



Portale CUG

Relazione CUG

Presidenza del Consiglio dei Ministri - 2025

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		0	4	19	64	23	0	1	6	45	22
Dirigente di livello non generale		1	21	34	54	23	0	20	31	52	15
Personale non dirigente	Ruolo ad esaurimento	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Cat. A-F10	0	0	0	5	10	0	0	0	4	9
Personale non dirigente	Cat. A-F9	0	0	0	11	19	0	0	0	22	22
Personale non dirigente	Cat. A-F8	0	0	4	16	25	0	1	1	20	32
Personale non dirigente	Cat. A-F7	0	0	1	11	20	0	1	2	25	27
Personale non dirigente	Cat. A-F6	0	2	5	31	24	0	1	7	45	40
Personale non dirigente	Cat. A-F5	0	1	2	37	25	0	0	6	68	36
Personale non dirigente	Cat. A-F4	0	4	46	56	22	0	4	57	96	31
Personale non dirigente	Cat. A-F3	0	3	45	90	33	0	6	51	68	22
Personale non dirigente	Cat. A-F2	1	18	34	36	8	0	21	56	51	18
Personale non dirigente	Cat. A-F1	43	114	69	50	11	31	142	119	103	12

		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	Cat. B-F10	0	0	0	11	30	0	0	1	10	40
Personale non dirigente	Cat. B-F9	0	0	1	18	24	0	0	4	19	24
Personale non dirigente	Cat. B-F8	0	3	11	30	25	0	2	6	56	38
Personale non dirigente	Cat. B-F7	3	3	29	65	22	0	1	14	72	61
Personale non dirigente	Cat. B-F6	0	3	42	75	24	0	0	12	87	37
Personale non dirigente	Cat. B-F5	0	7	56	69	17	1	11	17	34	16
Personale non dirigente	Cat. B-F4	4	32	15	17	4	0	10	7	12	9
Personale non dirigente	Cat. B-F3	26	28	33	18	6	3	13	25	18	5
Personale non dirigente	Cat. B-F2	0	4	4	3	3	1	5	4	4	1
Personale non dirigente	Cat. B-F1	1	2	5	0	2	3	7	5	6	2
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		79	249	455	767	401	39	246	431	918	520
Totale % sul personale complessivo		1,92	6,07	11,08	18,68	9,77	0,95	5,99	10,50	22,36	12,67

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

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⁾

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categorie A e B	Inferiore al Diploma superiore	141	68,78	64	31,22	205	5,59
Categorie A e B	Diploma di scuola superiore	673	49,96	674	50,04	1347	36,70
Categorie A e B	Laurea	63	46,67	72	53,33	135	3,68
Categorie A e B	Laurea magistrale	714	42,12	981	57,88	1695	46,19
Categorie A e B	Master di I livello	18	37,50	30	62,50	48	1,31
Categorie A e B	Master di II livello	57	40,14	85	59,86	142	3,87
Categorie A e B	Dottorato di ricerca	42	42,86	56	57,14	98	2,67
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		1708		1962		3670	
Totale % sul personale complessivo		41,61		47,80		89,40	

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

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

I dati sulla popolazione lavorativa complessiva (**1.951 uomini** e **2.154 donne**) confermano la prevalenza delle dipendenti donne rispetto agli uomini.

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 (**243 uomini** contro **192 donne**, mantenendosi costante il divario registrato nell’anno precedente).

Più analiticamente si evidenzia che, come già rilevato lo scorso anno, il divario di genere è decisamente più accentuato per le posizioni apicali. In riferimento alla dirigenza di prima fascia la differenza di genere si mantiene sostanzialmente invariata rispetto alla precedente rilevazione (**59,78% uomini** e **40,22% donne**, contro il 60,81% e il 39,19% del 2023), per la dirigenza di seconda fascia si denota una lieve crescita della forbice sempre a favore del genere maschile (**53% uomini** e **47% donne** contro il 52,17% e il 47,83% del 2023).

Per quanto attiene alla distribuzione del personale in ottica di genere, per le Categorie funzionali, relativamente alla Categoria A il personale femminile al 31 dicembre 2024 è pari a **1257 unità** contro le 1201 rilevate nel 2023, mentre il personale maschile è di **932 unità** contro le 931 del 2022.

Si conferma quanto già emerso nel 2023, ovvero una prevalenza femminile in tutti i parametri retributivi fatta eccezione per la fascia A F10 e A F3.

Relativamente alla Categoria B il personale maschile sopravanza (**775 unità**) quello femminile (**703 unità**), in continuità con il 2023. Per quanto riguarda la distribuzione tra i parametri retributivi si registra una tendenziale prevalenza femminile per i parametri apicali e, per converso, una prevalenza maschile per quelli inferiori.

Per quanto concerne i dati relativi ai **differenziali retributivi per genere**, si evince una prevalenza nella retribuzione del genere maschile sia per le posizioni dirigenziali sia non dirigenziali. Per quanto riguarda le posizioni di prima fascia si registra una differenza media di 637 euro lordi/mese (3,7%), mentre per la seconda fascia il divario si assesta a circa 405 euro lordi/mese 4,6%). Su questo dato si rinvia a quanto già illustrato all’inizio del paragrafo 4.

Relativamente al personale delle qualifiche funzionali si conferma, per la categoria A, una prevalenza della retribuzione maschile pari, in media, a 186 euro lordi/mese (3,8%) e una prevalenza anche per la categoria B di 126 euro lordi/mese (2,9%). Anche in questo caso si deve tenere conto di quanto illustrato nel paragrafo 4.

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 2023 si nota che per il personale delle Categorie relativamente al possesso del diploma di scuola superiore si manifesta una prevalenza per il genere maschile (**34,35% donne e 39,40% uomini**), mentre si conferma una significativa prevalenza del personale femminile per quanto riguarda i titoli di studio superiori (**58,71% donne e 52,34% uomini**), in particolare la laurea magistrale e tende ad essere sempre favorevole al genere femminile per i titoli di studio postuniversitari.

Per quanto riguarda l'ambito della formazione, come nel 2023, si evidenzia una netta prevalenza del n. di ore fruite dal personale di genere femminile, pari a **48.058 ore** a fronte di **32.701 ore** per il personale maschile.

Relativamente alle misure di conciliazione, premesso che la flessibilità è una misura organizzativa applicata in modo omogeneo, occorre rilevare come, analogamente agli anni precedenti, si confermi una netta prevalenza di personale femminile che usufruisce di part time e di lavoro agile. Parimenti, si evidenzia la prevalenza femminile nella fruizione di congedi parentali e di permessi ex lege 104/1992.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	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⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	79	249	450	764	393	1935	47,86	99,18	39	245	424	895	505	2108	52,14	97,86
Part Time >50%	0	0	2	2	6	10	21,28	0,51	0	0	5	20	12	37	78,72	1,72
Part Time ≤50%	0	0	3	1	2	6	40,00	0,31	0	1	2	3	3	9	60,00	0,42
Totale	79	249	455	767	401	1951			39	246	431	918	520	2154		
Totale %	1,92	6,07	11,08	18,68	9,77	47,53			0,95	5,99	10,50	22,36	12,67	52,47		

⁽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⁾	% di genere ⁽³⁾

	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⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	3	0	5	100,00	0,13
PT Verticale	0	0	5	3	7	15	26,79	0,50	0	1	5	20	15	41	73,21	1,08
Smart working	20	139	221	367	264	1011	38,80	33,96	12	164	318	669	432	1595	61,20	42,03
ORARI FLESSIBILI	79	249	455	767	401	1951	47,53	65,54	39	246	431	918	520	2154	52,47	56,76
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	99	388	681	1137	672	2977			51	411	756	1610	967	3795		
Totale %	1,46	5,73	10,06	16,79	9,92	43,96			0,75	6,07	11,16	23,77	14,28	56,04		

⁽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

Relativamente alle misure di conciliazione, premesso che la flessibilità è una misura organizzativa applicata in modo omogeneo nell'Amministrazione, occorre rilevare come, analogamente agli anni precedenti, si confermi una netta prevalenza di personale femminile che usufruisce di part time e di lavoro agile. Si evidenzia la prevalenza femminile nella fruizione di congedi parentali e di permessi ex lege 104/1992.

Nel dettaglio si evidenzia quanto segue:

Personale di genere femminile

Nel 2024 le dipendenti donne che hanno usufruito dell'istituto del part-time risulta pari a **46 unità** (di cui 41 di tipologia verticale e 15 mista) contro le **37** del 2023, mentre **1595** dipendenti hanno usufruito dello smartworking contro le **1582** del 2023.

Personale di genere maschile

Per quanto concerne i dipendenti uomini, il numero di unità che ha fruito del part-time è pari a **16 unità** (di cui 15 di tipologia verticale e 1 mista) contro le **10** del 2023 , mentre **1011 unità** hanno usufruito dello smartworking contro le **1032** del 2023.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4505	32,12	9522	67,88	14027	75,12
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	609	27,74	1586	72,26	2195	11,76
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1429	60,68	926	39,32	2355	12,61

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	11	11,58	84	88,42	95	0,51
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	6554	35,10	12118	64,90	18672	

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

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

Dai dati relativi al 2024 emerge quanto segue.

Personale di genere femminile

Le dipendenti donne hanno usufruito, in totale, di **9522 giorni** di permesso ex legge 104/1992 contro i **7638 giorni** del 2023, e di **1586 giorni** di congedo parentale contro i **1328 giorni** del 2023.

Per quanto riguarda la fruizione **ad ore** delle medesime tipologie di assenza, si registra per il 2024 la fruizione di **926 ore** di legge 104 contro le **2381 ore** del 2023, e di **95 ore** per congedo parentale contro le **110 ore** del 2023.

Personale di genere maschile

I dipendenti uomini hanno usufruito, in totale, di **4505 giorni** di permesso ex legge 104/1992 contro i **3966 giorni** del 2023, e di **609 giorni** di congedo parentale contro i **555 giorni** del 2023.

Circa la fruizione **ad ore**, la fruizione totale è pari a **1429 ore** di legge 104 contro le **1866 ore** del 2023, mentre per quanto riguarda i congedi parentali la fruizione è stata pari a **11 ore** nel 2024 contro le **4 ore** del 2023.

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

Nel 2024 l'Amministrazione ha proseguito le attività già intraprese nell'anno precedente. In particolare, nel campo dei servizi alla famiglia, oltre a confermare le convenzioni già attivate, ne è stata stipulata una nuova con la Casa di riposo Sempione. Sempre in tema di tutela della famiglia, con particolare riferimento alla conciliazione vita-lavoro, è proseguita la gestione del Micronido che ha visto l'iscrizione di 11 bambini.

E' stata portata avanti l'attività formativa inerente alle materie delle pari opportunità, parità di genere e non discriminazione, per un totale di 274 ore fruite per 87 partecipanti, di cui 59 donne e 28 uomini. Sono stati erogati corsi sul benessere organizzativo per un totale di 1984 ore fruite per 303 partecipanti, di cui 218 donne e 85 uomini. In collaborazione con il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità sono stati organizzati corsi *in house* su varie tematiche quali: comunicazione inclusiva, tecniche di gestione del cambiamento, la dimensione della disabilità nell'Agenda ONU 2030, per un totale di 1428 ore fruite per 408 partecipanti, di cui 300 donne e 108 uomini.

Inoltre, in tutti i capitolati delle procedure di affidamento di servizi formativi è stato previsto l'interpretariato LIS; i dipendenti diversamente abili sono stati preventivamente informati della possibilità di fruizione dei corsi con agevolazioni; è stata sperimentata la nuova funzionalità di Microsoft Teams con la sottolineatura aggiornata con il nuovo sistema di IA; l'Aula corsi di informatica è stata dotata di wifi per consentire al personale non vedente di collegarsi col proprio dispositivo portatile che vocalizza quanto appare sullo schermo; si è fatto ancora massiccio ricorso alla formazione a distanza per agevolare i lavoratori fragili.

A partire dal 3 dicembre 2024, Giornata internazionale per i diritti delle persone con disabilità, il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità ha promosso la creazione di un'apposita sezione informativa sulla Intranet PCM, denominata "Inclusione e disabilità", al fine di far promuovere autonomamente a tutto il personale l'acquisizione di competenze sulle tematiche connesse alla disabilità. Nella sezione sono stati inseriti i principali documenti di riferimento quali: la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, la "Carta di Solfignano" e la legge n. 227/2021 di Riforma in materia di disabilità. L'Amministrazione ha altresì proseguito nell'attività volta a migliorare l'accessibilità della strumentazione di lavoro per le persone con disabilità. Nel 2024, in continuità con gli anni precedenti, sono state effettuate le rilevazioni statistiche retributive in ottica di genere nonché la mappatura delle competenze professionali, per le quali si sta tra l'altro studiando l'implementazione di un nuovo applicativo.

A seguito dell'attività istruttoria svolta da un apposito Gruppo di lavoro interdipartimentale, è stato adottato con il DPCM 13 dicembre 2024 il nuovo Codice di comportamento della PCM, che recepisce, adattandole alla specificità dell'Amministrazione, la disciplina contenuta nel nuovo Codice di comportamento nazionale di cui al DPR 81/2023.

Nel corso dell'anno precedente la PCM ha partecipato anche nel 2023 alla sperimentazione del bilancio di genere, prevista per il bilancio dello Stato dall'articolo 38-septies della legge 31 dicembre 2009, n. 196, introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90, relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato - successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016, n. 163, realizzata a cura del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - con riferimento al Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio finanziario 2022.

La Presidenza del Consiglio dei ministri ha contribuito alla sperimentazione del suddetto bilancio di genere, al fine di dare evidenza del diverso impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini, rendicontando le attività svolte nel 2023 dai propri centri di responsabilità, in quanto gestori di risorse del bilancio dello Stato destinate a interventi per ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità.

Sempre nel 2024, nel mese di novembre, è stata condotta, con la collaborazione del Politecnico di Milano, la quarta indagine di clima organizzativo e impatto del lavoro agile, al fine di raccogliere le opinioni del personale rispetto all'evoluzione delle modalità di lavoro e di sondare la propensione dei dipendenti a integrare vita privata e vita lavorativa, nonché i punti di vista sugli stili di leadership. In continuità con la rilevazione dell'anno precedente, anche per questa indagine è stata adottata la procedura di pseudonimizzazione, che permette di effettuare analisi longitudinali senza violare l'anonimato del dipendente. Questa procedura prevede l'inserimento, all'avvio della compilazione del questionario, di un codice univoco che il dipendente ha ricevuto per posta elettronica in prossimità della data di avvio dell'indagine.

Da ultimo, si segnala che l'Amministrazione ha proseguito nell'attuazione delle azioni previste dal Piano "Family Audit".

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini	Donne
--	--------	-------



	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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⁾
Formazione obbligatoria	279	1555	2003	3190	1684	8711	44,26	26,64	263	2111	2280	4142	2175	10971	55,74	22,83
Aggiornamento professionale	227	2620	3129	3908	1742	11626	38,65	35,55	324	2441	3857	9118	2711	18451	61,35	38,39
Competenze manageriali/Relazionali	132	565	647	913	415	2672	38,00	8,17	168	706	902	2167	416	4359	62,00	9,07
Tematiche CUG	4	64	125	109	106	408	26,39	1,25	7	83	189	498	361	1138	73,61	2,37
Violenza di genere	4	20	12	16	28	80	34,48	0,24	0	12	20	64	56	152	65,52	0,32
Tematiche varie	267	1994	2040	3422	1482	9205	41,48	28,15	244	2023	3015	5554	2153	12989	58,52	27,03
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	913	6818	7956	11558	5457	32702			1006	7376	10263	21543	7872	48060		
Totale ore %	1,13	8,44	9,85	14,31	6,76	40,49			1,25	9,13	12,71	26,67	9,75	59,51		

⁽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

Analizzando i dati nel dettaglio, considerando anche la distribuzione del personale per classi di età, emerge un generale incremento delle ore di formazione fruite rispetto al 2023, sia per le dipendenti donne che per il personale maschile: in particolare, per i dipendenti under 30 assistiamo ad un aumento moderato per i dipendenti uomini (**912 ore contro 859**) e ad uno molto più deciso per le donne (**1006 ore contro 715**), mentre il trend incrementale è più omogeneo tra i due sessi per la fascia compresa tra i 31 e i 40 anni e tra i 41 e i 50 anni.

Contrastanti sono invece i dati relativi alle fasce di età superiori: per quanto riguarda la fascia tra i 51 e i 60 anni, a fronte di un incremento delle ore di formazione fruite dalle dipendenti donne (**21543 ore contro 21022**) si denota invece una flessione per i dipendenti uomini (**11558 ore contro 13400**). Specularmente, per i dipendenti over 60 si assiste invece ad un incremento delle ore di formazione fruite dagli uomini (**5457 ore contro 5376**) e ad una flessione per le donne (**7871 contro 7932**).

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 Coesione	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo
Commissione PNRR	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Donna
Commissione mobilità dirigenti generali	2	50,00	2	50,00	4	11,11	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione procedura verticale Protezione civile	3	60,00	2	40,00	5	13,89	Uomo
Commissione mobilità Categoria B	8	72,73	3	27,27	11	30,56	Uomo
Commissione PEO 2024	5	62,50	3	37,50	8	22,22	Donna
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	22		14		36		
Totale % sul personale complessivo	0,54		0,34		0,88		

⁽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 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 %
Dirigente I Fascia	€17929,80	€17291,80	€ -638,00	-3,69
Dirigente II Fascia	€9280,70	€8875,31	€ -405,39	-4,57
Categoria A	€5124,16	€4937,46	€ -186,70	-3,78
Categoria B	€4526,86	€4400,34	€ -126,52	-2,88
	€0,00	€0,00	--	--

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 2024-2026.

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*.

Nello specifico, si evince una prevalenza nella retribuzione del genere maschile sia per le posizioni dirigenziali sia non dirigenziali. Per quanto riguarda le posizioni di prima fascia si registra una differenza media di 637 euro lordi/mese (3,7%), mentre per la seconda fascia il divario si assesta a circa 405 euro lordi/mese (4,6%). Su questo dato si rinvia a quanto già illustrato all'inizio del paragrafo 4.

Relativamente al personale delle qualifiche funzionali si conferma, per la categoria A, una prevalenza della retribuzione maschile pari, in media, a 186 euro lordi/mese (3,8%) e una prevalenza anche per la categoria B di 126 euro lordi/mese (2,9%).

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?: Sì

Nell'ottica di miglioramento delle iniziative di benessere organizzativo avviate dall'amministrazione nel 2024, nel mese di novembre, è stata condotta, con la collaborazione del Politecnico di Milano, la quarta indagine di clima organizzativo e impatto del lavoro agile, al fine di raccogliere le opinioni del personale rispetto all'evoluzione delle modalità di lavoro e di sondare la propensione dei dipendenti a integrare vita privata e vita lavorativa, nonché i punti di vista sugli stili di leadership. In continuità con la rilevazione dell'anno precedente, anche per questa indagine è stata adottata la procedura di pseudonimizzazione, che permette di effettuare analisi longitudinali senza violare l'anonimato del dipendente. Questa procedura prevede l'inserimento, all'avvio della compilazione del questionario, di un codice univoco che il dipendente ha ricevuto per posta elettronica in prossimità della data di avvio dell'indagine.

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

L'amministrazione ha provveduto all'aggiornamento del Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica a seguito di apposita consultazione pubblica, a cui ha partecipato il Comitato Unico di Garanzia con proprie osservazioni. Il nuovo testo, adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 13 dicembre 2024, conferma le norme a garanzia della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne, e prevede la tutela in caso di mobbing, molestie o discriminazioni.

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

Il CUG ha proposto all'Amministrazione l'istituzione di uno Sportello di ascolto per i dipendenti, quale strumento utile all'emersione di eventuali forme di violenza, nonché a prevenire e contrastare il fenomeno della violenza sulle donne anche in contesti extralavorativi, le discriminazioni, le molestie psicologiche e/o fisiche, lo stress lavoro-correlato. A tale proposito, il CUG ha confermato - come già avvenuto nella fase istruttoria - la disponibilità per ogni eventuale collaborazione o il supporto necessari per l'attivazione dello sportello.

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
--	----

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:	No
--	----

Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
---	---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
--	----

Tipologia personale consulenziale esterno:	Figure professionali esperte
--	------------------------------



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

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

- Criteri di valutazione del personale
- Nuovo Codice di comportamento 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?

- 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

Considerazioni conclusive

In primo luogo, nell'ambito delle proprie competenze consultive, il CUG ha espresso - su richiesta dell'amministrazione - il proprio parere non vincolante su schemi di atti di particolare rilevanza per il personale:

1. il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* del personale dirigenziale e delle categorie;

Il Comitato ha apprezzato lo sforzo dell'amministrazione volto al superamento di alcuni profili critici del vigente sistema, mediante la semplificazione e la razionalizzazione delle procedure di programmazione, misurazione e valutazione degli obiettivi, nonché il miglioramento della chiarezza complessiva e la riduzione delle tempistiche. Tali modifiche consentiranno inoltre di facilitare l'erogazione delle premialità. Il CUG ha altresì suggerito di implementare le fasi di confronto tra valutatore e valutato, al fine di un coinvolgimento più consapevole del personale.

2. Aggiornamento del Codice di comportamento della PCM

Sullo schema di nuovo Codice il CUG ha proposto di evidenziare maggiormente tra i principi generali quello della valorizzazione delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere organizzativo quale strumento per migliorare l'efficacia, l'efficienza e la produttività dell'amministrazione, nonché l'impegno nel rilevare e contrastare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, come previsto dall'art 7, c.1 del d.lgs. 165/2001. Inoltre, ha suggerito di valutare l'opportunità di avvalersi di un linguaggio maggiormente inclusivo in ottica di genere, peraltro già utilizzato nella Premessa del Codice precedente, in particolare laddove ci si riferisce ai "dipendenti" e ai "dirigenti", ove possibile, utilizzando espressioni quali "personale dipendente" o "personale dirigenziale".

Tra le principali aree di intervento il confronto si è concentrato su:

- predisposizione e approvazione della Relazione annuale;
- predisposizione delle azioni positive da sottoporre all'amministrazione quale contributo per il PIAO;
- proposte di seminari formativi e iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche del contrasto alla violenza e alle molestie, sulla disabilità, sulla prevenzione della salute;
- modalità di monitoraggio delle azioni del PIAO e attuazione delle azioni di diretta competenza del CUG.

Per rendere sempre più efficace e partecipativa l'attività del Comitato, sono stati ricostituiti i **gruppi di lavoro tematici** a cui hanno dato il loro contributo sia i componenti effettivi che i componenti supplenti. Il loro impegno si è concentrato su specifiche attività finalizzate a consolidare le iniziative in atto e a proporre nuovi percorsi di miglioramento.

Gruppi di lavoro e aree di intervento:

- **Formazione, informazione e sensibilizzazione:** promozione ed organizzazione di corsi di formazione sul ruolo del CUG e sulle principali tematiche oggetto di intervento del Comitato, informazione e sensibilizzazione del personale sulle principali iniziative intraprese e su temi di interesse, promozione di iniziative di benessere organizzativo e di forme e occasioni di aggregazione.
- **Collaborazione con altri enti e istituzioni:** sviluppo di sinergie con altri soggetti, interni ed esterni al CUG, attraverso audizioni, protocolli d'intesa e lo scambio di buone pratiche.
- **Monitoraggio delle azioni del PIAO della PCM:** verifica dell'attuazione delle misure volte a garantire pari opportunità ed equilibrio di genere.
- **Comunicazione:** aggiornamento continuo della sezione Intranet dedicata al CUG e sviluppo di una strategia per una comunicazione più efficace delle iniziative.

Il CUG ha contribuito alla stesura del **PIAO 2024-2026**, formulando proposte mirate alla promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Tali proposte, elaborate a partire da quanto previsto nel Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2020-2022, di cui all'articolo 48 del d.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) sono state integrate nel par. 2.2.6. del documento, con un'attenzione particolare alla trasversalità delle misure e alla loro concreta implementazione.

Il Comitato ha inoltre svolto le seguenti attività:

Contrasto alla violenza di genere: il Comitato ha organizzato nel mese di luglio presso la sala Monumentale della PCM la presentazione del libro "Lo specchio di Eva", un saggio sulla violenza di genere destinato ad una riflessione multidisciplinare sul fenomeno. In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre) il Comitato ha organizzato l'evento "Violenze e molestie - Quello che le donne (non) dicono" in collaborazione con la Rete nazionale dei CUG.

Disabilità: In occasione della Giornata internazionale per le persone con disabilità (3 dicembre 2024) il Comitato ha organizzato un'iniziativa dal titolo "Il percorso per le parole giuste", volta a promuovere un linguaggio rispettoso e inclusivo sulla disabilità.

Formazione: Il 16 ottobre 2024 si è svolto un corso in house "Informare e formare. Ruolo e funzioni del Comitato unico di garanzia" della durata di due ore con l'intento di fornire al personale della PCM una informazione dettagliata sulle attività e le funzioni dei CUG.

Iniziative di sensibilizzazione e prevenzione della salute: il Comitato ha aderito, con l'iscrizione di una propria squadra, all'iniziativa "Race for the cure" dedicata alla prevenzione del tumore al seno con la partecipazione del personale della Presidenza alla manifestazione tenutasi nel mese di maggio. L'iniziativa è stata pubblicizzata sulla Intranet al fine di incentivare la partecipazione del personale della PCM e nel contempo far conoscere il CUG.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-presidenza-del-consiglio-dei-ministri-2025>