



**Relazione del Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

ANNO 2024

INDICE

PREMESSA

Finalità della Relazione	1
--------------------------------	---

PRIMA PARTE

DATI SUL PERSONALE

	2
1. Ripartizione per genere ed età.....	2
2. Ripartizione per genere, livello e titolo di studio.....	6
3. Conciliazione vita/lavoro, permessi L. 104/92 e congedi parentali.....	9
3.1 Ripartizione per genere, età e tipologia di presenza in servizio.....	9
3.2 Ripartizione per genere ed età delle misure di conciliazione.....	10
4 Differenziali retributivi per genere e qualifica.....	14
5 Formazione.....	15
CONSIDERAZIONI.....	16

SECONDA PARTE

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIAO 2024-2026 – par. 2.2.6.....	18
--	----

TERZA PARTE

L'ATTIVITÀ DEL CUG - anno 2024	25
--------------------------------------	----

PREMESSA

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è stato introdotto nelle pubbliche amministrazioni dalla legge n. 183 del 2010, in sostituzione dei precedenti "Comitato per le pari opportunità" e "Comitato sul fenomeno del mobbing". E' specificamente previsto dall'art. 57 del decreto legislativo 165 del 2001. Opera all'interno dell'amministrazione pubblica svolgendo compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

La Presidenza del Consiglio dei ministri ha istituito il CUG con decreto del Segretario Generale del 30 marzo 2012 e il Comitato è disciplinato dal Regolamento di funzionamento approvato con decreto del Segretario Generale del 21 dicembre 2012.

Il CUG è organo paritetico composto da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione, con il compito di favorire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra donne e uomini e di garantire pari dignità nell'ambito lavorativo, individuando ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che ne ostacoli la piena realizzazione.

Il Comitato Unico di Garanzia ha durata quadriennale, l'attuale CUG è stato istituito con decreto del Segretario Generale del 21 aprile 2021.

Finalità della Relazione

Il Regolamento di funzionamento del CUG della Presidenza del Consiglio dei ministri prevede, all'articolo 11, la predisposizione della presente relazione che si compone di tre parti nelle quali, rispettivamente, si intende:

- fornire una panoramica generale sulla situazione del personale in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei ministri al 31 dicembre 2024, attraverso l'illustrazione – anche grafica – dei dati forniti dall'amministrazione;
- dare conto dell'attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (d'ora in avanti PIAO), per quanto riguarda il par. 2.2.6;
- illustrare l'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2024.

PRIMA PARTE

DATI SUL PERSONALE

In questa parte, con le tabelle ed i grafici che seguono, viene fornito un quadro generale sulla situazione del personale, anche di prestito, a tempo indeterminato e determinato, in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei ministri al 31 dicembre 2024.

Per maggiore chiarezza ed intelligibilità si è proceduto a classificare i dati, distinti per genere in cinque paragrafi, ripartiti rispettivamente per:

- età anagrafica;
- qualifica e titolo di studio;
- conciliazione vita/lavoro, permessi Legge 104/1992 e congedi parentali;
- differenziali retributivi;
- fruizione dell'offerta formativa.

1. Ripartizione per genere ed età

TABELLA 1.1.a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale in servizio a tempo indeterminato)

Inquadramento	UOMINI							DONNE						
Classi d'età	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
D. I f.	-	3	15	59	23	100	5,3%	-	1	3	43	20	67	3,2%
D. II f.	1	17	26	46	20	110	5,9%	-	12	22	41	15	90	4,4%
R E	-	-	-	-	1	1	0,1%	-	-	-	1	1	2	0,1%
Cat. A F10	-	-	-	5	10	15	0,8%	-	-	-	4	9	13	0,6%
Cat. A F9	-	-	-	11	19	30	1,6%	-	-	-	22	22	44	2,1%
Cat. A F8	-	-	4	16	25	45	2,4%	-	1	1	20	32	54	2,6%
Cat. A F7	-	-	1	11	20	32	1,7%	-	1	2	25	27	55	2,7%
Cat. A F6	-	2	5	31	24	62	3,3%	-	1	7	45	40	93	4,5%
Cat. A F5	-	1	2	37	25	65	3,5%	-	-	6	68	36	110	5,3%
Cat. A F4	-	4	46	56	22	128	6,8%	-	4	57	96	31	188	9,1%
Cat. A F3	-	3	45	90	33	171	9,1%	-	6	51	68	22	147	7,1%
Cat. A F2	1	18	34	36	8	97	5,2%	-	21	56	51	18	146	7,1%
Cat. A F1	33	110	64	47	10	264	14,0%	22	132	112	96	12	374	18,1%
Cat. B F10	-	-	-	11	30	41	2,2%	-	-	1	10	40	51	2,5%
Cat. B F9	-	-	1	18	24	43	2,3%	-	-	4	19	24	47	2,3%
Cat. B F8	-	3	11	30	25	69	3,7%	-	2	6	56	38	102	4,9%
Cat. B F7	3	3	29	65	22	122	6,5%	-	1	14	71	61	147	7,1%
Cat. B F6	-	3	42	75	24	144	7,7%	-	-	12	87	37	136	6,6%
Cat. B F5	-	7	56	69	17	149	7,9%	-	9	16	31	15	71	3,4%
Cat. B F4	4	32	15	17	4	72	3,8%	-	10	7	12	9	38	1,8%
Cat. B F3	22	25	29	16	5	97	5,2%	3	13	20	17	5	58	2,8%
Cat. B F2	-	4	4	3	3	14	0,7%	1	5	4	4	1	15	0,7%
Cat. B F1	1	2	5	-	1	9	0,5%	2	6	5	3	2	18	0,9%
Totale complessivo	65	237	434	749	395	1.880	100,0%	28	225	406	890	517	2.066	100,0%
Totale %	3,5%	12,6%	23,1%	39,8%	21,0%	100,0%		1,4%	10,9%	19,7%	43,1%	25,0%	100,0%	

**Ripartizione del personale a tempo INDETERMINATO per
genere ed età**
Situazione al 31 dicembre 2024

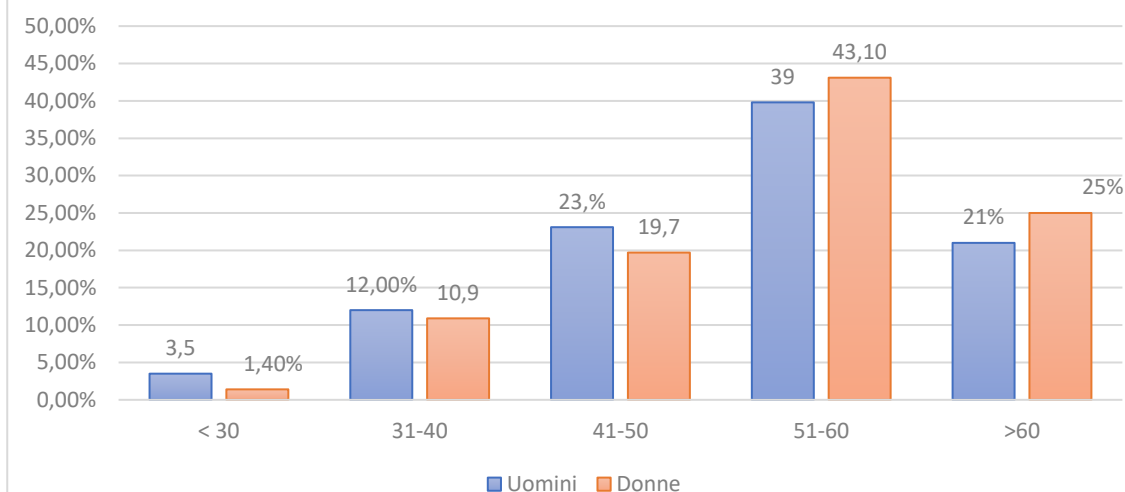


TABELLA 1.1.b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale in servizio a tempo determinato)

Inquadramento	UOMINI							DONNE						
Classi d'età	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
D. I f.	-	1	4	5	-	10	14,1%	-	-	3	2	2	7	8,0%
D. II f.	-	4	8	8	3	23	32,4%	-	8	9	11	-	28	31,8%
Cat. A F1	10	4	5	3	1	23	32,4%	9	10	7	7	-	33	37,5%
Cat. B F7	-	-	-	-	-	-	0,0%	-	-	-	1	-	1	1,1%
Cat. B F5	-	-	-	-	-	-	0,0%	1	2	1	3	1	8	9,1%
Cat. B F3	4	3	4	2	1	14	19,7%	-	-	5	1	-	6	6,8%
Cat. B F1	-	-	-	-	1	1	1,4%	1	1	-	3	-	5	5,7%
Totale complessivo	14	12	21	18	6	71	100%	11	21	25	28	3	88	100%
Totale %	19,7%	16,9%	29,6%	25,4%	8,5%	100,0%		12,5%	23,9%	28,4%	31,8%	3,4%	100,0%	

Nota metodologica: per personale a tempo determinato si intende il personale estraneo all'amministrazione pubblica assunto con contratto a tempo determinato o con incarico di diretta collaborazione, equiparato ai vari inquadramenti, presso le corrispondenti strutture della PCM. Tra i dirigenti è inoltre incluso il personale con incarico ai sensi dell'art. 19, c. 6, D.Lgs. 165/2001.

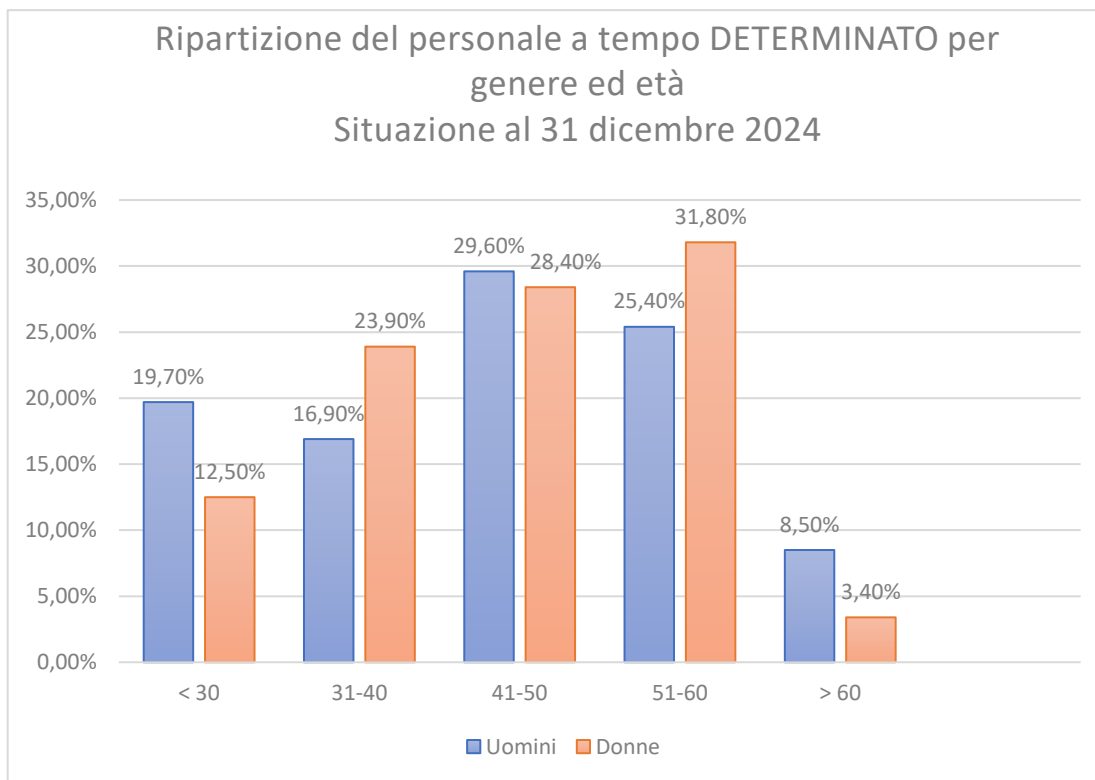
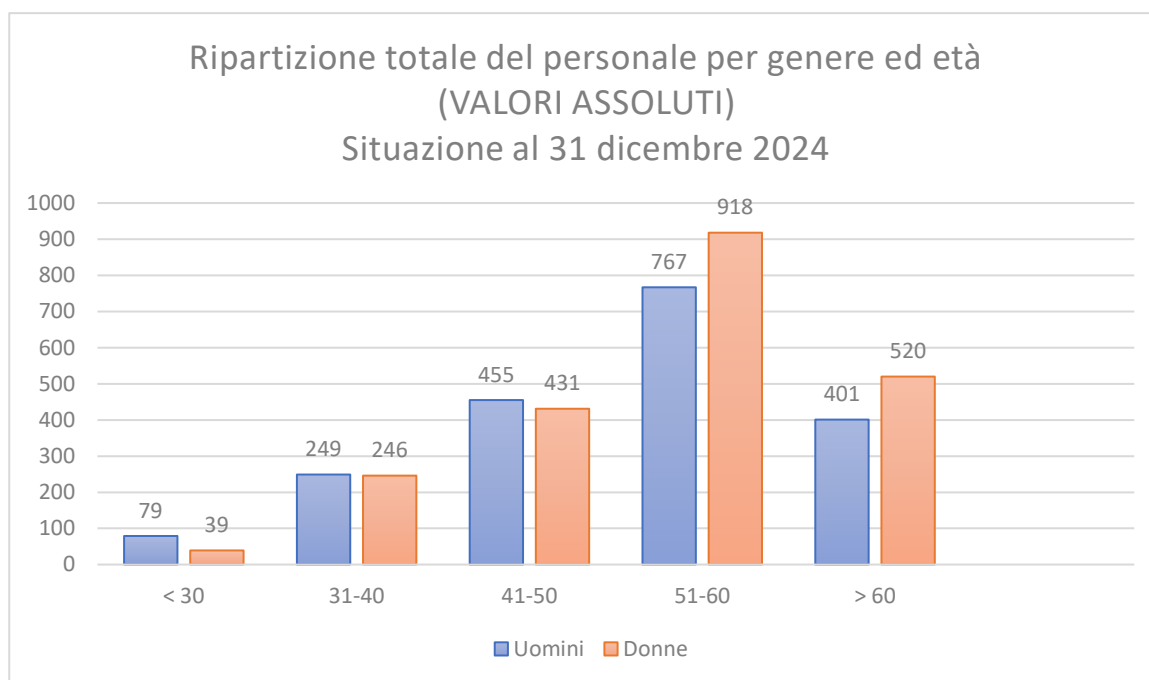


TABELLA 1.1.c – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Totale del personale in servizio)

Inquadramento	UOMINI							DONNE						
Classi d'età	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
D. I f.	-	4	19	64	23	110	5,6%	-	1	6	45	22	74	3,4%
D. II f.	1	21	34	54	23	133	6,8%	-	20	31	52	15	118	5,5%
R E	-	-	-	-	1	1	0,1%	-	-	-	1	1	2	0,1%
Cat. A F10	-	-	-	5	10	15	0,8%	-	-	-	4	9	13	0,6%
Cat. A F9	-	-	-	11	19	30	1,5%	-	-	-	22	22	44	2,0%
Cat. A F8	-	-	4	16	25	45	2,3%	-	1	1	20	32	54	2,5%
Cat. A F7	-	-	1	11	20	32	1,6%	-	1	2	25	27	55	2,6%
Cat. A F6	-	2	5	31	24	62	3,2%	-	1	7	45	40	93	4,3%
Cat. A F5	-	1	2	37	25	65	3,3%	-	-	6	68	36	110	5,1%
Cat. A F4	-	4	46	56	22	128	6,6%	-	4	57	96	31	188	8,7%
Cat. A F3	-	3	45	90	33	171	8,8%	-	6	51	68	22	147	6,8%
Cat. A F2	1	18	34	36	8	97	5,0%	-	21	56	51	18	146	6,8%
Cat. A F1	43	114	69	50	11	287	14,7%	31	142	119	103	12	407	18,9%
Cat. B F10	-	-	-	11	30	41	2,1%	-	-	1	10	40	51	2,4%
Cat. B F9	-	-	1	18	24	43	2,2%	-	-	4	19	24	47	2,2%
Cat. B F8	-	3	11	30	25	69	3,5%	-	2	6	56	38	102	4,7%
Cat. B F7	3	3	29	65	22	122	6,3%	-	1	14	72	61	148	6,9%
Cat. B F6	-	3	42	75	24	144	7,4%	-	-	12	87	37	136	6,3%
Cat. B F5	-	7	56	69	17	149	7,6%	1	11	17	34	16	79	3,7%
Cat. B F4	4	32	15	17	4	72	3,7%	-	10	7	12	9	38	1,8%
Cat. B F3	26	28	33	18	6	111	5,7%	3	13	25	18	5	64	3,0%
Cat. B F2	-	4	4	3	3	14	0,7%	1	5	4	4	1	15	0,7%
Cat. B F1	1	2	5	-	2	10	0,5%	3	7	5	6	2	23	1,1%
Totale complessivo	79	249	455	767	401	1.951	100,0%	39	246	431	918	520	2.154	100,0%
Totale %	4,0%	12,8%	23,3%	39,3%	20,6%	100,0%		1,8%	11,4%	20,0%	42,6%	24,1%	100,0%	

Nota metodologica: il personale in servizio è individuato secondo le indicazioni metodologiche applicate annualmente per la rilevazione del Conto annuale del MEF.

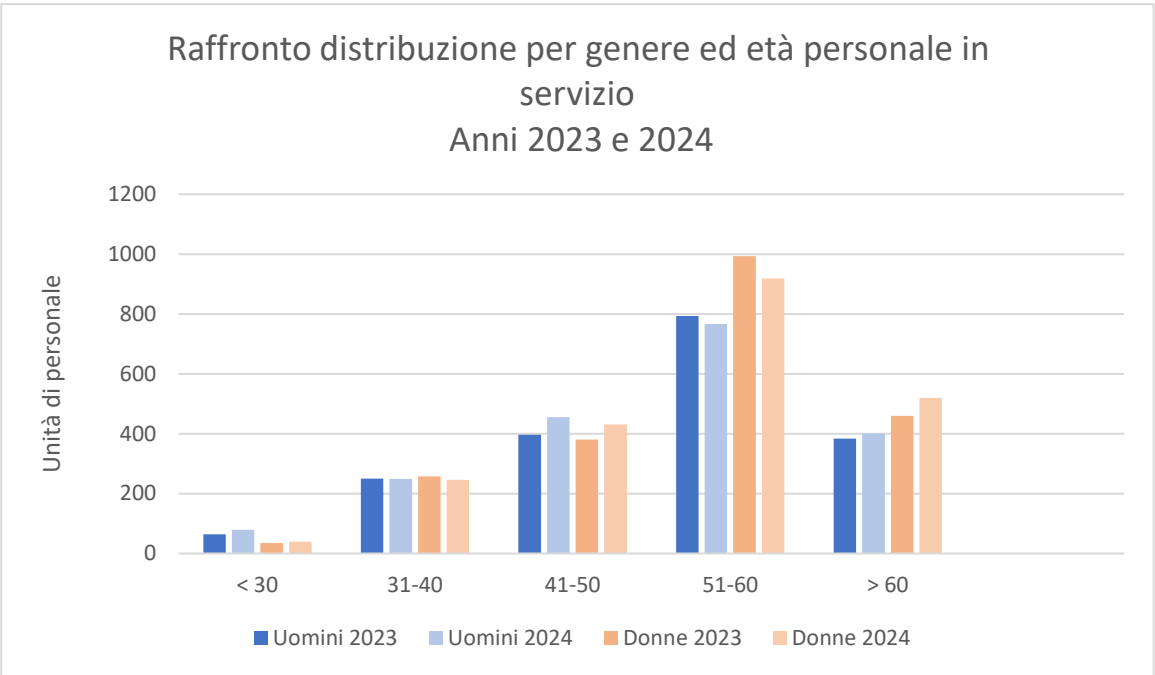


Nell'anno 2024 il totale del personale della PCM è pari a **4.105 unità**, di cui **1.951** di genere maschile e **2.154** di genere femminile. Dai dati sopra riportati emerge una differenza numerica a favore del personale di genere femminile pari a **203 unità**, rispetto alle 188 unità dell'anno 2023 e, per entrambi i generi, una concentrazione prevalente nella fascia di età **dai 51 ai 60 anni**: rispettivamente, il 39,3% del personale maschile (767 unità su 1.951) e il 42,60% del personale femminile (918 unità su 2.154).

Complessivamente, **2606 unità su 4105 totali** (pari al **63,48%** della platea complessiva) hanno età pari o superiore ai 51 anni; nel 2023 la percentuale era del 63,42%, pertanto la situazione è sostanzialmente immutata.

Per quanto concerne il personale fino ai 40 anni di età in servizio al 31 dicembre 2024 (sia a tempo indeterminato che determinato) il valore assoluto si assesta a **613 unità** rispetto alle 607 in servizio al 31 dicembre 2023, per cui anche in questo caso la situazione è pressoché immutata. Come si evidenzia dal grafico successivo, da una comparazione effettuata con le medesime informazioni riferite al 2023 la distribuzione del personale per genere e classi di età risulta, comunque, sostanzialmente imm modificata; 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 oltre¹.

¹ Si veda al riguardo l'ultima pubblicazione Aran sugli occupati nella PA per classi di età e genere, rinvenibile al link <https://www.aranagenzia.it/comunicati/15329-2025-01-24-12-53-36.html>



2. Ripartizione per genere, livello e titolo di studio

Nelle seguenti tabelle 2.1 e 2.2 è stato suddiviso il personale per: titolo di studio, genere e qualifica.

TABELLA 2.1 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Laurea	21	8,64%	9	4,69%	30	6,90%
Laurea magistrale	160	65,84%	121	63,02%	281	64,60%
Master di I livello	9	3,70%	7	3,65%	16	3,68%
Master di II livello	33	13,58%	39	20,31%	72	16,55%
Dottorato di ricerca	20	8,23%	16	8,33%	36	8,28%
Totale	243	100,00%	192	100,00%	435	100,00%
Totale %		55,86%		44,14%		100,00%

Nota metodologica: I titoli di studio riportati si riferiscono al personale in servizio, sia a tempo indeterminato che determinato, compreso il personale con incarico di diretta collaborazione equiparato ai vari inquadramenti.

Personale dirigenziale suddiviso per genere e
titolo di studio
VALORI ASSOLUTI 2024

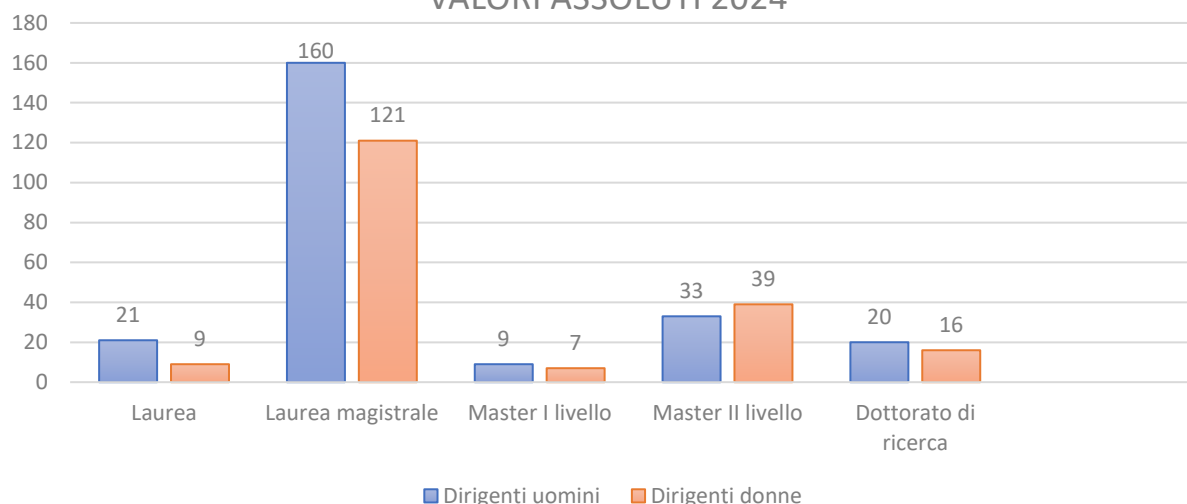
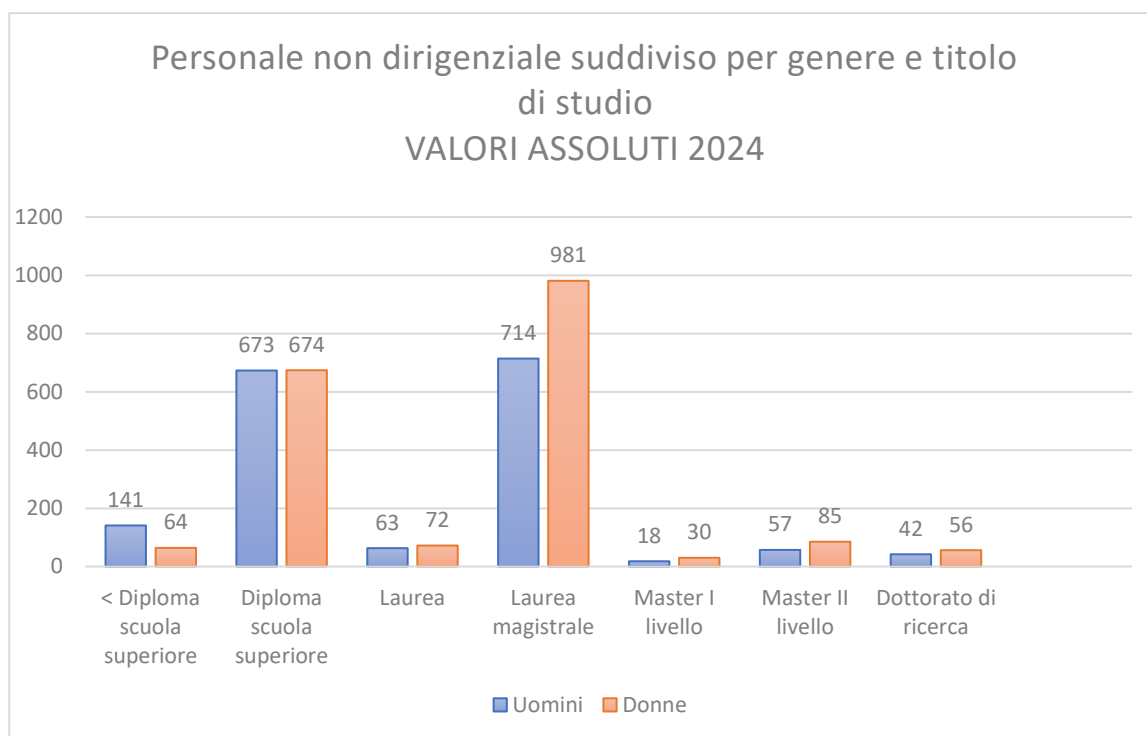


TABELLA 2.2 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

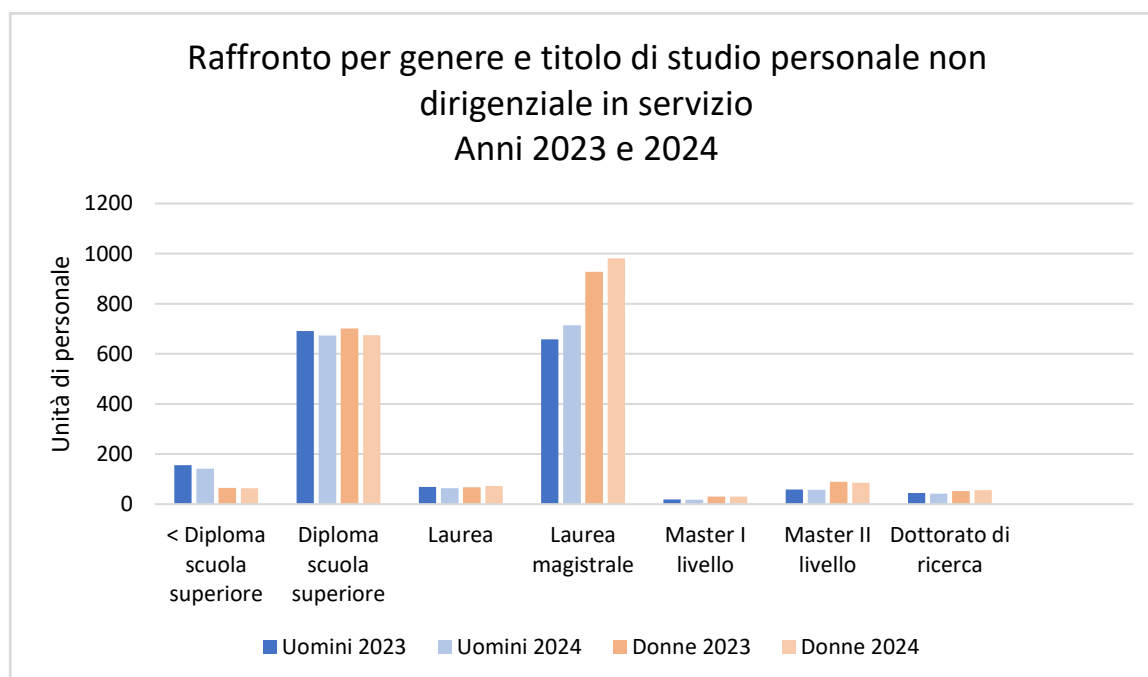
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
< Diploma scuola superiore	141	8,26%	64	3,26%	205	5,59%
Diploma scuola superiore	673	39,40%	674	34,35%	1.347	36,70%
Laurea	63	3,69%	72	3,67%	135	3,68%
Laurea magistrale	714	41,80%	981	50,00%	1.695	46,19%
Master I livello	18	1,05%	30	1,53%	48	1,31%
Master II livello	57	3,34%	85	4,33%	142	3,87%
Dottorato di ricerca	42	2,46%	56	2,85%	98	2,67%
Totale	1.708	100,00%	1.962	100,00%	3.670	100,00%
Totale %		46,54%		53,46%		100,00%

Nota metodologica: i titoli di studio riportati si riferiscono al personale in servizio, sia a tempo indeterminato che determinato, compreso il personale con incarico di diretta collaborazione equiparato ai vari inquadramenti.



Per quanto riguarda le Categorie funzionali, dai dati sopra riportati emerge che la percentuale dei dipendenti in possesso di un titolo di studio universitario è pari al **57,71%** rispetto al 55,57% del 2023. Si conferma, in particolare, il considerevole incremento del totale dei dipendenti in possesso della laurea magistrale.

La relativa statistica distinta per genere ci indica che il **52,34%** del personale delle qualifiche di sesso maschile possiede un titolo universitario contro il 50,11% del 2023, mentre per le donne la percentuale si assesta al **62,39 %**, a fronte del 60,35% registrato nel 2023.



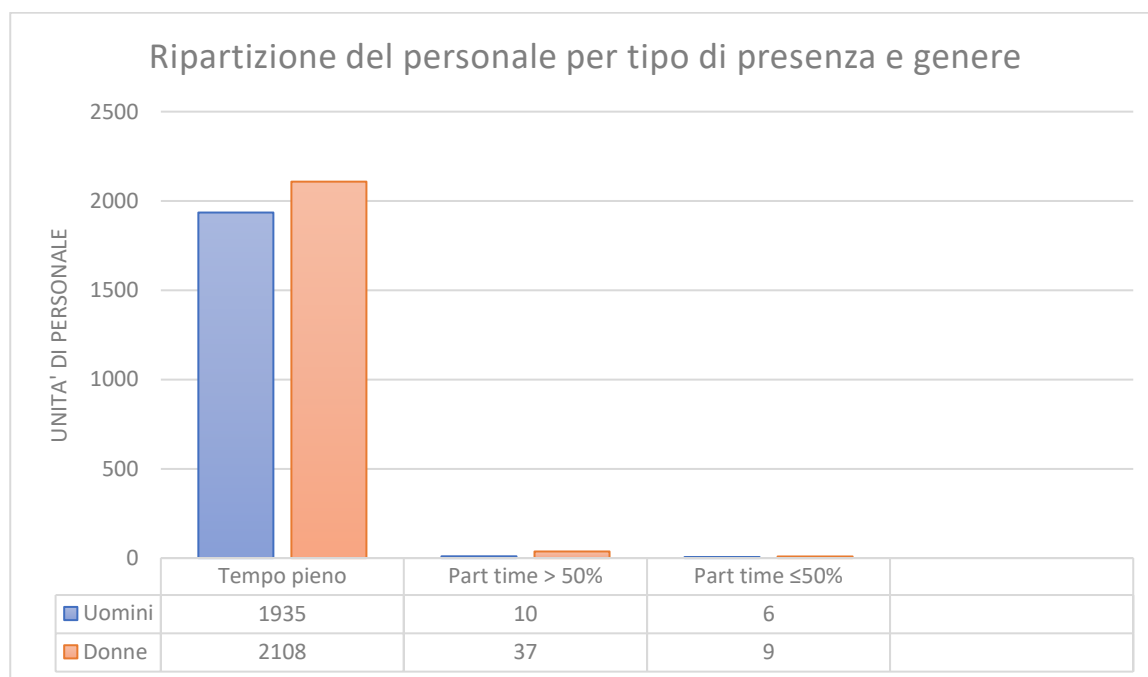
3. Conciliazione vita/lavoro, permessi L. 104 e congedi parentali

3.1 Ripartizione per genere, età e tipologia di presenza in servizio

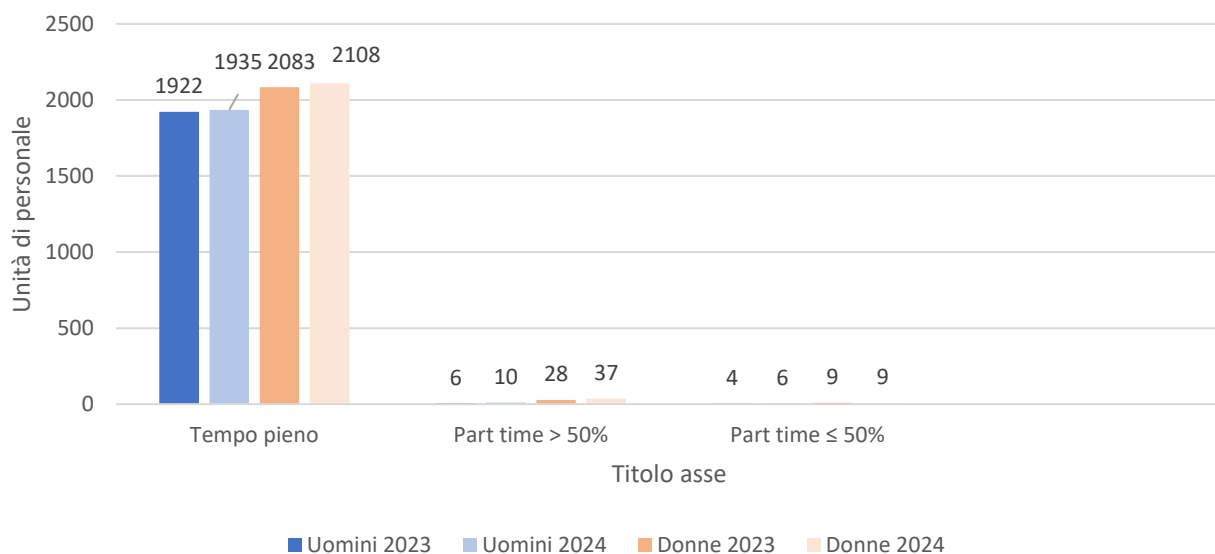
Di seguito si riportano i dati relativi alla distribuzione del personale, per genere, in base alla fattispecie contrattuale che determina la tipologia di orario di lavoro (full time, part time rispettivamente superiore o inferiore al 50% dell'orario ordinario).

TABELLA 3.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Tipo di presenza	UOMINI								DONNE							
	Classi d'età	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	
Tempo Pieno		79	249	450	764	393	1.935	99,2%	39	245	424	895	505	2.108	97,9%	
Part Time >50%		-	-	2	2	6	10	0,5%	-	-	5	20	12	37	1,7%	
Part Time ≤50%		-	-	3	1	2	6	0,3%	-	1	2	3	3	9	0,4%	
Totale		79	249	455	767	401	1.951	100,0%	39	246	431	918	520	2.154	100,0%	
Totale %		4,0%	12,8%	23,3%	39,3%	20,6%	100,0%		1,8%	11,4%	20,0%	42,6%	24,1%	100,0%		



Raffronto ripartizione per genere e tipologia di presenza in servizio
Anni 2023 e 2024



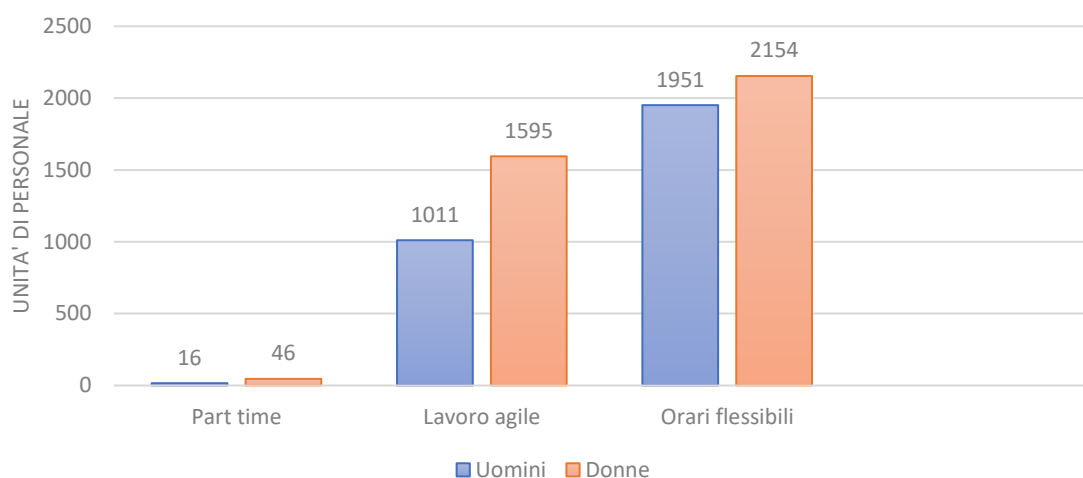
Come emerge dal grafico comparativo, i dati del 2024 ricalcano sostanzialmente quanto già emerso in occasione della rilevazione riferita all'anno 2023.

3.2 Ripartizione per genere ed età delle misure di conciliazione

TABELLA 3.2 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' (n° dipendenti fruitori)

Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE					
Classi d'età	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale
Part Time	-	-	5	3	8	16	-	1	7	23	15	46
Part Time orizzontale	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	-	5
Part Time verticale	-	-	5	3	7	15	-	1	5	20	15	41
Part Time misto	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
% PT su TOT PERS	-	-	1,1%	0,4%	2,0%	0,8%	-	0,4%	1,6%	2,5%	2,9%	2,1%
Telelavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% Telelavoro su TOT PERS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lavoro Agile	20	139	221	367	264	1.011	12	164	318	669	432	1.595
% Lavoro Agile su TOT PERS	25,3%	55,8%	48,6%	47,8%	65,8%	51,8%	30,8%	66,7%	73,8%	72,9%	83,1%	74,0%
Orari flessibili	79	249	455	767	401	1.951	39	246	431	918	520	2.154
% Orari flessibili su TOT PERS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Altro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% Altro su TOT PERS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fruizione delle misure di conciliazione per genere Anno 2024



Raffronto per genere delle misure di conciliazione Anni 2023 e 2024

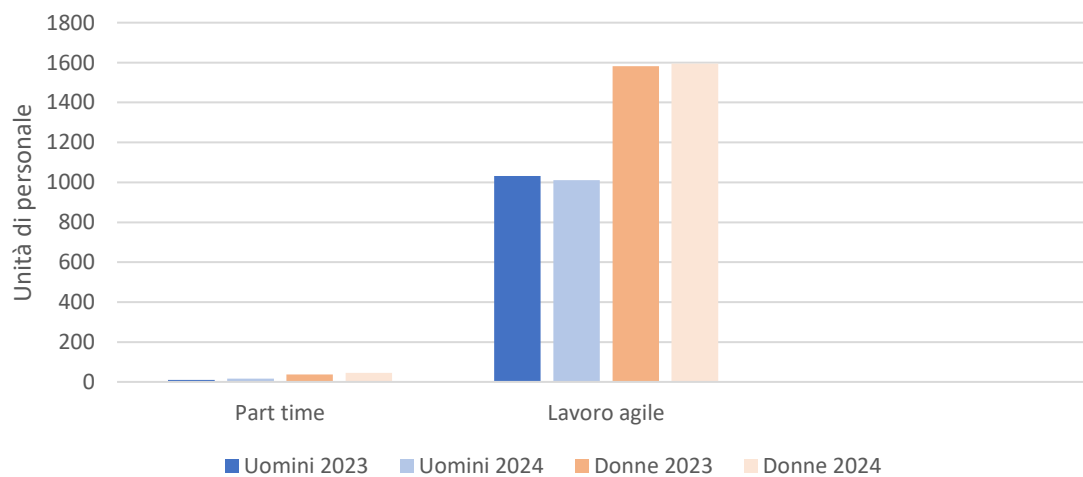
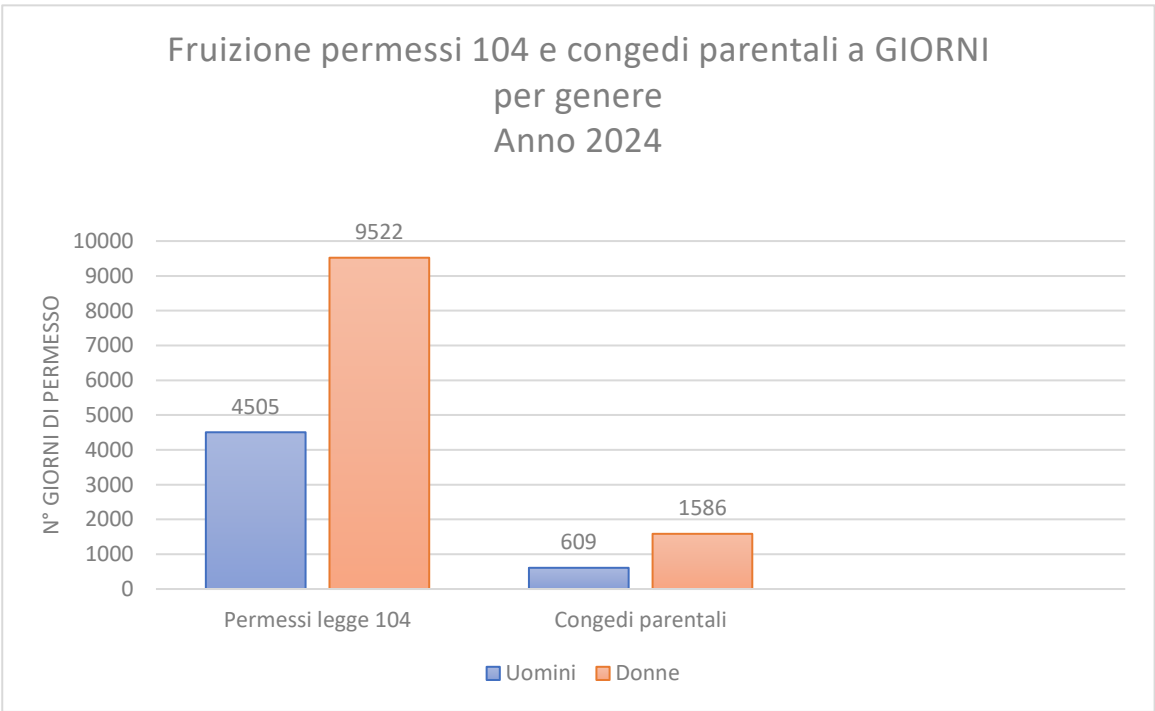
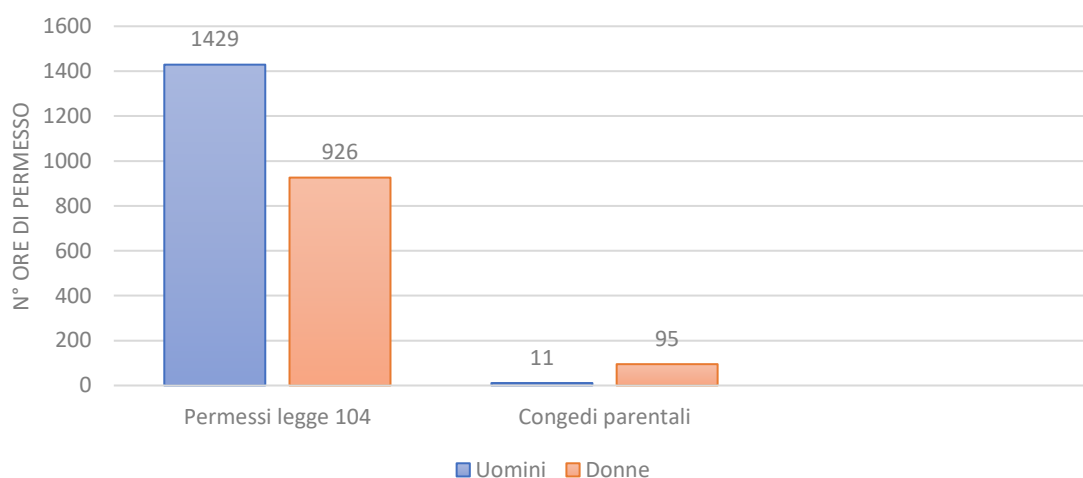


TABELLA 3.3 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE (n° permessi fruiti)

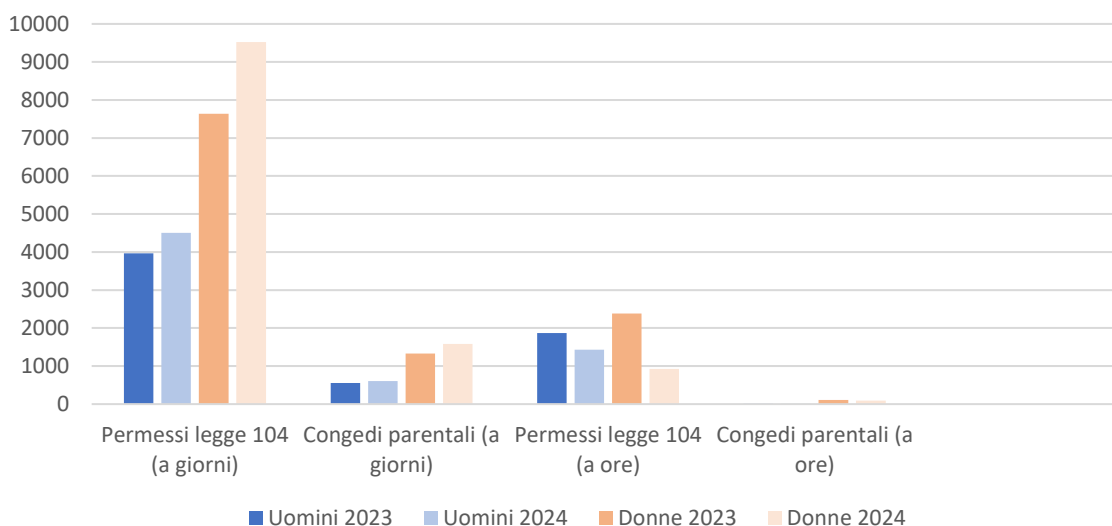
Tipo di permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Permessi in gg. L.104/1992	4.505	88,1%	9.522	85,7%	14.027	86,5%
Permessi in gg. congedi parentali	609	11,9%	1.586	14,3%	2.195	13,5%
Totale gg	5.114		11.108		16.222	
Totale gg %	31,5%		68,5%			100,0%
Permessi in ore L.104/1992	1.429	99,2%	926	91,7%	2.355	96,1%
Permessi in ore congedi parentali	11	0,8%	84	8,3%	95	3,9%
Totale ore	1.440		1.010		2.450	
Totale ore %	58,8%		41,2%			100,0%



Fruizione permessi 104 e congedi parentali a ORE per genere - Anno 2024



Raffronto fruizione, per genere, di permessi ex L. 104 e congedi parentali Anni 2023 e 2024



4. Differenziali retributivi per genere e qualifica

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.

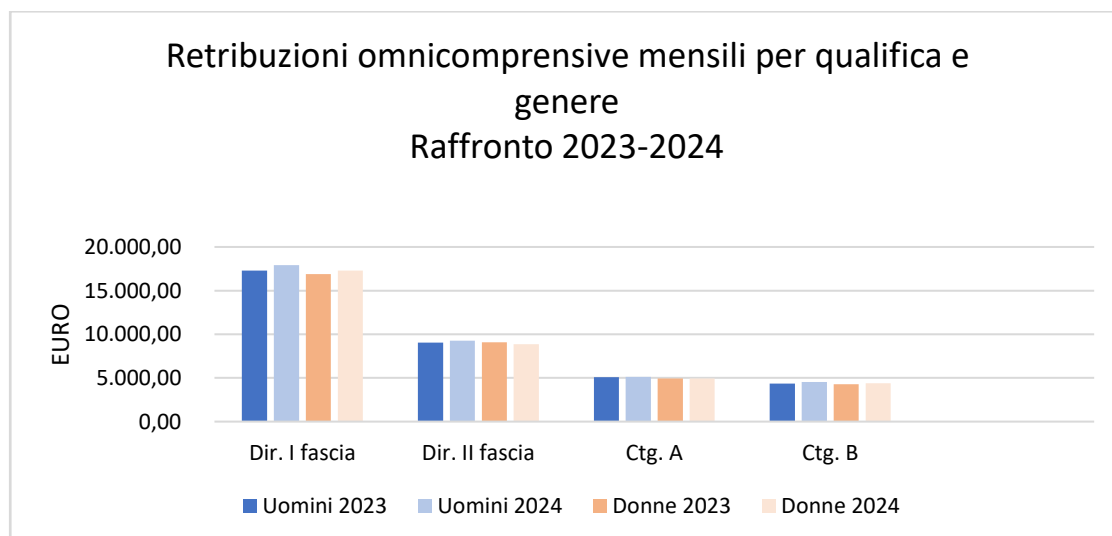
Per quanto concerne il personale delle Categorie, le differenze retributive sono ricollegabili soprattutto alla distribuzione del personale all'interno dei differenti parametri retributivi nonché lo svolgimento di lavoro straordinario e di altre prestazioni dedotte nel Contratto Collettivo Integrativo.

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*.

TABELLA 4.1 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (valori in euro)

Livello	Retribuzione media mensile (comprensiva del trattamento accessorio) al netto delle ritenute previdenziali del dipendente (imponibile fiscale)			Divario economico per livello	
	UOMINI	DONNE	U+D	Uomini vs Donne	
				Diff. (v.a.)	Diff. (%)
Dir I	17.929,76	17.291,84	17.607,25	637,92	3,70%
Dir II	9.280,70	8.875,31	9.083,62	405,39	4,60%
CAT. A	5.124,16	4.937,46	5.015,93	186,7	3,80%
CAT. B	4.526,86	4.400,34	4.463,39	126,53	2,90%
Media complessiva	5.828,05	5.524,36	5.664,01	303,69	5,50%

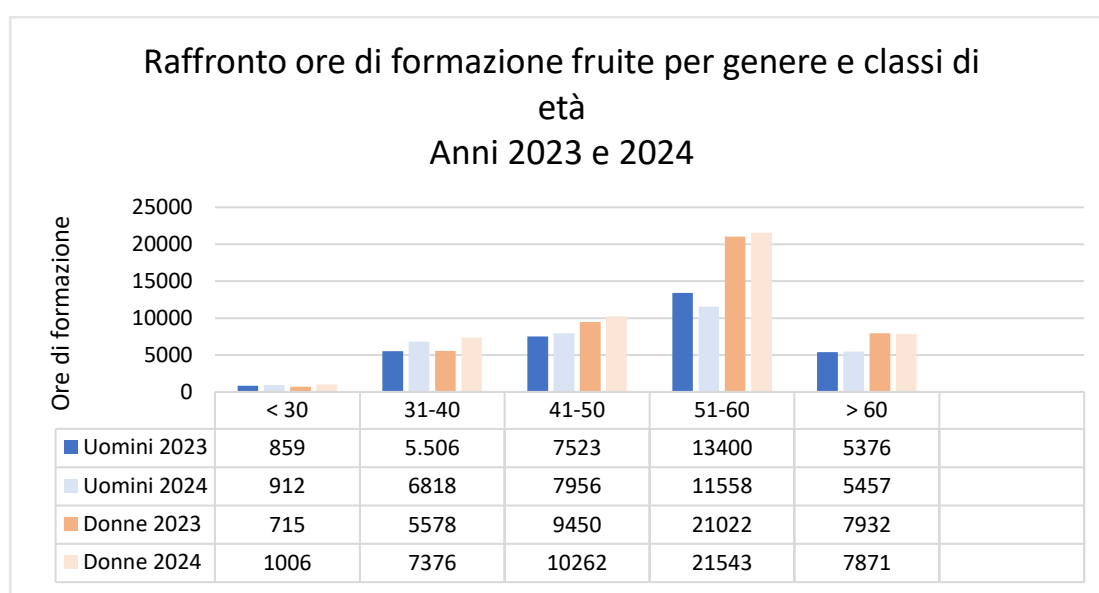
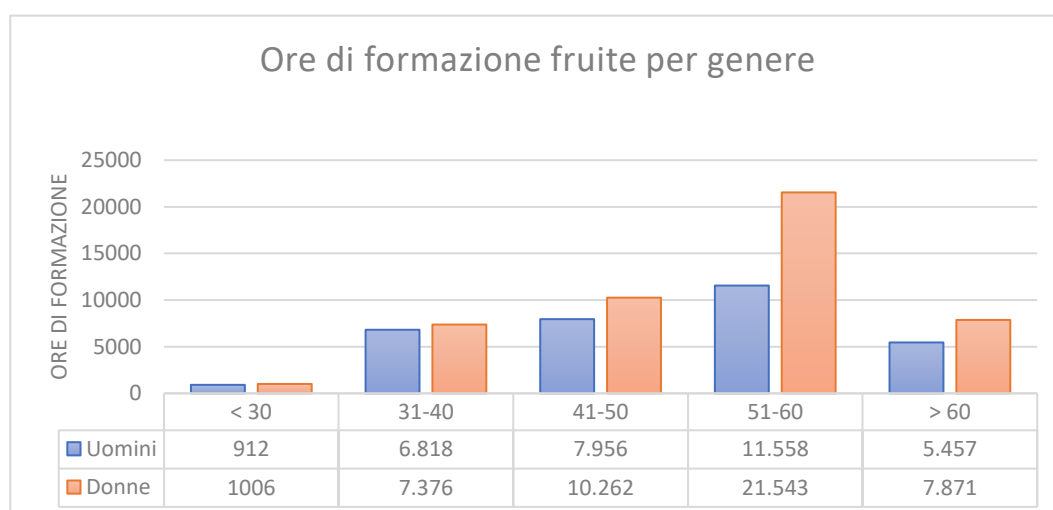
Nota metodologica: le retribuzioni medie mensili sono calcolate con riferimento al solo personale in servizio full-time appartenente ai ruoli. Nel calcolo non è compreso il personale in diretta collaborazione.



5. Formazione

TABELLA 5.1 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (n° ore fruite)

Classi d'età	UOMINI							DONNE						
	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Tipo di formazione														
Formazione Obbligatoria	279	1.555	2.003	3.190	1.684	8.711	26,6%	263	2.111	2.280	4.142	2.175	10.971	22,8%
Aggiornamento Professionale	227	2.620	3.129	3.908	1.742	11.627	35,6%	324	2.441	3.857	9.118	2.711	18.450	38,4%
Competenze Manageriali Relazionali	132	565	647	913	415	2.672	8,2%	168	706	902	2.167	416	4.359	9,1%
Tematiche CUG	4	64	125	109	106	407	1,2%	7	83	189	498	361	1.137	2,4%
Violenza di Genere	4	20	12	16	28	80	0,2%	-	12	20	64	56	152	0,3%
Tematiche Varie	267	1.994	2.040	3.422	1.482	9.205	28,1%	244	2.023	3.015	5.554	2.153	12.989	27,0%
Totale Ore	912	6.818	7.956	11.558	5.457	32.701	100,0%	1.006	7.376	10.262	21.543	7.871	48.058	100,0%
Totale Ore %	2,8%	20,8%	24,3%	35,3%	16,7%	100,0%		2,1%	15,3%	21,4%	44,8%	16,4%	100,0%	



CONSIDERAZIONI

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 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.

SECONDA PARTE

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIAO 2024-2026 – par. 2.2.6

In questa sezione sono riportate le azioni intraprese dall'amministrazione nel corso del 2024 concernenti gli obiettivi fissati dal paragrafo 2.2.6 "Obiettivi e azioni per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" del PIAO 2024-2026. Gli elementi rappresentati sono l'esito del monitoraggio effettuato dal CUG nell'interlocuzione con l'amministrazione.

OBIETTIVO: Promozione della cultura delle pari opportunità

Azione: rilevazione dei differenziali retributivi di genere a parità di qualifica

Anche quest'anno – come avviene sin dall'adozione del primo Piano Triennale di Azioni Positive del triennio 2017-2019 - l'amministrazione ha proceduto alla rilevazione dei differenziali retributivi per genere, distinti tra il personale dirigenziale e delle qualifiche funzionali. La rilevazione fa riferimento all'ultimo periodo di competenza rilevato nell'ambito del conto annuale. I risultati sono riportati nel paragrafo 4, tabella 4.1 della prima parte della presente relazione.

Azione: rilevazione in ottica di genere della progressione verticale e orizzontale, in particolare nelle posizioni apicali della carriera al fine di individuare eventuali strumenti idonei per il riequilibrio di genere

L'amministrazione ha fornito le rilevazioni dei dati relativi al personale classificati in base al genere, tenendo conto dei criteri di età, livelli, titoli di studio, modalità di utilizzo delle misure di conciliazione vita/lavoro, formazione, come rappresentato nella prima parte della presente relazione.

Azione: attività propedeutica all'adozione di un bilancio di genere dell'amministrazione

Nel 2024, in riferimento all'adozione del bilancio di genere, l'amministrazione prosegue la partecipazione alla sperimentazione prevista per il bilancio di genere dello Stato, mediante la compilazione, da parte dei competenti Centri di responsabilità, di appositi questionari. Il nuovo regolamento di contabilità – DPCM 10 aprile 2024 – ha espressamente normato tale adempimento. In particolare, il Dipartimento per le pari opportunità collabora attivamente con la Ragioneria Generale dello Stato al fine di supportare l'implementazione del bilancio di genere, oltre che per gli adempimenti previsti dalla sperimentazione, nella predisposizione della Relazione annuale sul bilancio di genere al Parlamento attraverso la redazione di focus e approfondimenti specifici su tematiche di interesse connesse con le pari opportunità.

Azione: aggiornamento del Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica (DPCM 16 settembre 2014)

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.

Azione: promozione di una cultura organizzativa attenta al rispetto dei principi di pari opportunità, al rispetto delle differenze, del benessere organizzativo e di contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza, con particolare attenzione alla prevenzione e al contrasto di molestie e violenze di genere

In coerenza con la propria mission, il Dipartimento per le pari opportunità, ha promosso diverse iniziative di sensibilizzazione, tra cui:

- in occasione della Giornata internazionale delle donne dell'8 marzo 2024 è stato presentato il progetto 'L'Italia delle donne', l'obiettivo di individuare e valorizzare figure femminili che abbiano contribuito allo sviluppo dei territori in cui sono radicate e alla storia del nostro Paese;
- in occasione della celebrazione del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne) è stato presentato presso il Senato della Repubblica il Libro bianco per la formazione degli operatori del campo della violenza contro le donne, curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica;
- sempre in occasione del 25 novembre, è stata realizzata la campagna di comunicazione "Cambiamo copione", diffusa sulle reti Rai e social per sensibilizzare sul tema della violenza maschile contro le donne e pubblicizzare il numero antiviolenza e antistalking 1522.
- Sono proseguite, nell'ambito del progetto "Metodi e Strumenti Valutativi per il Mainstreaming di Genere" (MES) a valere sul PON "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020, sono proseguite le attività della "Rete nazionale del mainstreaming di genere", strumento di governance di indirizzo e di coordinamento istituzionale sui temi della valutazione in ottica di genere con specifico riferimento ai Toolkit per la valutazione e per il bilancio di genere.

Azione: inserimento dei temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti

Nel corso del 2024, i corsi inerenti tematiche di genere hanno visto la partecipazione anche da parte del personale neoassunto.

Inoltre, nel 2024 sono state organizzate due edizioni del corso obbligatorio in materia di anticorruzione di livello generalista, destinato al personale di cat. A e B in entrata, "Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge 190/2012 al PNRR" erogato dalla SNA, il cui programma didattico comprende la tematica "Parità di genere e corruzione".

OBIETTIVO: Conciliazione dei tempi vita/lavoro

Azione: rafforzamento di servizi a supporto della genitorialità e in generale della famiglia anche attraverso l'attivazione di convenzioni, con enti pubblici e/o privati, per servizi educativi e di assistenza e cura per l'infanzia, di anziani non autosufficienti e invalidi

È proseguita, sotto la responsabilità del Dipartimento per le politiche della famiglia, la gestione dell'asilo nido aziendale, finalizzato prioritariamente al sostegno familiare del personale dei ruoli o, comunque, in servizio a tempo pieno presso la Presidenza del Consiglio dei ministri. Il servizio è destinato ad accogliere un numero massimo di 12 bambini di età compresa tra i 3 mesi compiuti alla data del 1° settembre di ciascun anno educativo e i 36 mesi non compiuti alla data del 31 dicembre di ciascun anno educativo. Nel corso dell'ultimo anno sono stati iscritti 11 bambini.

Per quanto riguarda i servizi alla famiglia, nel 2024 l'amministrazione ha proseguito le attività già intraprese nell'anno precedente mediante specifiche convenzioni in essere e la stipula di una nuova convenzione con la Casa di riposo Sempione.

Azione: applicazione delle misure di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, *part time*, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992, ecc.) in applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali

Continua a trovare applicazione l'istituto del lavoro agile quale strumento organizzativo, di benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi vita/lavoro, al fine di favorire il corretto equilibrio e la piena armonizzazione tra vita professionale e personale. A tale scopo nel corso del 2024 l'amministrazione ha continuato ad assicurare l'accesso al lavoro agile, mediante accordi con i singoli dipendenti accordi per la fruizione di giornate di smart working, prestando particolare attenzione a lavoratori in condizione di fragilità.

Come si evince dalle tabelle della Prima Parte di questa relazione, a cui si rinvia, sono stati rilevati i dati relativi alla fruizione del lavoro agile, dei congedi parentali, di part time e dei permessi L. 104/1992. Sono applicate misure di flessibilità oraria.

OBIETTIVO: Benessere organizzativo

Azione: analisi delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo e valutazione di eventuali azioni di miglioramento da realizzare

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.

Azione: stipula di convenzioni per la prevenzione e la cura di situazioni di disagio e di sostegno nonché per favorire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori

Per quanto riguarda le convenzioni in essere, nel 2024 l'amministrazione ha proseguito le attività già intraprese nell'anno precedente, oltre che nel campo dei servizi alla famiglia, in quelli dell'assistenza sanitaria e del benessere del personale.

Azione: valorizzazione del certificato *Family Audit* attraverso specifiche attività di formazione e informazione e monitoraggio del percorso di mantenimento del certificato.

La Presidenza ha proseguito l'attuazione delle azioni previste dal Piano "Family Audit" marchio di qualità attraverso cui le organizzazioni pubbliche e private testimoniano il proprio impegno nell'adozione di politiche di gestione del personale orientate alla conciliazione vita/lavoro in un'ottica di promozione del benessere lavorativo e organizzativo, ottenuto nel 2023.

OBIETTIVO: Tutela della disabilità

Azione: verifica e miglioramento dell'accessibilità della strumentazione per le lavoratrici e i lavoratori con disabilità

Nel 2024 il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità ha proseguito nella promozione e attivazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione sui temi della disabilità, in collaborazione con il Servizio politiche formative. Le iniziative hanno puntato anche alla promozione di pari opportunità e non discriminazione, con un focus sull'autostima, sull'integrazione e sul Diversity Management, per valorizzare le diversità.

Il 3 dicembre 2024, in occasione della Giornata internazionale per i Diritti delle persone con disabilità, è stata lanciata la sezione informativa "Inclusione e Disabilità" sulla pagina Intranet della PCM, nell'ambito del progetto 'inclusione@governo.it'. Questa sezione è stata implementata con documentazione normativa, quale la Convenzione ONU sui Diritti delle persone con disabilità, la 'Carta di Solfagnano' e la Legge n. 227/2021, con aggiornamenti periodici per mantenere alta l'attenzione su temi di inclusività e disabilità.

L'impegno dell'amministrazione si è sostanziato anche nella adozione e implementazione di misure amministrative, tecniche e strumentali finalizzate a garantire una migliore e adeguata accessibilità dei dipendenti con disabilità alle opportunità di formazione (si veda par. seguente).

OBIETTIVO: Formazione

Azione: promozione e realizzazione di incontri formativi e divulgativi sulle principali tematiche in materia di pari opportunità, parità di genere e non discriminazione

Nel corso del 2024, in linea di continuità con il passato, è stato dato particolare risalto alla formazione, promuovendo la partecipazione del personale alle attività formative sui temi della parità, delle pari opportunità, dell'inclusione delle persone con disabilità, dello stress da lavoro correlato, del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro.

La fruizione dei corsi è avvenuta attraverso più canali. In primo luogo, mediante le iniziative promosse dal Servizio politiche formative della Presidenza anche in collaborazione con diversi Dipartimenti e con il Comitato Unico di Garanzia.

In riferimento ai temi della formazione indicati nel par. 2.2.6 del PIAO, si fa, in particolare, riferimento alle seguenti opportunità formative organizzate per il personale della PCM:

- una edizione del seminario *in house* "Informare e formare. Ruolo e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG)";
- una edizione del corso PCM "Violenza di genere e stalking"

per un totale di 274 ore fruite e 87 partecipazioni, di cui 59 donne e 28 uomini.

Inoltre, sono stati organizzati corsi in tema di benessere organizzativo, in particolare:

- una edizione del corso PCM "Metodi e strumenti per una comunicazione efficace nell'ambiente di lavoro";
- una edizione del corso SNA "Intelligenze relazionali per il management";
- n. 3 edizioni del corso PCM "Benessere, Stress e Workaholism sul lavoro nella PA";
- n. 4 edizioni del corso "Intelligenza emotiva sul lavoro";

per un totale di 1984 ore fruite e 303 partecipazioni, di cui 218 donne e 85 uomini.

Di rilievo anche la formazione erogata attraverso la piattaforma Syllabus, messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, all'interno della quale l'iniziativa "Riforma-Mentis", attiva dal 2022, continua ad essere, con particolare riguardo ai neoassunti, strumento utile per sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.

Azione: promozione di percorsi di formazione sui temi della disabilità

In tema di disabilità sono stati organizzati i seguenti corsi *in house* in collaborazione con il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità:

- "Aumentare una comunicazione inclusiva con le persone con disabilità attraverso l'uso del corpo, dell'espressione non verbale e quella verbale";
- "Disabilità: cosa cambia psicologicamente in una persona e nel suo contesto familiare con l'arrivo di una disabilità Tecniche di gestione del cambiamento e concetto di resilienza",

- “La dimensione della disabilità nell’Agenda ONU 2030”,
- “Una comunicazione inclusiva: le parole giuste per promuovere e accrescere la conoscenza sul corretto approccio alla disabilità”

per un totale di 1428 ore fruite e 408 partecipazioni, di cui 300 donne e 108 uomini.

Azione: promozione della formazione dei dipendenti con disabilità con strumenti adeguati, per garantirne la crescita professionale, senza discriminazioni

Come già rappresentato, i corsi sono stati organizzati anche con l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei dipendenti con disabilità, adottando misure specifiche per garantire l'accessibilità e l'adattamento dei contenuti formativi alle loro esigenze. Si segnalano, in particolare, tra le iniziative adottate, le seguenti:

- l'inserimento, in tutti i capitolati d'oneri delle procedure di affidamento dei servizi formativi, della clausola che prevede l'interpretariato LIS per il personale con deficit uditivo;
- l'informazione preventiva ai dipendenti con disabilità sulla possibilità di fruire di corsi con agevolazioni adeguate ad annullare i deficit;
- la sperimentazione, nel 2024, della sotto titolatura aggiornata su Teams, con l'uso di intelligenza artificiale, per alcune edizioni in modalità webinar, ottenendo feedback positivi da parte del personale con deficit uditivo;
- la dotazione dell’Aula informatica di connessione wifi, che consente al personale non vedente di partecipare ai corsi in presenza tramite dispositivi portatili vocalizzati;
- l'utilizzo della formazione a distanza per garantire la partecipazione anche ai lavoratori fragili e in situazioni che richiedono un coinvolgimento ampio del personale, come nei corsi su assetto organizzativo e benessere lavorativo.
-

OBIETTIVO: Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia

Nel 2024 è stato realizzato un seminario di formazione in house sul ruolo e le funzioni del Comitato unico di garanzia per fornire al personale della PCM una informazione dettagliata sulle funzioni del Comitato e sensibilizzare sulle tematiche di competenza.

Azione: promozione della cultura inclusiva all’interno e all’esterno dell’amministrazione

Il CUG, attraverso le iniziative organizzate di cui si dà conto nella Terza Parte della presente Relazione, ha contribuito a promuovere la cultura dell'inclusione all'interno dell'amministrazione e tra i dipendenti, oltre che all'esterno nel caso di iniziative allargate alla partecipazione di altri CUG.

Azione: potenziamento e aggiornamento dello spazio *Intranet* dedicato al CUG della Presidenza del Consiglio dei ministri

Si è proceduto alla corretta collocazione dello spazio dedicato al CUG sulla Intranet (Sezione “per il dipendente”) ai fini di una migliore fruibilità. La pagina è stata aggiornata, mediante implementazione della comunicazione sulle iniziative del Comitato.

Inoltre, è stata data visibilità alle iniziative proposte dal CUG tramite la pubblicazione sulle News della Intranet.

Azione: aggiornamento delle competenze dei componenti del CUG, anche attraverso maggiore partecipazione agli incontri ed alle attività formative realizzati dalla Rete nazionale dei CUG.

E' stata implementata la partecipazione dei componenti del CUG alle iniziative formative organizzate dalla Rete Nazionale di CUG, mediante puntuale informazione sui seminari formativi "I giovedì dei CUG", che hanno trattato tematiche di interesse quali il benessere organizzativo, la sicurezza, la violenza e le molestie ecc. e sui convegni/conferenze. E' stata divulgata presso i componenti il magazine a cura della Rete "La voce dei CUG".

Si è proceduto a rafforzare i rapporti con la Rete Nazionale dei CUG, attraverso la partecipazione alle riunioni plenarie della Rete.

TERZA PARTE

L'ATTIVITÀ DEL CUG - anno 2024

In questa parte della relazione sono illustrate le principali attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia nel corso del 2024 per quanto concerne gli ambiti specifici di competenza, quale attore fondamentale per garantire la promozione e la realizzazione delle pari opportunità lavorative, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza e discriminazione, per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e improntato al benessere organizzativo.

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".

Come ogni anno, il Comitato ha svolto le riunioni plenarie e gli incontri dei gruppi di lavoro per assicurare il confronto e la discussione tra i suoi componenti.

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 contesto normativo di riferimento, anche in considerazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che individua la parità di genere come una delle priorità trasversali in termini di inclusione sociale, ha guidato la definizione degli obiettivi strategici dell'amministrazione. Sono stati individuati 6 Obiettivi strategici, declinati in azioni specifiche.

Per quanto riguarda le proposte e iniziative del Comitato in materia di **promozione della cultura delle pari opportunità**, attraverso iniziative di **formazione, informazione e sensibilizzazione** nel corso dell'anno il CUG ha realizzato diverse iniziative.

Per quanto riguarda la tematica del contrasto della violenza di genere e delle molestie, 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. Il testo può essere considerato un valido sussidio non solo per gli addetti ai lavori, ma anche per quanti operano nei diversi ambiti. Tale evento ha visto la partecipazione di autrici e autori, di esponenti del Dipartimento delle pari opportunità e di numerosi dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri.

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. L'evento, che ha visto la partecipazione della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità on. Eugenia Roccella, e del ministro

per la Pubblica amministrazione, sen. Paolo Zangrillo, della Presidente della Commissione parlamentare sul femminicidio, dell'Istat e di esperte del settore, è stato l'occasione per fare il punto della situazione sul tema e sulle iniziative più recenti promosse per contrastare il fenomeno della violenza di genere. Il convegno ha previsto anche la traduzione simultanea nella lingua dei segni (LIS).

In occasione della Giornata internazionale per le persone con disabilità (3 dicembre 2024) il Comitato ha, poi, organizzato un'iniziativa dal titolo "Il percorso per le parole giuste", volta a promuovere un linguaggio rispettoso e inclusivo sulla disabilità. L'evento, ispirato alla Convenzione ONU sui Diritti delle persone con disabilità e al D. Lgs. 62/2024, ha sottolineato il potere del linguaggio nell'inclusione e nel benessere lavorativo. Dal 3 al 5 dicembre 2024, presso Via della Mercede 96, sono stati esposti 11 pannelli informativi contenenti testi e concetti chiave sul linguaggio corretto da usare in riferimento alla disabilità. Ogni pannello includeva un QR Code per la traduzione in Lingua dei Segni Italiana (LIS) e un altro per l'audio-lettura, facilitando l'accessibilità a persone cieche o ipovedenti e sorde.

Per quanto riguarda le proposte di 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.

Inoltre, sono in fase di programmazione ulteriori proposte di moduli formativi, già approvate in sede di Comitato e sottoposte all'attenzione del Servizio Politiche formative. Questi corsi, da tenersi in modalità mista, prevedono la partecipazione di esperti interni ed esterni ed un test finale per consolidare l'apprendimento. Nello specifico andranno ad approfondire le seguenti tematiche:

- La violenza di genere e le molestie sul lavoro. L'intento è quello di fornire la conoscenza del quadro giuridico e gli elementi per individuare i segnali per riconoscere la violenza o la molestia, quale comportamento adottare e gli strumenti di tutela. In questo contesto il CUG può essere una sentinella in grado di intercettare le situazioni di disagio e di malessere collegate alla violenza e alle discriminazioni.
- L'inclusione delle persone con disabilità in ambito lavorativo con un focus sulla sordità. Il corso si propone di far conoscere la cultura della sordità e della lingua dei segni italiana per favorire l'inclusione dei dipendenti con disabilità e realizzare un migliore clima lavorativo.
- Il linguaggio inclusivo come strumento per contrastare stereotipi e pregiudizi e favorire ambienti di lavoro improntati al benessere. Il corso mira a far acquisire un uso corretto del linguaggio in riferimento alle diversità, con riguardo al genere, all'origine etnica, alla disabilità al fine di rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e non discriminatorio.

Nell'ambito delle 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.

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

I componenti del Comitato hanno intensificato la partecipazione agli eventi dei "Giovedì del CUG", spazi di informazione e formazione diffusi tramite la Rete nazionale dei CUG. Inoltre, è stata sempre più proficua la collaborazione con il magazine "La voce dei CUG", il periodico della Rete nazionale dei CUG, della cui redazione fa parte una componente del Comitato, diffuso anche tramite lo spazio dedicato della Intranet.

Il Comitato ha discusso sulla possibilità di ulteriori sviluppi delle attività, tra cui l'implementazione di progetti sperimentali nelle scuole per sensibilizzare le nuove generazioni su temi quali il rispetto e l'inclusione, le pari opportunità e la non discriminazione.

Dal punto di vista della **comunicazione** sono stati seguiti tutti i passaggi di accompagnamento all'avvio della nuova intranet, sia per la catalogazione delle informazioni che per la definizione dello spazio dedicato al CUG in modo più appropriato. È stata aggiornata la documentazione, creato un apposito link al Portale dei CUG, dove sono pubblicati tutti i numeri del Magazine della Rete di CUG, e migliorato il contenuto dello spazio ad esso dedicato.

Il Comitato si è occupato anche della **verifica e del monitoraggio** periodico delle azioni del PIAO per l'anno 2024, analiticamente illustrato nella seconda parte dell'attuale Relazione. Su impulso del CUG ogni struttura coinvolta ha fornito, per la parte di competenza, elementi informativi sulle iniziative intraprese nell'anno di riferimento relativamente a ciascun obiettivo, anche tenendo conto della propria mission istituzionale.

Da ultimo sono proseguite le interlocuzioni con l'amministrazione, specificamente con il Dipartimento per il personale, in relazione alla istituzione di uno **sportello di ascolto**, 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.

L'impegno nella promozione del benessere organizzativo e nella lotta alle discriminazioni resta una priorità del Comitato, che proseguirà nella sua azione con un approccio inclusivo e proattivo nel tentativo di rafforzare la cultura delle pari opportunità nella Presidenza del Consiglio dei ministri, al fine di creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, contribuendo al miglioramento della qualità della vita lavorativa.