



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

ANNO 2025

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 2025-2027 – par. 2.2.6.....	18
---	-----------

TERZA PARTE

L'ATTIVITÀ DEL CUG - anno 2025	31
---	-----------

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". È 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 24 luglio 2025.

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 2025, attraverso l'illustrazione – anche grafica – dei dati forniti dall'amministrazione;
- dare conto dell'attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (d'ora in avanti PIAO), per quanto riguarda il par. 2.2.6;
- illustrare l'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2025.

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 2025.

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	13	50	30	96	5,1%	-	2	4	44	16	66	3,2%
D. II f.	3	17	28	51	17	116	6,1%	-	16	26	43	17	102	4,9%
Cat. A F10	-	-	-	4	19	23	1,2%	-	-	-	5	15	20	1,0%
Cat. A F9	-	-	-	8	20	28	1,5%	-	-	-	19	32	51	2,4%
Cat. A F8	-	-	5	18	19	42	2,2%	-	-	2	17	23	42	2,0%
Cat. A F7	-	-	3	13	19	35	1,8%	-	-	3	23	32	58	2,8%
Cat. A F6	-	1	3	28	26	58	3,1%	-	1	5	41	43	90	4,3%
Cat. A F5	-	1	13	27	29	70	3,7%	-	-	18	60	35	113	5,4%
Cat. A F4	-	2	39	56	27	124	6,5%	-	1	48	94	42	185	8,9%
Cat. A F3	-	6	36	89	33	164	8,6%	-	7	53	64	23	147	7,1%
Cat. A F2	1	14	28	34	10	87	4,6%	-	20	47	48	19	134	6,4%
Cat. A F1	29	122	80	66	12	309	16,3%	14	137	128	126	22	427	20,5%
Cat. B F10	-	-	-	14	37	51	2,7%	-	-	1	11	38	50	2,4%
Cat. B F9	-	-	4	13	14	31	1,6%	-	-	4	20	22	46	2,2%
Cat. B F8	-	3	11	30	27	71	3,7%	-	2	9	57	44	112	5,4%
Cat. B F7	3	3	22	67	26	121	6,4%	-	1	10	55	54	120	5,8%
Cat. B F6	-	2	38	72	22	134	7,1%	-	-	9	73	33	115	5,5%
Cat. B F5	-	8	56	72	13	149	7,9%	1	11	15	30	15	72	3,5%
Cat. B F4	13	33	11	14	4	75	4,0%	-	10	7	14	8	39	1,9%
Cat. B F3	16	21	23	11	7	78	4,1%	4	14	13	19	4	54	2,6%
Cat. B F2	-	3	4	3	4	14	0,7%	-	7	2	5	2	16	0,8%
Cat. B F1	9	6	4	1	-	20	1,1%	6	6	5	5	2	24	1,2%
Totale complessivo	74	245	421	741	415	1.896	100,0%	25	235	409	873	541	2.083	100,0%
Totale %	3,9%	12,9%	22,2%	39,1%	21,9%	100,0%		1,2%	11,3%	19,6%	41,9%	26,0%	100,0%	

**Ripartizione del personale a tempo INDETERMINATO per
genere ed età**
Situazione al 31 dicembre 2025

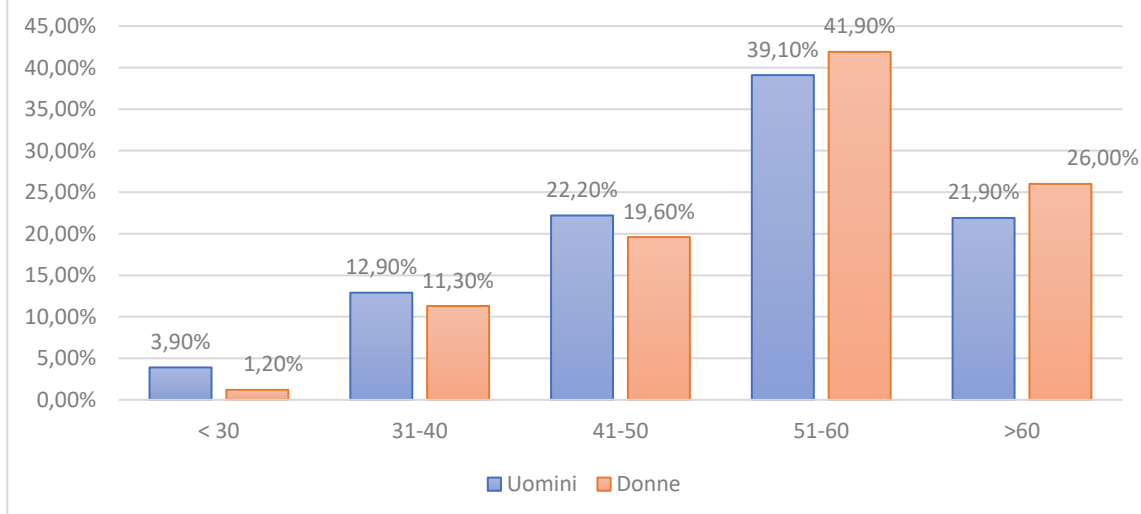


TABELLA 1.1.b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale in servizio a tempo determinato)

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	6	1	12	15,8%	-	-	2	1	3	6	6,7%		
D. II f.	-	5	5	12	1	23	30,3%	-	6	9	19	1	35	38,9%		
Cat. A F1	12	6	5	3	1	27	35,5%	9	9	9	5	-	32	35,6%		
Cat. B F7	-	-	-	-	-	-	0,0%	-	-	-	-	1	1	1,1%		
Cat. B F5	-	-	-	-	-	-	0,0%	-	2	1	2	1	6	6,7%		
Cat. B F3	3	4	2	2	2	13	17,1%	1	-	3	1	-	5	5,6%		
Cat. B F1	-	-	-	-	1	1	1,3%	1	1	-	3	-	5	5,6%		
Totale complessivo	15	16	16	23	6	76	100%	11	18	24	31	6	90	100%		
Totale %	19,7%	21,1%	21,1%	30,3%	7,9%	100,0%		12,2%	20,0%	26,7%	34,4%	6,7%	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.

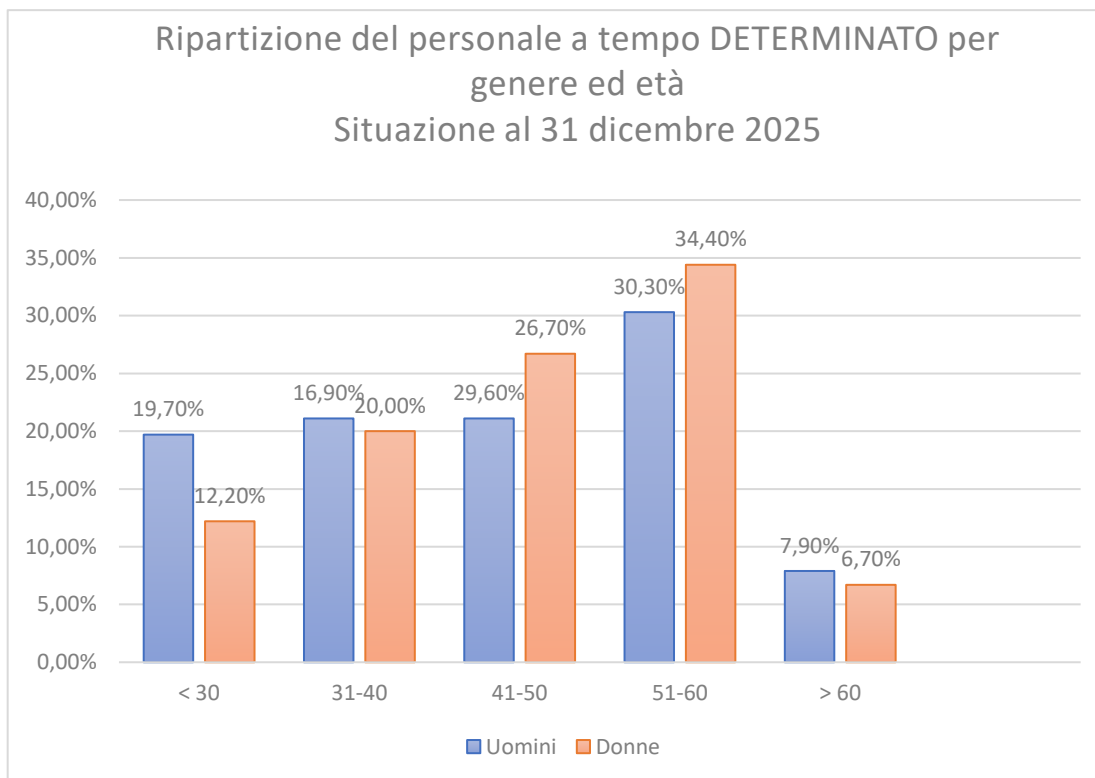
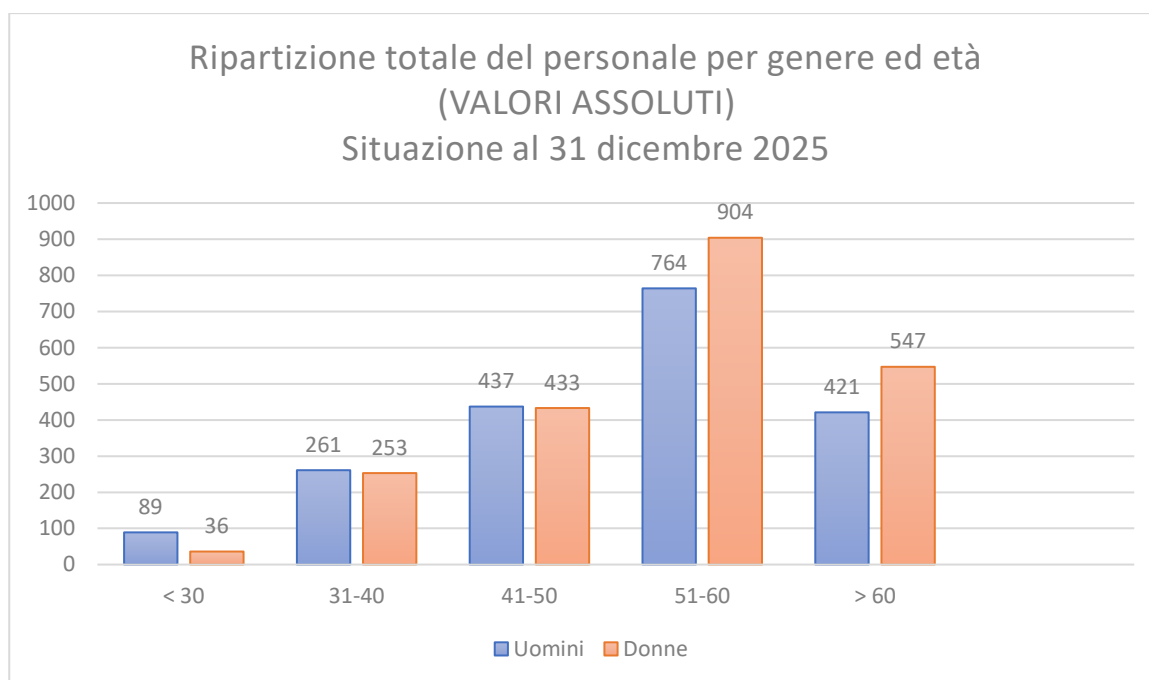


TABELLA 1.1.c – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Totale del personale in servizio)

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	17	56	31	108	5,5%	-	2	6	45	19	72	3,3%
D. II f.	3	22	33	63	18	139	7,0%	-	22	35	62	18	137	6,3%
Cat. A F10	-	-	-	4	19	23	1,2%	-	-	-	5	15	20	0,9%
Cat. A F9	-	-	-	8	20	28	1,4%	-	-	-	19	32	51	2,3%
Cat. A F8	-	-	5	18	19	42	2,1%	-	-	2	17	23	42	1,9%
Cat. A F7	-	-	3	13	19	35	1,8%	-	-	3	23	32	58	2,7%
Cat. A F6	-	1	3	28	26	58	2,9%	-	1	5	41	43	90	4,1%
Cat. A F5	-	1	13	27	29	70	3,5%	-	-	18	60	35	113	5,2%
Cat. A F4	-	2	39	56	27	124	6,3%	-	1	48	94	42	185	8,5%
Cat. A F3	-	6	36	89	33	164	8,3%	-	7	53	64	23	147	6,8%
Cat. A F2	1	14	28	34	10	87	4,4%	-	20	47	48	19	134	6,2%
Cat. A F1	41	128	85	69	13	336	17,0%	23	146	137	131	22	459	21,1%
Cat. B F10	-	-	-	14	37	51	2,6%	-	-	1	11	38	50	2,3%
Cat. B F9	-	-	4	13	14	31	1,6%	-	-	4	20	22	46	2,1%
Cat. B F8	-	3	11	30	27	71	3,6%	-	2	9	57	44	112	5,2%
Cat. B F7	3	3	22	67	26	121	6,1%	-	1	10	55	55	121	5,6%
Cat. B F6	-	2	38	72	22	134	6,8%	-	-	9	73	33	115	5,3%
Cat. B F5	-	8	56	72	13	149	7,6%	1	13	16	32	16	78	3,6%
Cat. B F4	13	33	11	14	4	75	3,8%	-	10	7	14	8	39	1,8%
Cat. B F3	19	25	25	13	9	91	4,6%	5	14	16	20	4	59	2,7%
Cat. B F2	-	3	4	3	4	14	0,7%	-	7	2	5	2	16	0,7%
Cat. B F1	9	6	4	1	1	21	1,1%	7	7	5	8	2	29	1,3%
Totale complessivo	89	261	437	764	421	1.972	100,0%	36	253	433	904	547	2.173	100,0%
Totale %	4,5%	13,2%	22,2%	38,7%	21,3%	100,0%		1,7%	11,6%	19,9%	41,6%	25,2%	100,0%	

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

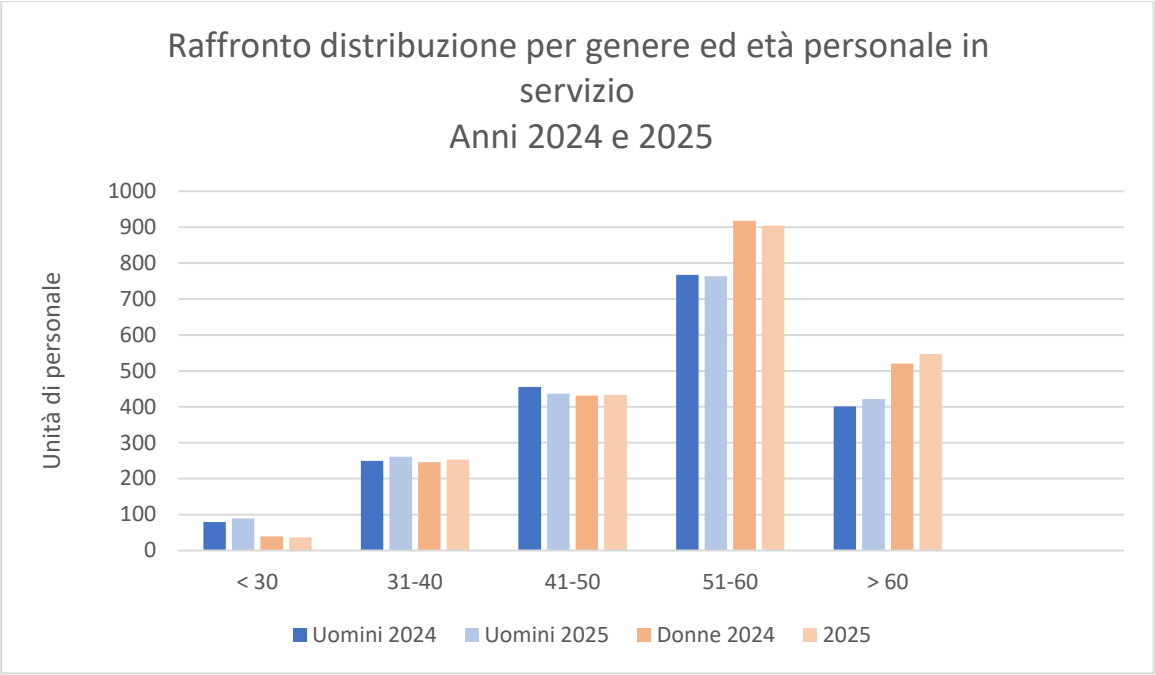


Nell'anno 2025 il totale del personale della PCM è pari a **4.145 unità**, di cui **1.972** di genere maschile e **2.173** di genere femminile. Dai dati sopra riportati emerge una differenza numerica a favore del personale di genere femminile pari a **201 unità**, rispetto alle 203 unità dell'anno 2024 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 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/pubblicazioni-e-statistiche/dati-statistici/>



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	29	11,74%	14	6,70%	43	9,43%
Laurea magistrale	160	64,78%	137	65,55%	297	65,13%
Master di I livello	7	2,83%	6	2,87%	13	2,85%
Master di II livello	30	12,15%	35	16,75%	65	14,25%
Dottorato di ricerca	21	8,50%	17	8,13%	38	8,33%
Totale	247	100,00%	209	100,00%	456	100,00%
Totale %		54,17%		45,83%		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 2025

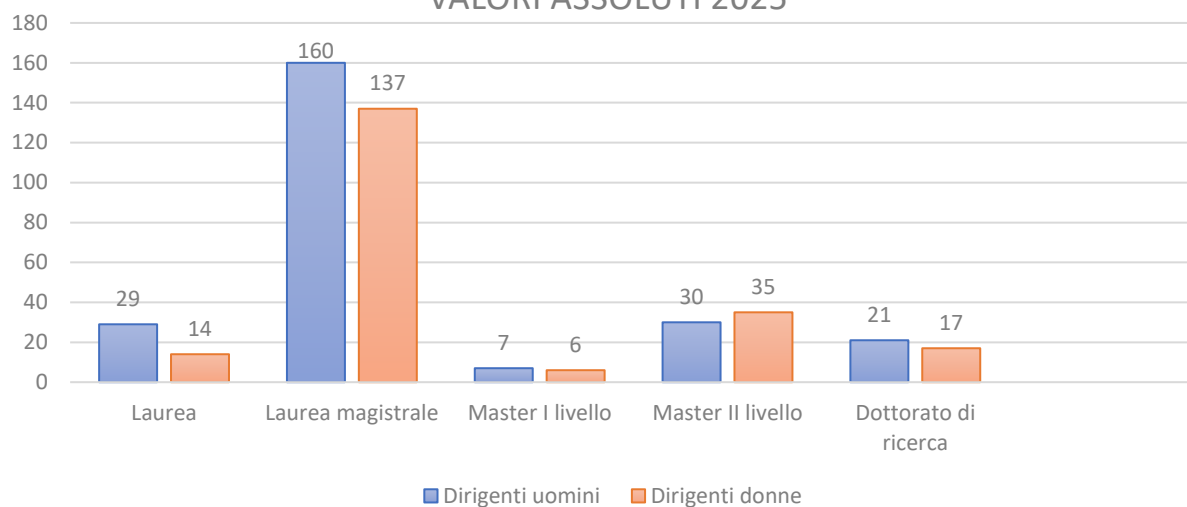
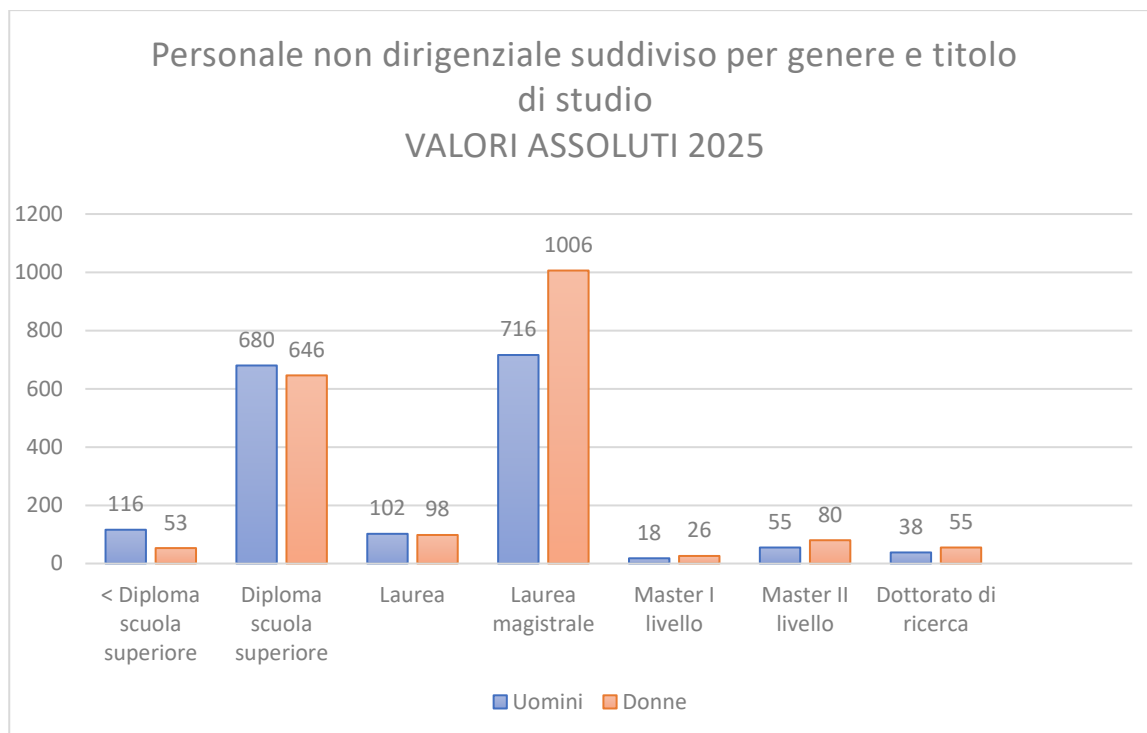


TABELLA 2.2 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

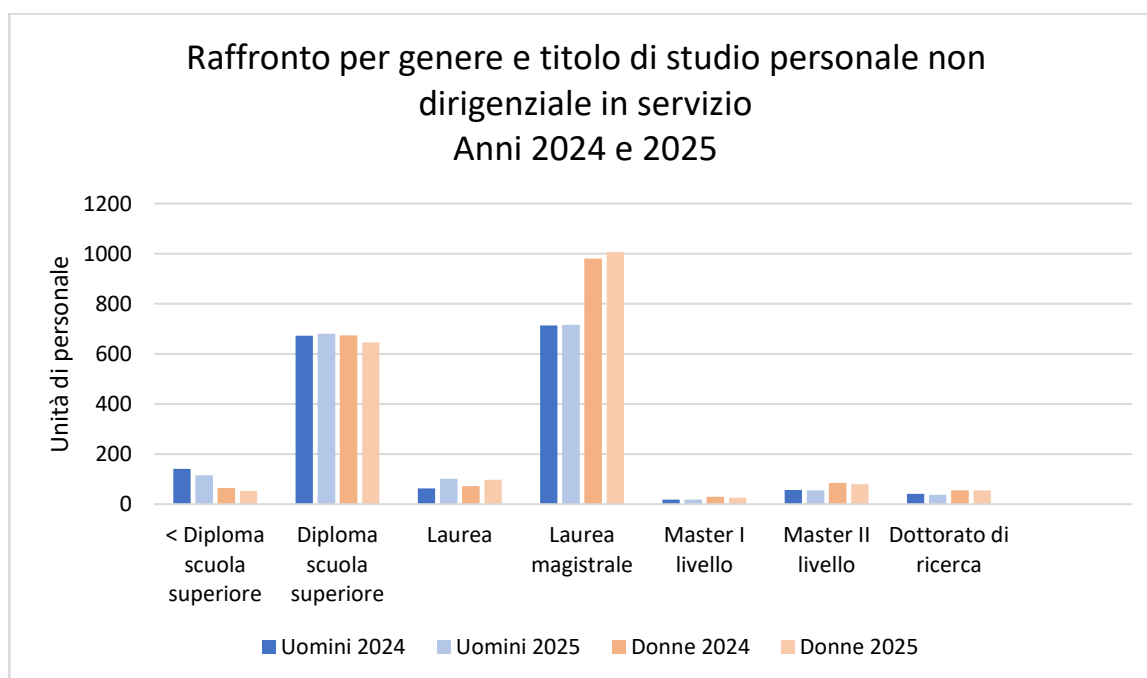
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
< Diploma scuola superiore	116	6,72%	53	2,70%	169	4,58%
Diploma scuola superiore	680	39,42%	646	32,89%	1.326	35,94%
Laurea	102	5,91%	98	4,99%	200	5,42%
Laurea magistrale	716	41,51%	1.006	51,22%	1.722	46,68%
Master I livello	18	1,04%	26	1,32%	44	1,19%
Master II livello	55	3,19%	80	4,07%	135	3,66%
Dottorato di ricerca	38	2,20%	55	2,80%	93	2,52%
Totale	1.725	100,00%	1.964	100,00%	3.689	100,00%
Totale %		46,76%		53,24%		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 **59,47 %** rispetto al 57,71% del 2024.

La relativa statistica distinta per genere ci indica che il **53,85 %** del personale delle qualifiche di sesso maschile possiede un titolo universitario contro il 52,34% del 2024, mentre per le donne la percentuale si assesta al **64,40 %**, a fronte del 62,39 % registrato nel 2024.



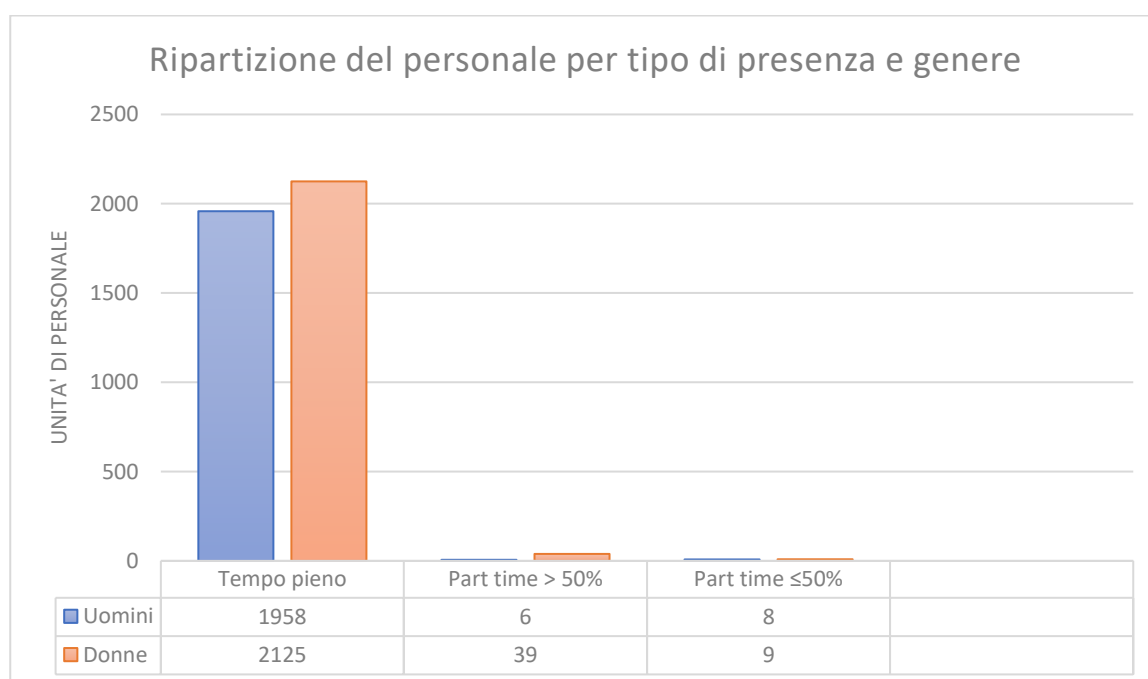
3. Conciliazione vita/lavoro, permessi L. 104 e congedi parentali

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

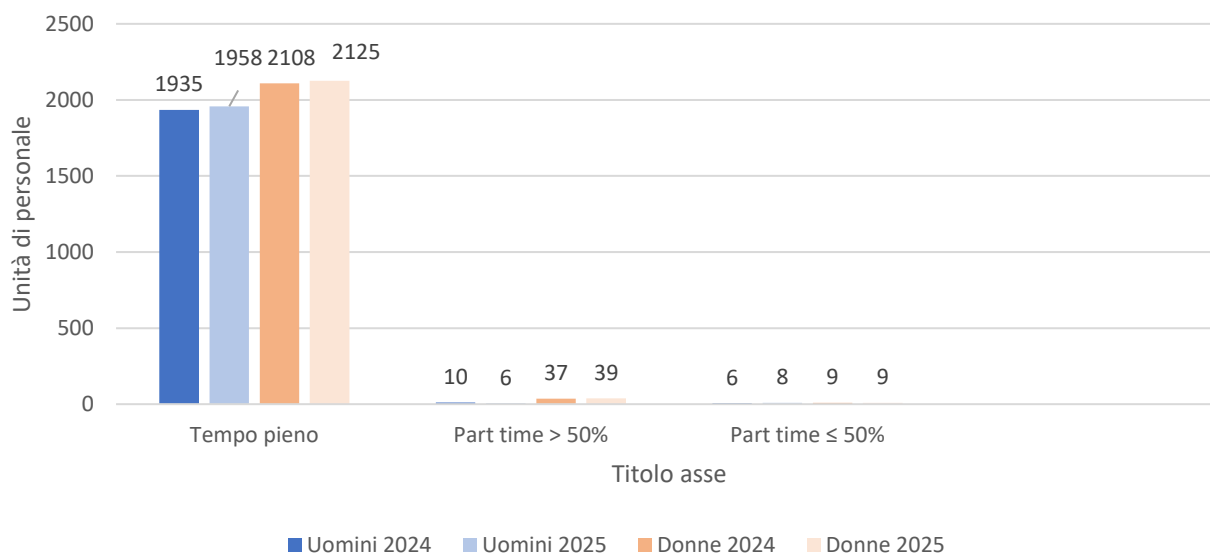
Di seguito si riportano i dati relativi alla distribuzione del personale, per genere, in base alla fattispecie contrattuale che determina la tipologia di orario di lavoro (full time, part time rispettivamente superiore o inferiore al 50% dell'orario ordinario).

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	89	261	432	761	415	1.958	99,3%	36	252	428	881	528	2.125	97,8%
Part Time >50%	-	-	1	1	4	6	0,3%	-	-	3	21	15	39	1,8%
Part Time ≤50%	-	-	4	2	2	8	0,4%	-	1	2	2	4	9	0,4%
Totale	89	261	437	764	421	1.972	100,0%	36	253	433	904	547	2.173	100,0%
Totale %	4,5%	13,2%	22,2%	38,7%	21,3%	100,0%		1,7%	11,6%	19,9%	41,6%	25,2%	100,0%	



Raffronto ripartizione per genere e tipologia di presenza in servizio Anni 2024 e 2025



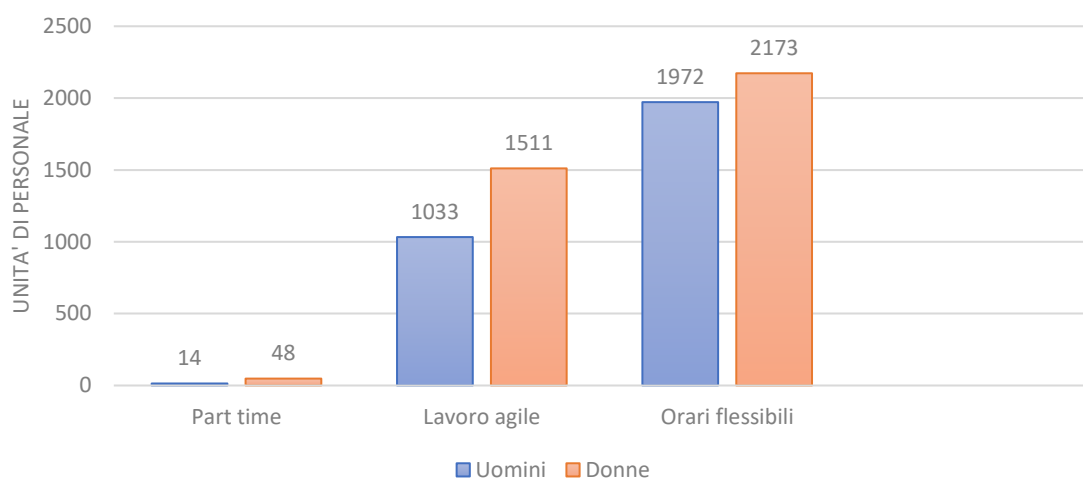
Come emerge dal grafico comparativo, i dati del 2025 ricalcano sostanzialmente quanto già emerso in occasione della rilevazione riferita all'anno 2024; la differenza deriva essenzialmente dall'incremento del personale totale rispetto al precedente anno di rilevazione.

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	6	14	-	1	5	23	19	48
Part Time orizzontale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
Part Time verticale	-	-	5	3	5	13	-	1	5	20	19	45
Part Time misto	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
% PT su TOT PERS	-	-	1,1%	0,4%	1,4%	0,7%	-	0,4%	1,2%	2,5%	3,5%	2,2%
Telelavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% Telelavoro su TOT PERS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lavoro Agile	18	125	223	413	254	1.033	10	155	313	671	362	1.511
% Lavoro Agile su TOT PERS	20,2%	47,9%	51,0%	54,1%	60,3%	52,4%	27,8%	61,3%	72,3%	74,2%	66,2%	69,5%
Orari flessibili	89	261	437	764	421	1.972	36	253	433	904	547	2.173
% 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 2025



Raffronto per genere delle misure di conciliazione Anni 2024 e 2025

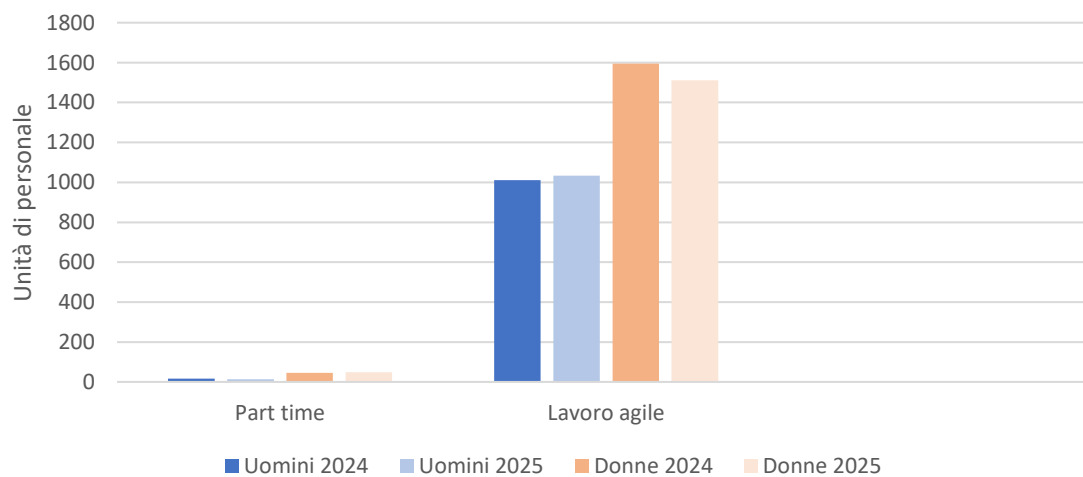
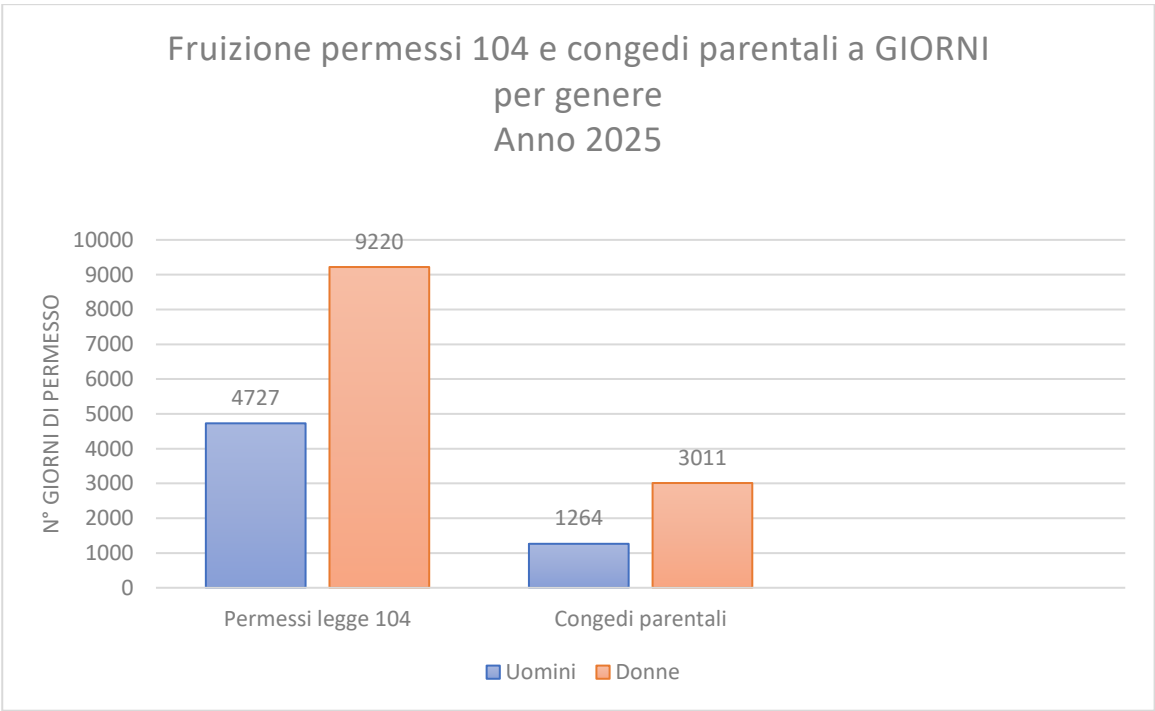
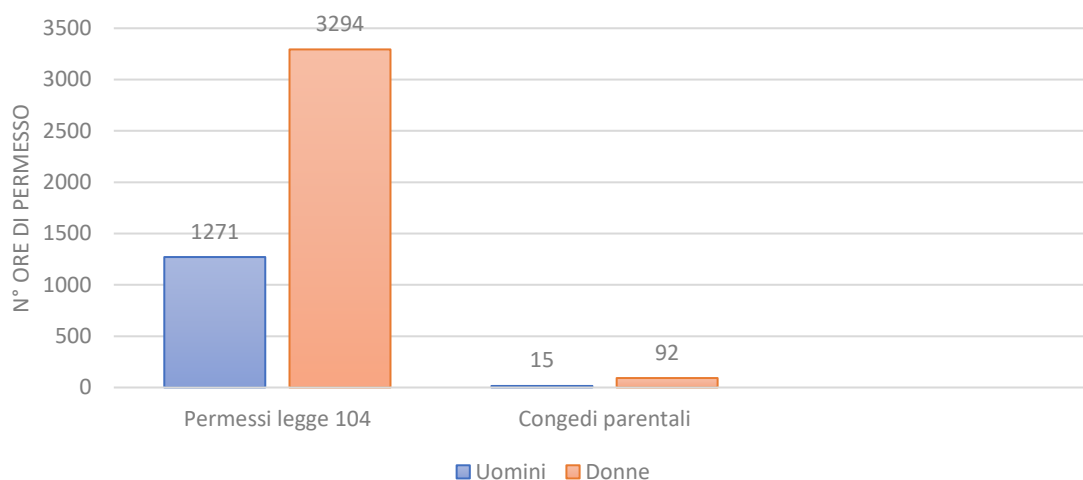


TABELLA 3.3 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE (n° permessi fruiti)

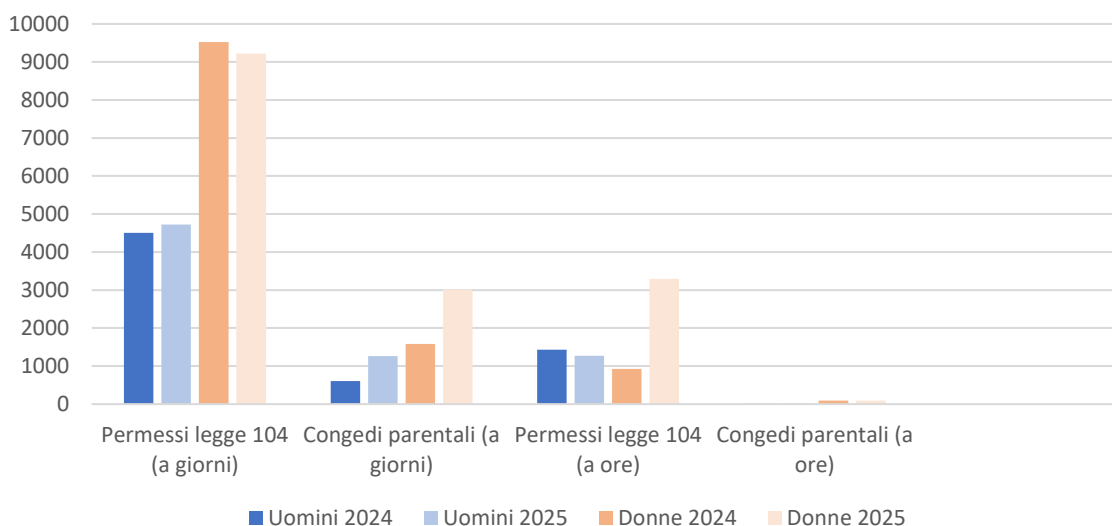
Tipo di permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Permessi in gg. L.104/1992	4.727	78,9%	9.220	75,4%	13.947	76,5%
Permessi in gg. congedi parentali	1.264	21,1%	3.011	24,6%	4.275	23,5%
Totale gg	5.991		12.231		18.222	
Totale gg %	32,9%		67,1%			100,0%
Permessi in ore L.104/1992	1.271	98,8%	3.294	97,3%	4.565	97,7%
Permessi in ore congedi parentali	15	1,17%	92	2,7%	107	2,29%
Totale ore	1.286		3.386		4.672	
Totale ore %	27,5%		72,5%			100,0%



Fruizione permessi 104 e congedi parentali a ORE per genere - Anno 2025



Raffronto fruizione, per genere, di permessi ex L. 104 e congedi parentali Anni 2024 e 2025



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 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.

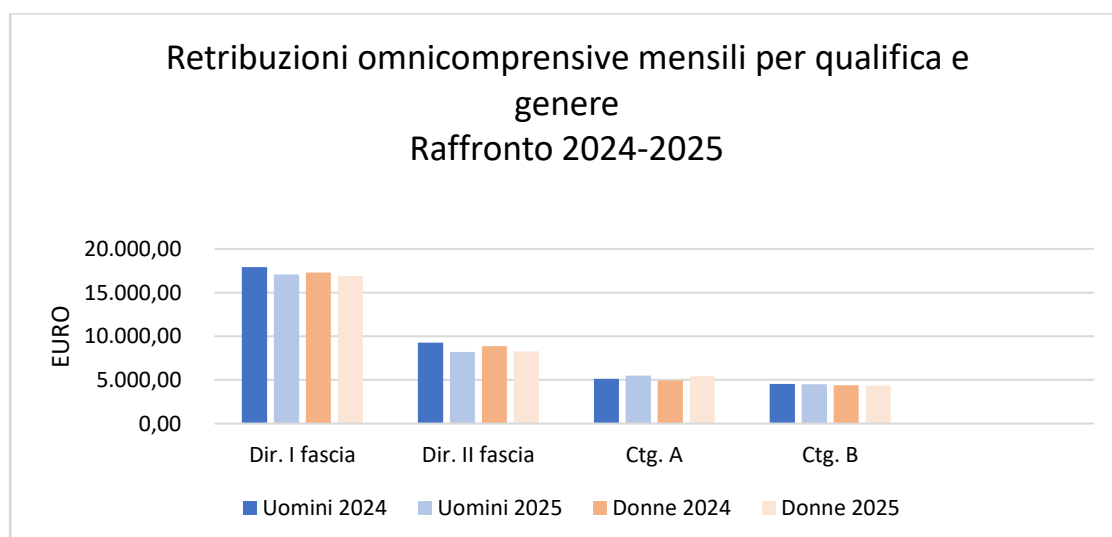
Per quanto concerne il personale delle Categorie, le differenze retributive sono ricollegabili soprattutto alla distribuzione del personale all'interno dei differenti parametri retributivi nonché allo svolgimento di lavoro straordinario e di altre prestazioni dedotte nel Contratto Collettivo Integrativo.

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*.

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 vs Donne	
	UOMINI	DONNE	U+D	Diff. (v.a.)	Diff. (%)
Dir I	17.063,93	16.897,12	16.985,30	166,81	1,00%
Dir II	8.191,54	8.263,53	8.227,18	-71,99	-0,90%
CAT. A	5.474,26	5.405,71	5.435,20	68,56	1,30%
CAT. B	4.505,42	4.350,87	4.425,52	154,55	3,60%
Media complessiva	6.130,99	5.847,67	5.978,20	283,32	4,80%

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.

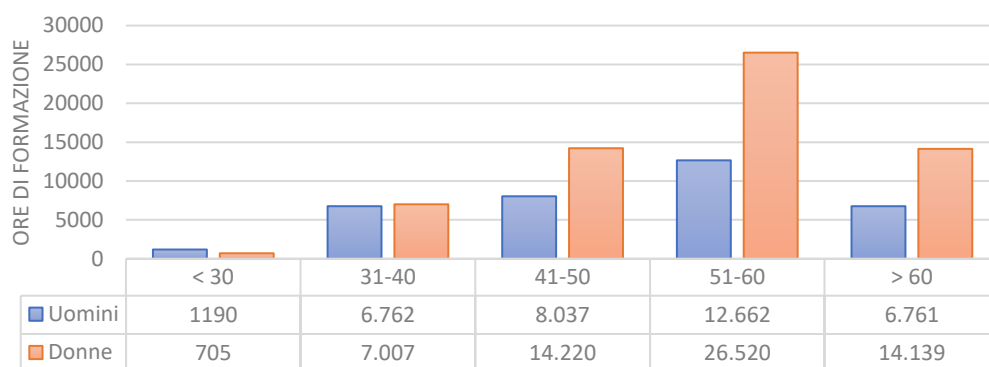


5. Formazione

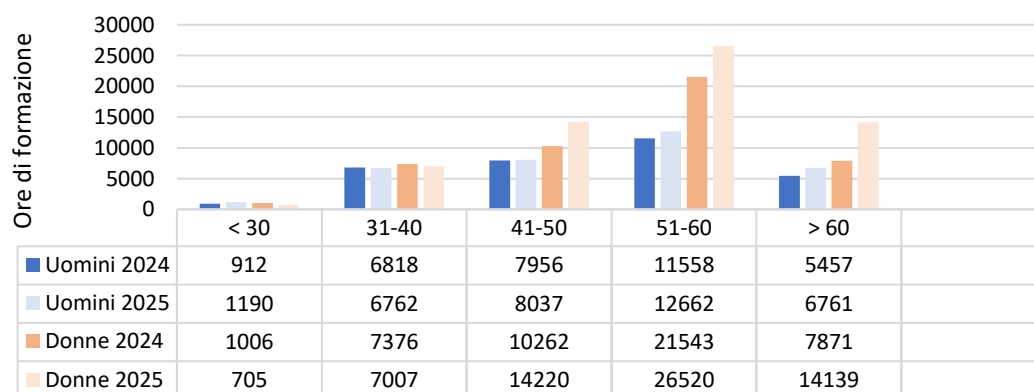
TABELLA 5.1 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (n° ore fruite)

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														
Obbligatorio	329	1.042	1.521	1.736	918	5.546	15,7%	92	811	1.457	2.603	1.203	6.166	9,9%
Aggiornamento Professionale	576	3.503	2.080	6.088	3.501	15.748	44,5%	254	2.321	5.801	9.112	5.002	22.490	35,9%
Competenze Manageriali Relazionali	54	342	848	1.338	640	3.222	9,1%	46	562	1.235	3.099	1.726	6.668	10,7%
Tematiche CUG	38	327	356	711	539	1.970	5,6%	19	435	898	2.308	1.986	5.644	9,0%
Violenza di genere	-	16	28	56	52	152	0,4%	-	16	40	176	104	336	0,5%
Tematiche Varie	193	1.532	3.204	2.733	1.111	8.773	24,8%	295	2.862	4.789	9.222	4.118	21.286	34,0%
Totale Ore	1.190	6.762	8.037	12.662	6.761	35.411	100,0%	705	7.007	14.220	26.520	14.139	62.590	100,0%
Totale Ore %	3,4%	19,1%	22,7%	35,8%	19,1%	100,0%		1,1%	11,2%	22,7%	42,4%	22,6%	100,0%	

Ore di formazione fruite per genere



Raffronto ore di formazione fruite per genere e classi di età
Anni 2024 e 2025



Considerazioni

I dati sulla popolazione lavorativa complessiva (**1.972 uomini e 2.173 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 (**247 uomini** contro **209 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 (**60% uomini e 40 % donne**, contro il **59,78% %** e il **40,22%** del 2024), per la **dirigenza di seconda fascia** si denota invece un sostanziale livellamento rispetto a quanto registrato per il 2024, dove invece era emersa una prevalenza più marcata per il genere maschile (**50,36% uomini e 49,64% donne** contro il 53% e il 47% del 2024).

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 2025 è pari a **1279 unità** contro le 1257 rilevate nel 2024, mentre il personale maschile è di **967 unità** contro le 932 del 2024.

Si conferma quanto già emerso nel 2024, ovvero una prevalenza femminile in tutti i parametri retributivi fatta eccezione per la fascia A F10 e A F3 e per il parametro A F8, dove c'è una perfetta parità.

Relativamente alla **Categoria B** il personale maschile sopravanza (**758 unità**) quello femminile (**665 unità**), in continuità con il 2024. Per quanto riguarda la distribuzione tra i parametri retributivi si registra una tendenziale prevalenza femminile per i parametri apicali (ad eccezione del parametro F10) 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 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%). 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 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. 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 2024 si nota che per il personale delle Categorie relativamente al possesso del diploma di scuola superiore si manifesta una prevalenza per il genere maschile (**32,89% donne e 39,42% uomini**), mentre si conferma una

significativa prevalenza del personale femminile per quanto riguarda i titoli di studio superiori (**64,40% donne e 53,85% 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 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.

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.

SECONDA PARTE

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIAO 2025-2027 – par. 2.2.6

In questa sezione sono riportate le azioni intraprese dall'amministrazione nel corso del 2025 concernenti gli obiettivi fissati dal paragrafo 2.2.6 "Obiettivi e azioni per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" del PIAO 2025-2027. Gli elementi rappresentati sono l'esito delle rilevazioni e del monitoraggio effettuato dal CUG nell'interlocuzione con l'amministrazione.

OBIETTIVO 1: Promuovere la 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: 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

Al riguardo merita segnalare che il Dipartimento della funzione pubblica ha contribuito alla rimozione di barriere informative e organizzative che possono incidere negativamente sulle pari opportunità attraverso la gestione e l'evoluzione del Portale inPA, quale piattaforma unica nazionale per il reclutamento pubblico, che favorisce condizioni di trasparenza, imparzialità e pari accesso alle opportunità di lavoro nella Pubblica Amministrazione, sfruttando le potenzialità della digitalizzazione dei processi di selezione al fine di garantire uguali condizioni di partecipazione.

In particolare, l'evoluzione delle funzionalità del Portale (ad esempio l'area riservata ai candidati per la pubblicazione trasparente di punteggi e graduatorie) ha contribuito a rafforzare i principi di equità, non discriminazione e imparzialità e l'interoperabilità con altri sistemi pubblici, in modo da consentire la valorizzazione dei dati. Tale possibilità rappresenta il presupposto per una proficua analisi dei dati anche in ottica di genere, in modo da individuare le aree o i settori che necessitano

di interventi correttivi e definire al meglio il tipo di intervento.

Inoltre, nei bandi di concorso della Commissione RIPAM è stato previsto, ove applicabile, il titolo di preferenza dell'appartenenza al genere meno rappresentato ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del DPR 487/1994. E' stato altresì garantito il rispetto dei principi della parità di genere nella nomina delle commissioni esaminatrici dei concorsi indetti dalla Commissione RIPAM, nonché nella formazione degli elenchi generati dal portale inPA per la selezione di professionisti ed esperti.

Il Dipartimento ha inoltre vigilato sul rispetto delle pari opportunità nelle nomine dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance da parte delle amministrazioni pubbliche.

Per quanto riguarda gli eventi di sensibilizzazione, il Dipartimento per le pari opportunità ha organizzato il 23 novembre 2025 a Roma la prima edizione di "Corri Libera – Line 5K". L'evento, inserito tra le iniziative organizzate in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne e divulgata anche tramite la Intranet, ha previsto una corsa di 5 chilometri aperta a tutti, affiancata da attività informative e di sensibilizzazione volte a promuovere la cultura del rispetto, della libertà e della parità attraverso la forza inclusiva dello sport, rafforzando la consapevolezza pubblica su un tema di rilevante impatto sociale, quale la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne. La manifestazione, promossa dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, dal Ministro per lo sport e i giovani e dal Ministro dell'istruzione e del merito, è stata realizzata in collaborazione con la società dello Stato Sport e Salute, insieme a numerosi partner istituzionali.

Sempre in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il Dipartimento per le pari opportunità in collaborazione con l'OSCE – Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa, - ha promosso a Roma, il 21 novembre 2025, una Conferenza internazionale contro il femminicidio. La Conferenza ha rappresentato un momento di confronto e cooperazione internazionale tra governi, istituzioni ed esperti, finalizzato alla condivisione di strategie comuni per prevenire e contrastare ogni forma di violenza contro donne e ragazze.

Un altro strumento attraverso il quale l'Amministrazione, per il tramite del Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale, ha favorito la cultura delle pari opportunità è la misura del servizio civile universale. A tale proposito, si segnala che, in coerenza con gli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere, il servizio civile universale si colloca come strumento di policy capace di tradurre, sia all'interno che all'esterno della PCM, i principi di inclusione, di valorizzazione delle competenze e di attenzione alle differenze che orientano l'azione organizzativa interna.

Attraverso i diversi ambiti di intervento, il servizio civile universale ha contribuito al miglioramento della qualità dei servizi rivolti ai cittadini, rafforzandone accessibilità, prossimità ed efficacia, in particolare nei contesti caratterizzati da maggiori fragilità sociali e territoriali.

La rilevante partecipazione femminile nei progetti di servizio civile universale e la specifica attenzione rivolta ai giovani con minori opportunità hanno confermato il ruolo della misura come leva di inclusione e di riduzione delle disuguaglianze.

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

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.

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

Nel corso del 2025, il Dipartimento per il personale ha organizzato moduli formativi inerenti alle tematiche di genere, rivolti a tutto il personale, anche neoassunto.

Inoltre, la SNA ha erogato due moduli formativi in materia di anticorruzione di livello generalista, “Parità di genere e corruzione”, nell’ambito del corso obbligatorio “Prevenzione del rischio corruttivo e cultura dell’integrità”, destinato al personale di cat. A e B in entrata.

Azione: attivazione di collaborazioni con centri antiviolenza al fine di promuovere azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della violenza di genere

Nel corso del 2025 il Dipartimento per le Pari Opportunità ha rafforzato la collaborazione con i centri antiviolenza e promosso azioni sistematiche di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della violenza di genere, attraverso strumenti di programmazione finanziaria e bandi nazionali finalizzati al rafforzamento della rete territoriale di contrasto alla violenza di genere. In particolare, con decreto del 29 dicembre 2025, il Dipartimento ha ripartito tra le Regioni le risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, pari a circa 44 milioni di euro destinando i finanziamenti al funzionamento e al potenziamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio, nonché alla realizzazione di interventi di prevenzione e contrasto della violenza sulle donne. Tali risorse consentono agli enti territoriali di sviluppare progetti in collaborazione con i centri antiviolenza, finalizzati alla sensibilizzazione della popolazione, alla formazione degli operatori e al supporto delle vittime nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza.

Nell’ambito della programmazione nazionale contro la violenza di genere, ulteriori stanziamenti sono stati destinati a iniziative formative, azioni di prevenzione e attuazione del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, rafforzando il coordinamento tra istituzioni, servizi sociali e strutture specializzate.

Parallelamente, sono stati pubblicati bandi nazionali per il finanziamento di progetti di protezione e assistenza delle vittime di tratta e sfruttamento, che prevedono attività di accoglienza, integrazione sociale, formazione e raccordo tra servizi territoriali e strutture di supporto. Tali interventi contribuiscono al consolidamento della rete dei servizi e alla promozione di modelli integrati di presa in carico delle persone vittime di violenza.

Attività ulteriori

Nell’ambito delle iniziative promosse dal Dipartimento per le Pari Opportunità per valorizzare il contributo delle donne allo sviluppo culturale, sociale ed economico del Paese, nel 2025 è stata pubblicata, dopo il successo della prima edizione, la seconda edizione dell’Avviso “L’Italia delle donne”, è volta a celebrare figure femminili che si siano distinte nei campi dell’imprenditoria e del lavoro, dello sport e delle arti creative, e che abbiano instaurato un legame significativo con il proprio territorio. L’obiettivo è sottrarre queste esperienze all’oblio e inserirle a pieno titolo nella memoria nazionale, contribuendo a costruire una narrazione storica più inclusiva e rappresentativa del ruolo delle donne nella vita pubblica e produttiva del Paese.

Nel dicembre 2025 il Dipartimento per le Pari Opportunità e l’ANCI hanno promosso la campagna nazionale contro la violenza sulle donne intitolata “Mai bandiera Bianca”. L’iniziativa ha l’obiettivo

di sensibilizzare, con il coinvolgimento dei Comuni italiani, l'opinione pubblica e rafforzare l'impegno delle istituzioni locali nel contrasto alla violenza di genere.

Inoltre, nel corso del 2025 si è svolta la seconda edizione del concorso nazionale "Da uno sguardo: film di studentesse e studenti contro la violenza sulle donne", promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità, dal Ministero dell'Istruzione e del Merito e dal Ministero della Cultura. L'iniziativa, rivolta alle scuole secondarie di I e II grado, statali e paritarie, ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare le giovani generazioni al contrasto della violenza di genere attraverso la realizzazione di un prodotto audiovisivo. I cinque migliori elaborati sono stati premiati nell'ambito della 82ª Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia.

Sempre nel corso del 2025, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha promosso un'iniziativa nell'ambito del progetto "Il Cielo Itinerante" finalizzata a rafforzare l'uguaglianza di genere e l'inclusione nei percorsi educativi, con particolare riferimento alle discipline scientifiche e tecnologiche. Attraverso la realizzazione di laboratori, incontri e attività formative rivolte prevalentemente a bambine e ragazze, l'iniziativa ha contribuito a contrastare stereotipi e divari di genere nelle discipline STEM, ampliando l'accesso alle opportunità educative anche nei territori caratterizzati da minori risorse. Essa ha inoltre promosso la diffusione di una cultura dell'inclusione e dell'empowerment tra le giovani generazioni.

Il Dipartimento ha proseguito nell'implementazione del Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, quale strumento volto ad accompagnare e incentivare le organizzazioni nell'adozione di misure volte alla riduzione del divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della genitorialità e della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

OBIETTIVO 2: Favorire e incentivare la 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

Nel corso del 2025 il Dipartimento per il personale ha attivato 6 apposite convenzioni riguardanti l'attivazione di centri estivi per i figli dei dipendenti.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità, in collaborazione con il Dipartimento per le Politiche della Famiglia, ha avviato il processo di definizione di una nuova prassi UNI dedicata al sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro. La prassi definirà requisiti e raccomandazioni per supportare le organizzazioni pubbliche e private nell'adozione di misure concrete volte a promuovere un equilibrio sano e sostenibile tra vita privata e attività professionale.

Il Dipartimento per le politiche della famiglia ha proseguito le iniziative intraprese lo scorso anno, con particolare riferimento al servizio di Micronido della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Con decreto del Segretario generale del 30 giugno 2025 sono stati aggiornati i criteri per l'accesso e la frequenza del Micronido PCM. Il servizio è finalizzato prioritariamente al sostegno familiare del

personale dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri o del personale comunque in servizio a tempo pieno presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché del personale in servizio a tempo pieno appartenente ad amministrazioni e istituzioni pubbliche che abbiano stipulato apposita convenzione con questo Dipartimento. Il servizio assicura l'accoglienza a 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.

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

Come si evince dalle tabelle allegate alla prima parte della presente Relazione, 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.

Da segnalare, più nello specifico, l'iniziativa portata avanti dal Dipartimento della funzione pubblica: l'Ufficio per i concorsi e il reclutamento del Dipartimento, attraverso l'utilizzo di strumenti digitali centralizzati e completamente online per la gestione delle procedure di reclutamento, ha permesso ai dipendenti di gestire pienamente e più facilmente i processi produttivi anche in modalità a distanza consentendo, al contempo, a cittadine e cittadini di partecipare ai concorsi pubblici senza vincoli spazio-temporali, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con un impatto positivo in particolare su categorie maggiormente esposte.

OBIETTIVO 3: Migliorare il benessere organizzativo

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 2025 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.

Nello specifico, il Dipartimento per il personale ha attivato lo scorso anno circa 50 convenzioni per il personale PCM, che possono essere classificate nei seguenti ambiti:

- casa e famiglia;
- cultura e tempo libero;
- salute e benessere;
- mobilità e trasporti.

OBIETTIVO 4: Promuovere l'inclusione e la tutela delle persone con disabilità

Azione: promozione del benessere delle persone con disabilità prevedendo strumenti e soluzioni tecniche più idonei a garantire un ambiente lavorativo inclusivo

Il Dipartimento per il personale ha continuato, nel corso del 2025, a promuovere l'inclusione dei dipendenti con disabilità con riferimento alle attività formative. Nello specifico:

- nei capitolati d'oneri delle procedure di affidamento dei servizi formativi è stata inserita la clausola contenente la previsione dell'interpretariato LIS per il personale sordo;
- i dipendenti con disabilità sono stati informati preventivamente della possibilità di fruire di corsi con strumenti adeguati a favorirne la partecipazione;
- si è fatto ricorso alla formazione a distanza per garantire la partecipazione ai corsi anche da parte dei lavoratori appartenenti alle categorie fragili.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria, nel mese di ottobre 2025 è stata erogata un'edizione dedicata alla PCM del corso di livello generalista in materia di anticorruzione con sottotitolazione delle videolezioni, erogato dalla SNA su richiesta del DIP.

Nel mese di settembre 2025 è stato erogato il corso INAIL di aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro con la disponibilità di sottotitolazione.

In materia di etica, è stata organizzata una giornata formativa in house in collaborazione con la SNA rivolta a tutto il personale della PCM con la presenza di interprete LIS; inoltre, nei mesi di ottobre e novembre sono state erogate n. 3 edizioni del corso SNA "Etica e PA: profili comportamentali e disciplinari" dedicate alla PCM con sottotitolazione in simultanea.

Nell'ambito della formazione in house, un apporto significativo è stato fornito dalla collaborazione con il Dipartimento per la disabilità per l'erogazione di corsi con l'interprete LIS.

Il personale non vedente è stato dotato nel proprio dispositivo portatile di software che vocalizza ciò che appare sullo schermo; pertanto, il Servizio politiche formative del Dipartimento per il personale ha provveduto a fornire il materiale didattico in formato word leggibile dal software.

Anche il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità, al fine di garantire un ambiente di lavoro pienamente accessibile e inclusivo alle lavoratrici e lavoratori non vedenti o ipovedenti del Dipartimento, ha provveduto a personalizzare le postazioni di lavoro mediante l'utilizzo di tecnologie assistive attraverso l'installazione di screen reader e l'attivazione di un software di sintesi vocale. Per le persone sorde è stato utilizzato lo strumento della sottotitolazione in occasione delle riunioni e di incontri.

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

Il Dipartimento per i servizi strumentali ha continuato a rivolgere una particolare attenzione al tema dell'accessibilità delle sedi per i dipendenti e visitatori ultrasessantacinquenni o con disabilità motorie e sensoriali. Com'è noto, le sedi della Presidenza del Consiglio dei Ministri rivestono un peculiare valore storico, artistico e culturale, ed il rispetto del relativo patrimonio architettonico deve conciliarsi con la necessità di garantire condizioni di accessibilità fisica piena e sicura a tutti gli utenti di tali spazi. Per questo motivo vi è un costante impegno nell'adozione di soluzioni tecniche compatibili con la struttura originaria degli edifici, privilegiando interventi innovativi, mirati e sostenibili, aggiornati costantemente in base all'evoluzione normativa e tecnologica ed alle relative condizioni d'uso.

In coerenza col Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze il 24 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e

Organizzazione (PIAO) richiede che le amministrazioni descrivano le iniziative rivolte alla produzione del cosiddetto “Valore pubblico”. All’interno di tale ambito rientrano, in particolare, le azioni finalizzate a garantire, nel periodo di riferimento, la piena accessibilità – sia fisica sia digitale – agli utenti ultrasessantacinquenni e alle persone con disabilità. Il decreto, all’articolo 3, comma 1, numero 2, individua, infatti, l’obbligo di illustrare modalità, strumenti e interventi utili a favorire una fruizione senza ostacoli dei servizi pubblici e degli spazi istituzionali.

In linea con gli indirizzi europei e con la “Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030”, l’Amministrazione si è impegnata a promuovere condizioni che consentano alle persone con disabilità di partecipare pienamente alla vita professionale. Ciò comporta non solo la rimozione delle barriere che impediscono l’accesso o la permanenza nel mondo del lavoro, ma anche l’attuazione di misure che permettano ai dipendenti con disabilità di conseguire risultati equivalenti a quelli degli altri lavoratori, eventualmente attraverso modalità operative e strumenti personalizzati. L’obiettivo complessivo è quello di costruire un contesto lavorativo capace di valorizzare ogni risorsa, assicurando pari opportunità e percorsi professionali realmente inclusivi.

Gli immobili istituzionali risultano già oggi quasi interamente fruibili da parte di dipendenti e visitatori ultrasessantacinquenni o con disabilità motorie e sensoriali.

Nello specifico, oltre all’eliminazione delle barriere fisiche, sono stati progressivamente realizzati percorsi tattili e installati pannelli specifici destinati alle persone non vedenti, volti a facilitare l’orientamento interno e la percezione dello spazio in funzione delle specifiche esigenze dell’utenza. In un’ottica di sicurezza, sono inoltre miratamente integrati i sistemi di segnalazione ottica per persone non udenti e avvisi acustici per chi presenta deficit visivi.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha svolto le verifiche annuali di accessibilità dei Portali, aggiornando le relative dichiarazioni, in conformità alle Linee guida AgID. L’Ufficio per i concorsi e il reclutamento ha, inoltre, avviato l’introduzione sul Portale inPA dell’assistente virtuale “Camilla”, anche con funzionalità di conversazione vocale, contribuendo a migliorare notevolmente l’accesso alle informazioni per utenti con esigenze particolari, favorendone quindi l’inclusione.

Lo stesso Dipartimento, nello svolgimento delle attività di *employer branding* (promozione del Portale inPA e, più in generale, del lavoro pubblico), realizzate presso università ed eventi istituzionali (career day, Orientamenti, OrientaTalenti, etc....), ha attribuito particolare rilevanza ai temi delle pari opportunità e dell’inclusività. In tali contesti è stata garantita attenzione a tutti i visitatori dei desk informativi, dedicando una cura specifica alle persone e, in particolare ai giovani, con disabilità, attraverso un supporto e metodo dedicato e un approccio più orientato all’ascolto. Tali iniziative hanno contribuito a diffondere l’immagine della Pubblica Amministrazione come datore di lavoro moderno, accessibile e inclusivo, rafforzando il principio di pari accesso al pubblico impiego e valorizzando la diversità dei profili professionali.

Azione: diffusione di un linguaggio maggiormente inclusivo delle persone con disabilità, anche mediante l’organizzazione di corsi di formazione e informazione al personale

A partire dal secondo semestre del 2025, il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato interlocuzioni con l’Ente Nazionale Sordi (ENS) finalizzate ad avviare accordi di collaborazione e

coprogettazione nell'ottica di favorire una maggiore integrazione del personale con problemi di sordità. In particolare, sono in fase di studio e analisi l'attivazione di percorsi formativi su Syllabus sia per l'apprendimento dello Lingua Italiana dei Segni (LIS), sia per la sensibilizzazione e l'avvicinamento al mondo delle persone sorde.

Il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità, in linea con il Decreto Legislativo 62/2024, ha introdotto una nuova terminologia per promuovere l'inclusione, mettendo la persona al centro e abolendo termini discriminatori come "handicappato" o "disabile", sostituiti da "persona con disabilità". Questo approccio mira ad eliminare espressioni stereotipate o discriminatorie. Sono stati inoltre svolti corsi di formazione per diffondere nel personale della PCM nuove espressioni inclusive.

OBIETTIVO 5: Promuovere la formazione del personale

Il Dipartimento per il personale ha promosso un'ampia offerta di percorsi formativi per il personale sulle materie di interesse relative alla promozione della cultura delle pari opportunità in attuazione delle diverse azioni previste.

Inoltre, per concorrere al raggiungimento degli obiettivi promossi dalla Direttiva del 14 gennaio 2025, il Dipartimento della funzione pubblica, attraverso l'Ufficio per l'innovazione amministrativa, la formazione e lo sviluppo delle competenze, ha ulteriormente implementato la piattaforma Syllabus, l'infrastruttura tecnologica per l'erogazione della formazione in auto-apprendimento sui temi delle competenze trasversali. Al fine di un costante aggiornamento del catalogo formativo della piattaforma, il Dipartimento cura la produzione di programmi formativi destinati ai dipendenti pubblici e inerenti anche alle tematiche della cultura organizzativa, parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Oltre ai percorsi presenti sul Syllabus, il Dipartimento della funzione pubblica si è fatto promotore di ulteriori iniziative formative che sono state realizzate nel corso dell'anno. L'offerta formativa complessivamente messa a disposizione, gratuitamente, dal Dipartimento della funzione pubblica, per tutte le amministrazioni, centrali e locali, per la natura e la varietà delle tematiche, è direttamente finalizzata alla creazione di valore pubblico e alla promozione di una cultura organizzativa inclusiva e priva di discriminazioni. Pertanto, l'azione del Dipartimento della funzione pubblica in tema di politiche e programmi formativi può essere trasversalmente ricollegata a due o più degli obiettivi e azioni di cui al paragrafo 2.2.6 del PIAO.

Azione: aggiornamento della cultura organizzativa in riferimento alla prevenzione del disagio e al benessere organizzativo

Il Dipartimento per il personale ha organizzato vari corsi in tema di benessere organizzativo, in particolare:

- n. 4 edizioni del corso PCM *“Mindfulness e self empowerment”*;
- n. 4 edizioni del corso PCM *“Benessere organizzativo, stress e burnout”*;
- n. 2 edizioni del corso PCM *“Coach di se stessi: motivazione, potenziamento mentale, benessere ed efficienza personale”*;

per un totale di 411 partecipazioni, di cui 293 donne e 118 uomini.

Azioni:

realizzazione di moduli formativi per il personale dirigenziale e non dirigenziale sui temi delle molestie sul luogo di lavoro, mobbing e straining;

realizzazione di interventi di formazione e sensibilizzazione per il personale dirigenziale e non dirigenziale sul tema della violenza di genere e dello stalking, anche in collaborazione con i centri antiviolenza;

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 2025 il Dipartimento per il personale e la SNA hanno organizzato le seguenti attività formative in materia di pari opportunità, parità di genere e non discriminazione:

- n. 2 edizioni del corso PCM *“Diversity & Inclusion Management e nuovi stili di leadership per gestire la complessità”*;
- una edizione del corso *in house* *“Molestie sul luogo di lavoro tra definizioni e stereotipi - Riconoscerle e prevenirle”*;
- n. 4 edizioni del corso PCM *“Le forme di violenza psicologica nel mondo del lavoro”*;
- una edizione del corso SNA *“Il bilancio di genere nel PNRR”*;
- una edizione del corso PCM *“Violenza di genere e stalking”*;

per un totale di 566 partecipazioni, di cui 425 donne e 141 uomini.

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

- una edizione del *“Corso di sensibilizzazione alla LIS e accenni sulla cultura e comunità sorda”*;
- una edizione del corso *“La relazione d’aiuto nell’ambito degli interventi assistiti con gli animali e le persone con disabilità”*;
- n. 2 edizioni del corso *“Novità della Riforma del 2024 in materia di disabilità”*;
- una edizione del corso *“Disabilità al lavoro. L'idoneità lavorativa della persona con disabilità: accomodamenti ragionevoli ed il rapporto con il medico competente”*;
- una edizione del corso *“Disabilità invisibili: il passaggio all’età adulta, una "crisi" necessaria tra crescita e disagio evolutivo”*;

- una edizione del corso “Disabilità invisibili: le alterazioni durante il neurosviluppo infantile”;

per un totale 965 partecipazioni, di cui 760 donne e 235 uomini.

Il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità ha inoltre curato l'erogazione dei seguenti percorsi formativi, anche mediante il coinvolgimento di esperti esterni:

- “Disabilità invisibili: Persone con disabilità psicosociali: una chiave di lettura comune”;
- “La relazione d'aiuto nell'ambito degli interventi assistiti con gli animali e le persone con disabilità”;
- Corso di sensibilizzazione alla LIS e accenni sulla cultura e comunità sorda, in collaborazione con il CUG.

Al fine di garantire un'ampia partecipazione e un più diffuso aggiornamento del personale, i moduli formativi sono stati realizzati anche in modalità e-learning.

Con riferimento alla promozione di iniziative di formazione per la diffusione di una cultura organizzativa basata sugli obiettivi, il Dipartimento per il personale ha organizzato i seguenti corsi, anche in collaborazione con la SNA:

- una edizione del percorso formativo Formez PA “Le competenze di leadership per la valutazione della performance” rivolta al personale dirigenziale;
- una edizione del corso “Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico - Come programmare e monitorare la sezione “Performance”;
- due edizioni attivate su richiesta del corso “Il ciclo di misurazione e valutazione della performance nelle amministrazioni pubbliche”;

per un totale di 41 partecipazioni, di cui 24 donne e 17 uomini.

Il Dipartimento della funzione pubblica nel corso del 2025 ha reso disponibili sulla piattaforma Syllabus i seguenti corsi:

- “*RIFORMA Mentis*”. Il percorso, con cui si è inteso avviare il processo abilitante alla costruzione una nuova cultura contro le molestie sul lavoro, è volto a fornire metodologie per la gestione delle differenze generazionali e di genere. Alla data, hanno frequentato il corso 636 dipendenti della PCM;
- “*La cultura del rispetto*”. Il percorso, incentrato sulla valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo – anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale – intende sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro che si fondi sul rispetto e sulle pari opportunità. Alla data, hanno frequentato il corso 315 dipendenti della PCM;
- “*In prima linea contro ogni discriminazione*”. Il percorso, pubblicato a novembre 2025, è stato dedicato specificatamente al rafforzamento dei CUG e ai temi dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni. Il programma è stato articolato in due livelli: base, focalizzato sulla sensibilizzazione ai principi di parità e sulla conoscenza del ruolo del CUG all'interno dell'amministrazione, e avanzato, volto a fornire strumenti pratici per la gestione di casi di

discriminazione e per la promozione del benessere organizzativo. Hanno frequentato il corso 54 dipendenti della PCM.

Parallelamente ai programmi formativi online su Syllabus, è stato lanciato nel 2025 il progetto “Essere PA”, un’accademia dedicata allo sviluppo delle soft skills e delle competenze umanistiche. Tale iniziativa riconosce che la parità di genere e l’inclusione non si realizzano solo per via normativa, ma richiedono una trasformazione profonda dei modelli di leadership. I percorsi formativi “Abitare la complessità” e “Progettare comunità” mirano a formare dirigenti capaci di governare le diversità come valore aggiunto per l’organizzazione. Tali percorsi hanno visto la partecipazione di 96 dipendenti della PCM.

OBIETTIVO 6: Valorizzare il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia

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.

Le iniziative di sensibilizzazione e formazione organizzate dal CUG in tema di molestie sul luogo di lavoro e prevenzione della violenza di genere online, per le quali si rimanda alla terza parte della presente Relazione, hanno rappresentato una importante occasione di potenziamento delle competenze dei componenti del CUG.

Inoltre, è 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. È stata divulgata presso i componenti il magazine a cura della Rete “La voce dei CUG”.

Azione: rafforzamento della collaborazione del CUG con la Rete nazionale dei CUG, con la Consigliera nazionale di parità e con altre amministrazioni ed enti

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

Si segnala l'attività svolta dall'Ufficio per la qualità della *performance* e le riforme del Dipartimento per il personale, che ha curato la gestione e l'aggiornamento del Portale CUG, piattaforma dedicata ai Comitati unici di garanzia sviluppata in attuazione della Direttiva n. 2/2019, attraverso la quale il ruolo e le attività volte dai Comitati unici di garanzia sono portati all'attenzione dei cittadini e dei dipendenti. Sul Portale CUG il Dipartimento ha curato e promosso la raccolta digitalizzata delle rilevazioni legate alla compilazione dei Format 1 (Relazione dell'Amministrazione) e Format 2 (Relazione del CUG) previsti dalla citata Direttiva.

In questa direzione si inserisce il Protocollo d'intesa sottoscritto a marzo 2025 tra la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, la Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia e la Fondazione Rigel – “Rispetto, inclusione, genere, etica e lavoro”. Il Protocollo prevede azioni condivise mirate a prevenire e contrastare molestie e violenza nell'ambiente di lavoro o che comunque emergano in tale contesto, quali – tra le altre – l'accrescimento delle competenze utili per fornire immediate informazioni alle vittime che dovessero rivolgersi al CUG e la promozione delle iniziative formative per i dipendenti all'interno delle Amministrazioni. Tale Protocollo opera secondo tre direttrici operative: 1. Formazione capillare per tutto il personale pubblico; 2. Supporto diretto alle vittime tramite competenze specifiche messe in campo dai CUG; 3. Accompagnamento delle amministrazioni nella stesura di Codici etici, Codici di condotta e Bilanci di genere, grazie al contributo della Fondazione Rigel.

TERZA PARTE

L'ATTIVITÀ DEL CUG - anno 2025

In questa parte della relazione sono illustrate le principali attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia nel corso del 2025 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.

L'attuale Comitato Unico di Garanzia è stato ricostituito con decreto del Segretario generale del 24 luglio 2025.

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 riorganizzati 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:

- **Gruppo di lavoro "Formazione, sensibilizzazione, benessere organizzativo e comunicazione".** Il gruppo si occupa di organizzare corsi di formazione sulle principali tematiche di interesse del Comitato; informare e sensibilizzare il personale sulle iniziative in corso e su argomenti rilevanti; gestire la comunicazione delle attività del CUG, aggiornando la sezione Intranet dedicata; promuovere iniziative per il benessere organizzativo e momenti di aggregazione per il personale.
- **Gruppo di lavoro "Rapporti e collaborazione con altri enti e istituzioni".** Il gruppo si occupa di favorire il rapporto e l'interazione con altri soggetti, interni ed esterni al Comitato, promuovere protocolli d'intesa, organizzare incontri istituzionali e facilitare lo scambio di buone pratiche.
- **Gruppo di lavoro "Monitoraggio degli obiettivi del PIAO e supporto alla redazione della relazione annuale".** Il gruppo si occupa di monitorare l'attuazione degli obiettivi previsti nel PIAO relativi alla promozione delle pari opportunità, dell'equilibrio di genere e del benessere lavorativo (paragrafo 2.2.6); verificare lo stato di attuazione delle azioni previste, raccogliere

dati e informazioni utili, proponendo modifiche o integrazioni; fornire supporto alla predisposizione della relazione annuale del CUG.

Il CUG ha contribuito alla stesura del **PIAO 2025-2027**, formulando proposte mirate alla promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere, elaborate a partire dal precedente Piano delle Azioni Positive (PAP). Le proposte 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 sei obiettivi strategici tra loro integrati. Questi mirano, in primo luogo, a promuovere una cultura delle pari opportunità attraverso azioni di monitoraggio e analisi (come la rilevazione dei divari retributivi e delle carriere in ottica di genere), la diffusione di modelli organizzativi inclusivi e iniziative formative volte a prevenire discriminazioni, molestie e violenze di genere, anche mediante strumenti innovativi come il bilancio di genere e la figura del Consigliere di fiducia.

Un secondo ambito di intervento riguarda il rafforzamento delle politiche di conciliazione vita-lavoro, mediante il potenziamento dei servizi di supporto alla famiglia e l'utilizzo degli strumenti di conciliazione quali il lavoro agile, congedi, part-time ecc., accompagnato da azioni di monitoraggio del loro impatto.

Centrale è anche l'obiettivo di migliorare il benessere organizzativo, attraverso misure di supporto al personale, valorizzazione dei percorsi professionali, strumenti di ascolto e iniziative di prevenzione sanitaria e rafforzamento del senso di appartenenza.

Un ulteriore asse strategico è dedicato alla promozione dell'inclusione delle persone con disabilità, con interventi mirati a garantire accessibilità, adeguate condizioni lavorative e diffusione di un linguaggio inclusivo, anche in collaborazione con le figure istituzionali competenti.

La formazione rappresenta un pilastro trasversale, con programmi rivolti a tutto il personale sui temi del benessere, delle pari opportunità, della prevenzione delle discriminazioni, della valorizzazione delle competenze e della transizione digitale, assicurando pari accesso anche ai dipendenti con disabilità.

Per quanto riguarda l'ambito della valorizzazione del ruolo e delle funzioni del Comitato Unico di Garanzia, nel corso dell'anno sono state realizzate diverse iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione in materia di promozione della cultura delle pari opportunità.

Il Comitato ha inoltre formulato le proprie proposte per la definizione degli obiettivi e delle azioni del **PIAO 2026-2028** in riferimento al par. 2.2.6.

Nel 2025 il CUG ha promosso in collaborazione con il servizio politiche formative del Dipartimento del personale una formazione in house dal titolo *“Molestie sul luogo di lavoro tra definizioni e stereotipi”*, svoltasi il 2 aprile 2025. L'incontro è stato organizzato con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza del personale rispetto al fenomeno delle molestie nei contesti lavorativi, favorendo

una maggiore capacità di riconoscerle e prevenirle. L'iniziativa si inserisce nel quadro delle attività promosse dal CUG per favorire un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità delle persone, contribuendo alla diffusione di una maggiore consapevolezza e alla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro. L'iniziativa ha visto la qualificata partecipazione di relatrici e relatori della Rete nazionale dei CUG, di enti e istituzioni ed esperte del settore.

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il CUG ha organizzato un evento dal titolo "Violenza contro le donne in rete. Riconoscere i segnali per prevenirla", svoltosi il 25 novembre 2025 presso la Sala Monumentale di Largo Chigi. L'iniziativa è stata dedicata all'approfondimento del fenomeno della violenza di genere negli ambienti digitali, con l'obiettivo di promuovere una maggiore consapevolezza sulle sue diverse manifestazioni e sui possibili strumenti di prevenzione. L'evento, che si è aperto con un saluto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, ha previsto interventi del Capo Dipartimento del Personale e delle pari Opportunità, di rappresentanti istituzionali (ISTAT, Polizia di Stato, Commissione parlamentare sul femminicidio), di qualificati esperti in materia.

Nel corso del 2025, inoltre, una rappresentanza di componenti del Comitato ha partecipato, in qualità di relatore, al corso di formazione in house dal titolo "Novità della Riforma del 2024 in materia di disabilità", rivolto ai dipendenti della PCM. Il CUG ha, inoltre, collaborato alla realizzazione del corso di formazione in house del 4 dicembre 2025, organizzato dal Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità in occasione della Giornata internazionale sulla disabilità, dal titolo "Corso di sensibilizzazione alla Lis (Lingua dei segni italiana) e accenni sulla cultura e comunità sorda". Si è trattato di occasioni importanti per richiamare l'attenzione sui temi dell'inclusione, delle pari opportunità e della tutela delle persone con disabilità nei contesti lavorativi, evidenziando l'impegno del CUG su tali tematiche.

Il CUG ha, inoltre, lavorato sulla progettazione di altre iniziative di formazione, da realizzarsi in collaborazione con il Servizio Politiche formative. Tra queste figura un corso di quattro ore dal titolo "Conoscere il CUG: formazione per una cultura organizzativa inclusiva", finalizzato a fornire al personale della Presidenza del Consiglio dei ministri una conoscenza più approfondita del ruolo, delle funzioni e delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia.

Inoltre, sono in fase di programmazione ulteriori proposte di moduli formativi, da tenersi in modalità mista, con la partecipazione di esperti interni ed esterni ed un test finale per consolidare l'apprendimento. In particolare si intende 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.
- l'inclusione delle persone con disabilità in ambito lavorativo 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, secondo un approccio inclusivo e non discriminatorio.

Nell'ambito dell'azione per il rafforzamento di servizi a supporto della genitorialità e in generale della famiglia anche attraverso l'attivazione di convenzioni, con enti pubblici e/o privati, il Comitato ha avviato un'azione di monitoraggio delle Convenzioni in essere al fine di effettuare proposte di implementazione dell'offerta al personale.

Nell'ambito delle iniziative di sensibilizzazione e prevenzione della salute, il Comitato ha aderito, con l'iscrizione di una propria squadra alla 26esima edizione di "Race for the cure", manifestazione dedicata alla prevenzione del tumore al seno tenutasi nel mese di maggio. L'iniziativa è stata pubblicizzata sulla Intranet al fine di incentivare la partecipazione del personale della PCM e allo stesso tempo 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.

Dal punto di vista della comunicazione, nel corso dell'ultimo anno si è proseguito nel percorso di accompagnamento all'avvio della nuova intranet, consolidando e perfezionando le attività già avviate. In particolare, si è ulteriormente affinata la catalogazione delle informazioni e ridefinito in modo più efficace lo spazio dedicato al CUG. È stata inoltre aggiornata la documentazione, implementato un apposito collegamento al Portale dei CUG – che raccoglie tutti i numeri del Magazine della Rete dei CUG – e complessivamente migliorato e arricchito il contenuto della sezione dedicata.

Nel corso della riunione del CUG del 17 dicembre 2025 è stata affrontata la tematica del monitoraggio delle misure di conciliazione vita-lavoro. In tale ambito, sono stati esaminati i dati trasmessi dal Dipartimento per il personale, riferiti al periodo gennaio-ottobre 2025, che sono risultati tuttavia parziali, evidenziando l'esigenza di disporre di informazioni annuali complete, omogenee e comparabili con le annualità precedenti, al fine di consentire un'analisi più approfondita delle misure di conciliazione e della loro concreta attuazione. In tale contesto, anche in connessione con le riflessioni emerse in sede di Assemblea straordinaria sul lavoro agile, è stata ribadita l'importanza di rafforzare le attività di monitoraggio, anche attraverso l'integrazione dei dati forniti dall'Amministrazione con ulteriori fonti informative.

Il Comitato si è occupato anche della verifica e del monitoraggio periodico delle azioni del PIAO per l'anno 2025, 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.

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.