



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia delle Entrate - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia delle Entrate

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00147

Indirizzo: Via Giorgione 106

Codice Amministrazione: age

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie Fiscali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2024

2025-2027

2024-2026 (Sez. 2.2.7 del P.I.A.O.)

[piano_azioni_positive_age-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(609.85 KB)

[piano_azioni_positive_age-triennio_2024-2026-sez-227-del-piao-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2024-2026-sez-227-del-piao-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2024-2026-sez-227-del-piao-anno_2024.pdf) (405.19 KB)

2023

2022

2023-2025 (Sez. 2.2.7 del P.I.A.O.)

2022-2024 (Sez. 2.2.7 del P.I.A.O.)

[piano_azioni_positive_age-triennio_2023-2025-sez-227-del-piao-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2023-2025-sez-227-del-piao-anno_2023.pdf)

[piano_azioni_positive_age-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf)



<p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2023-2025-sez-227-del-piao/piano_azioni_positive_age-triennio_2023-2025-sez-227-del-piao-anno_2023.pdf (1.35 MB)</p>	<p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2022-2024-sez-227-del-piao/piano_azioni_positive_age-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf (1.26 MB)</p>
--	--

2020

2021

2020-2022

2021 – 2023

[piano_azioni_positive_age-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2020-2022/age-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)

[piano_azioni_positive_age-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2021-2023/age-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

<p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv e_age-triennio_2020-2022-anno_2020_0.pdf (460.48 KB)</p>	<p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv e_age-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (1.11 MB)</p>
--	--

2021

2020

2021-2023

2020-2022

[piano_azioni_positive_age-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2021-2023/age-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano_azioni_positive_age-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2020-2022/age-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)

<p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv e_age-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf (299.88 KB)</p>	<p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv e_age-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (1.11 MB)</p>
--	--





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	1	7	8	0	0	1	0	5
Dirigente di livello non generale	Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia	0	0	3	2	1	0	0	0	3	3
Dirigente di livello non generale		0	13	40	48	40	1	12	21	31	14
Personale non dirigente	Area terza	74	1265	3625	3490	1511	44	1432	4154	3151	1361
Personale non dirigente	area prima e seconda	34	207	974	2838	1584	24	187	781	2575	1759
Dirigente di livello generale	incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 5 e6 D.lsg. 165/2001 a tempo determinato	0	0	1	4	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 5 e6 D.lsg. 165/2001 a tempo determinato	0	1	10	15	6	0	0	4	6	1

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		108	1486	4654	6404	3150	69	1631	4962	5766	3143
Totale % sul personale complessivo		0,34	4,74	14,83	20,41	10,04	0,22	5,20	15,82	18,38	10,02

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	50	223	148	65	13	499	57,09	3,17	32	165	105	58	15	375	42,91	2,41
Tra 3 e 5 anni	50	352	83	24	5	514	51,40	3,26	29	324	110	20	3	486	48,60	3,12
Tra 5 e 10 anni	8	669	877	153	8	1715	48,76	10,88	8	783	895	111	5	1802	51,24	11,59
Superiore a 10 anni	0	244	3532	6141	3117	13034	50,28	82,69	0	359	3847	5568	3116	12890	49,72	82,88
Totale	108	1488	4640	6383	3143	15762			69	1631	4957	5757	3139	15553		
Totale %	0,34	4,75	14,82	20,38	10,04	50,33			0,22	5,21	15,83	18,38	10,02	49,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area terza	Laurea magistrale	6579	48,57	6967	51,43	13546	43,87
Area seconda	Laurea magistrale	750	51,23	714	48,77	1464	4,74
Area prima	Laurea	2	25,00	6	75,00	8	0,03
Area prima	Diploma di scuola superiore	37	48,05	40	51,95	77	0,25
Area prima	Inferiore al Diploma superiore	54	61,36	34	38,64	88	0,29
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	700	51,21	667	48,79	1367	4,43
Area seconda	Diploma di scuola superiore	4027	51,46	3799	48,54	7826	25,35

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area seconda	Master di I livello	8	61,54	5	38,46	13	0,04
Area seconda	Master di II livello	27	62,79	16	37,21	43	0,14
Area seconda	Dottorato di ricerca	4	66,67	2	33,33	6	0,02
Area terza	Diploma di scuola superiore	2383	52,16	2186	47,84	4569	14,80
Area terza	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	0,02
Area terza	Master di I livello	46	52,87	41	47,13	87	0,28
Area terza	Master di II livello	827	50,30	817	49,70	1644	5,32
Area terza	Dottorato di ricerca	69	52,27	63	47,73	132	0,43
Totale personale		15517		15359		30876	
Totale % sul personale complessivo		49,56		49,05		98,61	

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

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

PREMESSA METODOLOGICA: Con separata nota, che sarà allegata ai fini interni alla Relazione annuale, nel periodo di compilazione da parte del CUG del presente format, l'Agenzia ha comunicato al Comitato l'esistenza di minimi refusi, non più emendabili all'interno del Portale, con riguardo ad alcuni dati inseriti nelle tabelle:

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento;

1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere;

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.

Nelle seguenti parti di approfondimento del Comitato sono riportati e commentati i dati corretti.

Al 31 dicembre 2020 i dipendenti in servizio nell'Agenzia delle Entrate sono 31.312 (ben 3.079 unità in meno rispetto all'anno precedente). Continua pertanto il trend negativo che ha condotto a una riduzione complessiva di personale dal 2010 al 2020 di circa 12.000 unità.

Per quel che concerne le Aree professionali, l'analisi della composizione del personale sotto il **profilo del genere** conferma la situazione di sostanziale parità numerica tra uomini e donne registrata negli anni passati, a partire dall'unificazione delle due Agenzie, quella delle Entrate e quella del Territorio. Nel 2020, tuttavia, per la prima volta da quando questo Comitato Unico di Garanzia ha operato l'analisi quantitativa del personale sotto tale profilo (Relazione annuale 2011), il numero complessivo dei dipendenti di sesso maschile è superiore a quello delle colleghe (15.759 uomini a fronte di 15.553 donne). La prevalenza maschile riguarda, in particolare, la prima e la seconda Area (con uno scostamento di circa tre punti percentuali), mentre nell'ambito della terza Area sussiste un sostanziale equilibrio tra i due generi.

Per quanto riguarda, invece, le posizioni dirigenziali, i dati confermano anche per l'anno in esame la costante prevalenza maschile nelle posizioni di comando.

Più nel dettaglio, fra i dirigenti di prima fascia la percentuale di donne è, come nel 2019, pari a circa il 39%: 11 le donne su 28 incarichi totali (nel numero è compreso anche il personale dirigente non generale al quale è stato affidato un incarico di

livello generale). In relazione ai dirigenti di seconda fascia, la presenza femminile scende al 38%: 62 incarichi su 165 sono affidati a donne (la tabella erroneamente riporta un dato complessivo di 220).

La sottorappresentazione di genere trova conferma anche in ordine agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.lgs. 165/2001: un'unica presenza femminile su 6 incarichi di livello generale e 11 su 43 di livello non generale.

I dati statistici evidenziano dunque un quadro generale che continua a essere caratterizzato da una prevalenza maschile nelle posizioni di maggiore responsabilità, cui compete una maggiore retribuzione.

Entrando nel merito della composizione del personale complessivo sotto il **profilo anagrafico**, possiamo osservare che il 59% dei dipendenti (18.422 su un totale di 31.312 unità) supera i 50 anni, mentre è inferiore all'1% (177 unità) il numero dei dipendenti con meno di 30 anni. Il personale over 60 rappresenta poco più del 20% del totale.

Scendendo più nel dettaglio dell'analisi del personale per età, constatiamo, per quanto riguarda il personale delle aree, che la maggior parte dei dipendenti (circa il 39%) si colloca nella fascia d'età compresa tra i 51 e i 60 anni, mentre appena lo 0,6% appartiene alla fascia fino a 30 anni.

Per quel che concerne i dirigenti di ruolo, il 63% supera i 50 anni e un solo dirigente ha meno di 30 anni.

Passando all'analisi dei dati sul personale dell'Agenzia sotto il punto di vista dell'**anzianità di servizio nello stesso profilo**, osserviamo che più dell'82% del personale complessivo è da oltre 10 anni incardinato nella stessa posizione (percentuale praticamente uguale per i due generi).

Anche considerando il solo personale non dirigenziale, la percentuale non scende al di sotto dell'82%.

Soffermando infine la nostra attenzione sui dati relativi ai **titoli di studio** del personale appartenente alle aree professionali - tenendo conto che per 194 unità mancano le informazioni e pertanto l'analisi si basa su un totale complessivo di 30.876 unità anziché 31.070 - rileviamo che quasi il 55% del personale non dirigenziale possiede la laurea. Di questi, il 51% sono donne. Il 13% dei laureati ha anche frequentato un dottorato o un master di I o II livello, pari al 6% del personale delle aree. La percentuale di chi possiede invece un titolo di studio inferiore al diploma superiore non raggiunge la soglia del 5%. Complessivamente il personale dell'Agenzia delle Entrate risulta particolarmente qualificato se si considera che da uno studio dell'Aran relativo all'anno 2018 (aggiornato al 27 aprile 2020) la percentuale di laureati nel Comparto Funzioni Centrali, a cui appartiene l'Agenzia delle Entrate, risulta pari al 34% (21 punti percentuali in meno) e nell'intera Pubblica Amministrazione è del 37%.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	106	1472	4550	6217	3086	15431	52,30	97,92	68	1548	4460	5100	2895	14071	47,70	90,47
Part Time >50%	1	12	76	132	41	262	15,75	1,66	1	75	479	620	226	1401	84,25	9,01
Part Time ≤50%	1	1	14	34	16	66	44,90	0,42	0	8	18	37	18	81	55,10	0,52
Totale	108	1485	4640	6383	3143	15759			69	1631	4957	5757	3139	15553		

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale %	0,34	4,74	14,82	20,39	10,04	50,33			0,22	5,21	15,83	18,39	10,02	49,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	106	1470	4573	6286	3070	15505	50,40	97,30	69	1574	4846	5690	3078	15257	49,60	89,76
Personale che fruisce di telelavoro	0	11	43	42	7	103	28,22	0,65	0	39	156	56	11	262	71,78	1,54
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	1	8	62	111	34	216	30,25	1,36	0	10	120	263	105	498	69,75	2,93
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	5	26	43	20	95	10,67	0,60	1	63	317	302	112	795	89,33	4,68
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	2	12	3	17	8,42	0,11	0	10	60	90	25	185	91,58	1,09
Totale	108	1494	4706	6494	3134	15936			70	1696	5499	6401	3331	16997		
Totale %	0,33	4,54	14,29	19,72	9,52	48,39			0,21	5,15	16,70	19,44	10,11	51,61		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Nel 2020 la platea dei dipendenti con **contratto di lavoro a tempo parziale** è pari a 1.810, corrispondente a meno del 6% del personale dell’Agenzia delle Entrate, mentre la percentuale del part time negli anni precedenti si attestava attorno al 7% circa. Tale diminuzione potrebbe essere collegata al generalizzato accesso all’istituto del lavoro agile a causa dell’emergenza sanitaria da Covid-19. Rispetto al dato complessivo, l’adesione al part time da parte delle donne è pari all’82% (n. 1.482).

Più nel dettaglio anche nel 2020, così come avvenuto negli anni precedenti, il lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% rappresenta la quota più significativa, pari al 92% del totale. L’84% di questa tipologia di part time è fruito da personale di genere femminile (ben 1.401 su 1.663).

Per quel che riguarda invece il part time con prestazione lavorativa inferiore o uguale al 50%, la differenza tra i due sessi è meno evidente: 81 donne e 66 uomini, corrispondenti rispettivamente, al 55% e al 45% dei dipendenti interessati.

Passando all'analisi della composizione del personale in part-time sotto il profilo anagrafico, possiamo osservare che il 62% dei dipendenti che ne usufruiscono (1.120 su un totale di 1.810 unità) supera i 50 anni, mentre è inferiore all'1% (3 sole unità) il numero dei dipendenti con meno di 30 anni. Il personale over 60 con contratto di part-time rappresenta il 16,6% del totale.

Spostando l'analisi sul **telelavoro** - e precisando che le donne che superano i 60 anni sono 15 anziché le 12 inserite in tabella- rileviamo che nel 2020 hanno fruito di tale contratto 369 unità (nel 2019 erano 379) di cui circa il 72% di genere femminile, in linea con l'anno precedente. In relazione all'età, osserviamo che il 60% dei dipendenti che ne usufruiscono (199 su un totale di 369 unità, di cui 156 donne) appartiene alla fascia anagrafica compresa fra i 41 e i 50 anni.

Per quel che concerne, infine, il **lavoro agile**, riteniamo importante sottolineare che, per far fronte all'emergenza sanitaria da Covid- 19, la quasi totalità del personale nel 2020 è stato abilitato a tale istituto: 30.762 dipendenti su un totale di 31.312, poco più del 98% di entrambi i generi. Il generalizzato ricorso a tale modalità lavorativa ha permesso di assicurare la continuità dei servizi istituzionali dell'Agenzia delle Entrate, grazie anche al senso di responsabilità del personale che, in molti casi, ha messo a disposizione dell'Ente le attrezzature informatiche personali.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	65214	42,20	89308	57,80	154522	63,87
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4078	25,54	11889	74,46	15967	6,60
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	26566	41,39	37617	58,61	64183	26,53
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1073	14,74	6205	85,26	7278	3,01
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	96931	40,06	145019	59,94	241950	

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

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

Osservando i dati relativi alla fruizione dei **permessi di cui alla L. 104/92**, si constata come il numero totale di permessi giornalieri fruiti nell'anno 2020 dal personale dell'Agenzia delle Entrate sia pari a 154.522, di cui il 57,8% (n. 89.308) su richiesta del genere femminile.

Se si prendono invece a riferimento i permessi orari, pari complessivamente a 64.183, la percentuale di fruizione da parte delle donne si attesta al 58,61% (n. 37.617).

Rispetto all'anno precedente si è registrato un incremento sensibile dei permessi giornalieri (nel 2019 erano 8.220) a svantaggio di quelli orari (nel 2019 erano 226.252) dovuto chiaramente ai decreti atti a far fronte all'emergenza epidemiologica Covid-19 (in particolare il decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 c.d. "Cura Italia" e il decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Rilancio" che hanno incrementato i permessi di cui all'art. 33 Legge 104/92 di ulteriori 24 giorni fruibili da marzo a giugno).

Rimane invece stabile, rispetto agli scorsi anni, la percentuale di fruizione per genere in ambedue i casi.

Invio le tabelle aggiornate estratte dalla Relazione annuale Amministrazione anno 2021 dell'Agenzia delle entrate (allegato 1). Tale invio si è reso necessario per correggere alcuni dati inviati mediante l'applicato web del "Portale CUG". Nella fase attuale, non è possibile apportare gli aggiornamenti direttamente nel Portale in quanto è chiusa la finestra di compilazione del Format Amministrazione.

Per ciò che concerne il dato riferito ai **congedi parentali facoltativi di cui al D.lgs. 151/2001** (artt. 16, 26, 28 e 31), le donne assentatesi dal servizio hanno usufruito di 11.889 permessi giornalieri (pari al 74,46% del totale) e di ben 6.205 permessi orari (pari all'85,26% del totale).

Anche per tale tipologia di assenza si registra, rispetto all'anno precedente, un notevole incremento del numero di giornate fruite (15.967 invece di 4.008 dell'anno 2019), dovuto anche in questo caso ai decreti atti a far fronte all'emergenza epidemiologica Covid-19 che hanno esteso il ricorso a tale istituto fino a un massimo di 30 giorni (decreto "Cura Italia", decreto "Rilancio" e legge 17 luglio 2020, n. 77, che converte, con modificazioni, il decreto Rilancio) a fronte di una diminuzione dei congedi parentali fruiti ad ore (7.278 invece di 34.645 dell'anno 2019). Solo dal 19 luglio 2020, data di entrata in vigore della legge 77/2020, il congedo parentale poteva essere utilizzato anche in modalità oraria.

Appare significativo evidenziare come, nonostante le misure aggiuntive previste dalla citata normativa d'emergenza, le percentuali di fruizione da parte delle donne dei congedi parentali rimangono stabili rispetto al 2019 (sia nel caso di congedo parentale giornaliero che orario), confermando il sensibile disequilibrio tra i generi.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Il PTAP 2020-2022 prevede le seguenti iniziative:

PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

1. Progetto "AgE"

Destinato agli over 55, ha l'obiettivo di valorizzare lo sviluppo del personale senior e di favorire gli scambi e la solidarietà intergenerazionale. Nel 2020 ha visto l'analisi degli esiti di un questionario somministrato a 1000 persone per la rilevazione delle loro esigenze e aspettative.

2. Valutazione del rischio tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, età e alle disabilità

Redatte, diramate a Datori di Lavoro, RSPP e RLS e pubblicate le prime Linee guida e avviato il monitoraggio dei DVR per verificarne la conformità.

3. Promuovere iniziative di prevenzione e screening medici gratuiti o a costi agevolati, nonché stipulare convenzioni con enti e presidi medico-sanitari

4. Promuovere iniziative di ascolto del personale

È stato avviato un progetto sull'identità e sui valori organizzativi per accrescere la motivazione e le aspettative professionali, sospeso nel 2020 per l'emergenza sanitaria lasciando il posto ad un sondaggio generalizzato sul lavoro agile i cui esiti sono stati analizzati e pubblicati.

5. Realizzare interventi in-formativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo

È stato erogato a tutto il personale un corso a distanza sulla gestione della relazione con il contribuente.

6. Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere

Sia a livello nazionale che locale sono state realizzate campagne di sensibilizzazione, convegni, articoli, comunicati sul contrasto alla violenza di genere. L'Agenzia e il CUG hanno aderito alla campagna per la diffusione del numero 1522 promossa dalla Presidenza del Consiglio e la Rete nazionale dei CUG.

7. Monitorare i defibrillatori installati e implementare le dotazioni esistenti

È proseguito l'aggiornamento del personale preposto al loro uso e incrementate le dotazioni (+8).

8. Realizzare campagne di sensibilizzazione "plastic free"

Oltre a iniziative regionali volte a sensibilizzare il personale sull'importanza di ridurre l'uso della plastica, è stata realizzata la gara per l'acquisto di carta naturale e riciclata.

MIGLIORAMENTO AZIONI DI MOBILITY MANAGEMENT

L'opera di sensibilizzazione alla mobilità sostenibile è proseguita nel 2020 con la pubblicazione di 19 articoli sul sito intranet nazionale. L'ampliamento della rete dei Mobility manager (84 in tot.) ha consentito di promuovere localmente altre numerose iniziative.

ATTIVITA' DI STUDIO, MONITORAGGIO E ANALISI CONNESSE ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPORTUNITA'

Sono state realizzate come ogni anno sia a livello locale che nazionale statistiche di genere e generazionali per la redazione di documenti, del Piano della performance e della Relazione annuale del CUG.

PREVENZIONE E CONTRASTO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

1. Facilitare l'inserimento dei colleghi assunti tra i lavoratori diversamente abili

A livello locale sono stati realizzati percorsi di inserimento strutturati affinché l'inserimento dei lavoratori con disabilità fosse graduale e in linea con le loro potenzialità. Nominati pure i Responsabili dei processi di inserimento (art. 39 ter, D.Lgs. 165/2001), che lavorano in rete.

2. Promuovere un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere, tramite l'adozione di Linee guida e campagne di sensibilizzazione e formazione

Sono state realizzate le "Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere" e progettato un corso e-learning rivolto a tutto il personale per diffondere tale strumento.

POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

1. Monitorare gli strumenti flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e supportare il personale che lavora a distanza

Nel 2020, a causa del Covid-19, quasi tutto il personale ha lavorato da remoto. A livello nazionale è stata creata un'apposita area nell'intranet dedicata allo smart working (informazioni e approfondimenti, normativa e disposizioni interne, e "smartlibrary"). Anche a livello locale numerose sono state le iniziative di supporto al personale (newsletter, sportelli di ascolto, etc.).

2. Facilitare la diffusione di progetti di comunicazione interna per supportare il personale assente dal servizio per lunghi periodi

Proseguono i progetti di regionali che prevedono: accesso alla posta elettronica dell'ufficio; individuazione di un tutor con il compito di tenere aggiornato chi è assente sulle novità organizzative e sulla formazione; invio di newsletter o opuscoli informativi; aggiornamento in affiancamento; piani di rientro.

3. Favorire l'adozione dell'orario flessibile individuale e dell'orario multiperiodale per dipendenti con particolari esigenze personali e familiari

Da tempo il personale usufruisce dell'orario flessibile. L'emergenza sanitaria ha ampliato notevolmente il ricorso a tale modalità oraria ed esteso le fasce di flessibilità quale misura a tutela della salute e sicurezza del personale.

RAFFORZAMENTO DEI CUG

1. Implementare la sezione dedicata al CUG nei siti internet e intranet dell'Agenzia

È proseguito il costante aggiornamento della pagina intranet dedicata al CUG, arricchita con contenuti multimediali e con articoli in versione audio. Anche la sezione internet del CUG è stata implementata.

2. Promuovere la partecipazione del CUG ai convegni e seminari e alla Rete Nazionale dei CUG e la collaborazione con altri organismi esterni come la Consigliera Nazionale di Parità

È proseguita la collaborazione con la Rete Nazionale dei CUG ed è stata creata, nel sito intranet, una sezione dedicata alle iniziative del network. Proficue anche le relazioni con la Consigliera Nazionale di Parità, che ha redatto la presentazione alle Linee guida sul linguaggio di genere.

Le azioni contenute nel PTAP relative al 2020 sopra riportate sono state inserite in piena condivisione e con il supporto del CUG. Sono il risultato dell'azione propositiva e propulsiva del Comitato e della sensibilità dell'Agenzia verso i temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo e individuale.

L'emergenza pandemica che ha caratterizzato il 2020 ha reso centrale il tema della tutela della salute del personale e ha determinato una accelerazione straordinaria nell'uso degli strumenti del lavoro agile. A ben vedere, dunque, la pandemia ha messo in primo piano alcuni dei temi chiave del PTAP.

Nel 2020 l'attuazione del Piano è proseguita privilegiando, naturalmente, le azioni compatibili con lo svolgimento delle attività da remoto. Le azioni portate avanti nel 2020 possono essere racchiuse in 3 parole chiave: *continuità*, *supporto*, *promozione*.

In **continuità** con le azioni avviate negli anni precedenti in tema di benessere organizzativo, salute e sicurezza, sono stati elaborati e pubblicati gli esiti del questionario del Progetto AgE dedicato agli *over 55*, è stata incrementata la dotazione di defibrillatori, sono state attivate/rinnovate le convenzioni con enti e presidi medico-sanitari. È stata rafforzata la rete dei *mobility manager*, formata da 84 colleghi promotori di iniziative locali. Se pure con modalità a distanza e in misura minore, sono proseguite le iniziative formative dedicate alla mediazione dei conflitti e alla gestione della relazione con il contribuente. Come ogni anno, al fine di promuovere le pari opportunità e contrastare le discriminazioni, sono state redatte e analizzate una serie di statistiche sul personale ripartite per genere, che consentono di conoscere la situazione di fatto dell'organizzazione e individuare eventuali aree di intervento.

A **supporto** del personale in lavoro da remoto l'Agenzia ha creato sul sito intranet un'area dedicata allo *smart working* in cui, oltre a una raccolta documentale di pronto riferimento, sono state pubblicate una serie di "smartletter" dedicate alla gestione dei collaboratori da remoto. Centrali per il supporto al personale nella delicata fase della pandemia sono state le iniziative di ascolto. Primo fra tutti il sondaggio sul lavoro agile, cui hanno aderito 19.000 colleghi, e i cui esiti sono stati pubblicati sulla intranet aziendale. Non meno importanti le numerose iniziative di ascolto e supporto realizzate in ambito regionale (sportelli di ascolto, concorsi letterari, pillole informative, etc.). Di prossimo avvio lo studio sulla connotazione del *Nucleo di ascolto organizzato*, strumento previsto dalla Direttiva 2/2019. Sarà, inoltre, ripreso un progetto avviato a inizio

2020 sull'identità e sui valori organizzativi. In tema di sicurezza, sono state pubblicate le linee guida "La valutazione dei rischi in ottica di genere, di età e in riferimento alla disabilità", di sicuro ausilio per tutti gli attori del sistema sicurezza. A supporto del personale con disabilità, l'Agenzia ha poi individuato 21 c.d. "disability manager", che lavoreranno in rete, e ha avviato l'analisi di progetti sperimentali realizzati da alcune direzioni regionali per l'inserimento dei lavoratori con disabilità, con specifici tirocini di formazione e di orientamento.

Il 2020 ha visto la realizzazione e la **promozione** di importanti iniziative. Nel 2020 Agenzia e CUG hanno redatto le "Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere". Il tema è attuale e il documento, che riporta la prefazione del Presidente dell'Accademia della Crusca e la presentazione della Consigliera Nazionale di Parità, ha avuto risonanza nazionale. Per la diffusione delle Linee guida è ora prevista una importante campagna di sensibilizzazione ed è stato progettato un corso *e-learning* destinato a tutto il personale. Nel 2020 è stata completata la proposta del CUG per l'aggiornamento del Codice di condotta contro le molestie sessuali, il *mobbing* e le discriminazioni adottato nel 2014; l'adozione del nuovo codice sarà seguita da un'accurata campagna di informazione. Inoltre, con l'obiettivo di valorizzare e rilanciare la figura dei Consiglieri di Fiducia, il CUG ha proposto uno specifico percorso formativo in vista del prossimo rinnovo delle nomine per accrescerne le competenze e rafforzare le sinergie col Comitato. Molto sentita, nonostante la pandemia abbia impedito iniziative in presenza, è stata nel 2020 la campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere. Le iniziative sono state progettate per gli strumenti presenti sul portale intranet (pagina nazionale, pagine regionali, rivista di comunicazione interna *Pagineonline*). L'intero numero di novembre della newsletter *EdicolaCUG* è stato dedicato alla violenza sulle donne, con articoli e contenuti multimediali. Il CUG e l'Agenzia hanno aderito alla campagna per la diffusione del numero 1522 (in linea con il protocollo sottoscritto dalla Rete nazionale dei CUG e la Presidenza del Consiglio), pubblicizzando l'iniziativa anche sui canali social dell'Agenzia. Oggetto delle azioni positive sono anche i temi ambientali; nel 2020 tale attenzione si è tradotta in azioni concrete: una gara nazionale ha previsto l'acquisto di carta naturale e riciclata con criteri ambientali, mentre a livello regionale sono state avviate iniziative di sensibilizzazione "Plastic free". Infine, non è mancata la promozione del ruolo del CUG. Sul portale internet dell'Agenzia è stata implementata la sezione dedicata al CUG, mentre l'omologa sezione del sito intranet è stata costantemente aggiornata e valorizzata: *EdicolaCUG* è stata arricchita con contenuti multimediali e con la versione audio degli articoli pubblicati; è stata inserita anche una sezione dedicata alla Rete Nazionale dei CUG, con cui sono stati intensificati i rapporti e le collaborazioni.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	726	1983	3382	2619	857	9567	57,35	10,13	614	1787	2337	1705	671	7114	42,65	8,39
Aggiornamento professionale	2672	11114	18062	18658	5271	55777	51,83	59,08	2229	11617	18711	14570	4705	51832	48,17	61,11
Competenze manageriali/Relazionali	236	962	3562	2596	545	7901	62,81	8,37	207	758	2067	1395	252	4679	37,19	5,52
Etica e anticorruzione	228	2218	6284	8266	4161	21157	49,95	22,41	166	2333	6751	7478	4470	21198	50,05	24,99
Totale ore	3862	16277	31290	32139	10834	94402			3216	16495	29866	25148	10098	84823		
Totale ore %	2,15	9,08	17,46	17,93	6,04	52,67			1,79	9,20	16,66	14,03	5,63	47,33		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Nel corso del 2020 l'Agenzia non ha costituito commissioni di concorso.

Ai fini della verifica del rispetto delle "quote di genere" nelle Commissioni di concorso, si specifica che nel 2019 l'Agenzia ha invece nominato 18 Commissioni di concorso (di cui 2 per la predisposizione dei questionari d'esame e 16 per le procedure selettive) finalizzate alla selezione di funzionari tecnici, amministrativi/tributari e statistici.

Le Commissioni del 2019 risultano formate complessivamente per il 55% da donne e per il 45% da uomini, risultando spesso superata - in ciascuna commissione - la previsione della riserva del terzo alle donne di cui all'articolo 57, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001. Le Commissioni sono state presiedute in egual misura da donne e da uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
dirigenti prima fascia	€236176,00	€219632,00	€ -16544,00	-7,53
dirigenti di seconda fascia 1° livello	€158300,00	€163019,00	€ 4719,00	2,89
dirigenti seconda fascia 2° livello	€130885,00	€141419,00	€ 10534,00	7,45
dirigenti di seconda fascia 3° livello	€118906,00	€131739,00	€ 12833,00	9,74
P.O. Legge 205/2017 - 1° livello	€76687,00	€76023,00	€ -664,00	-0,87
P.O. Legge 205/2017 - 2° LIVELLO	€70993,00	€70705,00	€ -288,00	-0,41
P.O. Legge 205/2017 3° livello	€67506,00	€66455,00	€ -1051,00	-1,58
P.O. Legge 205/2017 - 4° Livello	€55441,00	€55367,00	€ -74,00	-0,13
Terza area /F6	€43243,00	€43032,00	€ -211,00	-0,49
Terza area/ F5	€40755,00	€40377,00	€ -378,00	-0,94

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Terza area/ F4	€38884,00	€38584,00	€ -300,00	-0,78
Terza area/ F3	€35518,00	€34882,00	€ -636,00	-1,82
Terza area/ F2	€33263,00	€32809,00	€ -454,00	-1,38
Terza area/ F1	€30719,00	€30587,00	€ -132,00	-0,43
Seconda area/F6	€31634,00	€31544,00	€ -90,00	-0,29
Seconda area/F5	€31096,00	€30861,00	€ -235,00	-0,76
Seconda area/F4	€30804,00	€30623,00	€ -181,00	-0,59
Seconda area/F3	€23542,00	€23189,00	€ -353,00	-1,52
Seconda area/F2	€27408,00	€27211,00	€ -197,00	-0,72
Seconda area/F1	€24508,00	€24578,00	€ 70,00	0,28
Prima area/F2	€24276,00	€23812,00	€ -464,00	-1,95
Prima area/F1	€23018,00	€22884,00	€ -134,00	-0,59

I dati indicati nella **tabella dei differenziali retributivi uomo/donna** sono relativi all'imponibile fiscale (al lordo dunque delle imposte a carico del dipendente) e sono comprensivi di ogni emolumento erogato nel corso dell'anno, compresi quindi i trattamenti accessori (compensi per lavoro straordinario, compensi incentivanti, retribuzioni di posizione e di risultato).

Evidenziamo che, a causa delle dinamiche e delle tempistiche della contrattazione sindacale, nel corso dell'anno 2020 sono state erogate al personale somme per la retribuzione accessoria relative a diverse annualità (somme relative ai Fondi incentivanti e per il trattamento accessorio del personale degli anni 2015, 2016, 2017, 2019 e 2020).

In particolare, quanto ai dati inseriti, incidono in maniera assai rilevante:

1. l'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari degli incarichi (ormai cessati nel corso del 2019) di Posizione Organizzativa Speciale (POS) o di Posizione Organizzativa Temporanea (POT) negli anni 2015-2016-2017 (nel corso del 2019 a tali posizioni sono subentrate le Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità - POER L. n. 205/2017);
2. l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia per gli anni 2016-2017.

Inoltre si segnala che nel calcolo delle retribuzioni medie del personale di terza area sono state ricomprese anche le retribuzioni di posizione del personale titolare di posizione organizzativa e di indennità di responsabilità ex artt. 17 e 18 CCNI Agenzia - che interessano 2.718 unità di personale, di cui 1.224 donne (45%) e 1.494 uomini (55%) e che sono diverse da quelle riconducibili alla L. n. 205/2017, oggetto di autonoma collocazione nella tabella - nonché le retribuzioni di posizione e risultato del personale già titolare di POS o POT non titolari nel 2020 di POER.

Quanto alle considerazioni sui differenziali retributivi di cui sopra, sia per il personale dirigenziale (prima fascia e vari livelli della seconda fascia), sia per il personale titolare di posizione organizzativa comunque denominata (vari livelli di PO Legge n. 205/2017 - c.d. POER, e vari livelli di PO ex artt. 17 e 18 CCNI dell'Agenzia delle entrate), sia per il personale restante, l'unico parametro di differenziazione è dato dal livello retributivo connesso al livello di inquadramento o alla posizione organizzativa e di responsabilità ricoperta.

La tabella evidenzia che nelle posizioni dirigenziali di vertice (dirigenti di prima fascia) si nota un divario economico a favore degli uomini di oltre 7 punti percentuali; nelle altre posizioni dirigenziali (dirigenti di seconda fascia) il divario economico si capovolge in favore delle donne, con punte (per i dirigenti di seconda fascia 3° livello) che superano i 9 punti percentuali.

Per le PO Legge n. 205/2017 (c.d. POER) - che interessano 1.437 unità di personale, di cui 453 donne (32%) e 984 uomini (68%) - la situazione retributiva è sostanzialmente equilibrata, seppur con un lieve divario in favore degli uomini (in media sotto il punto percentuale); non sono evidenziate differenze significative per le posizioni organizzative e le altre posizioni di responsabilità attribuite ai sensi degli artt. 17 e 18 CCNI dell'Agenzia delle entrate.

Per il restante personale si conferma il sostanziale equilibrio.

Gli scostamenti evidenziati in tabella tra uomini e donne appaiono nel complesso confermare una sostanziale parità di genere nel valore medio delle retribuzioni.

Tuttavia va osservato che i dati statistici evidenziano un quadro generale che, sebbene progressivamente migliore rispetto agli anni precedenti, continua a essere caratterizzato da una prevalenza maschile nelle posizioni di responsabilità (tabelle 1.1 e 1.3), che si fa sempre più significativa all'aumentare dei livelli di responsabilità (PO artt. 17 e 18 CCNI Agenzia, PO Legge n. 205/2017, incarichi dirigenziali di seconda e poi di prima fascia). La tabella non restituisce tale evidenza; infatti, a fronte di medie retributive similari per uomini e donne, le posizioni e gli incarichi maggiormente retribuiti restano ancora appannaggio maschile.

Restano da approfondire le cause del perdurante (ancorché in via di lento assorbimento) *gap* fra uomini e donne nelle posizioni di coordinamento, ai vari livelli.

Tra le prossime azioni che impegneranno il CUG nel 2021 è appunto prevista l'analisi delle procedure selettive per il conferimento delle POER, finalizzata anche a comprendere se sono proprio le donne, su cui ancora gravano maggiormente i compiti di cura familiare, ad autoescludersi a monte dalle selezioni e quali misure, anche a favore di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si possono intraprendere per favorire una maggior presenza femminile nelle posizioni di *leadership*.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

Ad ottobre 2020 l' Agenzia ha diramato le Linee Guida per "La valutazione della valutazione dei rischi in un'ottica di genere, di età e in riferimento alle disabilità" e alcune realtà territoriali hanno già iniziato a darne applicazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

In attuazione del Piano triennale di azioni positive 2012-2014, a marzo 2014 l'Agenzia delle Entrate ha adottato, su proposta del CUG, il *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone*.

Attraverso il Codice l'Agenzia ha voluto: promuovere l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza; definire le condotte che costituiscono situazioni di molestia sessuale, mobbing o discriminazione; assicurare il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali per la soluzione dei casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione segnalati; identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal Codice; istituire i "Consiglieri di fiducia".

Nel 2015 l'Agenzia ha quindi nominato i Consiglieri e le Consigliere di fiducia, scelti tra personale interno in possesso delle competenze professionali e delle capacità relazionali idonee a ricoprire l'incarico. Si tratta delle figure deputate a gestire le segnalazioni di situazioni di disagio disciplinate dal Codice e a prevenirne la reiterazione. Essi lavorano in rete ed elaborano una relazione annuale sulle segnalazioni ricevute e sull'azione svolta, nel rispetto della riservatezza.

L'Agenzia si è poi impegnata ad aggiornare, insieme al CUG, il Codice di condotta, al fine di tener conto dell'evoluzione della normativa e della giurisprudenza sui temi di riferimento e delle migliori prassi in materia, nonché dell'esperienza maturata in questi anni circa l'attuazione del codice.

Ad agosto 2020 il CUG ha formulato la sua proposta per aggiornare il Codice, dopo aver sentito al riguardo i/le Consiglieri/e che operano in Agenzia.

Il nuovo codice è stato adottato a marzo 2021. Tra le principali novità l'introduzione, nell'ambito delle condotte ostili che possono essere segnalate ai sensi del Codice, dello *straining*, dello *stalking occupazionale* e della *molestia* (la cui definizione è tratta dal *codice sulle pari opportunità*). Il Codice di condotta amplia dunque l'ambito di azione e cambia nome: *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone*. Il nuovo Codice evidenzia altresì il ruolo attivo e propulsivo del Comitato Unico di Garanzia nell'ambito della tutela contro le discriminazioni, le molestie e le violenze, così come delineato e rafforzato dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con particolare riferimento alla tutela da possibili ritorsioni dei colleghi e delle colleghe che segnalano potenziali situazioni di discriminazione o molestia, e consolida le sinergie tra il CUG e la figura del "Consigliere di fiducia". Il Codice è parte integrante e sostanziale del *Codice di comportamento del personale dell'Agenzia delle Entrate*. Riguardo a tale Codice di comportamento, inoltre, si precisa che a marzo 2021, a seguito di procedura aperta alla partecipazione, è stato aggiornato il Codice già adottato a settembre 2015.

Oltre ai Consiglieri di fiducia previsti nel Codice di condotta, in Agenzia operano anche, a livello regionale, alcuni sportelli di ascolto, gestiti da psicologi interni, per fornire supporto psicologico al personale, con particolare riferimento alle difficoltà riscontrate nella situazione legata all'emergenza epidemiologica ma anche in relazione ad altre forme di disagio che possono verificarsi all'interno della comunità lavorativa.

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

Nelle relazioni annuali del CUG dell'Agenzia delle Entrate sono stati sempre riportati i dati dei contenziosi pendenti in materia di *mobbing* e discriminazione e quelli delle segnalazioni ricevute dal CUG o dai Consiglieri o dalle Consigliere di fiducia che operano in Agenzia, quale indice di eventuali situazioni di disagio organizzativo.

Quanto ai contenziosi pendenti nel 2020 distinguiamo qui tra quelli:

1. per supposto *mobbing* (o demansionamento);

2. per lamentate discriminazioni.

Circa i primi, al 31 dicembre 2020 risultano pendenti 7 contenziosi, di cui uno instaurato nell'anno. In corso d'anno sono stati definiti con sentenza favorevole all'Agenzia due contenziosi (uno in primo e l'altro in secondo grado).

Riguardo ai secondi, al 31 dicembre 2020 risultano pendenti 6 contenziosi, tutti instaurati in anni precedenti. Nessuna sentenza è intervenuta nel 2020.

Nel 2020 il CUG ha ricevuto in totale 17 segnalazioni di vario oggetto, la maggior parte delle quali relativa alla corretta applicazione di istituti contrattuali o riferite a situazioni di disagio diversificate. Di queste, 2 concernono lamentate discriminazioni relative al personale in *home-working*, con riferimento all'utilizzo di permessi orari durante lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

Nel 2020 i/le Consiglieri/e di fiducia che operano in Agenzia hanno ricevuto 25 segnalazioni. Di queste, solo 3 sono relative a casi di lamentato *mobbing*/demansionamento e 2 a casi di lamentata discriminazione. Nel complesso si tratta di situazioni di disagio personale o di situazioni conflittuali con i colleghi e le colleghe o con il superiore gerarchico. La maggior parte delle segnalazioni proviene da donne (19 su 25). 20 segnalazioni sono state risolte in corso d'anno. Tra queste, anche i 5 casi sopra evidenziati di *mobbing* o discriminazione, che in realtà, sono risultati solo *percepiti* come tali dai segnalanti, ma sono invece riconducibili ad altre forme di disagio, poi positivamente rientrate anche grazie all'intervento delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia e alla loro attività di intermediazione. I casi segnalati hanno in comune una forma di disagio connessa allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità 'agile' (*rectius* in *home-working*), con particolare riferimento alla gestione dei rientri periodici in sede.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Si rinvia a quanto già precisato in relazione al Piano annuale delle Azioni Positive attuato dall'Agenzia, in cui sono state evidenziate le numerose iniziative progettate e realizzate a favore delle pari opportunità e, in generale, per accrescere il benessere organizzativo del personale dell'Agenzia.

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Si rinvia a quanto già precisato in relazione al Piano annuale delle Azioni Positive attuato dall'Agenzia, in cui sono state evidenziate le numerose iniziative progettate e realizzate a favore delle pari opportunità e, in generale, per accrescere il benessere organizzativo del personale dell'Agenzia.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Si rinvia a quanto già precisato in relazione al Piano annuale delle Azioni Positive attuato dall'Agenzia, in cui sono state evidenziate le numerose iniziative progettate e realizzate a favore delle pari opportunità e, in generale, per accrescere il benessere organizzativo del personale dell'Agenzia.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Si rinvia a quanto già precisato in relazione al Piano annuale delle Azioni Positive attuato dall'Agenzia, in cui sono state

evidenziate le numerose iniziative progettate e realizzate a favore delle pari opportunità e, in generale, per accrescere il benessere organizzativo del personale dell'Agenzia.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Si rinvia a quanto già precisato in relazione al Piano annuale delle Azioni Positive attuato dall'Agenzia, in cui sono state evidenziate le numerose iniziative progettate e realizzate a favore delle pari opportunità e, in generale, per accrescere il benessere organizzativo del personale dell'Agenzia.

Obiettivo:**Rafforzamento dei CUG**

Sul portale internet dell'Agenzia è stata implementata la sezione dedicata al CUG, mentre l'omologa sezione del sito intranet è stata costantemente aggiornata e valorizzata: *EdicolaCUG* è stata arricchita con contenuti multimediali e con la versione audio degli articoli pubblicati; è stata inserita anche una sezione dedicata alla Rete Nazionale dei CUG, con cui sono stati intensificati i rapporti e le collaborazioni.

E' stata promossa la partecipazione di almeno un componente del CUG a convegni e seminari organizzati dalle strutture dell'Agenzia sui temi di competenza dell'Organismo ed è stata valorizzata la collaborazione del Comitato con altri soggetti esterni, come la Consigliera di Parità.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: I componenti di parte sindacale sono designati dalle rispettive Sigle, i componenti di parte pubblica sono individuati tra dirigenti e personale delle aree, dotati di idonea professionalità e attitudini

Tipologia di atto: Provvedimento

Data: 10/11/2011

Organo sottoscrittore: Direttore dell'Agenzia

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Via Giorgione, 159 - ROMA

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Campagna contro la violenza di genere

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

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Nel 2020 la sezione dedicata al CUG sulla intranet aziendale è stata arricchita di una sottosezione dedicata alle attività della Rete Nazionale dei CUG in cui è pubblicata anche la newsletter periodica della Rete.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

In corso d'anno sono state redatte le proposte per il PTAP 2020/2022 e di quello 2021/2023. Ad aprile sono state elaborate delle proposte per il sostegno del personale ai tempi del Covid-19. Ad agosto 2020 il CUG ha formulato la sua proposta per l'aggiornamento del Codice di Condotta contro molestie, mobbing e discriminazioni. A novembre 2020 sono stati pubblicati gli esiti del questionario del progetto AGE, elaborato dal CUG e somministrato al personale over 55.

Campagna contro la violenza di genere

Campagna del CUG contro la violenza di genere e di promozione del numero unico dei Centri antiviolenza 1522, in adesione al Protocollo sottoscritto dalla Rete dei CUG.

Utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere

Nel 2020 è stata completata, in collaborazione con l'Agenzia, la redazione delle "Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere".

Considerazioni conclusive

L'anno 2020 è stato un anno caratterizzato dalla gestione dell'emergenza pandemica.

Le azioni positive realizzate si sono concentrate sul sostegno, anche psicologico, del personale che si è trovato a lavorare in *home working*. Anche le proposte del Comitato si sono mosse in tale direzione.

Il CUG ha pure realizzato campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere e per favorire la conoscenza del numero unico dei centri antiviolenza 1522: l'isolamento a cui le famiglie sono state costrette, quale misura per il contenimento del contagio, ha infatti portato in evidenza il tema delle violenze di tipo domestico, aggravate dalla forzata convivenza.

L'intero numero di novembre di Edicola CUG, la newsletter periodica del Comitato, è stato integralmente dedicato al tema della violenza di genere, anche con contenuti multimediali.

Il Comitato sta diventando sempre più un interlocutore privilegiato dell'Amministrazione e sono aumentate le sinergie per la realizzazione di azioni comuni.

A seguito di consultazione, il CUG ha formulato un parere sul sistema di valutazione del personale delle aree.

Importante è stata la realizzazione in corso d'anno, insieme all'amministrazione, delle Linee guida sull'uso del linguaggio rispettoso delle differenze di genere, che sarà seguita da una campagna di sensibilizzazione curata in collaborazione col Comitato.

L'anno ha visto il Comitato anche impegnato nello studio finalizzato all'aggiornamento del codice di condotta adottato nel 2014, da cui è scaturita la proposta formulata ad agosto.

In corso d'anno sono state formulate le proposte delle azioni positive per i PTAP 2020-2022 e 2021-2023. È proseguita anche l'attività di verifica dello stato di attuazione delle azioni positive programmate.

È pure proseguita la gestione delle segnalazioni giunte al Comitato, da cui scaturiscono proposte per il miglioramento del contesto organizzativo che vengono formulate all'Agenzia: nel 2020 ne sono pervenute 17.

Nel 2020 si sono svolte 8 riunioni plenarie, gestite nella forma della videoconferenza, oltre alle riunioni delle commissioni e dei gruppi di lavoro interni.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-entrate-2021>