



Portale CUG

Relazione CUG

MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2026>

Amministrazione

MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA

Acronimo:	MUR
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00153
Indirizzo:	Largo Antonio Ruberti, 1
Codice Amministrazione:	KH5RHFCV
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2022-2024

[piano_azioni_positive_kh5rhfcv-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_kh5rhfcv-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_kh5rhfcv-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (613.96 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
Organo di vertice	MINISTRO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	CAPO DI GABINETTO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Segretario Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello generale	direttore generale art. 19 comma 5/bis	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2 [^] fascia	0	1	6	4	1	0	0	4	5	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di seconda fascia con incarico ai sensi dell'art. 19 comma 5bis	0	0	0	1	1	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente art. 19 comma 6 D.Lgs. n.165/01	0	1	3	0	1	0		1	1	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari	3	23	17	25	9	2	15	42	28	11
Personale non dirigente	Area degli assistenti	3	3	1	14	10	1	8	8	16	12
Personale non dirigente	Personale esterno in comando		0	4	2	1	0	5	12	10	5
Totale personale		6	28	33	50	25	3	28	71	63	29

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2026>

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
Totale % sul personale complessivo		1,79	8,33	9,82	14,88	7,44	0,89	8,33	21,13	18,75	8,63

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⁾
Inferiore a 3 anni	6	9	8	6	1	30	50,00	27,78	3	6	13	8	0	30	50,00	20,98
Tra 3 e 5 anni	0	8	3	4	0	15	41,67	13,89	0	7	7	7	0	21	58,33	14,69
Tra 5 e 10 anni		4	7	7	2	20	45,45	18,52	0	7	7	10	0	24	54,55	16,78
Superiore a 10 anni	0	0	4	24	15	43	38,74	39,81	0	3	23	19	23	68	61,26	47,55
Totale	6	21	22	41	18	108			3	23	50	44	23	143		
Totale %	2,39	8,37	8,76	16,33	7,17	43,03			1,20	9,16	19,92	17,53	9,16	56,97		

⁽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⁾
Area degli assistenti	Laurea	6	40,00	9	60,00	15	5,98
Area degli assistenti	Diploma di scuola superiore	20	37,74	33	62,26	53	21,12
Area degli assistenti	Laurea magistrale	5	83,33	1	16,67	6	2,39
Area degli assistenti	Master di II livello		0,00	2	100,00	2	0,80
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	6	28,57	15	71,43	21	8,37
Area dei funzionari	Laurea	13	41,94	18	58,06	31	12,35
Area dei funzionari	Laurea magistrale	33	45,21	40	54,79	73	29,08
Area dei funzionari	Master di I livello	8	36,36	14	63,64	22	8,76
Area dei funzionari	Master di II livello	12	60,00	8	40,00	20	7,97
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	5	62,50	3	37,50	8	3,19
Totale personale		108		143		251	

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2026>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo		35,53		47,04		82,57	

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

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

Con riferimento alla Tabella –“Ripartizione del personale per genere ed età nei diversi livelli di inquadramento” – è possibile fornire, tenuto conto della relativa nota (“*Totali complessivi comprendono dirigenti (I e II) assegnati alla Direzione generale dell'Unità di missione del PNRR, nonché quelli assegnati agli Uffici di diretta collaborazione*”), le seguenti osservazioni:

- in relazione alla distribuzione del personale per genere: è possibile registrare, sul totale, una maggiore numerosità del personale femminile rispetto a quello maschile (totale Donne: nr. 194 unità; totale Uomini: nr. 142 unità; differenza: nr. 52 unità). In particolare, si evidenzia una maggiore presenza femminile nelle aree del personale non dirigenziale (area dei funzionari: nr. 98 unità; area degli assistenti: nr. 45 unità), mentre la presenza maschile è più numerosa nei ruoli di vertice e della dirigenza di livello generale (la distribuzione appare comunque più equilibrata, con una maggiore parità di genere, nell’ambito dei ruoli dirigenziali di livello non generale);
- in relazione alla distribuzione del personale per età: è possibile evincere come la maggior parte del personale maschile si collochi nella fascia d'età compresa **tra i 51 e i 60 anni** (con una percentuale pari al 14,88%), mentre la seconda fascia d'età più rappresentata sia quella che va **dai 41 ai 50 anni** (con una percentuale pari al 9,82%); di contro, la maggior parte del personale femminile si colloca nella fascia d'età compresa **tra i 41 e i 50 anni** (con una percentuale pari al 21,13%), mentre la seconda fascia d'età più rappresentata è quella compresa **tra i 51 e i 60 anni** (con una percentuale pari al 18,75%). La fascia d'età **<30 anni** è la meno rappresentata, con solo l'1,79% degli uomini e lo 0,89% delle donne. La distribuzione del personale per età mostra quindi una significativa concentrazione nelle fasce d'età anagrafica più mature, per entrambi i generi, con una scarsa rappresentanza di giovani (<30 anni).

Con riferimento alla tabella “*Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio*”, la componente femminile del personale rappresenta, come sopra, la quota maggioritaria. In particolare:

- area degli assistenti: la componente femminile risulta maggioritaria tra il personale dell'area in possesso del Diploma di scuola superiore (nr. 33 unità) e della Laurea - L (nr. 9 unità). Nell'ambito dell'area è possibile riscontrare la presenza di personale esclusivamente femminile (nr. 2 unità) in possesso di un titolo di studio post-laurea (Master) di II livello.
- area dei funzionari: la componente femminile risulta prevalente nella pressoché totalità dei casi (Diploma: nr. 15 unità; Laurea - L: nr. 18 unità; Laurea Magistrale - LM: nr. 40 unità; titolo di studio post-laurea (Master) di I livello: 14). La componente maschile risulta invece prevalente, seppure in lieve misura, tra il personale dell'area che ha conseguito un titolo di studio post-laurea (Master) di II livello o un Dottorato di ricerca.

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	6	28	33	50	25	142	42,51	100,00	3	28	70	63	28	192	57,49	98,97
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1			1	2	100,00	1,03
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	6	28	33	50	25	142			3	28	71	63	29	194		
Totale %	1,79	8,33	9,82	14,88	7,44	42,26			0,89	8,33	21,13	18,75	8,63	57,74		

⁽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 VERTICALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0		1		1	2	100,00	0,79
Smart working	7	30	33	43	22	135	42,19	77,59	6	25	70	57	27	185	57,81	73,41
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	1	5	9	3	0	18	32,14	10,34	0	3	10	16	9	38	67,86	15,08
Permessi studio 150hh	1	3	1	0	0	5	50,00	2,87	0	2	2	1	0	5	50,00	1,98
Personale che fruisce di orari flessibili	1	2	7	6	0	16	42,11	9,20	1	8	8	5	0	22	57,89	8,73
Totale	10	40	50	52	22	174			7	38	91	79	37	252		
Totale %	2,35	9,39	11,74	12,21	5,16	40,85			1,64	8,92	21,36	18,54	8,69	59,15		

⁽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

È possibile, a partire dall'analisi dei dati forniti nella Tabella "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2026>

età", ricavare una serie di elementi rilevanti in merito all'utilizzo, da parte del personale, delle diverse tipologie di misure di conciliazione previste, con un raffronto per genere e per fasce d'età. Emerge, in particolare, che:

- **Part-Time (PT) Verticale (>50%):** può considerarsi una misura utilizzata in via residuale. Difatti, ne usufruiscono soltanto nr. 2 unità di personale femminile, rispettivamente, nella fascia d'età compresa tra i 41 e i 50 anni e oltre (>) i 60 anni;
- **Smart-working:** costituisce la misura di conciliazione più utilizzata dal personale, specialmente femminile (con una percentuale pari al 57,81%, *calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza* - cfr. nota 1) e nella fascia d'età compresa tra i 41 e i 50 anni;
- **Permessi ex L. n. 104/1992:** rappresentano una misura utilizzata da un totale di **56 dipendenti**. La fruizione da parte del personale femminile può dirsi nettamente superiore (38 "Donne" "contro" 18 "Uomini": in termini percentuali, pari al **67,86%**, *calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza* - cfr. nota 1) e maggiormente concentrata nelle fasce d'età più mature, tra i 41 e i 50 anni (nr. 10 unità) e tra i 51 e i 60 anni (nr. 16 unità);
- **Permessi studio (150hh):** può affermarsi come, in termini di fruizione, tale tipologia di misura sia equamente distribuita tra il personale maschile (nr. 5 unità) e quello femminile (nr. 5 unità);
- **Orari flessibili:** si tratta di una tipologia di misura di cui beneficiano nr. **38 dipendenti**, con una leggera prevalenza femminile (in termini percentuali, pari al **57,89%** *calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza* - cfr. nota 1).

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	253	33,82	495	66,18	748	69,39
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	80	24,24	250	75,76	330	30,61
Totale permessi	333	30,89	745	69,11	1078	

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

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

Con riguardo alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi ex L. n. 104/1992 - premesso che, dall'analisi dei dati riportati nella Tabella "Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere", risultano essere stati fruiti, nel complesso, nr. **1078 permessi**, di cui il **69,11%** (nr. 745) dal personale femminile e il **30,89%** (nr. 333) dal personale maschile - è possibile evincere quanto segue:

- i **Permessi giornalieri L. n. 104/1992:** rappresentano, in termini percentuali, il **69,39%** del totale dei permessi fruiti. Può quindi affermarsi come, tra le due prese in analisi, si tratti della tipologia di permesso utilizzata in misura maggiore dal personale, con una fruizione in prevalenza femminile (**donne:** nr. 495 permessi giornalieri ex L. n. 104/1992 fruiti, pari al **66,18%**);
- i **Congedi parentali:** rappresentano, in termini percentuali, il **30,61%** del totale dei permessi fruiti. Anche in questo caso, si riscontra un maggiore ricorso a tale tipologia di misura tra il

personale femminile (**donne**: nr. 250 permessi giornalieri per congedi parentali fruiti, pari al **75,76%**).

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

- Congedi parentali
- 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 Sì
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

Iniziativa n. 1 - È stato somministrato a tutto il personale un questionario sul benessere organizzativo (form con 92 domande), al fine di indagare i punti critici e, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, attivare successive azioni correttive da parte della Direzione generale del personale. È stato previsto il coinvolgimento preliminare del CUG per la condivisione dei quesiti. Gli esiti sono stati analizzati e riportati in una relazione pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" del Dicastero.

Iniziativa n. 2 - È stata attivata e gestita la procedura di identità alias per persone in affermazione di genere, finalizzata a prevenire situazioni di disagio e discriminazioni connesse a sesso, orientamento sessuale e identità di genere, in attuazione del principio di autodeterminazione.

Iniziativa n. 3 - È stato diffuso al personale un vademecum su diversità e inclusione, anche con riferimento alle figure di supporto (tra cui il Disability Manager), al fine di sensibilizzare e promuovere un contesto lavorativo inclusivo.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) risulta confluito nel PIAO e le azioni previste ricondotte all'obiettivo di Valore Pubblico "Salute delle Risorse". In particolare, all'interno del PIAO 2025-2027 sono state previste Azioni Positive in materia di pari opportunità e bilancio di genere, nell'ambito dell'obiettivo di Valore Pubblico "Salute delle Risorse" (Allegato 6 VP) https://trasparenza.mur.gov.it/pagina865_documenti-di-programmazione-strategico-gestionale.html

Si inserisce, in questo campo, una analisi dei dati forniti nella Tabella "Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età". L'analisi dei dati forniti evidenzia, in linea generale, un buon livello di partecipazione da parte del personale: nello specifico, il personale femminile risulta aver svolto il **54,66%** del totale delle ore di formazione nei diversi ambiti tematici presi in considerazione (Obbligatoria (sicurezza); Competenze manageriali/Relazionali; Tematiche CUG; Violenza di genere), complessivamente pari a **2.186 ore** (un dato che, può dirsi, risultare coerente con la composizione di genere del personale, in cui è più alta la rappresentanza femminile; allo stesso modo, si evidenzia, per entrambi i generi, una "concentrazione" nella fascia compresa tra i 31 e i 60 anni, che appare in linea con la distribuzione del personale per età anagrafica).

Si ritiene poi opportuno richiamare l'attenzione sul dato relativo alla fruizione della formazione incentrata su **Tematiche CUG**, ove si registra il minor numero di ore di formazione svolte (16 totali), con una distribuzione per genere sostanzialmente equilibrata, in prevalenza maschile (9 ore di formazione totali, pari al 56,25%, *calcolata sul totale di riga*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2026>

degli uomini e delle donne per tipo di presenza - cfr. nota 1) (il dato risulta positivo rispetto a quello registrato nel 2023, ma in controtendenza al dato registrato nel 2024).

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	24	48	68	96	32	268	42,41	14,78	8	64	132	128	32	364	57,59	16,65
Competenze manageriali/Relazionali	24	187	485	349	287	1332	45,82	73,47	44	209	581	613	128	1575	54,18	72,05
Tematiche CUG	0	7	0	0	2	9	56,25	0,50	0	0	0	7	0	7	43,75	0,32
Violenza di genere	12	60	36	72	24	204	45,95	11,25	60	36	120	24	240	54,05	10,98	
Totale ore	60	302	589	517	345	1813			52	333	749	868	184	2186		
Totale ore %	1,50	7,55	14,73	12,93	8,63	45,34			1,30	8,33	18,73	21,71	4,60	54,66		

⁽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?:

Sì

Con riferimento al Bilancio di genere dell'Amministrazione si rappresenta, per completezza espositiva, che il Bilancio di Genere (BdG), e il relativo Rendiconto, è stato adottato nel 2024 (le informazioni disponibili sono consultabili al seguente indirizzo: https://trasparenza.mur.gov.it/contenuto285_bilancio-di-genere_730.html)

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⁾	
Avviso n. 1167 del 11/11/2025 – D.I. Nomina comm. n. 1247 del 28/11/2025	1	33,33	2	66,67	3	15,00	Uomo
Bando n. 327 del 26/03/2025 – D. I. Nomina comm. n. 564 del 4/6/2025	2	66,67	1	33,33	3	15,00	Uomo
Avviso n. 1141 del 4/11/2025 – D. I. Nomina comm. n.1306 del 9/12/2025	1	33,33	2	66,67	3	15,00	Uomo
Avviso n. 1348 del 6/12/2024 – D.I. Nomina comm. n. 25 del 16/01/2025	3	60,00	2	40,00	5	25,00	Uomo
Avviso n. 10663 del 23/12/2024 – D.I. Nomina comm. n. 50 del 17/01/2025	2	66,67	1	33,33	3	15,00	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2026>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
D.M. n. 433 del 24/06/2025	2	66,67	1	33,33	3	15,00	Uomo
Totale personale	11		9		20		
Totale % sul personale complessivo	3,62		2,96		6,58		

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

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

In relazione alla Tabella “Composizione di genere delle commissioni di concorso”, è possibile, a partire dall’analisi dei dati forniti, rilevare una composizione di genere delle singole commissioni di concorso sostanzialmente equilibrata, per quanto la componente maschile risulti essere lievemente prevalente: sul totale complessivo dei componenti (nr. 20) di ciascuna commissione costituita nel periodo di riferimento (nr. 6), la componente maschile, in termini percentuali, rappresenta il 55% (nr. 11 componenti totali), mentre quella femminile il 45% (nr. 9 componenti totali), risultando maggioritaria in sole due Commissioni (su sei). Un elemento che può essere opportuno evidenziare emerge rispetto all’attribuzione delle funzioni di Presidente di Commissione, esercitate, esclusivamente, dalla componente maschile.

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 generali	€204650,00	€211280,00	€ 6630,00	3,14
Dirigenti non generali	€122165,00	€120419,00	€ -1746,00	-1,45
Area dei funzionari	€37170,70	€36398,70	€ -772,00	-2,12
Area Assistenti **	€31320,20	€33571,40	€ 2251,20	6,71
Area Operatori ***	€30100,40	€0,00	€ -30100,40	--

Con riferimento alla Tabella “Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento”, è possibile, a seconda dell’area di inquadramento - posto che, nell’anno 2025, non risulta personale femminile inquadrato nell’area degli operatori - osservare un divario economico di genere:

- **“positivo”** (ossia, “a favore” del personale femminile) nei ruoli dirigenziali di livello generale (il divario “misurato” nel 2025 si attesta, in termini percentuali, sul valore positivo di + 3,14%, con una forbice pari a + 6.630,00 €);
- **“negativo”** (ossia, “a sfavore” del personale femminile) nell’area dei dirigenti non generali (il divario “misurato” nel 2025 si attesta, in termini percentuali, su un valore negativo, di - 1,45%, con una forbice pari a - 1.746,00 €) e nell’area dei funzionari (in termini percentuali, il divario “misurato” nel 2025 si attesta sul valore negativo di - 2,12%, con una forbice pari a - 772,00 €);
- **“positivo”** (ossia, “a favore” del personale di genere femminile) nell’area degli assistenti (il divario

“misurato” nel 2025 si attesta, in termini percentuali, sul valore positivo di + 6,71%, con una forbice pari a + 2.251,20 €). Al riguardo, un divario così marcato può essere riconducibile, come precisato nella nota a corredo della tabella in parola, alle "diverse unità di area Assistenti che percepiscono l'indennità di diretta collaborazione del Ministro".

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**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Non so**

Codici di condotta: **Non so**

Codici di comportamento: **Sì**

Il decreto-legge 9 gennaio 2020, n. 1 (conv., con modificazioni, L. 5 marzo 2020, n. 12) ha istituito, in luogo del *Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca* (MIUR), il *Ministero dell'istruzione* (l'attuale Ministero dell'istruzione e del merito - MIM) e il *Ministero dell'università e della ricerca* (MUR). Il regolamento di organizzazione del MUR è stato in adottato, secondo l'iter procedurale delineato dall'art. 3, comma 6, del summenzionato D.L. n. 1/2020, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa delibera del Consiglio dei ministri e acquisito il parere del Consiglio di Stato: si tratta, nello specifico, del DPCM 30 settembre 2020, n. 164, entrato in vigore il 29 dicembre 2020. Il predetto DPCM n. 164/2020 è stato sostituito, e contestualmente abrogato, a decorrere dall'entrata in vigore del nuovo regolamento di organizzazione, adottato con decreto del Presidente della Repubblica (dPR) del 4 aprile 2025, n. 62, con il quale è stato complessivamente riformato l'assetto organizzativo del Ministero, con l'istituzione di otto Direzioni generali coordinate da un Segretario generale. Allo stato, sono in corso di definizione le procedure avviate per dare completa attuazione al processo di riorganizzazione che ha interessato il Ministero.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel 2025, non risultano essere state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Ex art. 57, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001:
componenti designati da ciascuna delle
OO.SS. maggiormente rappresentative e da
un pari numero di rappresentanti designati
dall'Amministrazione

Tipologia di atto: Decreto Direttoriale

Data: 05/05/2023

Organo sottoscrittore: Direttore pro tempore della DG del
personale, del bilancio e dei servizi
strumentali

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 Sì
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni No
esterne?:

Attività

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2026>

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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

- Piani di formazione 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Nel corso del 2025, il CUG, nell'esercizio delle funzioni consultive, ha espresso il parere sul "*Piano Triennale della Formazione recante il consuntivo 2024 e la pianificazione delle attività formative per il triennio 2025-2027 destinate al personale del Ministero dell'Università e della Ricerca*" e sullo schema di "*regolamento concernente l'attivazione e la gestione di una identità alias per persone in transizione di genere*".

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) presso il Ministero dell'università e della ricerca (MUR) è stato istituito con Decreto del Direttore generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali del 17.10.2022, prot. n. 652. La composizione del Comitato è stata successivamente rinnovata con Decreto Direttoriale (D.D.) del 05.05.2023, prot. n. 405, per il quadriennio 2023-2027. Si rappresenta, per completezza espositiva, che - dopo le intervenute dimissioni, agli inizi del 2025, della VicePresidente facente funzioni della Presidente *pro tempore* uscente - è stata indetta, con Avviso del Direttore generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali del 28.02.2025, prot. n. 242, una procedura comparativa interna volta all'acquisizione delle candidature finalizzate all'individuazione della/del Presidente del CUG operante presso il MUR. All'esito della suddetta procedura, l'attuale Presidente del CUG è stata nominata con D.D. del 17.03.2025, n. 280. Peraltro, l'attuale composizione del CUG (in scadenza nel 2027) dovrà essere rinnovata, non appena il processo di riorganizzazione del Ministero sarà completato, di modo che il Comitato possa essere sempre rappresentativo di tutte le articolazioni ministeriali, alla luce del nuovo assetto organizzativo, e di tutte le componenti del personale in servizio, secondo quanto previsto dalle Linee Guida (Direttiva n. 2/2019).

Nel corso dell'anno appena trascorso, il Comitato si è riunito nr. 3 volte, di cui nr. 2 a seguito della nomina dell'attuale Presidente: una prima volta, in data 04.08.2025 (in modalità mista) e una seconda volta, in data 25.11.2025 (in modalità mista), al fine - secondo quanto stabilito dall'art. 2, comma 1, lett. b) - Funzione consultiva del Regolamento per il funzionamento del Comitato - di esprimere un parere, rispettivamente, in ordine al "*Piano Triennale della Formazione recante il consuntivo 2024 e la pianificazione delle attività formative per il triennio 2025-2027 destinate al personale del Ministero dell'Università e della Ricerca*" e allo schema di "*regolamento concernente l'attivazione e la gestione di una identità alias per persone in transizione di genere*". In particolare, con riguardo al sopra richiamato Piano Triennale della Formazione (consuntivo 2024 e pianificazione attività triennio 2025-2027), il CUG ha ritenuto opportuno formulare alcuni suggerimenti, alcuni dei quali vengono riportati, in sintesi, nell'elenco che segue:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2026>

- con riguardo ai **corsi per il perfezionamento della lingua inglese**: si è ritenuto opportuno, al fine di favorire la più ampia partecipazione del personale, suggerire che i corsi possano partire da un livello base (A1), nonché che gli stessi possano essere erogati in modo continuativo, per fare in modo che le competenze acquisite possano essere rafforzate e arricchite e nel tempo;
- con riferimento al **personale neoassunto**: si è ritenuto opportuno suggerire che la formazione possa avvenire anche con l'affiancamento del personale con più anzianità di servizio e maggiore esperienza;
- si è ritenuto opportuno suggerire, per tutto il personale del MUR, **l'attivazione di corsi di formazione su temi riguardanti l'utilizzo degli strumenti digitali di organizzazione e condivisione del lavoro** (quali, a titolo esemplificativo, *One Note* e *Teams*).

Nel corso del 2025, a seguito della nomina dell'attuale Presidente, l'attività ha preso le mosse dalla ricostruzione e dalla sistematizzazione del pregresso, nell'ottica di assicurare, anche *pro futuro*, la piena operatività e la continuità del CUG (anche nella predisposizione delle Relazioni annuali: un'analisi dei dati strutturata e consolidata nel tempo, anche attraverso un raffronto fra le diverse annualità, potrebbe consentire di avvalersi di un importante strumento di analisi del contesto organizzativo e di un "indicatore" delle eventuali criticità riscontrate, specie ricorrenti, rendendo possibile un monitoraggio efficace e, al contempo, individuare le aree di intervento e adottare misure idonee, che mirano alla promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo, e al contrasto di ogni forma di discriminazione nell'ambito dell'Amministrazione).

A tale proposito, si è anche provveduto al rinnovo dell'adesione alla Rete dei CUG e della registrazione dell'Amministrazione sul Portale CUG. Inoltre, è stata avviata, negli ultimi mesi del 2025, una riflessione che ha portato all'elaborazione di una proposta di riorganizzazione della sezione del sito istituzionale del Ministero dedicata al CUG, per migliorare l'organizzazione dei contenuti della pagina e dare maggiore visibilità alle attività e alle iniziative che potranno essere realizzate. Inoltre, in relazione al Questionario sul benessere organizzativo, è stata rappresentata l'opportunità di stabilire una forma di coinvolgimento attivo del CUG, non soltanto nella fase di predisposizione dei quesiti, ma anche di trasmissione del questionario al personale (considerato che il Comitato potrebbe dare avvio a un'attività di sensibilizzazione sulla compilazione del questionario) e di analisi dei dati rilevati.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delluniversita-e-della-ricerca-2026>