



Relazione CUG

Presidenza del Consiglio dei Ministri - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00187

Indirizzo: Piazza Colonna, 370

Codice Amministrazione: PCM

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020-2022

[piano_azioni_positive_pcm-
triennio_2020-2022-anno_.pdf
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2020-2022-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2020-2022-anno_.pdf\)\)
\(562.01 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pcm-triennio_2020-2022-anno_.pdf)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	1	23	46	20	0	1	16	29	12
Dirigente di livello non generale		2	18	36	42	18	0	13	32	44	18
Personale non dirigente	Ruolo ad esaurimento	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	A-F9	0	0	0	14	19	0	0	1	7	12
Personale non dirigente	A-F8	0	1	0	22	19	0	0	1	39	22
Personale non dirigente	A-F7	0	0	3	35	32	0	0	5	45	33
Personale non dirigente	A-F6	0	1	5	22	20	0	0	10	44	28
Personale non dirigente	A-F5	0	0	8	37	18	0	0	11	74	32
Personale non dirigente	A-F4	0	1	25	55	15	0	1	21	80	21
Personale non dirigente	A-F3	0	10	35	31	12	0	6	52	56	13
Personale non dirigente	A-F2	0	16	50	86	11	0	10	64	52	21
Personale non dirigente	A-F1	1	46	29	21	1	3	42	55	37	9
Personale non dirigente	B-F9	0	0	2	39	67	0	0	4	49	47



Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	B-F8	0	0	9	32	17	0	0	13	37	30
Personale non dirigente	B-F7	0	0	13	31	33	0	0	12	66	37
Personale non dirigente	B-F6	1	11	41	78	24	0	7	27	109	28
Personale non dirigente	B-F5	0	6	25	64	20	1	4	27	58	14
Personale non dirigente	B-F4	4	23	61	72	8	0	7	6	9	6
Personale non dirigente	B-F3	0	0	5	9	1	0	1	5	8	4
Personale non dirigente	B-F2	0	2	4	3	3	0	0	2	5	1
Personale non dirigente	B-F1	1	6	4	1	2	3	9	6	3	2
Totale personale		9	142	378	740	361	7	101	370	853	390
Totale % sul personale complessivo		0,27	4,24	11,28	22,08	10,77	0,21	3,01	11,04	25,46	11,64

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio



		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categorie A e B	Inferiore al Diploma superiore	168	75,34	55	24,66	223	7,48
Categorie A e B	Diploma di scuola superiore	644	49,05	669	50,95	1313	44,06
Categorie A e B	Laurea	66	52,38	60	47,62	126	4,23
Categorie A e B	Laurea magistrale	356	39,64	542	60,36	898	30,13
Categorie A e B	Master di I livello	35	46,05	41	53,95	76	2,55
Categorie A e B	Master di II livello	95	43,18	125	56,82	220	7,38
Categorie A e B	Dottorato di ricerca	60	48,39	64	51,61	124	4,16
Totale personale		1424		1556		2980	
Totale % sul personale complessivo		42,49		46,43		88,93	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Anche quest'anno, così come verificatosi nell'annualità precedente, risulta una preponderanza di personale femminile: al 31 dicembre 2021. Tale prevalenza risulta lievemente più marcata che in passato: infatti, a fronte di una sostanziale invarianza del numero complessivo del personale in servizio (**3351 unità contro 3356 del 2020**) si contano **1721 dipendenti donne, pari a circa il 51,35%, contro 1630 uomini (48,65%)**. Al 31 dicembre 2020 il rapporto era il seguente: **1694 donne (50,48%) e 1662 uomini (49,52%)**. Si conferma inoltre la netta prevalenza del personale (sia maschile che femminile) al di sopra del 51 anni. Nel 2020, il personale in età inferiore ai 51 anni rappresentava il **33,90% della popolazione lavorativa maschile e il 27,20 % della popolazione femminile**. Nel 2021 le percentuali corrispondono, rispettivamente, **al 32,50% e al 27,80%**. Si registra quindi un progressivo, seppur moderato invecchiamento dei dipendenti di sesso maschile, contrapposto ad un altrettanto lieve ringiovanimento del personale di sesso femminile.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	9	141	374	732	360	1616	48,98	99,14	7	98	361	829	388	1683	51,02	97,79
Part Time >50%	0	1	1	7	1	10	26,32	0,61	0	2	8	16	2	28	73,68	1,63

	Uomini								Donne							
	Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾
Part Time ≤50%	0	0	3	1	0	4	28,57	0,25	0	1	1	8	0	10	71,43	0,58
Totale	9	142	378	740	361	1630			7	101	370	853	390	1721		
Totale %	0,27	4,24	11,28	22,08	10,77	48,64			0,21	3,01	11,04	25,46	11,64	51,36		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
	Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾
Smart working	2	45	158	331	164	700	43,97	29,86	2	47	192	440	211	892	56,03	33,65
PT Verticale	0	1	4	7	0	12	26,09	0,51	0	2	9	22	1	34	73,91	1,28
part-time orizzontale	0	0	0	0	1	1	20,00	0,04	0	1	0	2	1	4	80,00	0,15
part-time misto	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di orari flessibili	9	142	378	740	361	1630	48,64	69,54	7	101	370	853	390	1721	51,36	64,92
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	11	188	540	1079	526	2344			9	151	571	1317	603	2651		
Totale %	0,22	3,76	10,81	21,60	10,53	46,93			0,18	3,02	11,43	26,37	12,07	53,07		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La tabella relativa alla fruizione delle misure conciliative appare di non grande rilevanza a fini statistici; ciò si deve, in particolare, a due ragioni:

- per quanto riguarda la c.d. **"flessibilità oraria"**, come emerge chiaramente dai dati esposti tutto il personale in servizio in PCM risulta fruitore di detto istituto, e ciò in virtù delle particolari disposizioni dei contratti collettivi di lavoro afferenti il comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri; l'orario flessibile generalizzato è conseguenza della specificità organizzativa dell'Amministrazione.
- con riferimento al ricorso all'istituto dello **smartworking**, i numeri sono chiaramente condizionati dall'emergenza pandemica ancora in atto, dalla quale è derivata un'utilizzazione massiva di tale modalità lavorativa.

Da ciò consegue lo scarso ricorso alle altre forme di conciliazione quali il part time, che come si vede riveste carattere del

tutto trascurabile.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3190	36,66	5511	63,34	8701	51,22
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	190	32,76	390	67,24	580	3,41
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2825	36,67	4879	63,33	7704	45,35
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Totale permessi	6205	36,53	10781	63,47	16986	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Da un'analisi comparativa sul ricorso ai permessi ex lege 104/1992 nel 2021 condotta rispetto ai dati emersi nell'anno precedente risulta una chiara diminuzione nell'utilizzo dell'istituto: in termini assoluti, a fronte di **13.190 giornate** utilizzate dal personale nel 2020, si è passati a **8.701 giorni nel 2021, con un calo del 30%**. La diminuzione riguarda sia il personale di sesso maschile che femminile: nel primo caso, la riduzione va da **5.140 a 3.190 giorni**; nel secondo, da **8.050 a 5.511 giorni**. E' probabile che, anche in questo caso, il fattore decisivo che ha determinato tale flessione sia il ricorso generalizzato allo smartworking.

Di contro, si registra un leggero aumento dei permessi 104 fruiti ad ore: si è passati da **7.668 ore nel 2020 a 7.704 ore nel 2021**.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Di seguito il dettaglio dei risultati raggiunti per le Azioni sopra indicate:

Obiettivo 1. Promozione cultura Pari opportunità

Nel 2021 sono stati prodotti, come previsto, i report sui differenziali retributivi per genere e sulla mappatura delle competenze professionali distinte per genere.

Obiettivo 2. Conciliazione vita/lavoro

Con riferimento alle Azioni relative al rafforzamento dei servizi di supporto alla genitorialità ed alla famiglia, rivolti a tutto il personale PCM, sono state rispettivamente stipulate 3 convenzioni per il servizio di micronido e 3 convenzioni con strutture specializzate nel settore dei servizi di supporto alla famiglia e che forniscono assistenza domiciliare per anziani, malati e disabili.

Con riferimento all'Azione relativa al monitoraggio del Piano "Family Audit", sono state pienamente attuate le seguenti 3 linee di intervento: **Aggiornamento spazio intranet per condividere informazioni su istituti orari; Proposta di progettazione di obiettivi strategici legati al work life balance; Analisi delle esigenze di conciliazione del personale.**

Obiettivo n. 3. Benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'Azione di competenza del CUG relativa alla promozione di forme di aggregazione del personale, nel novembre del 2021 è stata organizzata in modalità videoconferenza, la presentazione del libro "Manila oro nell'azzurro", con la presenza delle autrici Manila Flamini e Lucia Scerrato.

Per quanto concerne l'Azione relativa all'effettuazione di indagini di clima, con la collaborazione con il Politecnico di Milano è stata avviata una prima indagine di clima sul lavoro agile, tramite la somministrazione di un questionario al personale nel periodo 20 settembre - 10 ottobre 2021.

A cura dell'Ufficio del medico competente del Dipartimento per il personale, è stato effettuato la studio di fattibilità sull'istituzione dello "Sportello di ascolto". Lo studio, dopo aver preliminarmente analizzato il contesto normativo di riferimento, illustra gli aspetti organizzativi connessi al funzionamento dello Sportello nonché quelli inerenti la procedura di consultazione dello Sportello medesimo da parte del dipendente.

Circa l'Azione relativa alla riconfigurazione della sezione "Convenzioni" sulla rete Intranet dell'Amministrazione, è stato creato di un nuovo sistema di navigazione guidata "ad albero", che partendo dalle 4 macroaree di interesse (salute, famiglia, aggregazione sociale, agenzie di servizi) consente di pervenire rapidamente e in maniera intuitiva ai contenuti di dettaglio della singola convenzione. E' stata inoltre ristrutturata la sezione "Micronido", al fine di rendere più immediata e semplice la consultazione e la condivisione delle informazioni utili agli utenti interni già fruitori e di quelle destinate ai dipendenti che, in fase di iscrizione, fanno per la prima volta richiesta di accesso al servizio. Per quanto riguarda l'aggiornamento della pubblicazione delle convenzioni attive, è stata completata la realizzazione di tutte le pagine di navigazione e delle pagine di dettaglio del 100% delle convenzioni attive, con la relativa documentazione allegata.

Obiettivo n. 4 Tutela della disabilità

Con riferimento all'Azione relativa alla stipula di convenzioni per il trasporto casa/lavoro dei dipendenti diversamente abili la PCM ha aderito all'agevolazione tariffaria, denominata BUONI VIAGGIO ROMA, che prevede uno sconto del 50% sul costo della singola corsa (fino ad un massimo di € 20) per coloro che effettuano spostamenti utilizzando il servizio Taxi/Ncc con licenza/autorizzazione di Roma Capitale. Ogni utente avrà diritto ad un plafond di € 400/mese e potrà utilizzare fino a 2 Buoni Viaggio al giorno. L'iniziativa è riservata a persone con disabilità certificata, donne maggiorenni e uomini over 65.

Obiettivo n. 5 Formazione

Nel corso del 2021 l'Amministrazione ha curato con particolare attenzione gli aspetti legati alla formazione del personale sulle tematiche di competenza del CUG; sono stati erogati, in numero sensibilmente superiore rispetto ai target originariamente prefissati. I corsi hanno riguardato, nello specifico, le materie dello "stalking", del "mobbing", dello "straining", della violenza di genere, delle tematiche connesse alle esigenze di work life balance, del bilancio di genere, ecc. In considerazione del successo riscontrato nel personale coinvolto, nel corso dell'anno corrente l'Amministrazione organizzerà ulteriori moduli sugli argomenti in oggetto.

Obiettivo n. 6 Rafforzamento del CUG

Nell'ambito delle iniziative tese ad incrementare il bagaglio di conoscenze dei componenti del CUG PCM e di sensibilizzare tutto il personale sull'importante ruolo che il Comitato è deputato a svolgere, sono state organizzate delle audizioni con soggetti istituzionali, nello specifico con la Consigliera Nazionale di Parità, Francesca Bagni Cipriani, e con la Presidente del CUG della Corte dei Conti nonché componente della Rete dei CVUG, Oriana Calabresi, per avviare momenti di confronto sulle migliori pratiche in materia di benessere organizzativo, conciliazione vita/lavoro, promozione delle pari opportunità e non discriminazione.

Il Comitato ha organizzato un corso in house, dal titolo "Formare per informare: il CUG si presenta", aperto a tutto il personale, per far conoscere il ruolo e le funzioni del Comitato; il successo riscontrato ha spinto il Comitato a prevedere un secondo modulo analogo che si terrà nel corso del 2022.

E' stata inoltre fatta oggetto di revisione la sezione intranet dedicata all'attività del Comitato, nell'attesa del rilascio della nuova versione della rete interna. Si è provveduto, nello specifico, ad aggiornare le informazioni riguardanti la composizione dei componenti del Comitato, la normativa sul funzionamento dei CUG, le attività e le iniziative poste in essere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% Totale	% di genere
Aggiornamento professionale	14	1238	3105	6416	3188	13961	39,03	51,94	57	1221	5027	11454	4048	21807	60,97	54,09
Competenze manageriali/Relazionali	54	820	2515	3190	930	7509	38,37	27,94	0	626	3764	6168	1501	12059	61,63	29,91
Tematiche CUG	0	8	36	108	44	196	25,26	0,73	0	20	76	352	132	580	74,74	1,44
Violenza di genere	0	0	8	36	20	64	19,05	0,24	0	4	44	164	60	272	80,95	0,67
Obbligatoria	24	471	1099	2000	1069	4663	50,55	17,35	17	293	1068	2215	969	4562	49,45	11,32
Tematiche varie	0	62	69	240	116	487	31,93	1,81	0	68	172	572	226	1038	68,07	2,57
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	92	2599	6832	11990	5367	26880			74	2232	10151	20925	6936	40318		
Totale ore %	0,14	3,87	10,17	17,84	7,99	40,00			0,11	3,32	15,11	31,14	10,32	60,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere

dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione PEO 2021	5	55,56	4	44,44	9	64,29	Uomo
Commissione esaminatrice per la selezione pubblica riservata alle persone con disabilità	2	40,00	3	60,00	5	35,71	Donna
Totale personale	7		7		14		
Totale % sul personale complessivo	0,21		0,21		0,42		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti di I fascia	€16727,10	€16799,80	€ 72,70	0,43
Dirigenti di II fascia	€8043,21	€8160,94	€ 117,73	1,44
Categoria A	€4676,10	€4617,12	€ -58,98	-1,28
Categoria B	€3999,01	€4051,20	€ 52,19	1,29

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:



4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Il Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica dei dirigenti e dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri (adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 settembre 2014) stabilisce il principio generale in base al quale "l'Amministrazione riconosce che il benessere psicofisico, la serenità psicologica nei luoghi di lavoro e gli aspetti emotivi e motivazionali delle attività lavorative sono fattori strategici sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, anche per la diretta ricaduta che tali aspetti hanno sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti."

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto dell'Amministrazione

Tipologia di atto: Decreto

Data: 21/04/2021

Organo sottoscrittore: Segretario generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto Seminario in house sul ruolo e sulle funzioni

di formazione:	del Comitato Unico di Garanzia
	Indagini conoscitive, mediante audizioni con la Consigliera Nazionale di Parità e con le Coordinatrici della Rete dei CUG sulle migliori pratiche in materia di benessere organizzativo, conciliazione vita/lavoro, pari opportunità e non discriminazione.
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Nella rete Intranet è istituita una sezione dedicata alle attività del CUG PCM
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	6
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Modalità organizzative del lavoro correlate all'andamento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile della PCM 2021-2023

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il 20 maggio 2021, il Comitato Unico di Garanzia ha inviato, all'Amministrazione, una mozione concernente la polizza sanitaria stipulata a favore del personale della Presidenza del Consiglio dei ministri. Nella mozione il Comitato pone in luce le principali criticità connesse ai servizi forniti dall'attuale società affidataria, e si chiede all'Amministrazione di adoperarsi affinchè, in occasione del successivo rinnovo della polizza, si possano individuare condizioni più favorevoli.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il 5 ottobre 2021, il Comitato Unico di Garanzia ha inviato, all'Amministrazione, una mozione concernente le modalità di progressivo rientro in presenza dei dipendenti, alla luce delle novità normative introdotte, sul punto, dal decreto legge 21 settembre 2021, n. 127, e dal DPCM 23 settembre 2021. Nella mozione si invita preventivamente la Presidenza a fare in modo che, mediante i propri provvedimenti attuativi delle citate disposizioni, tutte le strutture generali adottino misure uniformi.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

A febbraio 2021 il CUG ha trasmesso all'Amministrazione la delibera concernente il parere sulla bozza di POLA. Nella delibera, il Comitato ha formulato diverse osservazioni sul merito del Piano, chiedendo interventi migliorativi in materia di formazione e logistica (con specifico riferimento alla tematica del *coworking*). Nel parere il Comitato ha invitato l'Amministrazione ad effettuare, a stretto giro, un'indagine tra il personale al fine di verificare il grado di soddisfazione sullo SW.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il 24 maggio 2021 il Comitato ha approvato la delibera concernente il parere sulla bozza di circolare del Segretario Generale recante nuove indicazioni in materia di organizzazione del lavoro connesse all'evoluzione dell'emergenza COVID. Nella delibera, oltre a suggerire limitate modifiche al testo, si invita l'Amministrazione a rendere più chiare e puntuale le indicazioni alle strutture al fine di assicurare uniformità nell'attuazione del provvedimento.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il 13 ottobre 2021 il Comitato Unico di Garanzia ha adottato la delibera concernente il parere sulla nuova bozza di circolare attuativa del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, recante nuove indicazioni in materia di organizzazione del lavoro connesse all'emergenza COVID - 19. Nel parere, il CUG chiede di verificare la possibilità di estendere le tutele previste nel provvedimento, oltre ai fragili, anche ad altre categorie di personale (es: *caregiver*).

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Nelle sedute del 6 e 7 dicembre 2021, il Comitato ha approvato una delibera recante il parere sullo schema di direttiva del Segretario Generale in materia di lavoro agile. Nel merito, oltre ad una serie di modifiche al testo per quanto riguarda la durata degli accordi individuali, la previsione di tempi certi per la definizione degli accordi e l'incremento delle giornate mensili, si chiede in particolare che il provvedimento venga redatto in un lessico che valorizzi le differenze di genere.

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2021, il CUG è stato particolarmente impegnato sul versante della programmazione delle azioni del PAP e sulle attività di verifica dello stato di attuazione del medesimo Piano.

Infatti, in base ad ogni azione del PAP 2020-2022 di competenza, sono stati costituiti sei gruppi di lavoro tematici anche per il monitoraggio sulle attività delle strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri rispetto al benessere organizzativo e alle pari opportunità.

Nello specifico i gruppi di lavoro si stanno occupando dello studio, dell'analisi e, talvolta, della realizzazione delle attività riguardanti:

- promozione di forme ed occasioni di aggregazione del personale;
- collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, con i CUG di altre amministrazioni e altri enti e associazioni;
- organizzazione di seminari in house, anche in collaborazione con il Servizio politiche formative del Dipartimento per il personale, finalizzati a far conoscere il ruolo e le funzioni riconosciute ai Comitati Unici di Garanzia;
- svolgimento di audizioni periodiche in merito allo stato di attuazione delle azioni volte alla promozione della conciliazione vita/lavoro e del benessere organizzativo;
- potenziamento dello spazio Intranet dedicato al CUG PCM e realizzazione di una pagina internet da inserire nel sito istituzionale del Governo;
- metodologie di monitoraggio sulle attività dei Dipartimenti su cui è previsto un monitoraggio del CUG.

Nel corso del 2021, inoltre, il Comitato ha partecipato attivamente agli eventi organizzati dalla Rete dei CUG e avviato interlocuzioni costruttive con i Comitati Unici di Garanzia di altre amministrazioni.

Sotto il profilo della formazione i componenti del CUG hanno organizzato, per il personale della Presidenza del Consiglio dei ministri, il seminario "Informare e formare: il Comitato Unico di Garanzia si presenta". Nell'ambito di questo evento di formazione i componenti stessi del Comitato hanno progettato l'attività formativa e si sono alternati come docenti per tutta la durata del seminario.

Nel corso dell'anno, inoltre, si è lavorato al potenziamento dello spazio intranet dedicato al CUG, all'interno dell'attuale pagina intranet dell'amministrazione. I componenti del Cug hanno seguito personalmente la progettazione di un nuovo portale dedicato al Comitato e a tutte le sue iniziative, al fine di favorire la conoscenza e la diffusione dei valori di contrasto alle discriminazioni di genere, al benessere organizzativo e al rafforzamento della tutela nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Cug della Presidenza del Consiglio dei ministri sta, inoltre, lavorando allo studio e alla realizzazione di un nuovo logo.

La suddivisione dei componenti del Cug in gruppi di lavoro ha dato vita, all'interno del Comitato stesso, ad una nuova sinergia grazie ad un importante e proficuo confronto su idee e nuove prospettive. Ciò ha anche consentito di realizzare talune iniziative tese all'aggregazione del personale della PCM. In particolare è stata organizzata, sia in presenza che in videoconferenza, la presentazione del libro "Manila oro nell'azzurro", la biografia della campionessa di nuoto sincronizzato nel duplice ruolo di donna e atleta delle Fiamme oro.

Inoltre i gruppi si riuniscono in autonomia anche al di fuori delle riunioni plenarie del CUG per la programmazione e lo sviluppo di iniziative da proporre all'intero Comitato, nell'ottica del perseguimento dei propri obiettivi. Tutto questo andrà a confluire nel lavoro che, nei prossimi mesi, porterà il Comitato alla realizzazione del nuovo Piano di Azioni Positive.

Il CUG, nell'espletamento delle proprie funzioni, ha collaborato attivamente e costruttivamente con i vertici dell'Amministrazione, innescando un confronto aperto e continuo, rafforzando il proprio ruolo e consolidando nel tempo la visione di valido interlocutore dell'Amministrazione. Nell'ambito delle proprie competenze, sono state prese in considerazione le istanze di singoli o di piccoli gruppi di persone e portate a fattor comune, ponendole a base di discussioni sui temi che ruotano intorno al benessere organizzativo, sfociate in attività concrete poste in essere dai citati gruppi di lavoro, costituiti su base volontaria e per questo animati dalla buona volontà dei suoi componenti e da uno spiccato spirito di collaborazione e servizio.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-presidenza-del-consiglio-dei-ministri-2022>