



Ministero dell'Interno

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Al Gabinetto del Ministro

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

-Dipartimento della Funzione Pubblica

-Dipartimento delle Pari Opportunità

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



Ministero dell'Interno

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi degli elementi forniti dal Dipartimento per l'amministrazione generale, per le Politiche del personale dell'amministrazione civile e per le Risorse strumentali e finanziarie (all. n. 1) emerge che, al 31 dicembre 2025 il personale dell'Amministrazione civile dell'Interno rimane in maggioranza di sesso femminile: su 15811 unità, le donne sono 9283, pari al 58,71% mentre gli uomini sono 6528, ovvero il restante 41,29%. Rispetto al 2024 il rapporto numerico tra i due generi è rimasto sostanzialmente inalterato, con un lieve scostamento dovuto ai pensionamenti intervenuti.

Analizzando nel dettaglio i singoli comparti contrattuali in cui si suddivide il personale, la prevalenza del genere femminile è confermata sia nell'ambito della carriera prefettizia che del personale non dirigenziale del Comparto Funzioni Centrali.

Nella prima, le **donne** sono 624 (54,59%) e gli **uomini** 519 (45,41%).

Rispetto al 2024, si riscontra un lieve aumento di entrambe le componenti, quale effetto delle recenti procedure di reclutamento.

Scendendo nel dettaglio della **carriera prefettizia**, la prevalenza femminile è più accentuata nel ruolo dei **viceprefetti**, dei quali 306 sono donne e 192 uomini, mentre nell'ambito di **viceprefetti aggiunti e consiglieri** le donne sono rispettivamente 164 e 99 a fronte di 123 e 99 degli uomini.

Per quanto riguarda, poi, il **personale contrattualizzato di livello dirigenziale**, le donne rappresentano solo il 39,23%, mentre gli uomini costituiscono il 60,77% dei dirigenti.

Inoltre, la qualifica in cui il rapporto tra generi rimane assai sbilanciato (105 uomini e 58 donne) è quella di **Prefetto**, senza, tuttavia, che ciò incida sul dato complessivo della carriera prefettizia.

Anche nell'ambito del personale non dirigente del **Comparto Funzioni Centrali** permane, rispetto agli anni precedenti, una maggioranza di genere femminile, 8.608 unità a fronte di 5.930 uomini. Il rapporto tra i due generi è sostanzialmente inalterato.

Anche quest'anno, risulta in controtendenza con il dato d'insieme solo il comparto dei **dirigenti contrattualizzati**, in cui, 79 sono uomini e 51 sono donne, su un totale di 130 unità, con una maggioranza del genere maschile che, rispetto alla precedente rilevazione del 2023, resta stabile.



Ministero dell'Interno

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Nel contesto di una prevalenza di dipendenti di sesso femminile, risalta ancora una volta il dato della retribuzione delle lavoratrici che, per le non dirigenti, è inferiore a quella degli uomini, in media, del 3,10%.

Questa differenza retributiva potrebbe, tuttavia, essere messa in correlazione con l'ulteriore dato, che verrà di seguito illustrato, relativo alla fruizione dei congedi parentali (per i quali, in certi casi, non è prevista una retribuzione piena) ed al part time, istituti di cui si sono avvalsi in maggioranza le donne. Infine, si segnala il dato relativo all'età anagrafica del personale dell'Amministrazione: la maggiore concentrazione di personale è nella fascia di età **superiore ai 60 anni** (il 44.48% del totale). Nella relazione relativa al 2024 questa categoria di personale costituiva, invece, il 41.02% dei dipendenti dell'Amministrazione (6526 lavoratori su un totale di 15907 per l'anno 2024).

Lo scostamento di quest'ultimo dato rispetto al precedente del **2024, (15907 unità rilevate al 31.12.2024)** è da imputare ai numerosi pensionamenti intervenuti nell'anno e nell'iniziale ricambio generazionale introdotto con le nuove assunzioni. Tale ricambio, non ancora portato a compimento, rappresenta senz'altro un segnale positivo che va incontro ad alcune delle preoccupazioni espresse dal Comitato in occasione delle riunioni tenute nel corso dell'anno, atteso che la diminuzione dell'organico in servizio è stata segnalata come fattore che danneggia il benessere del personale.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nel corso del 2025 il ricorso ad istituti di conciliazione vita/lavoro è stato diffuso.

Per quanto concerne il lavoro a tempo parziale, i lavoratori che hanno beneficiato di tali modalità di espletamento della prestazione lavorativa sono stati 1.026 con una prevalenza delle donne, 820, rispetto agli uomini, 206.

Ampio è stato il ricorso al lavoro agile: sono state, in totale, 6.646 le unità di personale che vi hanno fatto ricorso.

Rispetto al dato del 2025 vede un lieve ampliamento dell'istituto (i lavoratori agili, nel 2025, erano infatti 6023) e può essere interpretato nell'ottica di una maggiore fiducia nei confronti di tale modalità lavorativa nonché verso gli stessi gli smart workers.

Non risultano invece dipendenti che abbiano prestato la propria attività in regime di telelavoro.

Tra gli istituti di conciliazione della vita personale con quella lavorativa vi sono anche i permessi previsti dalla Legge n. 104/1992 ed i congedi parentali. Ad essi ha fatto ricorso il 3,09% del personale con una prevalenza delle lavoratrici, 1,99% rispetto ai lavoratori, 1,10%.

L'analisi di quest'ultimo dato suggerisce, ancora una volta, la prevalenza delle donne nell'ambito dell'assistenza familiare.



Ministero dell'Interno

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ'

Le pari opportunità sono una declinazione del più generale principio della parità di genere e costituiscono per l'Amministrazione un obiettivo da inquadrare in una più generale strategia intesa a renderne l'azione più efficace ed efficiente ed a garantire, al contempo, il benessere organizzativo del personale.

Con tale finalità, nel corso dell'anno 2025, l'Amministrazione ha dato attuazione agli obiettivi in tema di pari opportunità indicati dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (sezione 5.5, pag. 164 e ss.) approvato con decreto del sig. Ministro del 29 gennaio 2025.

Lo stesso PIAO (pag. 168) afferma che *“La verifica dei risultati delle azioni positive ... compete, ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro o le discriminazioni del personale dell'amministrazione civile dell'Interno.”*

In tale prospettiva, di seguito, si rassegnano sinteticamente i risultati conseguiti, nel corso del 2025, rispetto a ciascuno degli obiettivi indicati nel PIAO:

Obiettivo n. 1: Prosecuzione delle iniziative intraprese con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori di sangue, associazioni culturali, teatri e agenzie di viaggio per la conclusione di convenzioni, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale. Ricerca di convenzioni con asili nido privati nel Comune di Roma.

Azioni realizzate: Stipula di nuove convenzioni e rinnovo di quelle già concluse ma aventi scadenza annuale, con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori sangue, associazioni culturali, teatri, agenzie di viaggio, strutture alberghiere, treni e asili nido per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale. Procedimenti e adempimenti volti alla conclusione delle convenzioni suindicate, pubblicazione sulla intranet, sul sito Internet del Ministero e diffusione a tutto il personale tramite circolari ministeriali.

Il riferimento, contenuto nella formulazione dell'obiettivo, ad una più estesa copertura territoriale consegue ad un'esigenza espressa dal Comitato Unico di Garanzia di un maggiore coinvolgimento degli uffici periferici in tale attività assistenziale.

Obiettivo n. 2: Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali.

Azioni realizzate:



Ministero dell'Interno

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Durante il 2025 è proseguita l'attività di verifica dello stato manutentivo e della messa in regola con le normative in vigore, relative alle strutture e agli impianti in uso agli Uffici Centrali dell'Amministrazione.

Rifacimento e adeguamento alla normativa vigente di alcuni servizi igienici onde consentirne l'utilizzo al personale diversamente abile.

Lavori di riparazione, adeguamento e ripristino di impianti e strutture a servizio degli Uffici Centrali di questa Amministrazione, connessi con le problematiche del D.Lgs. 81/2008 (piazza del Viminale 1 e 7, via Cavour 5 e 6, nonché via di Santa Ilaria 2- sede dell'ANBSC).

Lavori di manutenzione ordinaria degli impianti idrici e fognari del Compendio Viminale e delle sedi distaccate degli Uffici Centrali. Tra le procedure avviate nell'esercizio 2023 rientra quella relativa ai lavori di sostituzione di infissi e finestre della Palazzina L (ex-UCIGOS).

Obiettivo n. 3: Incrementare le azioni positive a tutela delle persone con disabilità grave, in servizio presso gli Uffici centrali e periferici, in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione, dotando le relative postazioni informatiche di sistemi che facilitino l'inclusione sociale ed il dialogo con l'ambiente di lavoro (webcam per la corrispondenza fra colleghi non udenti, mouse e tastiere speciali), nonché dotando i rispettivi ambienti di lavoro con luci lampeggianti in caso di emergenza.

Azioni realizzate:

Inserimento di moduli formativi, fruibili anche a distanza, concernenti la promozione di pari opportunità tra i generi, le misure di contrasto alla discriminazione basate sul genere, con possibile approfondimento della figura del consigliere di parità, e il lavoro agile, nell'ambito della generale offerta formativa proposta a favore del personale dell'amministrazione civile dell'Interno.

L'inserimento nei programmi formativi della tematica delle pari opportunità risponde ad un'indicazione del Comitato Unico di Garanzia.

Obiettivo n. 4: Pianificazione e realizzazione di iniziative formative, destinate al personale dell'amministrazione civile, concernenti il benessere organizzativo e la comunicazione interpersonale sui luoghi di lavoro.

Azioni realizzate:

Pubblicazione/divulgazione di un avviso-prospetto informativo in merito agli aspetti procedurali, revisione della modulistica con l'obiettivo della semplificazione.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Come riferito in occasione delle precedenti relazioni, la disposizione che prevedeva l'obbligo di pubblicare i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo (art. 20 comma 3 del D. Lgs. 33/2013), è stata abrogata dall'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 97/2016.



Ministero dell'Interno

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Ciononostante, il benessere del personale ha continuato a costituire un obiettivo per l'Amministrazione nell'ambito del processo di pianificazione e misurazione della performance tanto da essere espressamente richiamato nel PIAO (pag .164)

In continuità con le pianificazioni della performance degli anni precedenti, anche nel PIAO approvato il 29 gennaio 2025, è presente un'apposita Sezione dedicata agli obiettivi in tema di pari opportunità nella quale viene ribadito il principio secondo cui *"l'Amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti"*.

In tale contesto va inquadrata l'individuazione, ad opera del PIAO, delle c.d. linee d'intervento:

- garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
 - individuazione e abbattimento delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione;
 - promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, della cultura delle pari opportunità, nonché del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
- miglioramento del benessere lavorativo del personale.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Come già anticipato, il PIAO conferma l'esistenza di una stretta correlazione tra performance e benessere del personale.

In particolare, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie ha inserito, tra gli indicatori che misurano il grado di attuazione dell'obiettivo strategico E.1 di competenza, un indicatore di impatto che misura, attraverso un questionario somministrato ad un campione di lavoratori agili e di dirigenti, l'incremento del livello di efficienza delle attività e dei servizi e il miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti derivanti dall'applicazione dello smart working. L'implementazione del lavoro agile è, altresì, oggetto di uno degli obiettivi operativi annuali (E.1.3) in cui si articola l'obiettivo strategico E.1. (vedi allegato 1 *performance*).

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato ricostituito, a decorrere dal 17 aprile 2025, per ulteriori quattro anni, con decreto in pari data del Capo Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie.

I componenti, individuati pariteticamente tra rappresentanti dell'Amministrazione e designati delle Organizzazioni sindacali, sono 34, compreso il Presidente.

Il Regolamento interno che disciplina l'attività del Comitato è stato adottato con decreto del 18 marzo 2013 e modificato il 18 dicembre 2013.



Ministero dell'Interno

Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Nel 2025 il Comitato si è riunito quattro volte¹: il 10 giugno 2025; il 03 luglio 2025; l'11 agosto 2025; il 10 ottobre 2025. Le riunioni si sono svolte in modalità - videoconferenza.

Nel corso dell'anno di riferimento, il Comitato Unico di Garanzia ha assicurato un costante impegno nello svolgimento delle proprie funzioni, operando quale organismo di ascolto, monitoraggio e supporto sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni. In particolare, l'attività si è sviluppata attraverso l'esame delle segnalazioni pervenute, il confronto con le strutture competenti dell'Amministrazione e la promozione di interlocuzioni volte a individuare soluzioni rispettose delle persone e dei contesti organizzativi coinvolti.

Nell'ambito della trattazione dei casi -quasi esclusivamente individuali- sottoposti all'attenzione del Comitato, si è ulteriormente confermata la complessità del ruolo attribuito al CUG, chiamato a operare quale organismo di garanzia all'interno di un'Amministrazione, com'è noto articolata e diffusa sul territorio. In tale contesto, la necessità di coniugare efficacia dell'intervento, correttezza procedurale e imparzialità dell'azione ha richiesto un costante equilibrio, soprattutto nei casi più delicati, che hanno coinvolto molteplici livelli organizzativi.

In questa prospettiva, il Comitato ritiene opportuno proseguire e, ove possibile, rafforzare il confronto con l'Amministrazione sulle modalità operative e sugli strumenti di supporto disponibili, al fine di agevolare un'azione sempre più efficace e pienamente coerente con la funzione di garanzia attribuita al Comitato medesimo. Tale percorso condiviso consentirebbe di valorizzare ulteriormente il ruolo del CUG, nel rispetto delle rispettive competenze e responsabilità.

In questo contesto si sottolinea, inoltre, l'importanza di un coinvolgimento sempre più strutturato e sistematico nelle iniziative dell'Amministrazione sui temi del benessere organizzativo, della prevenzione del disagio lavorativo e della qualità dei contesti professionali.

Un dialogo aperto e costruttivo, avviato sin dalle fasi di progettazione delle politiche e delle iniziative in materia, consentirebbe infatti a questo Comitato di fornire un contributo consultivo e propositivo ancora più efficace, in linea con le finalità istituzionali e con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

In tale ottica, il CUG rinnova la propria piena disponibilità a collaborare con l'Amministrazione, nella convinzione che una sinergia sempre più stretta e consapevole rappresenti un elemento di valore per la promozione del benessere lavorativo, della cultura del rispetto e dell'inclusione, a beneficio dell'intera organizzazione.

¹ In un'altra occasione il Comitato era stato convocato ma non si è potuto riunire per mancanza di numero legale.



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE
IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2025



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	5
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE	6
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	7
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	7
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	8
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	9
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	11
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	12
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'	13
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	14
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	18



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

ORGANI DI VERTICE													
CLASSI DI ETA' / INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					Tot. Genere		Totale complessivo
	minore 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	maggiore 60	minore 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	maggiore 60	M	F	
MINISTRO					1						1	0	1
VICEMINISTRO											0	0	0
SOTTOSEGRETARIO			2						1		2	1	3
CAPI DIPARTIMENTO				1	2					2	3	2	5
Totale complessivo	0	0	2	1	3	0	0	0	1	2	6	3	9

TABELLA 1.1.a - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO													
CARRIERA PREFETTIZIA													
	UOMINI					UOMINI Totale	DONNE					DONNE Totale	Totale complessivo
INQUADRAMENTO / CLASSI ETA'	< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		
PREFETTO				18	87	105				3	55	58	163
VICEPREFETTO		6	40	58	88	192		2	49	79	176	306	498
VICEPREFETTO AGGIUNTO	1	84	32	6		123	1	106	55		2	164	287
CONSIGLIERE	6	80	8	4	1	99	3	78	13	2		96	195
Totale complessivo	7	170	80	86	176	519	4	186	117	84	233	624	1143
% sul personale complessivo	0,61	14,87	7,00	7,52	15,41	45,41	0,35	16,27	10,24	7,35	20,38	54,59	



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

TABELLA 1.1.b - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI
INQUADRAMENTO

DIRIGENZA AREA FUNZIONI CENTRALI

	UOMINI				UOMINI Totale	DONNE				DONNE Totale	Totale complessivo
INQUADRAMENTO / CLASSI ETA'	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		
DIRIGENTE PRIMA FASCIA				2	2						2
DIRIGENTE SECONDA FASCIA	6	10	21	38	75	5	6	22	16	49	124
DIRIGENTE AREA 1 DIR. SECONDA FASCIA - B			1	1	2			2		2	4
Totale complessivo	6	10	22	41	79	5	6	24	16	51	130
% sul personale complessivo	4,62	7,69	16,92	31,54	60,77	3,84	4,62	18,46	12,31	39,23	

TABELLA 1.1.c - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI
INQUADRAMENTO

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO NON DIRIGENZIALE

	UOMINI					UOMINI Totale	DONNE					DONNE Totale	Totale complessivo
INQUADRAMENTO / CLASSI ETA'	< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		
AREA FUNZIONARI	6	173	196	436	1072	1883	21	370	356	898	2249	3894	5777
AREA ASSISTENTI	103	399	588	1380	1254	3724	55	361	566	1723	1760	4465	8189
AREA OPERATORI	5	9	26	135	148	323	5	30	51	82	81	249	572
Totale complessivo	114	581	810	1951	2474	5930	81	761	973	2703	4090	8608	14538
% sul personale complessivo	0,78	4,00	5,57	13,42	17,02	40,79	0,56	5,24	6,69	18,59	28,13	59,21	



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TAB 1.2 Part time

	UOMINI					UOMINI Totale	DONNE					DONNE Totale	Totale complessivo
TIPOLOGIA	< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		
TEMPO PIENO	117	747	890	1972	2596	6322	85	945	1015	2483	3935	8463	14785
PART TIME < 50%	3	2	5	40	37	87		5	10	45	42	102	189
PART TIME > 50%	1	7	4	47	60	119		2	71	282	363	718	837
Totale complessivo	121	756	899	2059	2693	6528	85	952	1096	2810	4340	9283	15811
% sul personale complessivo	0,77	4,78	5,69	13,02	17,03	41,29	0,54	6,02	6,93	17,77	27,45	58,71	

**TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER
GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero di posizioni	16	40%	24	60%	40	100%
Totale personale	16	40%	24	60%	40	100%



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Nota metodologica: Le seguenti tabelle sono calcolate, prendendo in considerazione l'anzianità nella qualifica a decorrere dall'1 novembre 2022, data dalla quale sono entrati in vigore i nuovi differenziali di retribuzione, in sostituzione delle previgenti fasce economiche. Il personale entrato in servizio a seguito di procedure di mobilità esterne è stato inserito nelle tabelle, tenendo conto dell'anzianità maturata nell'amministrazione di provenienza.

AREA FUNZIONARI

	UOMINI					UOMINI Totale	DONNE					DONNE Totale	Totale complessivo
AREA	< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		
AREA FUNZIONARI	6	173	196	436	1072	1883	21	370	356	898	2249	3894	5777
MINORE TRE ANNI	6	172	193	427	1070	1868	21	370	353	881	2239	3864	5732
TRA I 3 E I 5 ANNI		1	1	1		3			1	1		2	5
MAGGIORE 10 ANNI			2	8	2	12			2	16	10	28	40
Totale complessivo	6	173	196	436	1072	1883	21	370	356	898	2249	3894	5777
% sul personale complessivo	0,10	2,99	3,39	7,55	18,56	32,59	0,36	6,41	6,16	15,55	38,93	67,41	

AREA ASSISTENTI

	UOMINI					UOMINI Totale	DONNE					DONNE Totale	Totale complessivo
AREA	< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		
AREA ASSISTENTI	103	399	588	1380	1254	3724	55	361	566	1723	1760	4465	8189
MINORE TRE ANNI	103	399	585	1366	1251	3704	55	361	558	1693	1756	4423	8127
TRA I 3 E I 5 ANNI				1		1			1	2		3	4
MAGGIORE 10 ANNI			3	13	3	19			7	28	4	3	58
Totale complessivo	103	399	588	1380	1254	3724	55	361	566	1723	1760	4465	8189
% sul personale complessivo	1,26	4,87	7,18	16,84	15,31	45,48	0,67	4,41	6,91	21,04	21,49	54,52	

AREA OPERATORI

	UOMINI					UOMINI Totale	DONNE					DONNE Totale	Totale complessivo
AREA	< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		< di 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60		
AREA OPERATORI	5	9	26	135	148	323	5	30	51	82	81	249	572
MINORE TRE ANNI	5	9	26	135	148	323	5	30	51	82	81	249	572
Totale complessivo	5	9	26	135	148	323	5	30	51	82	81	249	572
% sul personale complessivo	0,87	1,57	4,55	23,61	25,87	56,47	0,87	5,24	8,92	14,34	14,16	43,53	



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	Divario economico medio netto fra uomini e donne, per livello	
	Retribuzione annua media netta	Retribuzione annua media netta	Divario medio annuo assoluto	Divario medio annuo %
Funzionari	€ 38.933,82	€ 37.763,18	€ 1.170,64	3,10%
Assistenti	€ 30.279,19	€ 30.097,92	€ 181,27	0,60%
Operatori	€ 26.792,80	€ 26.032,52	€ 760,28	2,92%
Totale personale non dirigenziale (14.538)	5.930	8.608		
% sul personale complessivo	40,79%	59,21%		

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO
DIRIGENTI DELLA CARRIERA PREFETTIZIA

	UOMINI										DONNE										TOTALE	
	PREFETTO	%	VICEPREFETTO	%	VICEPR.AGG.	%	CONSIGLIERE	%	TOT.	%	PREFETTO	%	VICEPREFETTO	%	VICEPR.AGG.	%	CONSIGLIERE	%	TOT.	%	TOT.	%
DOTTORATO DI RICERCA	1	0,09	15	1,31	13	1,14	12	1,05	41	3,59			11	0,96	9	0,79	14	1,22	34	2,97	75	6,56
LAUREA MAGISTRALE	101	8,84	146	12,77	93	8,14	56	4,90	396	34,65	56	4,90	249	21,78	141	12,34	54	4,72	500	43,74	896	78,39
MASTER I	2	0,17	2	0,17	1	0,09	4	0,35	9	0,79	1	0,09	4	0,35	1	0,09	3	0,26	9	0,79	18	1,57
MASTER II	1	0,09	29	2,54	16	1,40	27	2,36	73	6,39	1	0,09	42	3,67	13	1,14	25	2,19	81	7,09	154	13,47
TOTALE COMPLESSIVO	105	9,19	192	16,80	123	10,76	99	8,66	519	45,41	58	5,07	306	26,77	164	14,35	96	8,40	624	54,59	1143	100,00



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

DIRIGENTI DELL'AREA DELLE FUNZIONI CENTRALI

	UOMINI						UOMINI	UOMINI Co	DONNE				DONNE	DONNE Co	totale	di COGNOME
	DIRIGENTE PRIMA FASCIA		DIRIGENTE SECONDA FASCIA		DIRIGENTE AREA 1 DIR. SECONDA FASCIA - B				DIRIGENTE SECONDA FASCIA		DIRIGENTE AREA 1 DIR. SECONDA FASCIA - B					
DOTTORATO		0,00%	3	2,31%		0,00%	3	2,31%	2	1,54%		0,00%	2	1,54%	5	3,85%
LAUREA TRIENNALE		0,00%	28	21,54%		0,00%	28	21,54%	13	10,00%		0,00%	13	10,00%	41	31,54%
MAGISTRAL	2	1,54%	31	23,85%	2	1,54%	35	26,92%	14	10,77%	1	0,77%	15	11,54%	50	38,46%
MASTER I		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2	1,54%		0,00%	2	1,54%	2	1,54%
MASTER II		0,00%	13	10,00%		0,00%	13	10,00%	18	13,85%	1	0,77%	19	14,62%	32	24,62%
Totale complessivo	2	1,54%	75	57,69%	2	1,54%	79	60,77%	49	37,69%	2	1,54%	51	39,23%	130	100,00%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO																	
	UOMINI																
	UOMINI						UOMINI	UOMINI Co	DONNE						DONNE	DONNE Co	totale
	FUNZIONARI		ASSISTENTI		OPERATORI				FUNZIONARI		ASSISTENTI		OPERATORI				
LAUREA MAGISTRALE	479	3,29%	320	2,20%	3	0,02%	802	5,52%	879	6,05%	482	3,32%	10	0,07%	1371	9,43%	2173
LAUREA TRIENNALE	382	2,63%	228	1,57%	21	0,14%	631	4,34%	885	6,09%	295	2,03%	8	0,06%	1188	8,17%	1819
DOTTORATO	24	0,17%	8	0,06%		0,00%	32	0,22%	22	0,15%	3	0,02%		0,00%	25	0,17%	57
MASTER I	110	0,76%	28	0,19%		0,00%	138	0,95%	204	1,40%	53	0,36%		0,00%	257	1,77%	395
MASTER II	136	0,94%	57	0,39%		0,00%	193	1,33%	256	1,76%	75	0,52%		0,00%	331	2,28%	524
DIPLOMA	751	5,17%	2640	18,16%	157	1,08%	3548	24,41%	1648	11,34%	3283	22,58%	162	1,11%	5093	35,03%	8641
-- OBBLIGO	1	0,01%	443	3,05%	142	0,98%	586	4,03%		0,00%	274	1,88%	69	0,47%	343	2,36%	929
Totale complessivo	1883	12,95%	3724	25,62%	323	2,22%	5930	40,79%	3894	26,78%	4465	30,71%	249	1,71%	8608	59,21%	14538



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
D.P.R. 339/82 – Commissione esaminatrice costituita con decreto del 10 marzo 2025	2	50%	2	50%	4	100	D
D.P.R. 339/82 – Commissione esaminatrice costituita con decreto del 10 marzo 2025	2	50%	2	50%	4	100	U
Commissione esaminatrice del 30/04/2025_150 Operatori_Operatore Tecnico	2	50%	2	50%	4	100%	D
Commissione esaminatrice del 30/04/2025_150 Operatori_Operatore Amministrativo	1	30%	3	70%	4	100%	D
Commissione Stabilizzazione PNRR del 23/05/2025	2	40%	3	60%	5	100%	D
Commissione Stabilizzazione PNRR del 4/02/2025	2	40%	3	60%	5	100%	D
Commissione inquadramento comandati del 20/11/2025	2	50%	2	50%	4	100%	U
Commissione Concorso a 158 posti per la carriera prefettizia del 16/10/2025	5	45%	6	55%	11	100%	D
Commissione Concorso a 200 posti per la carriera prefettizia del 30/08/2025 _esecuzione sentenza Tar Lazio n.12834/2025 (Astolfi)			8	100 %	8	100%	D



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione del 19/03/2025 esecuzione sentenza (Curzio)	3	75%	1	15%	4	100%	D
Commissione esaminatrice del 18/03/2025 per assunzione legge 68/99	1	30%	3	70%	4	100%	D
Totale personale	22		35		57		
% sul personale complessivo	38,60		61,40		100		



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi d'età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	% sul totale di genere (6528)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	% sul totale di genere (9283)
Personale che fruisce di part time a richiesta	4	9	9	87	97	206	3,16%	...	7	81	327	405	820	8,83%
Personale che fruisce di telelavoro	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Personale che fruisce del lavoro agile	...	...	...	...	...	2256	34,56%	...	...	...	...	...	4390	43,18%
Personale che fruisce di orari flessibili	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Totale	4	9	9	87	97	2462	37,71%	...	7	81	327	405	5210	56,12%
Totale % sul totale di genere (uomini 6528, donne 9283)	0,06%	0,14%	0,14%	1,33%	1,49%	37,71%		...	0,08%	0,87%	3,52%	4,36%	56,12%	



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE							
	UOMINI		DONNE		TOTALE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti (Numero di posizioni)	156	0,99	267	1,69	423	2,68	
Giorni di assenza L.104/1992	3325		6737		10062		
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (Numero di posizioni)	18	0,11	48	0,30	66	0,42	
Giorni di assenza per congedi parentali fruiti	4348		10723		15071		
Totale	174	1,10	315	1,99	489	3,09	
% sul personale complessivo	35,58		64,42		100		
PERSONALE COMPLESSIVO	15811						



Ministero dell' Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria: - Corsi Carriera prefettizia	11	135	23	7	2	178	51,15	14	124	28	3	1	170	48,85
- Corsi salute e sicurezza	6	71	51	78	51	257	48,22	8	57	53	89	69	276	51,78
Aggiornamento professionale: Formazione Dedicata	12	128	104	132	115	491	38,42	25	181	148	248	185	787	61,58
CASMI	9	252	189	281	287	1018	34,20	31	388	348	530	662	1959	65,80
Digitale	4	7	7	36	9	63	46,32	...	15	6	40	12	73	53,68
Competenze manageriali e relazionali	2	9	9	25	17	62	27,31	...	15	31	66	53	165	72,69
Tematiche CUG	3	21	19	26	10	79	35,11	...	20	39	53	34	146	64,89
Violenza di genere	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Altro: Corsi da catalogo SNA	5	34	29	51	31	150	32,82	5	50	54	117	81	307	67,18
Totale ore	699	2349	2756	3121	1981	10906	42,97	801	3381	3120	4011	3162	14475	57,03
Totale ore %	2,75	9,25	10,86	12,30	7,81	42,97		3,16	13,32	12,29	15,80	12,46	57,03	



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Obiettivo n. 1

Obiettivo: Prosecuzione delle iniziative intraprese con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori sangue, associazioni culturali, teatri e agenzie di viaggio per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale. Ricerca di convenzioni con asili nido privati nel comune di Roma.

Azioni: Sono proseguite le iniziative volte a favorire il benessere organizzativo: stipula di nuove convenzioni e rinnovo di quelle già concluse ma aventi scadenza annuale, con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori sangue, associazioni culturali, teatri, agenzie di viaggio, strutture alberghiere, treni e asili nido per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale. Procedimenti e adempimenti volti alla conclusione delle convenzioni suindicate, pubblicazione sulla intranet, sul sito Internet del Ministero e diffusione a tutto il personale tramite circolari ministeriali.

Attori coinvolti: Ufficio I – Gabinetto del Capo Dipartimento – Convenzioni e attività sociali.

Misurazione: Tipo di indicatore: indicatore di realizzazione fisica, espresso in punti percentuali di avanzamento del programma operativo triennale. *Target* al termine del triennio 2025-2027: 100%. *Target* 2025: 30%. Valore misurato: 30%.

Beneficiari: La misura è rivolta ai dipendenti dell'amministrazione civile dell'Interno ed ai loro familiari conviventi.

Spesa: Non vi sono stati oneri aggiuntivi a carico del Bilancio dello Stato.



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

Obiettivo n. 2

Obiettivo: Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali.

Azioni: Progettazione e inizio procedura di gara per l'effettuazione dei lavori di ristrutturazione ed adeguamento alla normativa vigente di alcuni servizi igienici del Palazzo Viminale – Roma. Incarico di Coordinamento in fase progettuale ed esecutiva a professionista esterno per la realizzazione dei lavori di ristrutturazione dei sopracitati bagni, acquisizione dei documenti tecnici e del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC), procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando, impegno della spesa sia per l'incarico tecnico di CSP-CSE che per l'impresa aggiudicataria.

Attori coinvolti: Direzione Centrale per le Risorse Strumentali e Finanziarie, Provveditorato Interregionale OO.PP. Lazio Abruzzo Sardegna, imprese private e professionisti abilitati.

Misurazione: Tipo di indicatore: indicatore di realizzazione fisica, espresso in punti percentuali di avanzamento del programma operativo triennale. *Target* al termine del triennio 2025-2027: 100%. *Target* 2025: 30%. Valore misurato: 30%.

Beneficiari: La misura è rivolta ad un numero indefinito di soggetti, sia dipendenti del Ministero dell'Interno, sia utenti esterni, che accedono ai relativi locali.

Spesa: Capitolo 2960 p.g.1. Per quanto concerne la predisposizione della Relazione Tecnica riguardo alla Procedura negoziata senza bando per ristrutturazione di alcuni bagni del Compendio Viminale: importo determinato a base d'asta € 300.000,00 al netto dell'aliquota IVA. Per quanto concerne l'incarico professionale di CSP-CSE: € 15.500,00 al netto dell'aliquota IVA.

Obiettivo n. 3

Obiettivo: Incrementare le azioni positive a tutela delle persone con disabilità grave, in servizio presso gli Uffici centrali e periferici, in un quadro di compatibilità delle disponibilità economiche dell'Amministrazione, dotando le relative postazioni informatiche di sistemi che facilitino l'inclusione sociale ed il dialogo con l'ambiente di lavoro (webcam per la corrispondenza fra colleghi non udenti, mouse e tastiere speciali), nonché dotando i rispettivi ambienti di lavoro con luci lampeggianti in caso di emergenza.



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

Azioni: Per quanto riguarda la dotazione delle postazioni informatiche di sistemi che facilitino l'inclusione sociale ed il dialogo con l'ambiente di lavoro: nell'anno 2025 è stata iniziata l'attività di analisi dei fabbisogni ed è stato effettuato un acquisto preliminare di prodotti atti a facilitare l'inclusione sociale ed il dialogo con l'ambiente di lavoro per soggetti la cui condizione di diversa abilità era nota. In particolare, sono stati acquistati e distribuiti n. 64 monitor da 32" ad elevato contrasto per persone ipovedenti.

Per quanto riguarda l'installazione di luci lampeggianti in caso di emergenza: nell'anno 2025 è stata eseguita la mappatura delle necessità del posizionamento delle segnalazioni ottiche degli uffici del Compendio Viminale.

Attori coinvolti: Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali – Direzione centrale per l'innovazione tecnologica e per l'amministrazione generale, Provveditorato Interregionale OO.PP. Lazio Abruzzo Sardegna, imprese private e professionisti abilitati.

Misurazione: Tipo di indicatore: indicatore di realizzazione fisica, espresso in punti percentuali di avanzamento del programma operativo triennale. *Target* al termine del triennio 2025-2027: 100%. *Target* 2025: 30%. Valore misurato: 30%.

Beneficiari: La misura è rivolta ai dipendenti dell'amministrazione civile dell'Interno con disabilità grave, in servizio presso gli Uffici centrali e periferici.

Spesa: Per quanto riguarda la dotazione delle postazioni informatiche di sistemi che facilitino l'inclusione sociale ed il dialogo con l'ambiente di lavoro: Capitolo 7600. Spesa impegnata € 32.122,84.

Per quanto riguarda l'installazione di luci lampeggianti in caso di emergenza: Capitolo 2960 p.g.1. Spesa quantificabile dopo la completa verifica ed analisi tecnico-economica della mappatura per la programmazione degli interventi da effettuare.

Obiettivo n. 4

Obiettivo: Pianificazione e realizzazione di iniziative formative, destinate al personale dell'amministrazione civile, concernenti il benessere organizzativo e la comunicazione interpersonale sui luoghi di lavoro.

Azioni: Pianificazione e svolgimento delle seguenti iniziative di formazione:

- Le politiche di genere;
- Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli;
- *Diversity management* e differenze di genere nella Pubblica Amministrazione;



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

- Quadro normativo e oneri in capo al datore di lavoro pubblico in relazione al perseguimento del benessere sul lavoro. Le azioni positive in materia di uguaglianza e gestione delle diversità. Le istituzioni competenti;
- Le risorse umane e la gestione del personale;
- I principali istituti contrattuali.

Attori coinvolti: Scuola Nazionale dell'Amministrazione e Ministero dell'Interno – Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile – Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI).

Misurazione: Tipo di indicatore: indicatore di realizzazione fisica, espresso in punti percentuali di avanzamento del programma operativo triennale. *Target* al termine del triennio 2025-2027: 100%. *Target* 2025: 30%. Valore misurato: 30%.

Beneficiari: La misura è rivolta ai dipendenti dell'amministrazione civile dell'Interno.

Spesa: Sono state impiegate le risorse già disponibili sui capitoli di spesa ordinariamente utilizzati per la formazione del personale dipendente. Non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del Bilancio dello Stato.



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Obiettivo n. 1

Obiettivo: Prosecuzione delle iniziative intraprese con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori sangue, associazioni culturali, teatri e agenzie di viaggio per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale. Ricerca di convenzioni con asili nido privati nel comune di Roma.

Azioni: Incrementare la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per tutto il personale in servizio. Saranno intrapresi contatti finalizzati alla conclusione di nuove convenzioni. In alcuni casi sono già state concordate le condizioni, ma si resta in attesa degli accertamenti di rito prima della conclusione.

Attori coinvolti: Ufficio I – Gabinetto del Capo Dipartimento – Convenzioni e attività sociali.

Misurazione: Tipo di indicatore: indicatore di realizzazione fisica, espresso in punti percentuali di avanzamento del programma operativo triennale. *Target* al termine del triennio 2025-2027: 100%. *Target* 2026: 60%.

Beneficiari: La misura è rivolta ai dipendenti dell'amministrazione civile del Ministero dell'Interno ed ai loro familiari conviventi.

Spesa: Non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del Bilancio dello Stato.

Obiettivo n. 2

Obiettivo: Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali.



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

Azioni: Effettuazione e completamento dei lavori di ristrutturazione ed adeguamento alla normativa vigente di alcuni servizi igienici del Palazzo Viminale, attraverso una procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando:

- affidamento dell'incarico professionale a soggetto esterno per la mappatura delle barriere architettoniche;
- verifica ed analisi della mappatura per la programmazione degli interventi da effettuare negli anni successivi;
- realizzazione degli interventi per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

Attori coinvolti: Direzione Centrale per le Risorse Strumentali e Finanziarie, Provveditorato Interregionale OO.PP. Lazio Abruzzo Sardegna, imprese private e professionisti abilitati.

Misurazione: Tipo di indicatore: indicatore di realizzazione fisica, espresso in punti percentuali di avanzamento del programma operativo triennale. *Target* al termine del triennio 2025-2027: 100%. *Target* 2026: 60%.

Beneficiari: La misura è rivolta ad un numero indefinito di soggetti, sia dipendenti del Ministero dell'Interno, sia utenti esterni, che accedono ai relativi locali.

Spesa: Capitolo 2960 p.g.1. Per quanto concerne la predisposizione della Relazione Tecnica riguardo alla Procedura negoziata senza bando per ristrutturazione di alcuni bagni del Compendio Viminale: importo determinato a base d'asta € 300.000,00 al netto dell'aliquota IVA. Per quanto concerne l'incarico professionale di CSP-CSE: € 15.500,00 al netto dell'aliquota IVA.

Obiettivo n. 3

Obiettivo: Incrementare le azioni positive a tutela delle persone con disabilità grave, in servizio presso gli Uffici centrali e periferici, in un quadro di compatibilità delle disponibilità economiche dell'Amministrazione, dotando le relative postazioni informatiche di sistemi che facilitino l'inclusione sociale ed il dialogo con l'ambiente di lavoro (webcam per la corrispondenza fra colleghi non udenti, mouse e tastiere speciali), nonché dotando i rispettivi ambienti di lavoro con luci lampeggianti in caso di emergenza.

Azioni: Per quanto riguarda la dotazione delle postazioni informatiche di sistemi che facilitino l'inclusione sociale ed il dialogo con l'ambiente di lavoro: si prevede di completare l'analisi dei fabbisogni entro l'anno 2026 in coordinamento con i medici del lavoro competenti, dal momento che l'accertamento del numero, delle specifiche condizioni di disabilità e dell'idoneità dei soggetti disabili alle mansioni assegnate è un prerequisito imprescindibile per la piena attuazione dell'iniziativa.



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**
Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

Per quanto riguarda l'installazione di luci lampeggianti in caso di emergenza:

- è prevista la prosecuzione della mappatura delle necessità del posizionamento delle segnalazioni ottiche degli uffici del Compendio Viminale;
- è prevista la realizzazione dell'impianto ottico.

Attori coinvolti: Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali, Direzione centrale per l'innovazione tecnologica e per l'amministrazione generale, Provveditorato Interregionale OO.PP. Lazio Abruzzo Sardegna, imprese private e professionisti abilitati.

Misurazione: Tipo di indicatore: indicatore di realizzazione fisica, espresso in punti percentuali di avanzamento del programma operativo triennale. *Target* al termine del triennio 2025-2027: 100%. *Target* 2026: 60%.

Beneficiari: La misura è rivolta ai dipendenti dell'amministrazione civile dell'Interno con disabilità grave, in servizio presso gli Uffici centrali e periferici.

Spesa: Per quanto riguarda la dotazione delle postazioni informatiche di sistemi che facilitino l'inclusione sociale ed il dialogo con l'ambiente di lavoro: Capitolo 7600. Spesa impegnata € 32.122,84.

Per quanto riguarda l'installazione di luci lampeggianti in caso di emergenza: Capitolo 2960 p.g.1. Spesa quantificabile dopo la completa verifica ed analisi tecnico-economica della mappatura per la programmazione degli interventi da effettuare.

Obiettivo n. 4

Obiettivo: Pianificazione e realizzazione di iniziative formative, destinate al personale dell'amministrazione civile, concernenti il benessere organizzativo e la comunicazione interpersonale sui luoghi di lavoro.

Azioni: Realizzazione di giornate formative concernenti il benessere organizzativo e la comunicazione interpersonale sui luoghi di lavoro, nell'ambito dei corsi obbligatori e specialistici da espletare negli anni 2026 e 2027, nonché a cura del CASMI.

Attori coinvolti: Scuola Nazionale dell'Amministrazione e Ministero dell'Interno – Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile – Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI).

Misurazione Tipo di indicatore: indicatore di realizzazione fisica, espresso in punti percentuali di avanzamento del programma operativo triennale. *Target* al termine del triennio 2025-2027: 100%. *Target* 2026: 60%.



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale

Beneficiari: La misura è rivolta ai dipendenti dell'amministrazione civile dell'Interno.

Spesa: Saranno impiegate le risorse già disponibili sui capitoli di spesa ordinariamente utilizzati per la formazione del personale dipendente. Non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del Bilancio dello Stato.