



Portale CUG

Relazione CUG

Presidenza del Consiglio dei Ministri - 2026

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	Dirigenti di prima fascia	0	4	17	56	31	0	2	6	45	19
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di seconda fascia	3	22	33	63	18	0	22	35	62	18
Personale non dirigente	Categoria A - F10	0	0	0	4	19	0	0	0	5	15
Personale non dirigente	Categoria A-F9	0	0	0	8	20	0	0	0	19	32
Personale non dirigente	Categoria A-F8	0	0	5	18	19	0	0	2	17	23
Personale non dirigente	Categoria A-F7	0	0	3	13	19	0	0	3	23	32
Personale non dirigente	Categoria A-F6	0	1	3	28	26	0	1	5	41	43
Personale non dirigente	Categoria A-F5	0	1	13	27	29	0	0	18	60	35
Personale non dirigente	Categoria A-F4	0	2	39	56	27	0	1	48	94	42
Personale non dirigente	Categoria A-F3	0	6	36	89	33	0	7	53	64	23
Personale non dirigente	Categoria A-F2	1	14	28	34	10	0	20	47	48	19
Personale non dirigente	Categoria A-F1	41	128	85	69	13	23	146	137	131	22
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Categoria B-F10	0	0	0	14	37	0	0	1	11	38
Personale non dirigente	Categoria B-F9	0	0	4	13	34	0	0	4	20	22
Personale non dirigente	Categoria B-F8	0	3	11	30	27	0	2	9	57	44
Personale non dirigente	Categoria B-F7	3	3	22	67	26	0	1	10	55	55
Personale non dirigente	Categoria B-F6	0	2	38	72	22	0	0	9	73	33
Personale non dirigente	Categoria B-F5	0	8	56	72	13	1	13	16	32	16
Personale non dirigente	Categoria B-F4	13	33	11	14	4	0	10	7	14	8
Personale non dirigente	Categoria B-F3	19	25	25	13	9	5	14	16	20	4
Personale non dirigente	Categoria B-F2	0	3	4	3	4	0	7	2	5	2
Personale non dirigente	Categoria B-F1	9	6	4	1	1	7	7	5	8	2
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		89	261	437	764	441	36	253	433	904	547
Totale % sul personale complessivo		2,14	6,27	10,49	18,34	10,59	0,86	6,07	10,40	21,70	13,13

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	--

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⁾
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⁾
Personale Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	6	85,71	1	14,29	7	0,19
Personale Categoria A	Diploma di scuola superiore	209	48,49	222	51,51	431	11,68
Personale Categoria A	Laurea	70	52,63	63	47,37	133	3,61
Personale Categoria A	Laurea magistrale	579	40,18	862	59,82	1441	39,06
Personale Categoria A	Master di I livello	15	37,50	25	62,50	40	1,08
Personale Categoria A	Master di II livello	52	41,60	73	58,40	125	3,39
Personale Categoria A	Dottorato di ricerca	36	40,45	53	59,55	89	2,41
Personale Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	110	67,90	52	32,10	162	4,39
Personale Categoria B	Diploma di scuola superiore	471	52,63	424	47,37	895	24,26
Personale Categoria B	Laurea	32	47,76	35	52,24	67	1,82
Personale Categoria B	Laurea magistrale	137	48,75	144	51,25	281	7,62
Personale Categoria B	Master di I livello	3	75,00	1	25,00	4	0,11
Personale Categoria B	Master di II livello	3	30,00	7	70,00	10	0,27
Personale Categoria B	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,11
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		1725		1964		3689	
Totale % sul personale complessivo		41,62		47,38		89,00	

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

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

Nell'anno 2025 il totale del personale della PCM è pari a **4.145 unità**, di cui **1.972** di genere maschile e **2.173** di genere femminile. Dai dati sopra riportati emerge una differenza numerica a favore del personale di genere femminile pari a **201 unità**, rispetto alle 203 unità dell'anno 2024 e, per entrambi i generi, una concentrazione prevalente nella fascia di età **dai 51 ai 60 anni**: rispettivamente, il 38,74% del personale maschile (764 unità su 1.972) e il 41,60% del personale femminile (904 unità su 2.173).

Complessivamente, **2636 unità su 4145 totali** (pari al 63,59% della platea complessiva) hanno età pari o superiore ai 51 anni; nel 2024 la percentuale era del 63,48%, pertanto la situazione è sostanzialmente immutata.

Per quanto concerne il personale fino ai 40 anni di età in servizio al 31 dicembre 2025 (sia a tempo indeterminato che determinato) il valore assoluto si assesta a **639 unità** rispetto alle 613 in servizio al 31 dicembre 2024, denotando un leggero incremento. Come si evidenzia dal grafico successivo, da una comparazione effettuata con le medesime informazioni riferite al 2024 la distribuzione del personale per genere e classi di età risulta, comunque, sostanzialmente immodificata; 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	89	261	432	761	415	1958	47,95	99,29	36	252	428	881	528	2125	52,05	97,79
Part Time >50%	0	0	1	1	4	6	13,33	0,30	0	0	3	21	15	39	86,67	1,79
Part Time ≤50%	0	0	4	2	2	8	47,06	0,41	0	1	2	2	4	9	52,94	0,41
Totale	89	261	437	764	421	1972			36	253	433	904	547	2173		
Totale %	2,15	6,30	10,54	18,43	10,16	47,58			0,87	6,10	10,45	21,81	13,20	52,42		

⁽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 % ⁽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	0	3	0	3	100,00	0,08
PT Verticale	0	0	5	3	5	13	22,41	0,43	0	1	5	20	19	45	77,59	1,21
part-time misto	0	0	0	0	1	1	100,00	0,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	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⁾
Smart working	18	125	223	413	254	1033	40,61	34,22	10	155	313	671	362	1511	59,39	40,49
Orario Flessibile	89	261	437	764	421	1972	47,58	65,32	36	253	433	904	547	2173	52,42	58,23
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	107	386	665	1180	681	3019			46	409	751	1598	928	3732		
Totale %	1,58	5,72	9,85	17,48	10,09	44,72			0,68	6,06	11,12	23,67	13,75	55,28		

⁽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, occorre rilevare come, analogamente agli anni precedenti, si confermi una netta prevalenza di personale femminile nella fruizione di tutte le misure previste, per quanto riguarda il part time, il lavoro agile, i congedi parentali e i permessi legge 104/1992. Questo squilibrio nell'effettiva fruizione delle misure di conciliazione evidenzia come il carico delle responsabilità di cura resti ancora sbilanciato sul personale femminile. Come si evince dalle tabelle allegate, i dati per il 2025 confermano come nell'Amministrazione si sia proseguito a fare ampio utilizzo degli istituti di conciliazione vita/lavoro previsti dalla disciplina normativa vigente.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4727	33,89	9220	66,11	13947	60,92
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1264	29,57	3011	70,43	4275	18,67
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1271	27,84	3294	72,16	4565	19,94
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	14,02	92	85,98	107	0,47
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	7277	31,79	15617	68,21	22894	

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

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

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale

- Congedi parentali
- Part-time

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

Relazione Attuazione Obiettivi e Benessere Organizzativo 2025

Nel corso del 2025, la Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM) ha consolidato le azioni per il benessere organizzativo e le pari opportunità, in linea con il PIAO 2025-27.

Pari opportunità e contrasto alla violenza

La PCM ha promosso una cultura di equità attraverso pilastri strategici:

- **Gender Mainstreaming:** Il Dipartimento per le pari opportunità (DPO) ha supportato la Relazione annuale al Parlamento sul bilancio di genere. È proseguita la collaborazione con il MEF e la RGS nell'ambito del progetto europeo "Gender Flagship" e tramite la "Rete nazionale del mainstreaming di genere", che coordina amministrazioni e stakeholder nella valutazione dell'impatto di genere.
- **Certificazione della Parità:** È stato implementato il Sistema nazionale di certificazione per incentivare le organizzazioni a ridurre il gender pay gap, tutelare la genitorialità e garantire parità di mansioni e crescita.
- **Finanziamenti e Reti Antiviolenza:** Con decreto del 29 dicembre 2025, il DPO ha ripartito tra le Regioni circa 44 milioni di euro del Fondo per le pari opportunità. Tali risorse sono destinate al potenziamento dei centri antiviolenza, delle case rifugio e a percorsi di fuoriuscita dalla violenza. Sono stati inoltre pubblicati bandi nazionali per la protezione delle vittime di tratta e sfruttamento.
- **Iniziative e Sensibilizzazione:** Oltre all'evento "CorriLibera Line 5k" , il DPO ha promosso con l'OSCE una Conferenza internazionale contro il femminicidio. In tale sede è stato richiamato il DDL del 7 marzo 2025 che introduce il reato autonomo di femminicidio. Per le scuole, è stata realizzata la 2ª edizione del concorso "Da uno sguardo", premiato alla Mostra di Venezia , e l'avviso "L'Italia delle donne" per valorizzare il contributo femminile nella storia nazionale.

Conciliazione vita-lavoro e benessere

Il benessere è stato perseguito con flessibilità e nuove normative:

- **Flessibilità oraria:** Sono stati incentivati gli istituti di flessibilità oraria (ad es. i congedi parentali).
- **Sistemi di Gestione:** Insieme al Dipartimento Politiche della Famiglia, è stata avviata la

definizione di una nuova prassi UNI per supportare le organizzazioni nell'equilibrio tra vita privata e professionale.

- **Servizi:** Confermato il servizio di Micronido aziendale (3-36 mesi).

Inclusione e il ruolo dei CUG

L'Amministrazione ha investito nell'accessibilità fisica e digitale, promuovendo un linguaggio inclusivo (D.Lgs. 62/2024). Un ruolo chiave è affidato alla **Rete Nazionale dei CUG**:

- **Protocollo 2025:** Siglato a marzo tra Ministri competenti, Rete CUG e Fondazione Rigel, prevede formazione capillare, supporto diretto alle vittime di molestie sul lavoro e l'accompagnamento nella stesura di Codici etici e Bilanci di genere.
- **Prevenzione:** I CUG agiscono come presidi stabili per intercettare segnali di disagio e prevenire discriminazioni e molestie.

Formazione e sviluppo professionale

La formazione ha raggiunto risultati d'eccellenza:

- **Genere e Inclusione:** Corsi su "Diversity & Inclusion" e prevenzione molestie (566 partecipazioni). Il DPO collabora stabilmente con la SNA per formare il personale sul bilancio di genere.
- **Disabilità e Soft Skills:** 8 percorsi specifici sulla disabilità (965 partecipazioni) e 411 partecipazioni su mindfulness e stress lavoro-correlato.

Infine, la digitalizzazione tramite piattaforme documentali e firma digitale ha ulteriormente semplificato i processi amministrativi.

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⁾
Obbligatorio	329	1042	1521	1736	918	5546	47,35	15,66	92	811	1457	2603	1203	6166	52,65	9,85
Aggiornamento professionale	576	3503	2080	6088	3501	15748	41,18	44,47	254	2321	5801	9112	5002	22490	58,82	35,93
Competenze manageriali/Relazionali	54	342	848	1338	640	3222	32,58	9,10	46	562	1235	3099	1726	6668	67,42	10,65
Tematiche CUG	38	327	356	711	539	1971	25,88	5,57	19	435	898	2308	1986	5646	74,12	9,02
Violenza di genere	0	16	28	56	52	152	31,15	0,43	0	16	40	176	104	336	68,85	0,54
Tematiche varie	193	1532	3204	2733	1111	8773	29,19	24,77	295	2862	4789	9222	4118	21286	70,81	34,01
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	1190	6762	8037	12662	6761	35412			706	7007	14220	26520	14139	62592		
Totale ore %	1,21	6,90	8,20	12,92	6,90	36,13			0,72	7,15	14,51	27,06	14,43	63,87		

⁽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

Formazione

Per quando riguarda l'ambito della formazione, come nel 2024, si evidenzia una netta prevalenza del n. di ore fruite dal personale di genere femminile, pari a **62.590 ore** a fronte di **35.411 ore** per il personale maschile.

Bilancio di genere

Il Dipartimento per le pari opportunità ha proseguito la collaborazione con la Ragioneria Generale dello Stato a supporto dell'attuazione del Bilancio di genere dello Stato, introdotto in via sperimentale dalla legge 31 dicembre 2009, n. 196.

Anche nel 2025 il Dipartimento ha contribuito alla predisposizione della Relazione annuale al Parlamento sul bilancio di genere, curando focus e approfondimenti su tematiche connesse alla promozione delle pari opportunità.

Nel quadro delle iniziative volte a rafforzare il *gender mainstreaming* e la diffusione della cultura del bilancio di genere nelle amministrazioni pubbliche, il Dipartimento ha partecipato, a partire dal 2022, al progetto europeo "*Gender Flagship*", sostenuto in Italia dallo Strumento di Supporto Tecnico (TSI) dell'Unione europea e implementato da *Expertise France* in collaborazione con la Commissione europea, finalizzato al miglioramento degli strumenti e delle pratiche di bilancio di genere nella pubblica amministrazione, in coerenza con la Riforma 1.13 del PNRR.

Fino al 2024 il Dipartimento ha rivestito il ruolo di amministrazione beneficiaria, partecipando a seminari e workshop di carattere collettivo per la condivisione di obiettivi, sfide e buone pratiche in materia di *gender mainstreaming* e bilancio di genere. A partire dal 2024 il ruolo di Autorità beneficiaria è stato assunto dal Ministero dell'economia e delle finanze, ma il Dipartimento ha continuato a prendere parte alle attività progettuali, in raccordo con il Ministero dell'economia e delle finanze e con la Ragioneria Generale dello Stato, valorizzando le opportunità di scambio e cooperazione a livello europeo.

Inoltre, è tuttora operativa la "Rete nazionale del *mainstreaming* di genere" quale strumento stabile di coordinamento tra amministrazioni centrali, Regioni e *stakeholders* istituzionali, tra cui la Ragioneria Generale dello Stato. La Rete supporta attualmente le amministrazioni nell'applicazione del bilancio di genere e nella diffusione di metodologie di valutazione in ottica di genere, anche attraverso un Gruppo tematico dedicato alla valutazione, che garantisce un confronto tecnico-operativo continuativo.

Il Dipartimento per le pari opportunità ha altresì collaborato stabilmente con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), in raccordo con la Ragioneria Generale dello Stato, per l'organizzazione di percorsi formativi sul bilancio di genere rivolti al personale delle amministrazioni pubbliche, contribuendo alla diffusione di competenze metodologiche e al rafforzamento di una cultura amministrativa sensibile all'impatto di genere delle politiche pubbliche.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso 10 posti per categoria A F1	4	50,00	4	50,00	8	12,70	Uomo
Procedura comparativa 10 posti dirigenti di II fascia	4	30,77	9	69,23	13	20,63	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura comparativa 5 posti dirigente II fascia	2	25,00	6	75,00	8	12,70	Uomo
Stabilizzazione Protezione civile categoria A F1	2	40,00	3	60,00	5	7,94	Uomo
Mobilità per due posti di dirigente di II fascia ruolo protezione civile	2	40,00	3	60,00	5	7,94	Uomo
Mobilità 50 posti categoria A	2	25,00	6	75,00	8	12,70	Donna
Mobilità 50 posti categoria A	2	33,33	4	66,67	6	9,52	Uomo
Mobilità 20 posti categoria A	2	40,00	3	60,00	5	7,94	Donna
Mobilità 5 posti categoria B	3	60,00	2	40,00	5	7,94	Donna
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	23		40		63		
Totale % sul personale complessivo	0,55		0,97		1,52		

⁽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 %
Dirigenti di I fascia	€17063,90	€16897,10	€ -166,80	-0,99
Dirigenti di II fascia	€8191,54	€8263,53	€ 71,99	0,87
CATEGORIA A	€5474,26	€5405,71	€ -68,55	-1,27
Categoria B	€4505,42	€4350,87	€ -154,55	-3,55
	€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 già dal primo Piano Triennale di Azioni Positive della Presidenza del Consiglio dei ministri (PAP 2017-2019), confermata poi dal successivo Piano e riproposta nei PIAO 2024-2026 e 2025-2027.

Per quanto concerne il personale delle Categorie, le differenze retributive sono ricollegabili soprattutto alla distribuzione del personale all'interno dei differenti parametri retributivi nonché allo svolgimento di lavoro straordinario e di altre prestazioni

dedotte nel Contratto Collettivo Integrativo.

Per il personale dirigenziale di prima fascia, il differenziale retributivo è connesso alla copertura delle posizioni apicali (Capo Dipartimento/Ufficio autonomo), mentre per il personale dirigenziale di seconda fascia incide la diversa graduazione dei Servizi, 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*.

Per quanto concerne i dati relativi ai **differenziali retributivi per genere**, si evince una prevalenza nella retribuzione del genere maschile per le posizioni dirigenziali di prima fascia e per quelle non dirigenziali. Per quanto riguarda le posizioni di prima fascia si registra una differenza media di 166 euro lordi/mese, mentre per la seconda fascia il divario, a vantaggio del genere femminile, si assesta a circa 72 euro lordi/mese (4,6%).

Relativamente al personale delle qualifiche funzionali si conferma, per la categoria A, una leggera prevalenza della retribuzione maschile pari, in media, a circa 70 euro lordi/mese e una prevalenza anche per la categoria B di circa 155 euro lordi/mese.

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?: No

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: Non so

Codici di comportamento: Sì

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: I componenti di parte pubblica vengono nominati tramite avviso di selezione. I componenti di parte sindacale vengono designati dalle rispettive OO.SS.

Tipologia di atto: Decreto

Data: 24/07/2025

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:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
Rete dei CUG

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- 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, 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

Considerazioni conclusive

Nel 2025 il Comitato Unico di Garanzia ha svolto un'intensa attività per promuovere pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione di discriminazioni e violenze.

Ha organizzato riunioni plenarie, incontri dei gruppi di lavoro e attività di monitoraggio, contribuendo sia alla Relazione annuale sia alla definizione delle azioni positive da inserire nel PIAO.

Sono stati riorganizzati i gruppi tematici che hanno operato rispettivamente su formazione e comunicazione; rapporti con enti e istituzioni; monitoraggio degli obiettivi del PIAO e supporto alla redazione della Relazione.

Il CUG ha formulato proposte per il PIAO 2025-2027, in linea con il quadro normativo e con le priorità del PNRR sul tema dell'inclusione.

Gli obiettivi strategici individuati riguardano: promozione delle pari opportunità, conciliazione vita-lavoro, miglioramento del benessere organizzativo, inclusione delle persone con disabilità, potenziamento delle competenze attraverso la formazione, valorizzazione del ruolo del Comitato.

Nel corso dell'anno, il CUG ha promosso varie iniziative formative: un corso sulle molestie nei luoghi di lavoro (2 aprile); un evento sulla violenza di genere online nella Giornata del 25 novembre; interventi in corsi dedicati alla riforma sulla disabilità e alla sensibilizzazione alla LIS.

Ha inoltre progettato ulteriori moduli formativi su violenza di genere, inclusione delle persone con disabilità e linguaggio inclusivo, nonché un corso dedicato alla conoscenza del CUG.

Sono state avviate azioni di monitoraggio per servizi dedicati alla genitorialità e alla famiglia.

Sul fronte della salute, il Comitato ha partecipato alla "Race for the Cure", promuovendo la prevenzione dei tumori al seno. Ha consolidato la collaborazione con la Rete nazionale dei CUG, contribuito al magazine "La voce dei CUG" e partecipato ai "Giovedì del CUG".

In ambito comunicazione, è stato migliorato lo spazio dedicato al CUG nella nuova intranet, con catalogazione aggiornata e collegamento al Portale dei CUG.

Il Comitato ha inoltre esaminato i dati sulle misure di conciliazione vita-lavoro, chiedendo informazioni più complete e omogenee per un monitoraggio efficace.

Infine, il CUG ha verificato periodicamente l'attuazione delle azioni del PIAO 2025, raccogliendo informazioni dalle strutture competenti. L'impegno del Comitato resta focalizzato sul rafforzamento della cultura delle pari opportunità e sulla creazione

di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato al benessere di tutto il personale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-presidenza-del-consiglio-dei-ministri-2026>