



Portale CUG

Relazione CUG

# Presidenza del Consiglio dei Ministri - 2024

*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](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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	Tempo indeterminato	0	2	12	58	23	0	0	7	39	13
Dirigente di livello non generale	Tempo indeterminato	0	12	29	49	18	0	9	22	46	15
Personale non dirigente	Ruolo ad esaurimento	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	T.I. AF10	0	0	0	2	6	0	0	0	3	5
Personale non dirigente	T.I. A-F9	0	0	0	18	14	0	0	0	19	9
Personale non dirigente	T.I. A-F8	0	1	3	12	27	0	1	2	32	39
Personale non dirigente	T.I. A-F7	0	0	1	25	16	0	1	3	27	27
Personale non dirigente	T.I. A-F6	0	2	6	25	20	0	1	11	47	30
Personale non dirigente	T.I. A-F5	0	1	4	42	19	0	0	8	79	39
Personale non dirigente	T.I. A-F4	0	3	44	44	19	0	3	39	88	21
Personale non dirigente	T.I. A-F3	0	5	50	102	28	0	6	63	63	21
Personale non dirigente	T.I. A-F2	1	19	31	32	13	0	31	54	36	10
Personale non dirigente	T.I. A-F1	28	97	48	41	4	19	127	95	69	10

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	T.I. B-F10	0	0	0	6	26	0	0	1	15	25
Personale non dirigente	T.I. B-F9	0	0	3	28	32	0	0	6	20	35
Personale non dirigente	T.I. B-F8	0	2	12	26	26	0	1	8	54	36
Personale non dirigente	T.I. B-F7	2	6	33	58	26	0	2	14	82	55
Personale non dirigente	T.I. B-F6	0	4	48	88	27	0	1	25	90	39
Personale non dirigente	T.I. B-F5	0	15	46	74	15	1	6	21	51	18
Personale non dirigente	T.I. B-F4	2	23	15	19	7	1	11	8	13	6
Personale non dirigente	T.I. B-F3	13	19	20	10	6	3	12	7	17	3
Personale non dirigente	T.I. B-F2	0	2	4	3	2	1	2	2	5	0
Personale non dirigente	T.I. B-F1	1	6	5	1	2	3	11	7	3	2
Dirigente di livello generale	Tempo determinato	0	1	2	4	2	0	0	2	5	1
Dirigente di livello non generale	Tempo determinato	0	5	10	7	2	0	8	10	11	0
Personale non dirigente	T.D. A-F1	17	25	15	19	1	6	24	17	14	0
Personale non dirigente	T.D. B-F5	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	T.D. B-F3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	T.D. B-F1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0
Dirigente di livello generale	Totale	0	3	14	62	25	0	0	9	44	14
Dirigente di livello non generale	Totale	0	17	39	56	20	0	17	32	57	15
Personale non dirigente	Totale ruolo ad esaurimento	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Totale A-F10	0	0	0	2	6	0	0	0	3	5
Personale non dirigente	Totale A-F9	0	0	0	18	14	0	0	0	19	9
Personale non dirigente	Totale A-F8	0	1	3	12	27	0	1	2	32	39
Personale non dirigente	Totale A-F7	0	0	1	25	16	0	1	3	27	27
Personale non dirigente	Totale A-F6	0	2	6	25	20	0	1	11	47	30
Personale non dirigente	Totale A-F5	0	1	4	42	19	0	0	8	79	39
Personale non dirigente	Totale A-F4	0	3	44	44	19	0	3	39	88	21
Personale non dirigente	Totale A-F3	0	5	50	102	28	0	6	63	63	21
Personale non dirigente	Totale A-F2	1	19	31	32	13	0	31	54	36	10
Personale non dirigente	Totale A-F1	45	122	63	60	5	25	151	112	83	10
Personale non dirigente	Totale B-F10	0	0	0	6	26	0	0	1	15	25

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	Totale B-F9	0	0	3	28	32	0	0	6	20	35
Personale non dirigente	Totale B-F8	0	2	12	26	26	0	1	8	54	36
Personale non dirigente	Totale B-F7	2	6	33	58	26	0	2	14	82	55
Personale non dirigente	Totale B-F6	0	4	48	88	27	0	1	25	90	39
Personale non dirigente	Totale B-F5	0	15	46	74	15	1	6	23	54	18
Personale non dirigente	Totale B-F4	2	23	15	19	7	1	11	8	13	6
Personale non dirigente	Totale B-F3	13	19	20	10	7	3	12	7	17	3
Personale non dirigente	Totale B-F2	0	2	4	3	2	1	2	2	5	0
Personale non dirigente	Totale B-F1	1	6	5	1	3	4	12	7	4	2
Totale personale		128	500	882	1586	768	70	516	868	1866	920
Totale % sul personale complessivo		1,58	6,17	10,88	19,57	9,48	0,86	6,37	10,71	23,03	11,35

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

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

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	9	69,23	4	30,77	13	0,36
CATEGORIA A	Diploma di scuola superiore	210	48,05	227	51,95	437	12,05
Categoria A	Laurea	43	51,81	40	48,19	83	2,29
CATEGORA A	Laurea magistrale	557	41,85	774	58,15	1331	36,69
CATEGORIA A	Master di I livello	14	34,15	27	65,85	41	1,13
CATEGORA A	Master di II livello	55	41,04	79	58,96	134	3,69
CATEGORIA A	Dottorato di ricerca	43	46,24	50	53,76	93	2,56
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	146	70,53	61	29,47	207	5,71
Categoria B	Diploma di scuola superiore	481	50,37	474	49,63	955	26,32
Categoria B	Laurea	26	48,15	28	51,85	54	1,49
categoria B	Laurea magistrale	101	39,76	153	60,24	254	7,00
categoria b	Master di I livello	5	62,50	3	37,50	8	0,22
Categoria B	Master di II livello	4	28,57	10	71,43	14	0,39
Categoria B	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,11
Totale personale		1696		1932		3628	
Totale % sul personale complessivo		41,86		47,68		89,54	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dal 1° dicembre 2023, la Presidenza del Consiglio dei ministri ha assorbito il personale dell'ex Agenzia per la Coesione territoriale, soppressa per effetto del decreto legge 13/2023. Si tratta di un contingente di circa 140 unità di personale complessivo (dirigenziale e non); tale innesto non ha modificato nella sostanza i trend statistici evidenziatisi nel 2022.

Infatti, Dalle tabelle sopra riportate emerge quanto segue.

I dati sulla popolazione lavorativa complessiva (1.932 uomini e 2.120 donne) confermano, anzi accentuano, la prevalenza delle dipendenti donne rispetto agli uomini (essa la differenza è triplicata, sul totale complessivo, rispetto al dato del 2022).

Se si procede ad una valutazione che tiene conto della ripartizione di genere nei vari livelli di inquadramento, per quanto concerne le posizioni dirigenziali emerge una chiara prevalenza maschile (**236 uomini contro 188 donne**, mantenendosi



costante il divario registrato nell'anno precedente).

Più analiticamente, si evidenzia che il divario di genere è decisamente più accentuato per le posizioni apicali. In riferimento alla dirigenza di prima fascia il divario è pari a circa il 20% mantenendosi sostanzialmente costante rispetto alla precedente rilevazione (**60,81% uomini e 39,19% donne**), per la dirigenza di seconda fascia si denota un assottigliamento della forbice, passando dal 10% del 2022 a circa il 5% del 2023 (**52,17% uomini e 47,83% donne**).

Per quanto attiene alle Categorie funzionali, relativamente alla Categoria A il personale femminile al 31 dicembre 2023 è pari a **1201 unità** contro le 1055 rilevate nel 2022, mentre il personale maschile è di **931 unità** contro le 890 del 2022; si conferma quanto già emerso nel 2022, ovvero una prevalenza femminile in tutti i parametri retributivi fatta eccezione per la fascia AF3 (**185 uomini** a fronte di **153 donne**) e per la fascia AF9 (**32 uomini** a fronte di **28 donne**).

Relativamente alla Categoria B il personale maschile sopravanza (**733 unità**) quello femminile (**690 unità**), in continuità con il 2022. Per quanto riguarda la distribuzione tra i parametri retributivi si registra una prevalenza maschile per le fasce BF9, BF6, BF5, BF4, BF3 e BF2, e una prevalenza femminile nei restanti parametri.

Passando ai titoli di studio e confrontandoli con i dati della popolazione complessiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in linea con la rilevazione del 2022 si nota che il personale delle Categorie si ripartisce in sostanziale equilibrio di genere relativamente al possesso del diploma di scuola superiore (**701 donne e 691 uomini**), mentre si conferma una significativa prevalenza del personale femminile per quanto riguarda i titoli di studio superiori, in particolare la laurea magistrale (**927 donne e 658 uomini**) e tende ad essere sempre favorevole al genere femminile per i titoli di studio postuniversitari.

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	64	249	439	786	384	1922	47,99	99,48	35	255	423	910	460	2083	52,01	98,25
Part Time >50%	0	1	0	5	0	6	17,65	0,31	0	2	10	16	0	28	82,35	1,32
Part Time ≤50%	0	0	2	2	0	4	30,77	0,21	0	1	1	7	0	9	69,23	0,42
Totale	64	250	441	793	384	1932			35	258	434	933	460	2120		
Totale %	1,58	6,17	10,88	19,57	9,48	47,68			0,86	6,37	10,71	23,03	11,35	52,32		

(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

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	0,33
PT Verticale	0	1	2	6	0	9	20,93	1,44	3	9	22	0	0	34	79,07	3,73
PT Misto	0	0	0	1	0	1	100,00	0,16	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Smart working	18	81	142	231	141	613	41,20	98,39	10	106	209	371	179	875	58,80	95,94
Totale	18	82	144	238	141	623			13	115	233	372	179	912		
Totale %	1,17	5,34	9,38	15,50	9,19	40,59			0,85	7,49	15,18	24,23	11,66	59,41		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Per quanto concerne il part-time, nel 2023 hanno usufruito di tale tipologia lavorativa **10 uomini** (di cui 9 in modalità verticale e uno in modalità mista orizzontale-verticale) e **37 donne** (di cui 34 in modalità verticale e 3 in modalità orizzontale).

Relativamente al lavoro agile, si segnala un refuso nella tabella sovrastante. I dati corretti sono i seguenti: nel 2023 hanno usufruito dell'istituto dello smartworking **1032 uomini** su 1932 totali (pari al **53,40%** del personale maschile) e **1582 donne** su 2120 totali (pari al **74,60%** del personale femminile). I dati si pongono sostanzialmente in linea con quelli rilevati nel 2022.

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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3966	34,18	7638	65,82	11604	65,02
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	555	29,47	1328	70,53	1883	10,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1866	43,94	2381	56,06	4247	23,80
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	3,51	110	96,49	114	0,64
Totale permessi	6391	35,81	11457	64,19	17848	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto concerne la fruizione dei permessi ex Legge 104/1992 **a giorni**, mentre per i dipendenti uomini si registra una diminuzione rispetto al 2022 (**3966 giorni** fruiti contro i **4293** nel 2022) per converso per le dipendenti donne si evidenzia

un incremento seppur contenuto (**7638 giorni** fruiti contro i **7225** nel 2022). Con riferimento invece ai permessi 104 fruiti **ad ore** si può invece rilevare, quale dato comune, una sostanziale diminuzione (**1866 ore** fruite dai dipendenti uomini contro le **3100** del 2022, **2381 ore** fruite dalle dipendenti donne contro le **5218** del 2022).

Passando ad analizzare i dati relativi ai congedi parentali **a giorni**, si rileva un netto incremento (**555 giorni** fruiti dai dipendenti uomini contro i **197** del 2022, **1328 giorni** fruiti dalle dipendenti donne contro i **390** del 2022). Si conferma invece la sostanziale marginalità del dato afferente i congedi parentali fruiti **ad ore**.

### 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working

## 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 redigere il Bilancio di genere? ☐ No

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

Nel corso del 2023 sono stata attivate, e sono tuttora attive, 3 convenzioni per servizi di assistenza e cura per gli anziani non autosufficienti e invalidi, nonché una convenzione per servizi educativi e di assistenza per bambini tra i 3 e i 14 anni. Inoltre, è stata rimodulata la sezione Intranet sulle Convenzioni, con una nuova classificazione, più sintetica e coerente con le iniziative intraprese, al fine di permettere al dipendente di orientarsi meglio nell'ambito dell'offerta complessiva. Si è proceduto alla stipula di convenzioni per servizi di mobilità sostenibile a prezzi di favore per i dipendenti, e all'installazione di rastrelliere per il parcheggio delle bici, con ottimizzazione dei tempi di percorrenza casa-lavoro; ciò al fine di una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata.

Nel corso del 2023 sono state attivate, e sono tutt'ora attive, 3 convenzioni per servizi di assistenza e cura per gli anziani non autosufficienti e invalidi e 1 convenzione per servizi di educativi e di assistenza per bambini dai 3 ai 14 anni.

Nel corso del 2023 si è proceduto alla rilevazione dei differenziali di genere a parità di qualifica, effettuata ogni anno con riferimento all'ultimo periodo di competenza rilevato nell'ambito del conto annuale; i relativi dati sono condivisi nell'ambito del CUG. L'ultima rilevazione fa riferimento ai differenziali di genere per l'anno 2022.

Con riferimento al lavoro agile, si è proceduto a monitorare lo stato di attuazione della misura attraverso gli indicatori definiti nel PIAO in relazione allo stato di salute organizzativa, professionale, digitale ed economico-finanziaria. I risultati sono stati evidenziati nell'apposita sezione del PIAO. Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, risultano i seguenti dati di sintesi: n. medio di lavoratori agili mensili: 2.285 (39% uomini e 61% donne; 1,4% dirigenti di prima fascia, 3,6% dirigenti di seconda fascia; 61% categoria A; 34% categoria B); n. accordi individuali attivi: 2.443; n. medio di giornate di lavoro agile per accordo: 35; durata media dell'accordo in mesi: 5; durata media delle ore di contattabilità: 6.

È inoltre entrata a regime la revisione della policy intervenuta a giugno 2022.

Con riferimento alla promozione del lavoro agile si rappresenta che, in continuità con le annualità precedenti, sono

proseguiti gli investimenti in dotazioni tecnologiche e digitalizzazione, nonché le implementazioni delle applicazioni funzionali al lavoro agile.

Sono stati inoltre erogati percorsi formativi relativi all'attuazione del lavoro agile e al cambiamento della cultura organizzativa.

È stata rimodulata la sezione delle Convenzioni con una nuova classificazione più sintetica e coerente con le iniziative per orientare meglio l'utente nella scelta.

Si è proceduto alla stipula di convenzioni per servizi di mobilità sostenibile a prezzi di favore per i dipendenti e installazione di rastrelliere per il parcheggio delle bici, con ottimizzazione dei tempi di percorrenza casa-lavoro, al fine di una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata

Nel 2023 è stata condotta la seconda indagine sull'impatto del lavoro agile e per la valutazione di alcuni aspetti propri del clima organizzativo in collaborazione con la School of Management del Politecnico di Milano nell'ambito del "Tavolo di lavoro Smart Working nella PA", anche con l'obiettivo di effettuare dei confronti temporali con le indagini precedenti.

L'indagine ha avuto un tasso di partecipazione pari a circa il 30% del personale, con una presenza predominante di donne e dipendenti ultracinquantenni, in ragione della peculiare composizione anagrafica dell'amministrazione.

L'indagine è stata resa disponibile on line dal 24 settembre al 9 ottobre 2023 e rispetto alle rilevazioni precedenti, per l'indagine del 2023 è stata adottata una procedura di pseudonimizzazione, grazie alla quale, in futuro, sarà possibile effettuare analisi longitudinali nel rispetto dell'anonimato del dipendente.

Il dettaglio dei risultati dell'indagine è riportato nell'allegato 3 al PIAO 2024-2026.

L'indagine, pur essendo centrata sulla valutazione degli impatti interni ed esterni del lavoro agile, esplora numerosi aspetti correlati al benessere organizzativo, quali, ad esempio, il livello di engagement e di legame con l'organizzazione, l'overworking, il tecnostress e la smart leadership.

Nel corso del 2023 è stato erogato il corso PCM "La promozione della parità di genere e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione e la lotta contro la violenza di genere: obblighi, misure, responsabilità" per un totale di **324 ore** fruite e **81 partecipazioni**, di cui **68 donne** e **13 uomini**.

Inoltre, sono stati organizzati corsi in tema di benessere organizzativo, in particolare un'edizione del corso "Metodi e strumenti per una comunicazione efficace nell'ambiente di lavoro", n. 5 edizioni del corso "Allenare la propria resilienza" e n. 5 edizioni del corso "La gestione dello stress e prevenzione del burnout", per un totale di **2936 ore** fruite e **367 partecipazioni**, di cui **278 donne** e **89 uomini**.

In tema di disabilità sono stati organizzati i seguenti corsi *in house* in collaborazione con il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità: "Disabilità al lavoro: normative, percorsi e risorse per l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità"; "Disabilità al lavoro: normativa, risorse umane e strumentali per l'inclusione delle persone con disabilità", "Il caregiver in Italia: funzione, aspetti normativi, la situazione clinico epidemiologica, gli interventi di supporto", "Aumentare una comunicazione inclusiva con le persone con disabilità attraverso l'uso del corpo, dell'espressione non verbale e quella verbale", per un totale di **765 ore** fruite e **171 partecipazioni**, di cui **116 donne** e **55 uomini**.

A decorrere dal triennio 2023-2025, il Piano Triennale di Azioni Positive (la cui ultima edizione è quella relativa al triennio 2020-2022) è stato assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il quale ha comunque mantenuto in gran parte gli obiettivi e le azioni maggiormente qualificanti dell'ultimo PAP.

Infatti, le azioni svolte dall'Amministrazione sopra illustrate si riferiscono specificamente al paragrafo 2.2.6 del PIAO 2023-2025, consultabile oltre che sul portale appositamente dedicato alla pubblicazione dei Piani Integrati di ciascuna amministrazione, anche nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Governo al seguente link: <https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGenerali/PIAO/index.html> (<https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGenerali/PIAO/index.html>)

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria	251	1435	2720	4919	2578	11903	49,66	36,44	191	1090	2661	5692	2434	12068	50,34	27,00
Aggiornamento professionale	230	2247	2200	3816	1332	9825	38,51	30,08	260	2307	3355	7514	2253	15689	61,49	35,10
Competenze manageriali/Relazionali	34	532	600	1760	404	3330	33,20	10,19	48	1026	1062	3068	1497	6701	66,80	14,99
Tematiche CUG	0	161	145	378	186	870	29,06	2,66	30	178	401	930	585	2124	70,94	4,75
Violenza di genere	0	8	16	12	16	52	16,05	0,16	16	16	40	128	72	272	83,95	0,61
Tematiche varie	344	1123	1842	2515	861	6685	46,01	20,47	170	962	1931	3690	1092	7845	53,99	17,55
Totale ore	859	5506	7523	13400	5377	32665			715	5579	9450	21022	7933	44699		
Totale ore %	1,11	7,12	9,72	17,32	6,95	42,22			0,92	7,21	12,21	27,17	10,25	57,78		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Per quando riguarda l'ambito della formazione, come nel 2022, si evidenzia una netta prevalenza del n. di ore fruite dal personale di genere femminile, pari a **44.699 ore** a fronte di **32.663 ore** per il personale maschile. Soprattutto emerge con chiarezza la prevalenza femminile relativamente ai corsi di aggiornamento professionale (**15689 ore** contro le **9825** del personale maschile, tendenza già emersa nel 2022)

Volendo analizzare i dati sulla formazione relativamente alle tematiche affrontate e agli scaglioni anagrafici del personale, si può evidenziare quanto segue:

- per i dipendenti fino a 30 anni, mentre per gli uomini il maggior numero di ore è genericamente riferito a tematiche varie, ultronee rispetto agli altri indirizzi maggiormente dettagliati, per le donne invece si registra una maggiore concentrazione sui corsi di aggiornamento professionale;
- per la fascia tra i 31 e i 40 anni, il dato comune uomini/donne evidenzia una maggiore concentrazione sui corsi di aggiornamento professionale;
- per la fascia tra i 41 e i 50 anni, mentre per gli uomini prevalgono le ore di formazione obbligatoria, per le donne prevalgono i corsi di aggiornamento professionale, e analoga conclusione conduce l'indagine relativa alla fascia di età 51-60 anni, a rimarcare la maggiore propensione ad aggiornarsi del personale femminile rispetto agli uomini, già sopra evidenziata.
- per gli over 60 prevalgono invece, a fattore comune, i corsi di formazione obbligatoria, e ciò può trovare spiegazione nel fatto che, con l'avvicinarsi del collocamento a riposo, si riduce quasi

naturalmente la propensione all'aggiornamento.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Commissione disabilità	2	28,57	5	71,43	7	35,00	Donna
Mobilità dirigenti seconda fascia	1	20,00	4	80,00	5	25,00	Donna
Commissione Progressione Economico	5	62,50	3	37,50	8	40,00	Donna
Totale personale	8		12		20		
Totale % sul personale complessivo	0,20		0,30		0,49		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sebbene l'estrema esiguità del numero di commissioni operanti nel 2023 non permetta una compiuta indagine statistica, tuttavia si può desumere come vi sia stata una netta prevalenza femminile (**12** componenti contro **8** uomini) e che soprattutto tutte e tre le commissioni impegnate nel 2023 siano state presiedute da donne.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€17286,80	€16884,80	€ -402,00	-2,38
Dirigenti di seconda fascia	€9046,65	€9074,74	€ 28,09	0,31
Personale Categoria A	€5077,46	€4937,22	€ -140,24	-2,84
Personale Categoria B	€4366,85	€4268,13	€ -98,72	-2,31

Premesso che nella PA non esistono differenziali retributivi di genere a parità di inquadramento, 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 primo Piano Triennale di Azioni Positive della Presidenza del Consiglio dei ministri (PAP 2017-2019), confermata poi dal successivo Piano e riproposta nel PIAO 2023-2025.

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 Contratto Collettivo Integrativo.

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 SÌ  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

Nel 2023 è stata condotta la seconda indagine sull'impatto del lavoro agile e per la valutazione di alcuni aspetti propri del clima organizzativo in collaborazione con la School of Management del Politecnico di Milano nell'ambito del "Tavolo di lavoro Smart Working nella PA", anche con l'obiettivo di effettuare dei confronti temporali con le indagini precedenti.

L'indagine ha avuto un tasso di partecipazione pari a circa il 30% del personale, con una presenza predominante di donne e dipendenti ultracinquantenni, in ragione della peculiare composizione anagrafica dell'amministrazione.

L'indagine è stata resa disponibile on line dal 24 settembre al 9 ottobre 2023 e rispetto alle rilevazioni precedenti, per l'indagine del 2023 è stata adottata una procedura di pseudonimizzazione, grazie alla quale, in futuro, sarà possibile effettuare analisi longitudinali nel rispetto dell'anonimato del dipendente.

Il dettaglio dei risultati dell'indagine è riportato nell'allegato 3 al PIAO 2024-2026 pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito del governo

(link: <https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGenerali/PIAO/index.html>  
(<https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGenerali/PIAO/index.html>))

L'indagine, pur essendo centrata sulla valutazione degli impatti interni ed esterni del lavoro agile, esplora numerosi aspetti correlati al benessere organizzativo, quali, ad esempio, il livello di engagement e di legame con l'organizzazione, l'overworking, il tecnostress e la smart leadership.

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

---

In PCM non c'è uno specifico Codice etico; la scelta dell'Amministrazione è stata quella di adottare un Codice di comportamento, per così dire omnicomprensivo, che prevede anche disposizioni idonee a tutelare la dignità l'etica del personale dirigenziale e delle qualifiche funzionali della Presidenza del Consiglio. L'attuale Codice è stato adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 settembre 2014, il quale 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.

Nel 2023 è stato istituito un apposito Gruppo di lavoro interdipartimentale deputato a studiare proposte di modifica e integrazione del Codice, il quale ha concluso i lavori sottoponendo all'Amministrazione una bozza di nuovo Codice di comportamento che è stato oggetto di consultazione pubblica dal 6 al 21 marzo di quest'anno. Attualmente, le proposte e le osservazioni pervenute dai vari stakeholders in esito alla consultazione sono all'esame dell'Amministrazione.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

La proposta più significativa in materia di benessere del personale su cui ha lavorato il Comitato Unico di Garanzia nel corso del 2023 è stata quella della previsione dell'istituzione di uno **Sportello unico di ascolto** all'interno della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si premette che già il Piano di Azioni Positive (PAP) 2020 - 2022 della PCM, par. 6.3, azione 4, aveva previsto uno studio di fattibilità ai fini dell'istituzione di uno Sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche.

Precedentemente, nelle riunioni plenarie del CUG in data 6 maggio, 13 giugno e 13 settembre 2022, si era deliberato di promuovere presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri la costituzione di uno Sportello di ascolto.

Inoltre, il PIAO 2023-2024, par. 2.2.6, ha indicato, nell'ambito dell'obiettivo prioritario relativo al "Benessere organizzativo", l'azione specifica concernente "Attivazione e monitoraggio dello Sportello di ascolto".

Pertanto, in coerenza con quanto sopra, nell'esercizio delle proprie funzioni propositive relativamente alla prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica, come previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, il CUG ha avviato un gruppo di lavoro per l'attività istruttoria finalizzata all'istituzione dello Sportello di ascolto, quale strumento efficace per la promozione del benessere lavorativo, la valorizzazione delle risorse professionali e personali, offrendo ascolto, orientamento e supporto al personale per la prevenzione e il contrasto dello stress lavoro-correlato e delle diverse forme di violenza, molestia e discriminazione.

Inizialmente è stata fatta una ricognizione delle esperienze attivate dalle amministrazioni pubbliche centrali e delle buone pratiche, mediante un confronto con le stesse e con le referenti della Rete nazionale dei CUG.

Per il raggiungimento di tale obiettivo, il Comitato ha collaborato attivamente con il Dipartimento per il personale e l'Ufficio del Medico Competente per l'individuazione degli obiettivi, delle funzioni e delle caratteristiche dello sportello, nonché degli spazi e degli esperti necessari al funzionamento.

L'attività istruttoria ha previsto una ricognizione normativa, la definizione del mandato e delle attività dello Sportello, del



campo di applicazione, dei destinatari, delle risorse umane e strumentali, degli aspetti organizzativi e metodologici, ai fini dell'elaborazione di linee guida per la procedura di funzionamento. Sono stati approfonditi anche gli aspetti relativi ad una eventuale collaborazione con i centri antiviolenza e con il Consiglio Nazionale Forense (vedi sopra), nonché alla tutela della privacy, alla modalità di monitoraggio dell'attività e alla comunicazione.

A seguito dell'attività istruttoria, svolta nel corso dell'anno dal Gruppo di lavoro ad hoc, è stato completato lo studio di fattibilità e sono stati analizzati e definiti tutti gli aspetti procedurali e organizzativi per l'attivazione dello Sportello.

L'istituzione dello Sportello di ascolto presso la PCM costituirebbe un importante strumento concreto di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a situazioni di stress lavoro-correlato, mobbing, discriminazioni, violenze e molestie psicologiche e/o fisiche di varia natura insorte anche in contesti extra-lavorativi. Ciò al fine di promuovere sempre più all'interno dell'Amministrazione le pari opportunità e le azioni positive, nell'ottica della tutela e della promozione dell'uguaglianza, del benessere lavorativo, del contrasto di ogni possibile discriminazione e del conseguente miglioramento dell'organizzazione e della sua efficienza, nonché della tutela della dignità della persona nel contesto lavorativo.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione delle Pari Opportunità

Nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Governo, sottosezione "Performance", sono pubblicati gli obiettivi raggiunti dal Dipartimento per le pari opportunità con riferimento agli standard fissati con la Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione adottata nel 2023 dal Ministro per le politiche della famiglia, la natalità e le pari opportunità.

I risultati sono rinvenibili al seguente

link: <https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/performance/direttive/direttive.html>

(<https://presidenza.governo.it/AmministrazioneTrasparente/performance/direttive/direttive.html>)

## 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: No

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

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?: Sì

---

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Figure professionali esperte  
Consigliera nazionale di parità; Rete dei CUG

## 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto  
:

---

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

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



- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

### Consulenza sulla predisposizione di Piani e relativo Aggiornamento

Il CUG ha fornito il proprio **contributo per la redazione del PIAO 2023-2025**, formulando le proposte relative alla promozione e realizzazione del principio trasversale delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere.

Nell'ambito del PIAO, relativamente alla parità di genere, sono state individuate le seguenti sei macro-aree, corrispondenti agli obiettivi prioritari, e le relative azioni

### Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno sono proseguiti i rapporti con la Consiglieria Nazionale di Parità, con i CUG di altre Amministrazioni e altri Enti e Associazioni. In particolare, il CUG ha rafforzato il rapporto con la **Rete nazionale dei CUG**, mediante la partecipazione di alcuni suoi componenti alle riunioni periodiche plenarie e agli incontri tematici organizzati dalla Rete, la partecipazione alle rilevazioni nazionali indirizzate ai CUG, oltre a fornire il proprio contributo al Portale Nazionale dei CUG. Ciò ha consentito di consolidare e approfondire i rapporti con le altre amministrazioni, anche al fine di arricchire la PCM delle buone pratiche adottate in altre realtà lavorative.

Sempre nell'ambito dei rapporti con altre amministrazioni è stata molto proficua la collaborazione con il Consiglio Nazionale Forense (CNF) che ha portato, il 20 febbraio 2023, alla firma di un **Protocollo di intesa** con la Presidenza del Consiglio dei ministri, di durata triennale, finalizzato alla definizione ed attuazione nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri di progetti di studio, ricerca e formazione con l'obiettivo di prevenire e di rimuovere le discriminazioni sul luogo di lavoro, nonché prevenire e contrastare tutte le forme di violenza contro le donne in quanto intese come gravi violazioni dei diritti umani e fattore di ostacolo al conseguimento della parità di genere.

La collaborazione con il CNF è stata avviata già a partire dal 2022, attraverso la realizzazione di una attività formativa per i componenti del CUG sui temi della violenza di genere e delle molestie. L'opportunità di sottoscrivere un protocollo d'intesa con il CNF risponde anche all'esigenza di consolidare la collaborazione, in previsione dell'attivazione di uno Sportello Unico di ascolto presso l'Ufficio del Medico Competente della Presidenza del Consiglio dei ministri, tramite il supporto delle specifiche professionalità dell'Avvocatura.

Il Protocollo individua le seguenti aree prioritarie, afferenti alla promozione dei diritti della persona, delle pari opportunità e della parità di trattamento, nonché alla prevenzione e rimozione di ogni forma e causa di discriminazione, sulle quali le parti si impegnano a collaborare:

- Formazione sui temi della parità, delle pari opportunità, dello stress da lavoro correlato, del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro
- Comunicazione attenta alla diversità di genere
- Supporto legale
- Sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità
- Tutela antidiscriminatoria

Nell'ambito delle attività del PIAO, che ha previsto tra le azioni specifiche il potenziamento dello spazio Intranet dedicato al CUG, si è dato il via allo studio e alla successiva realizzazione del **nuovo logo del Comitato Unico di Garanzia**, grazie anche alla collaborazione con il Dipartimento per l'Editoria. È stato avviato uno studio specifico per dare una nuova veste grafica al logo al fine di agevolarne la riconducibilità alla Presidenza del Consiglio (il precedente infatti riportava solamente l'acronimo CUG senza indicazione dell'amministrazione di riferimento) nonché per renderlo più rappresentativo dei principi di garanzia, solidarietà, compartecipazione, dialogo, sicurezza e benessere lavorativo che il Comitato persegue. Il nuovo

modello di logo è stato approvato nella sessione plenaria del 31 marzo 2023.

Infine, il Comitato si è occupato della verifica e del monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle azioni del PAP 2022 che hanno visto coinvolte le strutture dell'Amministrazione. Al riguardo, è stato predisposto un modello di scheda di monitoraggio da sottoporre alle strutture per verificare l'attuazione delle rispettive azioni. I risultati di tale monitoraggio sono confluiti nella Relazione annuale 2022.

In previsione del monitoraggio delle azioni del PIAO per l'anno 2023, a seguito di studio da parte dei componenti dell'apposito gruppo di lavoro, si è optato per una diversa modalità di rilevazione tramite richiesta di elementi direttamente ai Dipartimenti coinvolti per competenza.

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-presidenza-del-consiglio-dei-ministri-2024>