere organizzativo/conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e qualità dell'ambiente di lavoro;
- a rafforzare la formazione;
- a promuovere la valorizzazione delle differenze, nonché il rispetto del principio di non discriminazione.

Pertanto, nel corso del 2024 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;

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

### **Sportello di ascolto**

Per quanto allo Sportello di ascolto è stato riattivato nel secondo semestre del 2024 ed individuato uno nuovo operatore competente. Tuttavia non è stato ancora adottato un Regolamento su compiti e funzionamento. Il Comitato ne ha raccomandato l'adozione nel 2025, anche al fine di definire le modalità di lavoro, esiti e sviluppi. Al momento della sua apertura lo sportello è stato attivo solo nella sede dell'EUR.

### **Consigliera di fiducia**

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.

### **Convenzioni**

Per quanto all'obiettivo finalizzato ad attivare convenzioni con imprese commerciali, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio, l'Amministrazione ha sottoscritto oltre 90 accordi, rispetto agli 8 previsti.

### **Cura di spazi condivisi per il benessere**

La cura di spazi nei quali sono collocate le macchine erogatrici di bibite, su impulso del CUG e grazie alla collaborazione tra soggetti responsabili, hanno consentito - nella sede centrale - l'implementazione di arredi per 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. Continuano a funzionare i punti di *bookcrossing* su tutti i piani della sede centrale ed in quella dell'EUR, dove si riscontra un intenso flusso di scambio libri

### **Sussidi al personale**

A fronte della pubblicazione in data 18.09.2023, protocollo n. 0024237, della circolare "*Sussidi a favore del personale- anno 2023*", sono pervenute n. 120 domande di sussidio per grave patologia e spese mediche. Nel corso del 2024 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 118 ordini di pagamento, invio delle comunicazioni ai richiedenti, nonché, adempimento degli obblighi di pubblicazione.

### **Rimborso abbonamenti annuali/mensili**

L'Amministrazione, in attuazione delle misure contenute nel Piano Spostamenti Casa-Lavoro 2023, ha previsto la concessione di un rimborso forfettario pari a euro 60,00 al personale in servizio presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT) per le spese sostenute per l'acquisto degli abbonamenti annuali/mensili relativi al trasporto pubblico urbano ed extraurbano.

A fronte della pubblicazione in data 16.02.2024, protocollo n. 0004154, della circolare "*Rimborso abbonamenti annuali/mensili relativi al trasporto pubblico urbano ed extraurbano per l'anno 2023*", sono pervenute n. 288 domande. Nel corso del 2024 sono state realizzate tutte le attività necessarie alla liquidazione delle somme, che all'esito dell'attività istruttoria sono state paria n. 266 (di cui n. 130 uomini e n. 133 donne).

### **Rimborso centri estivi**

Nell'ambito delle politiche a favore della genitorialità, questa Amministrazione ha previsto, per il personale in servizio, il riconoscimento di un beneficio economico a titolo di rimborso spese per la partecipazione di figli minori, di età compresa **tra i 3 e i 14 anni**, a centri estivi con sede in Italia.

A fronte della pubblicazione in data 03.07.2024, protocollo n. 0042712, della circolare "*Rimborso centri estivi per l'anno 2024*", sono pervenute n. 46 domande. Nel corso del 2024 sono state realizzate tutte le attività necessarie alla liquidazione delle somme, che all'esito dell'attività istruttoria sono state paria n. 42 (di cui n. 19 uomini e n. 23 donne).

### **Rimborso libri scolastici**

Nell'ambito delle politiche a favore della genitorialità, questa Amministrazione ha previsto, per il personale in servizio, il riconoscimento di un contributo economico per l'acquisto di libri di testo per la frequenza della scuola di istruzione secondaria di I e II grado, statale e/o paritaria.

A fronte della pubblicazione in data 19.09.2024, protocollo n. 0077003, della circolare "*Contributo economico per acquisto libri scolastici A.S. 2024/25*", sono pervenute n. 110 domande. Nel corso del 2024 sono state realizzate tutte le attività necessarie alla liquidazione delle somme, che all'esito dell'attività istruttoria sono state paria n. 101 (di cui n. 53 uomini e n. 48 donne).

### **Formazione/Informazione**

Durante l'anno 2024 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.

Sono stati realizzati 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.

È 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".

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.

### Bilancio di genere

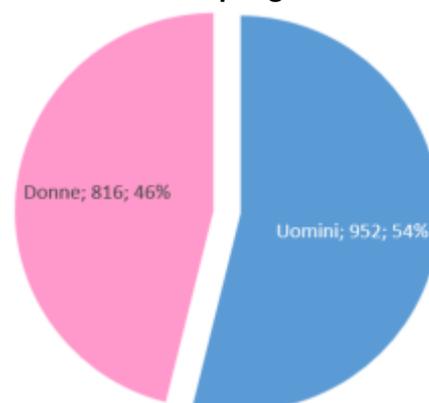
Il bilancio di genere non è stato elaborato.

L'amministrazione, come ogni anno, ha provveduto a caricare sul portale della Funzione Pubblica, nel mese di aprile, i dati necessari alla elaborazione della Relazione sulla situazione del personale, a cui ha fatto seguito la Relazione del Comitato Unico di garanzia regolarmente pubblicata e diffusa.

Di seguito si riporta l'analisi del contesto di riferimento per l'anno 2024

Nella Figura 2 è rappresentata la consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2024, composto da 816 donne (46,15 per cento) e 952 uomini (53,85 per cento).

**Figura 2 - personale in servizio al 31.12.2024, suddiviso per genere**



Fonte: dati elaborazione MIMIT

La Tabella seguente evidenzia la ripartizione del personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro (part-time, tempo pieno) riclassificato per genere, al 31 dicembre 2024.

**Tabella 2 – ripartizione del personale in servizio per tipologia di rapporto di lavoro (tempo pieno / part-time) e per genere**

TIPO PRESENZA	DONNE	UOMINI
Tempo Pieno	787	939
Part Time	29	13

Fonte: dati elaborazione MIMIT

La Tabella sotto riportata evidenzia la ripartizione per genere del personale in servizio nei diversi livelli di inquadramento professionale.

**Tabella 3 - Ripartizione per genere del personale in servizio al 31.12.2024, nei vari livelli di inquadramento**

<b>QUALIFICHE PROFESSIONALI</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALI</b>
dirigenti	44	66	110
operatori	10	7	17
assistenti	232	225	457
funzionari	530	654	1184
<b>TOTALI</b>	<b>816</b>	<b>952</b>	<b>1768</b>

**Fonte:** dati elaborazione MIMIT