



Portale CUG

Relazione CUG

Presidenza del Consiglio dei Ministri - 2023

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)



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		4	14	56	21	0	0	11	39	11	
Dirigente di livello non generale		0	14	33	45	18	0	12	23	42	13
Personale non dirigente		58	193	350	671	318	32	184	347	782	364
Totale personale		58	211	397	772	357	32	196	381	863	388
Totale % sul personale complessivo		1,59	5,77	10,86	21,12	9,77	0,88	5,36	10,42	23,61	10,62

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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	178	71,77	70	28,23	248	7,52

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Diploma di scuola superiore	665	49,89	668	50,11	1333	40,41
	Laurea	67	52,34	61	47,66	128	3,88
	Laurea magistrale	540	42,39	734	57,61	1274	38,62
	Master di I livello	22	42,31	30	57,69	52	1,58
	Master di II livello	64	41,03	92	58,97	156	4,73
	Dottorato di ricerca	54	50,00	54	50,00	108	3,27
Totale personale		1590		1709		3299	
Totale % sul personale complessivo		43,50		46,76		90,26	

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

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

Dai dati sopra riportati emerge una prevalenza del personale di genere femminile pari a 65 unità, rispetto alle 91 unità dell'anno 2021 e, per entrambi i generi, una concentrazione prevalente nella fascia di età dai 51 ai 60 anni: rispettivamente, il 43% del personale maschile (772 unità su 1795) e il 46,40% del personale femminile (863 unità su 1860).

Complessivamente, 2380 unità su 3655 totali (pari al 65,11% della platea complessiva) hanno età pari o superiore ai 51 anni; nel 2021 la percentuale era del 69,94%. Tale riduzione è dovuta all'ingresso di personale neoassunto (in particolare, scorrimento della graduatoria del concorso Ripam e assunzione a tempo determinato di personale per l'attuazione del PNRR). Ciò emerge in particolare dalla comparazione delle percentuali relative agli "under 40", sia a tempo indeterminato che indeterminato (497 unità nel 2022 contro le 259 unità nel 2021).

La Presidenza del Consiglio continua a collocarsi nel solco delle statistiche nazionali relative al pubblico impiego ove da diversi anni ormai si palesa, in particolare per le amministrazioni centrali dello Stato, una importante concentrazione del personale con una età anagrafica di cinquanta anni ed oltre.

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	58	210	395	765	357	1785	49,45	99,44	32	193	372	842	386	1825	50,55	98,12
Part Time >50%	0	1	0	6	0	7	21,21	0,39	0	2	8	14	2	26	78,79	1,40

	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	2	1	0	3	25,00	0,17	0	1	1	7	0	9	75,00	0,48
Totale	58	211	397	772	357	1795			32	196	381	863	388	1860		
Totale %	1,59	5,77	10,86	21,12	9,77	49,11			0,88	5,36	10,42	23,61	10,62	50,89		

⁽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⁾
part-time orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	1	4	100,00	0,12
Part time verticale	0	1	2	6	0	9	22,50	0,31	0	3	8	19	1	31	77,50	0,91
Smart working	29	133	222	426	243	1053	41,13	36,84	19	142	300	720	326	1507	58,87	44,30
Orario Flessibile	58	211	397	772	357	1795	49,11	62,81	32	196	381	863	388	1860	50,89	54,67
Part time misto	0	0	0	1	0	1	100,00	0,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	87	345	621	1205	600	2858			51	341	690	1604	716	3402		
Totale %	1,39	5,51	9,92	19,25	9,58	45,65			0,81	5,45	11,02	25,62	11,44	54,35		

⁽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

I dati del 2022 confermano la tendenza dell'anno precedente. In particolare, per quanto riguarda il ricorso al part time, emerge che hanno fruito dell'istituto 10 dipendenti uomini (di cui 9 in regime di part time verticale ed uno del regime misto orizzontale-verticale) e 35 dipendenti donne (di cui 4 in regime di part time orizzontale e 31 in regime misto orizzontale-verticale).

Si conferma l'ampio ricorso al lavoro agile, con un ulteriore, sensibile incremento dei dipendenti fruitori rispetto al 2021 (rispettivamente, 1053 dipendenti uomini contro i 700 del 2021, e 1507 dipendenti donne contro le 892 del 2021).

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⁾

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4293	37,27	7225	62,73	11518	56,29
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	197	33,56	390	66,44	587	2,87
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3100	37,27	5218	62,73	8318	40,65
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	5,00	38	95,00	40	0,20
Totale permessi	7592	37,10	12871	62,90	20463	

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

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

Nel 2022 si è registrato un netto incremento dei giorni di fruizione dei permessi ex legge 104/1992: per i dipendenti uomini, 4293 giorni contro i 3190 del 2021; per le dipendenti donne, 7225 giorni contro i 5511 giorni del 2021.

Le statistiche mostrano viceversa un sostanziale mantenimento, rispetto al 2021, dei dati relativi alla fruizione dei permessi 104 a ore e dei congedi parentali a giorni e ad ore.

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

DESCRIZIONE AZIONI PAP REALIZZATE

Pari opportunità

E' stata realizzata, per ciascun anno del triennio 2020-22, una rilevazione statistica afferente al "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento".

Inoltre, nel 2022 è stata avviata la riprogettazione della banca dati delle professionalità in coerenza con la nuova mappatura delle competenze del personale della PCM al fine della valorizzazione delle professionalità interne e della facilitazione delle procedure di mobilità.

Conciliazione vita lavoro

Nel triennio sono state attivate 8 convenzioni in materia di conciliazione, con riferimento al supporto per le famiglie con servizi all'infanzia durante il periodo estivo ed all'assistenza alla famiglia (genitori anziani) e per la cura di situazioni di disagio e di sostegno. Sono inoltre state completate 11 delle 16 attività previste dal piano "Family Audit".

Nel 2022 è stato pubblicato, a cura del Dipartimento per le pari opportunità, l'avviso di finanziamento #Riparto, che va ad aggiungersi agli altri tre avvisi pubblicati nel biennio 2020-21. Tali avvisi riguardano l'individuazione di linee di intervento specificamente dedicate alla conciliazione delle esigenze di vita familiare con quelle lavorative.

Lavoro agile

Nel 2022 è incrementato del 61% il numero di progetti individuali rispetto al 2021.

Benessere organizzativo

Nel triennio sono state attivate cinque convenzioni per l'assistenza alla famiglia (genitori anziani) e per la cura di situazioni di disagio e di sostegno. Al fine di effettuare indagini di clima tra i dipendenti, con la collaborazione del Politecnico di Milano sono stati somministrati al personale due questionari, nel periodo 20 settembre-10 ottobre 2021 e nel periodo 15 giugno-31 luglio 2022, a seguito dei quali sono state avanzate le seguenti proposte: 1) Revisione della policy interna sul lavoro agile che introduce, a seguito dei risultati della prima indagine: a) il numero massimo di 2 gg di lavoro agile a settimana (proposta in sede di indagine di clima); b) semplificazione dell'iter approvativo degli accordi di lavoro agile.

Nel 2022 si è dato seguito all'obiettivo del 2021. Nello specifico sono state predisposte le azioni necessarie all'avvio dello sportello: procedura di accesso allo sportello di ascolto per i dipendenti della PCM, individuazione delle necessità logistiche e delle risorse necessarie, acquisizione dei curricula e predisposizione dei criteri di scelta degli psicologi; predisposizione delle bozze di contratto e acquisizione di due psicologhe che si occuperanno della gestione dello sportello di ascolto; organizzazione dell'attività dello sportello e predisposizione di relativa modulistica. Lo sportello d'ascolto partirà nei primi mesi del 2023. Nel 2022 sono state organizzate 13 giornate di visite specialistiche "Le giornate del cuore", dedicate allo screening cardiologico gratuito per il personale della PCM. Le giornate di visite continueranno nell'anno 2023 per esigenze organizzative e per consentire una maggiore adesione del personale.

Sono state riconfigurate e sistematizzate le sezione Intranet relative al micronido e alle convenzioni attive, reperibilità ed intelligibilità.

Tutela della disabilità

E' stato realizzato il 100% degli interventi di reinserimento sul posto di lavoro dei dipendenti vulnerabili lungoassenti (intendendo per tali quelli con un'assenza superiore a 60 giorni consecutivi). Inoltre, nel periodo post-pandemia, in previsione di un rientro graduale nel posto di lavoro di alcune categorie di lavoratori disabili e soggetti vulnerabili, le azioni previste dalle "Linee guida" hanno avuto una natura generalizzata e diffusa, tra cui:

- formazione/informazione ad personam, attraverso la creazione di una chat per una comunicazione rapida delle diverse iniziative dell'Amministrazione anche in materia di "Mobility" e formazione, oltre che per raccogliere proposte e istanze individuali;
- monitoraggio informale delle condizioni lavorative del personale disabile e con vulnerabilità attraverso il costante contatto con i responsabili delle strutture.

Sono stati inoltre erogati diversi moduli formativi dedicati a personale con deficit uditivo, avvalendosi del servizio di interpretazione simultanea a cura degli interpreti LIS (Lingua Italiana dei Segni).

In tema di mobilità per i 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.

Formazione

L'Amministrazione ha erogato varie edizioni di corsi di formazione attinenti alle tematiche delle pari opportunità, della conciliazione vita - lavoro, della parità di genere e del benessere organizzativo, con particolare riferimento ad argomenti

quali violenza di genere, stalking, mobbing, burn out, strumenti di conciliazione vita - lavoro, diversity management, ecc.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	36	184	447	1415	820	2902	42,18	10,21	56	274	632	2046	970	3978	57,82	11,24
Competenze manageriali/Relazionali	64	716	1719	2258	442	5199	42,93	18,30	80	727	1807	3519	779	6912	57,07	19,53
Tematiche CUG	0	0	260	920	935	2115	38,81	7,44	15	464	483	944	1429	3335	61,19	9,43
Violenza di genere	1	0	1	3	1	6	66,67	0,02	0	0	0	0	3	3	33,33	0,01
Obbligatoria	196	762	1095	2076	1069	5198	46,94	18,29	84	780	951	2716	1344	5875	53,06	16,60
Tematiche varie	639	2216	3111	5512	1518	12996	45,96	45,73	135	2473	4234	8439	0	15281	54,04	43,19
Totale ore	936	3878	6633	12184	4785	28416			370	4718	8107	17664	4525	35384		
Totale ore %	1,47	6,08	10,40	19,10	7,50	44,54			0,58	7,39	12,71	27,69	7,09	55,46		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione procedure mobilità dirigenti di I fascia		1	20,00	4	80,00	5	19,23	Donna
Commissione procedure di mobilità dirigenti II		2	40,00	3	60,00	5	19,23	Donna
Commissione sviluppi economici ctg. 2022		7	70,00	3	30,00	10	38,46	Uomo
Commissione concorso Tutor SNA		2	33,33	4	66,67	6	23,08	Uomo
Totale personale		12		14		26		
Totale % sul personale complessivo		0,33		0,38		0,71		

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

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

I dati aggregati mostrano una sostanziale parità nella distribuzione per genere nelle commissioni di concorso istituite in PCM nel 2022. Su un totale di 26 componenti, infatti, si registra la presenza di 14 dipendenti donne e di 12 dipendenti uomini, mentre i due generi si dividono equamente le presidenze: 2 a testa.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 prima fascia	€15683,40	€15919,00	€ 235,60	1,48
Dirigenti di seconda fascia	€8460,75	€8877,91	€ 417,16	4,70
Personale Categoria A	€5042,76	€4932,86	€ -109,90	-2,23
Personale Categoria B	€4282,12	€4344,74	€ 62,62	1,44

In base a quanto richiesto dall'allegato 2 alla Direttiva n° 2/2019, gli importi delle retribuzioni sono calcolati **al lordo dell'imponibile fiscale e al netto degli oneri previdenziali**.

Premesso che nella PA non esistono differenziali retributivi di genere a parità di qualifica ed anzianità di servizio, in quanto il trattamento economico è disciplinato dalla contrattazione nazionale ed integrativa e applicato uniformemente, nel 2019 è stata avviata una prima sperimentazione di rilevazione relativa a tale differenziale nell'anno precedente, trattandosi di specifica azione prevista dal PAP 2017-2019, confermata poi dal successivo PAP.

Per quanto concerne il personale delle Categorie, le differenze retributive sono ricollegabili soprattutto alla distribuzione del personale all'interno dei differenti parametri retributivi nonché lo svolgimento di lavoro straordinario e di altre prestazioni dedotte nel CCNI del personale delle Categorie. Per il personale dirigenziale di I fascia, il differenziale retributivo è connesso alla copertura delle posizioni apicali (Capo Dipartimento/Ufficio autonomo) mentre per il personale dirigenziale di II fascia incide la diversa graduazione dei Servizi (A, B e C), cui corrisponde un diverso trattamento economico per quanto concerne la retribuzione di posizione variabile; inoltre, sul trattamento economico dei dirigenti sia di I che di II fascia incide anche l'eventuale attribuzione di incarichi *ad interim*.

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:	Sì
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.

il Comitato Unico di Garanzia ha promosso la (e collaborato attivamente alla) istituzione, all'interno della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di uno **Sportello di ascolto**, che sarà inaugurato nel mese di maggio del 2023.

Per raggiungere tale obiettivo il Comitato ha lavorato con l'Ufficio del Medico Competente, per l'individuazione degli spazi e delle figure mediche di riferimento, e con il Consiglio Nazionale Forense. Con quest'ultimo, in particolare, è stato firmato un **protocollo di intesa** alla stesura del quale hanno lavorato alcuni componenti del CUG e il cui testo definitivo è stato approvato nella riunione plenaria del 20 dicembre scorso.

Il testo del Protocollo prevede impegni reciproci nei seguenti ambiti di intervento:

- Formazione: programmazione di seminari di studio ed attività formative sul tema della parità, delle pari opportunità, dello stress lavoro correlato, del benessere organizzativo e delle tematiche di conciliazione vita-lavoro, con particolare attenzione alle molestie sul lavoro e alla violenza di genere, e sul tema delle diverse forme di discriminazione;
- supporto legale e consulenza nell'ambito delle attività dello Sportello Unico di Ascolto, che sarà istituito entro il mese di dicembre 2022 presso l'Ufficio del Medico Competente della Presidenza del Consiglio dei ministri, mediante l'attivazione di una collaborazione nell'assistenza congiunta a coloro che si rivolgeranno allo Sportello;
- Comunicazione: collaborazione per sviluppare un linguaggio non discriminatorio nei documenti amministrativi anche mediante l'elaborazione di linee guida per il linguaggio dell'Amministrazione;
- Sensibilizzazione: progettazione e realizzazione di eventi comuni e di campagne di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e non discriminazione al fine di aumentare la conoscenza e la consapevolezza su queste tematiche, anche mediante la produzione e diffusione di materiale informativo.
- Tutela antidiscriminatoria: tale area è strettamente connessa sia alla formazione sia alla sensibilizzazione, ma potrebbe prevedere anche azioni di supporto.

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 di formazione:	Seminario in house sul ruolo e sulle funzioni del Comitato Unico di Garanzia
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:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Criteri di valutazione del personale

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

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

Il 13 giugno 2022 il CUG ha adottato la delibera sullo schema di direttiva del Segretario Generale concernente misure in materia di lavoro agile in PCM. Nel dare parere favorevole, il Comitato ha chiesto all'Amministrazione una serie di modifiche su: tempi di approvazione dell'accordo di lavoro agile, possibilità non solo di rinnovo ma anche di proroga dello stesso, estensione dell'attività in lavoro agile ordinariamente per due giorni a settimana. L'Amm.ne ha recepito parte delle richieste.

Criteri di valutazione del personale

Il 13 settembre 2022, il CUG ha adottato la delibera sullo schema di Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale. Il Comitato ha dato parere contrario rappresentando, tra l'altro, che il Sistema non può avere efficacia retroattiva e che esso dovrebbe essere articolato solo in fasce di merito e non anche per singoli livelli di punteggio. Ciò avrebbe attenuato le difficoltà applicative del Sistema stesso.

Considerazioni conclusive

È importante sottolineare che già a partire dal 2021 l'attività del Comitato Unico di Garanzia ha avuto una grande spinta propulsiva grazie alla costituzione di specifici Gruppi di lavoro, a cui partecipano sia i componenti effettivi che i componenti supplenti, che si sono concentrati sullo studio di ipotesi e iniziative per realizzarne al meglio i contenuti e le azioni.

I gruppi, ognuno per la sua specifica competenza, hanno lavorato su:

- 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;
- monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle azioni che vedono coinvolte le strutture dell'Amministrazione.

Con lo scoppio del conflitto in Ucraina il Comitato, dal 17 al 23 marzo 2022, si è fatto promotore di una **raccolta di medicinali e prodotti per la cura della prima infanzia**, per aiutare le popolazioni colpite dalla guerra. L'attività di raccolta dei medicinali e beni di prima necessità è stata seguita dai componenti del Comitato coadiuvati dalla Segreteria tecnica. Tali beni sono stati, poi, consegnati alla Comunità di Sant'Egidio che si è occupata della loro spedizione e distribuzione.

Nell'ambito delle attività di promozione di forme di aggregazione del personale il 2 luglio 2022 il CUG ha organizzato una visita guidata di Palazzo Chigi per i dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri e per i loro familiari.

Nel corso dell'anno, inoltre il Comitato ha continuato a lavorare sulla realizzazione di una serie di iniziative di aggregazione del personale e, tra queste, vanno sicuramente citate:

- la programmazione di incontri letterari, dedicati alla presentazione di libri di attualità e cultura, sempre con uno sguardo particolare rivolto alle pari opportunità;
- la programmazione di "incontri generazionali" tra i dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri, nel tentativo di rafforzare i legami tra le generazioni diverse di dipendenti, anche in funzione delle nuove assunzioni che ci sono state in Amministrazione, e per educare sempre più al rispetto della diversità;
- trovare, infine, la modalità più opportune per organizzare, anche in Presidenza del Consiglio dei ministri, il "Kids Day" al fine di promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

È continuata, inoltre, la stretta collaborazione tra il Comitato e la Rete nazionale dei CUG, anche grazie alla partecipazione

dei suoi componenti alle riunioni, agli incontri tematici e ai convegni organizzati, di volta in volta, dalla Rete stessa. Si è anche rafforzato il legame del CUG con la Consigliera nazionale di parità e con il CUG della Corte dei Conti: questo ha consentito di attivare momenti di confronto con audizioni e incontri su tematiche specifiche.

Nell'ambito delle iniziative di formazione, con l'obiettivo di far conoscere le attribuzioni del Comitato e fornire una panoramica delle attività del CUG ai dipendenti della Presidenza del Consiglio, nel mese di giugno si è svolta la seconda edizione del **corso in house “Formare e informare: il CUG si presenta”**.

Al corso di formazione hanno partecipato, complessivamente, circa 100 dipendenti e i relatori del seminario sono stati alcuni componenti del Comitato stesso.

Gli esiti del corso hanno fornito alcuni spunti interessanti su cui concentrarsi anche in ordine alla necessità di avviare dei percorsi di costituzione di Nuclei di ascolto organizzato (o iniziative similari) oltre a quella di reiterare e approfondire le occasioni formative riguardanti le tematiche del CUG. Nel mese di maggio 2022 il CUG, in collaborazione con il Consiglio Nazionale Forense, ha promosso e realizzato un **corso di formazione per i componenti del Comitato sul tema della violenza di genere e delle molestie sul lavoro**.

È stato avviato, con la collaborazione con il Dipartimento per l'informazione e l'editoria, uno studio specifico per dare una **nuova veste grafica al logo del Comitato Unico di Garanzia** per renderlo più rappresentativo dei principi di garanzia, solidarietà, partecipazione, dialogo, sicurezza e benessere lavorativo che il Comitato persegue.

Infine, il Comitato si è occupato della verifica e del **monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle azioni del PAP** che vedono coinvolte le strutture dell'Amministrazione. Al riguardo, è stato predisposto un modello di scheda di monitoraggio che ogni anno viene proposta alle strutture per verificare l'attuazione delle rispettive azioni. I risultati di tale monitoraggio sono oggetto di studio da parte dei componenti del Comitato, sempre nel tentativo di promuovere le pari opportunità e le azioni positive, nell'ottica della tutela e promozione dell'uguaglianza, del benessere lavorativo, del contrasto di ogni possibile discriminazione e del conseguente miglioramento dell'organizzazione e della sua efficienza e della tutela della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-presidenza-del-consiglio-dei-ministri-2023>