



*Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

**ALLEGATO 5**

**Prospetto relativo alle Pari Opportunità  
e al Bilancio di Genere  
- anno 2025 -**

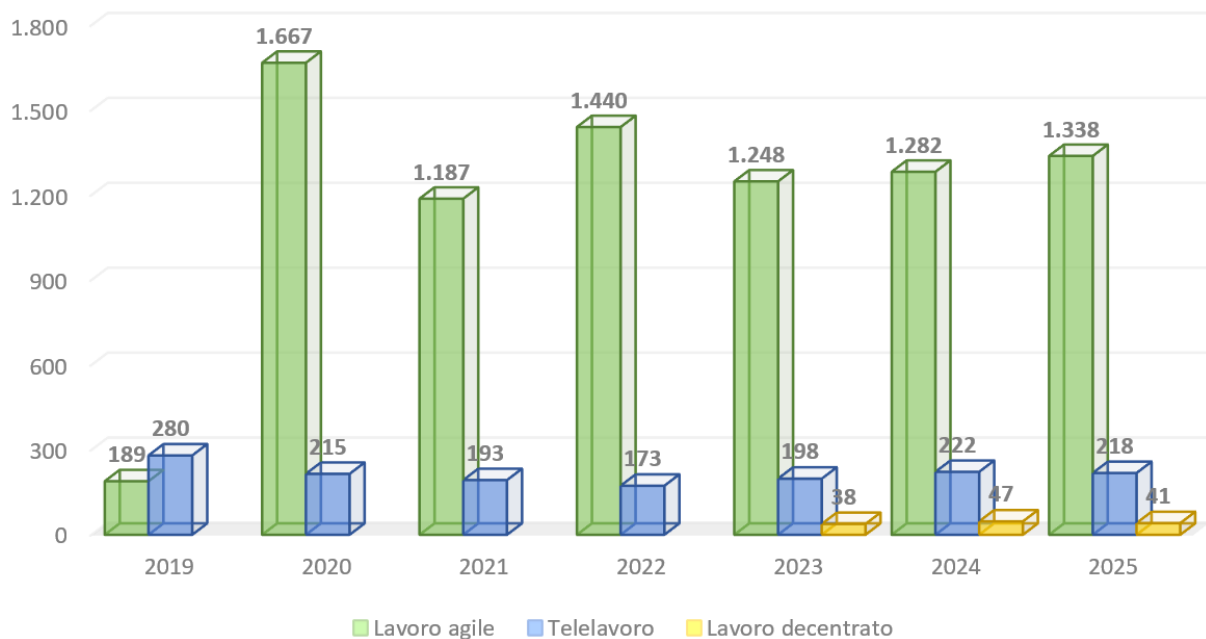
---

**PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO BILANCIO DI GENERE**  
**ANNO 2025**

**LAVORO AGILE, LAVORO DECENTRATO E TELELAVORO AL 31.12.2025**

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 2025, il personale che ha avuto accesso al lavoro a distanza è così distribuito:

- 1.338 dipendenti svolgono l'attività lavorativa in *Smart working*;
- 218 svolgono l'attività lavorativa in telelavoro;
- 41 dipendenti svolgono l'attività lavorativa in decentrato.

Si evidenzia che il personale che ha scelto la modalità di lavoro agile, potendo pertanto, meglio conciliare le esigenze di vita e lavoro, garantendo una maggiore efficienza ed efficacia delle attività svolte ed un maggiore benessere, è aumentata del 4,36%

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 2025**

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	5	631	52	300	60.576
Uomini	8	767	54	480	73.632

A seguito della adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2025-2027, si è conclusa, nel corso del 2025, l'attività di realizzazione delle azioni in esso previste, garantendo un'ottica di continuità con il precedente PTAP 2024-2026, 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 2025 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**

Nel corso del periodo di riferimento, lo Sportello di Ascolto ha registrato un totale **di 50 accessi** complessivi, tra personale delle aree e personale dirigenziale, di cui **il 90% Donne, con 45 accessi, e 10% Uomini con 5 accessi**. L'elevata incidenza della componente femminile evidenzia la necessità di mantenere un costante monitoraggio sulle tematiche relative alle pari opportunità e di potenziare i canali di tutela contro le discriminazioni dirette e indirette sul luogo di lavoro. Dall'esame delle segnalazioni emerge una chiara correlazione tra la provenienza degli utenti e specifiche criticità strutturali degli uffici di riferimento.

**La quasi totalità delle segnalazioni proviene da divisioni e uffici caratterizzati da una marcata carenza di risorse umane, a fronte di carichi di lavoro giudicati notevoli.** La pressione derivante dalla

necessità di adempiere alle scadenze istituzionali in contesti sotto-organici agisce come principale fattore di rischio per lo Stress Lavoro Correlato (SLC). I dipendenti segnalano:

- Difficoltà nel tracciare confini netti tra l'attività lavorativa e il riposo.
- Percezione di una reperibilità continua non regolamentata.
- Senso di affaticamento psicofisico connesso alla gestione ordinaria e straordinaria dei compiti assegnati.

**Risulta che il sovraccarico di lavoro e la pressione operativa hanno generato un progressivo deterioramento del clima interno**, caratterizzato da:

- Frammentazione del Teamwork: Si rileva una diffusa conflittualità e una carenza di collaborazione all'interno dei gruppi di lavoro (gruppi primari), con un indebolimento del supporto informale tra colleghi.
- Relazioni Verticali e Tendenze Conflittuali: La perdita di coesione interna si riflette in un atteggiamento di forte difesa e ostilità nei confronti della catena gerarchica. Alcune segnalazioni evidenziano comportamenti percepiti come ostili o comunicazioni verbali aggressive da parte di talune figure dirigenziali nei confronti dei collaboratori, con particolare ricorrenza verso il personale femminile.
- Ostacoli allo Sviluppo Professionale: Gli utenti dello Sportello lamentano l'adozione di decisioni e condotte percepite come ostative o non trasparenti rispetto ai percorsi di carriera e alla valorizzazione del merito individuale, alimentando sentimenti di demotivazione e disimpegno.

Un'area di attenzione prioritaria riguarda l'attuazione degli obblighi di **Accomodamento Ragionevole per il personale con disabilità o con gravi carichi di cura familiare (caregiver)**. Dalle rilevazioni segnalate dallo Sportello di ascolto emerge una frequente richiesta di accesso a modalità di lavoro flessibile (Smart Working) motivata da reali esigenze assistenziali, spesso manifestata da dipendenti che risiedono a notevole distanza dalla sede di servizio. **L'applicazione di dinieghi o limitazioni** rigide in tali contesti incide pesantemente sulla sostenibilità della conciliazione vita-lavoro, ostacolando l'integrazione di strumenti flessibili come leve di welfare e inclusione.

Un altro tema che merita particolare attenzione è quello dell'impatto dei Lavori di Ristrutturazione e Gestione degli Spazi d'ufficio. L'Amministrazione si trova attualmente ad affrontare una fase complessa di transizione legata all'avvio di importanti interventi di ristrutturazione ed efficientamento delle sedi ministeriali (in particolare la struttura di Viale America 201).

Tali lavori introducono, per esempio, oggettivi vincoli strutturali e logistici che impongono una contrazione e redistribuzione degli Spazi:

Pertanto la temporanea indisponibilità di ampie aree degli uffici rende potenzialmente complessa l'assegnazione di postazioni fisiche adeguate, generando in talune divisioni situazioni di coabitazione forzata e ulteriore conflittualità.

La carenza di spazi idonei, poi, limita la capacità dell'Amministrazione di implementare in modo ottimale gli adattamenti logistici necessari per i lavoratori fragili o disabili (es. postazioni ergonomiche, vicinanza ai servizi, corridoi a ridotta rumorosità), rischiando di tradursi in accomodamenti parziali o temporaneamente inadeguati.

Lo Sportello ha raccomandato che l'avvio dei cantieri, specialmente in relazione ai necessari controlli e interventi sulle componenti strutturali storiche (inclusa la gestione dei rischi correlati alla presenza di materiali sensibili come l'amianto), sia accompagnato da una pianificazione rigorosa e da una comunicazione trasparente con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) per prevenire timori e garantire la tutela della salute.

L'Operatore di Sportello di ascolto, al fine di integrare le evidenze dello Sportello d'Ascolto nella programmazione strategica del MIMIT, propone le seguenti azioni correttive e di miglioramento:

- Monitoraggio e Standardizzazione delle Procedure di SW: cioè la definizione di criteri trasparenti, basati su oggettive priorità assistenziali e di salute (disabilità e caregiver), per la concessione del Lavoro Agile, riducendo l'arbitrarietà decisionale.
- Pianificazione Logistica Integrata: cioè la definizione di un piano straordinario di gestione degli spazi durante i lavori di ristrutturazione delle sedi, per preservare le postazioni dedicate agli accomodamenti ragionevoli fisici e tutelare la privacy e la concentrazione del personale.
- Audit Qualitativo della Formazione: cioè la revisione dei programmi formativi in materia di prevenzione della violenza di genere, benessere organizzativo e soft skills, orientandoli verso moduli operativi e concreti, anche mediante RPG (esperienze pratiche guidate e simulazioni)
- Protocollo di Prevenzione SLC e Supporto Post-Trauma: cioè in attuazione del D.Lgs. 81/08 e delle più recenti disposizioni normative sul rischio da molestie e violenze nei luoghi di lavoro, andrebbe istituito un protocollo di supporto psicologico tempestivo in caso di eventi critici o traumatici interni, aggiornando conseguentemente il Documento di Valutazione dei Rischi.
- Protocollo Prevenzione Disagi Estremi: cioè in accordo con le norme che regolano l'integrazione di personale con fragilità psichiche e sottoposto a piano psicofarmacologico, va istituita una rete di sorveglianza per prevenire ed affrontare eventuali criticità derivanti dalla mancata adesione a piano terapeutico e possibile adozione di protocolli, come presenti in strutture ospedaliere, per scongiurare il rischio di atti di autolesionismo di varia gravità. In questo caso sarebbe necessario implementare ulteriori operatori, opportunamente formati, per rilevare tali rischi.

Non è stato ancora adottato un Regolamento su compiti e funzionamento dello Sportello. Il Comitato ne continua a raccomandare l'adozione nel 2026, anche al fine di definire le modalità di lavoro, esiti e sviluppi. Lo sportello è stato attivo fisicamente solo nella sede dell'EUR.

### **Consigliera di fiducia**

L'11 marzo 2024 l'amministrazione ha nominato la consigliera di fiducia, presidio a sussidio del personale che si interfaccia frequentemente con il Comitato Unico di Garanzia. Nel corso del 2025 l'attività ha dispiegato tutte le sue potenzialità, per la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi del PIAO.

Nel corso del 2025, la Consigliera ha ricevuto 11 richieste di supporto, con una prevalenza di segnalazioni da parte di personale maschile. Le problematiche rappresentate hanno riguardato principalmente:

- Conflitti con superiori o colleghi - situazioni di tensione relazionale e difficoltà nella gestione dei rapporti gerarchici o interpersonali.
- Difficoltà relazionali - dinamiche comunicative disfunzionali, incomprensioni e deterioramento del clima lavorativo.
- Malessere psicologico - condizioni di stress, sovraccarico emotivo o percezione di disagio legato al contesto organizzativo.

Le principali attività svolte per accompagnare il personale al "vissuto critico" sul luogo di lavoro hanno riguardato:

- Ascolto e consulenza - gestione di colloqui individuali, in modalità riservata, finalizzati all'analisi delle situazioni di disagio lavorativo, conflittualità relazionale, discriminazioni o comportamenti lesivi della dignità.
- Orientamento e supporto - indicazioni sulle possibili azioni di tutela, accompagnamento nella ricostruzione dei fatti e nella valutazione delle dinamiche organizzative.
- Prevenzione e sensibilizzazione - contributo alla diffusione di materiali informativi e alla promozione di iniziative interne volte a rafforzare la cultura del rispetto, dell'inclusione e della parità di genere.
- Collaborazione con CUG, Disability Manager e Sportello di Ascolto per la gestione integrata delle tematiche relative al benessere organizzativo.
- Monitoraggio e segnalazioni - individuazione di eventuali fattori di rischio organizzativo e trasmissione di segnalazioni non nominative utili alla prevenzione di fenomeni di disagio.

L'attività di gestione dei casi è stata svolta prevalentemente tramite colloqui in presenza, integrati, ove necessario, da incontri in videoconferenza, al fine di garantire continuità di ascolto e tempestività di intervento.

La proficua collaborazione con il Responsabile dello Sportello di Ascolto - l'altro presidio a supporto del personale -, ha consentito una gestione più efficace dei casi caratterizzati da maggiore complessità o da situazioni di vulnerabilità personale.

L'azione complessiva ha contribuito al consolidamento di un ambiente di lavoro improntato al rispetto, alla collaborazione e alla tutela della dignità, anche in linea con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione in materia di pari opportunità e benessere organizzativo

### **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**

Nel corso del 2025 si sono completate le operazioni di ristrutturazione del terrazzo al piano ottavo della sede di via Molise. Obiettivo dell'amministrazione è stato il primario uso di tale spazio da parte del personale durante l'intervallo pranzo. 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. L'Amministrazione ha messo in campo le azioni preliminari per l'organizzazione di gruppi di lettura che saranno avviati nell'ultimo trimestre del 2025, sia in presenza che a distanza.

### **Sussidi al personale**

A fronte della pubblicazione in data 12.03.2025, protocollo n. 0044021, della circolare "*Sussidi a favore del personale – periodo 01.09.2023 – 31.12.2024*", sono pervenute n. 50 domande di sussidio per grave patologia e spese mediche. Nel corso del 2025 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 40 ordini di pagamento (di cui n. 27 uomini e n. 16 donne), 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 2024, 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 25.03.2025, protocollo n. 0053850, della circolare "*Rimborso abbonamenti annuali/mensili relativi al trasporto pubblico urbano ed extraurbano per l'anno 2024*",

sono pervenute n. 275 domande. Nel corso del 2025 sono state realizzate tutte le attività necessarie alla liquidazione delle somme, che all'esito dell'attività istruttoria sono state paria n. 261 (di cui n. 133 uomini e n. 128 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 07.08.2025, protocollo n. 0164384, della circolare "*Rimborso centri estivi per l'anno 2025*", sono pervenute n. 58 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. 58 (di cui n. 37 uomini e n. 21 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 10.09.2025, protocollo n. 0186402, della circolare "*Contributo economico per acquisto libri scolastici A.S. 2025/26*", sono pervenute n. 160 domande. Nel corso del 2025 sono state realizzate tutte le attività necessarie alla liquidazione delle somme, che all'esito dell'attività istruttoria sono state paria n. 159 (di cui n. 84 uomini e n. 75 donne).

### **Formazione/Informazione**

Durante l'anno 2025 sono state realizzate alcune attività (anche previste nel PTAP) di formazione/informazione/ed a ricaduta esterna sui temi di interesse, **realizzate direttamente dal CUG del MIMIT o grazie alla collaborazione della rete nazionale dei CUG.**

Dettaglio delle iniziative sopra riportate:

- 1) Campagna di informazione "Diffusione al personale del nuovo Codice di Condotta a tutela della dignità delle persone per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni, delle molestie, delle violenze morali e del mobbing"
- 2) Webinar "L'accomodamento ragionevole come strumento di inclusione lavorativa delle persone con disabilità"
- 3) Webinar "Organizzazioni felice: un nuovo modello di efficacia organizzativa"
- 4) Incontro su "Dati e politiche pubbliche", dibattito sul libro "Il paese che conta. Come i numeri raccontano la nostra storia" di L. Sabbadini
- 5) Incontro sul "Made in Italy impresa al femminile"
- 6) Webinar "Felicità e lavoro: lavorare bene per vivere meglio"

- 7) Webinar "Antropologia Organizzativa e benessere"
- 8) Webinar "Gestire lo stress: quale strategia?"
- 9) Webinar "Lavorare sui processi operando sull'emergenza: vincoli, opportunità e possibili indicatori di output"
- 10) Webinar "Il Gender Equality Plan: un processo trasformativo Inail"
- 11) Dibattito sul libro "Io madre mai" di D. Carelli
- 12) Webinar "Contratti pubblici che generano parità e rispetto"
- 13) Webinar "Corso su parità pari opportunità, prevenzione discriminazioni e violenze di genere"
- 14) Webinar "Occupazione femminile tra politiche pubbliche, diritti e gender pay gap"
- 15) Webinar "Parità, pari opportunità e prevenzione delle discriminazioni - Primo modulo"
- 16) Webinar "Donne in attivo – La tua guida all'educazione finanziaria"
- 17) Webinar "TROVARE LE PAROLE: STRUMENTI E PROPOSTE PER RICONOSCERE E CONTRASTARE LE DISPARITÀ"
- 18) Webinar "BENESSERE PSICOFISICO: STRUMENTI PER TRASFORMARE LA RISPOSTA ALLO STRESS"
- 19) Webinar "Il benessere organizzativo: elemento chiave per la performance della pubblica amministrazione"
- 20) Webinar "Riconoscere per prevenire la violenza psicologica"
- 21) Webinar "Gender Equality Plan: un processo trasformativo"

Inoltre sono state realizzate altre iniziative, anche in considerazione degli obiettivi del PTAP:

- 1) Giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della sicurezza e della corretta alimentazione
- 2) Incontri di sensibilizzazione e divulgazione dei principi etici del lavoro pubblico
- 3) Informazione su azioni del *Disability manager*