



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero dell'Economia e delle Finanze - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ministero dell'Economia e delle Finanze

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00187

Indirizzo: Via XX Settembre, 97

Codice Amministrazione: m_ef

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri
e Avvocatura dello Stato

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020-2022

[piano_azioni_positive_m_ef-
triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_ef-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/m_ef/2020-2022/piano_azioni_positi
ve_m_ef-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_ef-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf))
(1 MB)



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
Personale non dirigente	Tempo indeterminato	72	254	591	1930	1043	77	318	685	2593	1099
Personale non dirigente	Tempo determinato	1	3	4				1	5	2	2
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo indeterminato			5	24	5			4	15	3
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato			1		1				1	
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato		13	68	124	39		8	63	113	36
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato		1	4	4	2			4	5	3
Organo di vertice	MINISTRO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		73	271	673	2083	1090	77	327	761	2729	1143
Totale % sul personale complessivo		0,79	2,94	7,29	22,58	11,81	0,83	3,54	8,25	29,58	12,39

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	71	139	142	170	22	544	48,53	13,96	75	134	147	178	43	577	51,47	12,07
Tra 3 e 5 anni	2	101	326	1393	844	2666	42,43	68,39	2	157	420	2109	929	3617	57,57	75,64
Tra 5 e 10 anni		16	105	331	157	609	53,80	15,62		25	112	277	109	523	46,20	10,94
Superiore a 10 anni		1	22	36	20	79	54,86	2,03		3	11	31	20	65	45,14	1,36
Totale	73	257	595	1930	1043	3898			77	319	690	2595	1101	4782		

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⁾
Totale %	0,84	2,96	6,85	22,24	12,02	44,91			0,89	3,68	7,95	29,90	12,68	55,09		

⁽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 prima	Inferiore al Diploma superiore	101	75,37	33	24,63	134	1,91
Area prima	Diploma di scuola superiore	101	66,01	52	33,99	153	2,18
Area prima	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	0,11
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	265	55,91	209	44,09	474	6,76
Area seconda	Diploma di scuola superiore	1132	43,86	1449	56,14	2581	36,83
Area seconda	Laurea	173	43,91	221	56,09	394	5,62
Area seconda	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,04
Area terza	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	0,07
Area terza	Diploma di scuola superiore	562	36,45	980	63,55	1542	22,00
Area terza	Laurea	488	39,93	734	60,07	1222	17,44
Area terza	Dottorato di ricerca	27	46,55	31	53,45	58	0,83
Area prima	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	0,06
Area seconda	Master di II livello	34	47,22	38	52,78	72	1,03
Area terza	Master di II livello	150	41,90	208	58,10	358	5,11
Totale personale		3041		3967		7008	
Totale % sul personale complessivo		32,96		43,00		75,96	

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

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

Si evidenzia una notevole diminuzione del personale in servizio rispetto all'anno precedente. La diminuzione dei dipendenti è

di 646 unità, pari a circa il 6,5% in meno rispetto ai numeri del 2019, quando il decremento era stato di circa l'1%.

La presenza femminile continua ad essere superiore a quella maschile con un rapporto che si mantiene pressoché invariato rispetto a quello dell'anno precedente (54,6% di donne e 45,4% di uomini).

L'età media risulta elevata e la maggioranza del personale si colloca nella fascia d'età 51-60 anni. I dipendenti al di sotto dei 50 anni sono meno di un quarto del totale, pari al 23,6%, un dato simile a quello dello scorso anno.

Ulteriori considerazioni possono essere fatte in riferimento al titolo di studio del personale delle aree, di cui quest'anno per la prima volta si hanno a disposizione i dati (che, seppur parziali sono significativi, perché su circa l'80% del personale). Da una prima analisi degli stessi emerge che:

- nella prima area su 299 impiegati circa il 55% è in possesso del diploma di scuola superiore (o laurea);
- nella seconda area circa 470 unità di personale sono in possesso del diploma di laurea (o titolo superiore) pari a circa il 13% del personale dell'area.

Questi dati sono da tenere in considerazioni per eventuali determinazioni in merito ai passaggi all'area superiore futuri.

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	73	270	662	1989	1055	4049	46,87	96,66	77	322	699	2431	1061	4590	53,13	91,13
Part Time >50%		1	5	63	23	92	18,81	2,20		4	57	260	76	397	81,19	7,88
Part Time ≤50%			6	30	12	48	48,98	1,15		1	5	38	6	50	51,02	0,99
Totale	73	271	673	2082	1090	4189			77	327	761	2729	1143	5037		
Totale %	0,79	2,94	7,29	22,57	11,81	45,40			0,83	3,54	8,25	29,58	12,39	54,60		

⁽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	73	272	668	2033	1228	4274	44,99	95,77	77	325	755	2718	1351	5226	55,01	91,24

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 di part time misto a richiesta				5	3	8	10,39	0,18			8	53	8	69	89,61	1,20
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta			3	23	12	38	18,36	0,85		3	38	97	31	169	81,64	2,95
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta		1	8	65	20	94	31,02	2,11		2	16	148	43	209	68,98	3,65
Dipendenti 150 ore	7	6	15	15	6	49	47,12	1,10	3	4	12	29	7	55	52,88	0,96
Totale	80	279	694	2141	1269	4463			80	334	829	3045	1440	5728		
Totale %	0,79	2,74	6,81	21,01	12,45	43,79			0,79	3,28	8,13	29,88	14,13	56,21		

⁽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

Il part-time nel 2020 è stato fruito da 587 unità, pari al 6,3% del personale, un numero inferiore rispetto a quello dell'anno precedente quando 760 persone - 7,7% del totale - utilizzava tale istituto. Si ritiene che il ricorso generalizzato al lavoro agile emergenziale causa pandemia abbia inciso su questa diminuzione benché la stessa non sia stata così significativa come forse ci si poteva attendere. Probabilmente ciò è dovuto al fatto che, benché il lavoro agile si sia protratto da marzo 2020 a fine anno, non è mai potuto essere programmato e pianificato a causa dell'incerto evolversi della pandemia.

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	21693	36,64	37512	63,36	59205	3,12
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	703814	38,91	1105237	61,09	1809051	95,21
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	596	18,49	2628	81,51	3224	0,17
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5881	20,62	22637	79,38	28518	1,50
Totale permessi	731984	38,53	1168014	61,47	1899998	

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

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

Preliminarmente si segnala che la tabella " Fruizione dei permessi parentali e permessi L.104/1992 per genere" riporta nelle righe 2 e 4 dati inesatti, per meri errori materiali.

Infatti il numero di permessi L.104/92 rettificati è per gli uomini 11.703 ore e per le donne 18.420 ore.

Il numero di permessi per congedi parentali rettificati è per gli uomini 98 ore e per le donne 377 ore.

Nel merito si rileva quanto segue:

- Il numero complessivo dei permessi giornalieri ex legge 104/1992 risulta aumentato di oltre il 10%, presumibilmente in conseguenza dei provvedimenti governativi che hanno esteso la possibilità di fruire di ulteriori giorni nel periodo marzo-giugno.

- Il numero di permessi orari ex L. 104/92 rispetto al 2019, risulta ridotto complessivamente di circa il 40% con una maggiore flessione per le donne.

- Anche il numero di permessi giornalieri per congedi parentali risulta sostanzialmente diminuito (-63%) con un maggior decremento per gli uomini.

- Il numero dei permessi orari per congedi parentali presenta una diminuzione altrettanto marcata pari a quasi il 70% rispetto all'anno precedente.

Tutti i dati, in considerazione della situazione pandemica, che ha comportato una minore presenza in sede della maggior parte del personale, risultano in linea con le previsioni.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Sarebbe opportuno incrementare i servizi di supporto per equilibrare il carico di cura

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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

Quest'amministrazione ha posto in essere le iniziative di seguito elencate:

1-Lavoro agile

- adozione di mirate policy organizzative per lo svolgimento del L.A.;
- analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità;

- iniziative di comunicazione, formazione e sensibilizzazione del personale con percorsi di formazione mirati sui temi delle nuove modalità organizzative a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, creando apposite aree informative sui siti *web* dell'Amministrazione

L'applicazione del L.A. nel 2020 ha subito mutamenti in termini formali (per es. deroga all'accordo individuale, accesso semplificato e assenza del requisito di volontarietà etc.) e sostanziali (per es. numero di unità di personale coinvolte numero di giornate di lavoro agile fruite, etc.). Alla data del 5 marzo 2020 il contingente di personale ammesso a svolgere il L.A. risultava pari al 7%, aumentando esponenzialmente fino a raggiungere a dicembre il 90%. Le unità di personale di cui all'obiettivo 1 della presente sezione sono da considerare comprensive dei cessati nel corso dell'anno. Le *policy* relative al lavoro agile emergenziale sono state accompagnate da azioni di informazione e formazione mirate, tra cui un video di illustrazione delle nuove *policy* e due *webinar*, realizzati in collaborazione con la SNA a beneficio esclusivo dei dipendenti del MEF (con circa 1.000 partecipanti). Tutte le fasi attuative del L.A. al MEF sono sempre state corredate da una costante attività di monitoraggio e valutazione *in itinere* ed *ex post*.

2-Contributo per il parziale rimborso spese per abbonamenti del trasporto pubblico

L'iniziativa è stata promossa anche per il 2020, proseguendo nella finalità di promuovere l'impiego dei mezzi pubblici per il raggiungimento della sede lavorativa e di studio

3-Contributi per spese scolastiche, spese per centri estivi, spese per assistenza familiare

Le iniziative sono state promosse anche per il 2020; con l'aggiunta del contributo per i centri estivi per la partecipazione ad attività ludico-ricreative volte a favorire la conciliazione vita-lavoro nel periodo da giugno a settembre 2020.

4- Asilo nido

Il MEF ha proseguito nel garantire il servizio di asilo nido "Super*Mini*Mef", offerto nei locali di Via XX settembre n. 97, Roma. Il servizio è fruito, oltre che da figli dei dipendenti MEF (n.11 bambini), anche da figli di utenti privati (n. 6 bambini) e di dipendenti Banca d'Italia -ente convenzionato (n.15 bambini). In ragione dell'emergenza sanitaria, il D. L. del n.6/20 ha previsto la sospensione dei servizi educativi e scolastici e pertanto anche il servizio di asilo nido nella modalità ordinaria in presenza è stato sospeso fino alla cessazione dello stato di emergenza. Alla luce di quanto previsto dall'art. 48 del D. L. n° 18/20, questa Amministrazione ha perfezionato con il gestore "l'accordo per la conversione delle prestazioni in altra forma" del servizio educativo di asilo nido MEF, nei limiti della durata del periodo emergenziale, convertendo le prestazioni ordinarie del servizio di asilo nido, normalmente reso in presenza, in prestazioni rese a distanza, al fine di garantire una, seppur diversa, forma di continuità educativa e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il gestore del servizio, a seguito di varie richieste da parte degli utenti dell'asilo nido MEF, ha erogato, nel mese di luglio 2020, servizi ludico-ricreativi in presenza.

5- Iniziative a favore della mobilità sostenibile

- collaborazione con i mobility manager di tutte le organizzazioni pubbliche e private nel fornire alle autorità responsabili dei servizi di mobilità sul territorio le informazioni necessarie per approntare una risposta coordinata alla pandemia e rilevazione delle esigenze di spostamento casa-lavoro del personale del MEF;

- Studio di soluzioni specifiche per percorsi ciclabili per il collegamento delle sedi istituzionali MEF alla rete ciclabile esistente; per la mappa del collocamento di rastrelliere pubbliche utili a favorire la mobilità verso le sedi MEF; per un piano di condivisione tra amministrazioni di navette aziendali.

6- Iniziativa #orangetheMef

Iniziativa per promuovere la giornata internazionale contro la violenza sulle donne. Progetto di sensibilizzazione del tema rivolto al personale MEF .

7-Formazione

Nel 2020 sono stati avviati in formazione complessivamente ben 10.325 unità di personale, a fronte dei 6.235 formati nel 2019 e 4.413 formati nel 2018. Con la fruizione della formazione da remoto si sono registrati risultati positivi e la partecipazione ai corsi è risultata elevata: 6.114 donne e 4.211 uomini. Sono stati messi a disposizione del personale corsi sulle tematiche di genere e sulla gestione e valorizzazione della diversità.

Ferie solidali

Adozione circolare n/prot. 53494 del 21/05/2020 in attuazione all'articolo 87, comma 4-bis del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, come modificato dalla legge 24 aprile 2020 n.7.

Bilancio di genere

Con la circolare RGS del 16/04/20 sono state definite le linee guida per la redazione del bilancio di genere e l'avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2019. Con l'approvazione del bilancio di genere si è contribuito a rappresentare le spese del bilancio dello Stato riclassificandole contabilmente in chiave di genere, con indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alla struttura del bilancio e con l'analisi dell'impatto sul genere delle principali misure di politica tributaria.

Le attività dell'Amministrazione del 2020 hanno inevitabilmente risentito degli effetti della pandemia. Cionostante, le iniziative programmate sono state sostanzialmente realizzate, in linea con quanto definito nel Piano Triennale Azioni Positive. In particolare è stata aggiunta l'erogazione di un contributo spese per centri estivi per i figli dei dipendenti nel periodo giugno-settembre, quale forma di parziale compensazione della chiusura obbligatoria dell'asilo nido "Super Mini Mef".

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)	12	144	616	1812	1108	3692	42,36	7,54	24	180	776	2656	1388	5024	57,64	7,58
Aggiornamento professionale	4336	10174	3257	6560	2562	26889	42,95	54,90	4255	12138	5428	11569	2321	35711	57,05	53,89
Competenze manageriali/Relazionali	1768	4397	2301	4401	1291	14158	43,78	28,90	1895	5180	2803	6834	1470	18182	56,22	27,44
Tematiche CUG	27	167	313	1462	559	2528	35,74	5,16	41	215	582	2720	987	4545	64,26	6,86
Violenza di genere	3	6	18	126	60	213	58,20	0,43	0	9	15	99	30	153	41,80	0,23
Lingue	15	251	376	563	297	1502	36,19	3,07	47	495	382	1316	408	2648	63,81	4,00
Totale ore	6161	15139	6881	14924	5877	48982			6262	18217	9986	25194	6604	66263		
Totale ore %	5,35	13,14	5,97	12,95	5,10	42,50			5,43	15,81	8,67	21,86	5,73	57,50		

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

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

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

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

Sì

3.b) in merito alla formazione nel 2020 vi è stato un cospicuo incremento di unità formate rispetto al 2019, pari al 66%, in prosecuzione di un trend che già era in aumento l'anno precedente, quando le persone formate erano state del 41% in più rispetto al 2018. Tale aumento è ancor più significativo in considerazione della diminuzione del personale in servizio di 646

unità.

Detto notevole incremento si ritiene dovuto principalmente al ricorso massiccio alla fruizione della formazione da remoto (e-learning) resa necessaria dall'esplosione della pandemia.

Hanno partecipato 6114 donne (+68% rispetto al 2019) e 4211 uomini (+ 62%).

Per le sedi centrali hanno partecipato 5808 unità di personale con un incremento del 63% rispetto alla 3559 unità del 2019.

Per le sedi territoriali hanno partecipato 4517 unità di personale con un incremento del 69% rispetto alle 2672 unità del 2019.

I dipendenti formati sono:

- area prima 181 nel 2020 , 127 nel 2019;
- area seconda 2951 nel 2020, 2345 nel 2019;
- area terza 6279 nel 2020, 3141 nel 2019;
- dirigenza 914 nel 2020 , 618 nel 2019.

Nell'ambito della formazione delle aree si nota un forte incremento solo per l'area terza e per la dirigenza.

3.c) Il Bilancio di genere per l'anno 2019 è stato pubblicato e i lavori per il 2020, in linea con le attività di rendiconto, partiranno a breve. L'Amministrazione ha comunicato che è in corso di valutazione l'avvio di un progetto per giungere alla redazione di un "bilancio di inclusione".

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⁾	
Concorso 56 unità 3F3- Cod. A	1	25,00	3	75,00	4	33,33	Donna
Concorso 56 unità 3F3-Cod B	1	25,00	3	75,00	4	33,33	Uomo
Concorso 56 unità 3F3-Cod C	2	50,00	2	50,00	4	33,33	Uomo
Totale personale	4		8		12		
Totale % sul personale complessivo	0,04		0,09		0,13		

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

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

Le donne costituiscono i 2/3 dei componenti delle 3 commissioni di concorso e rivestono l'incarico di Presidente in una di esse.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
Dirigente di prima fascia	€181047,00	€171452,00	€ -9595,00	-5,60
Dirigente di seconda fascia	€85834,20	€87389,20	€ 1555,00	1,78
Personale non dirigenziale Area Prima	€22941,40	€22006,20	€ -935,20	-4,25
Personale non dirigenziale Area Seconda	€25461,90	€24603,60	€ -858,30	-3,49
Personale non dirigenziale Area Terza	€30125,80	€29647,50	€ -478,30	-1,61

I dati evidenziano differenze retributive a favore degli uomini anche consistenti, specie per i dirigenti generali di 1 fascia (5,60%), tuttavia per i dirigenti di 2 fascia si rileva una contenuta differenza in favore delle donne (1,78%). Appare difficile effettuare una approfondita analisi sulle motivazioni delle differenze evidenziate in assenza di dati disaggregati quali quelli relativi a incarichi, part time, accessori, anzianità. Al fine di proporre misure attive di riduzione del gender gap, sarebbe particolarmente utile considerare oltre all'imponibile fiscale delle retribuzioni correnti, anche i dati degli importi a tassazione separata, spesso relativi alle voci accessorie.

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?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: Sì

Il Ministero si struttura in 4 Dipartimenti (Dipartimento Tesoro, Ragioneria generale dello Stato, Dipartimento Finanze, Dipartimento dell'Amministrazione generale del personale e dei servizi) e sedi territoriali (Ragionerie territoriali dello Stato, Commissioni tributarie, Commissioni mediche di verifica).

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Presentata proposta del Piano triennale di azioni positive 2020-2022 (adottato);

Presentata proposta aggiornamento Codice di Condotta;

Presentata proposta Sportello di ascolto - Consigliere di fiducia;

Proposta di attivazione di politiche di age-management in considerazione dell'età media dei dipendenti;

Proposta di adesione al Protocollo antiviolenza sottoscritto dalla Rete dei Cug e dalla Ministra per le Pari opportunità e la famiglia;

Proposta di inserimento del numero antiviolenza 1522 sia sul sito internet che nella intranet.

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

Nulla da segnalare nell'anno di riferimento.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Nel corso dell'anno sono state implementate le iniziative volte a promuovere una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale, agendo sull'organizzazione del lavoro e offrendo servizi aggiuntivi di supporto alla genitorialità. Nei primi mesi del 2020 si è implementata l'adozione del lavoro agile quale modalità di organizzazione spazio-temporale del lavoro. Sono state condotte attività di monitoraggio tramite la somministrazione di questionari specificatamente predisposti sia ai dirigenti che al personale. Dal periodo emergenziale epidemiologico da covid-19 sono state introdotte delle policy interne volte a regolamentare il lavoro agile quale modalità ordinaria del lavoro per il personale del Mef. L'implementazione del lavoro agile è continuata per tutto l'anno di riferimento ed è stata accompagnata da specifici corsi formativi. Per consentire il passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria del lavoro agile è necessario, anche in ottemperanza con quanto previsto dal PTAP 2020-2022, procedere con il Piano dell'Organizzazione del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance 2021-2023. Compatibilmente con la situazione sanitaria anche il servizio dell'Asilo nido si è svolto in modalità in presenza, attraverso modelli organizzativi in "bolle" per garantirne lo svolgimento in sicurezza.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Anche per il 2020 è stato corrisposto un sussidio a sostegno dei genitori per le spese sostenute per l'istruzione e la

formazione di figli fiscalmente a carico. Sono inoltre stai erogati contributi per le spese per assistenza domiciliare a favore di genitori disabili o non autosufficienti ovvero di figli di età inferiore a 13 anni compiuti o disabili.

Nel corso dell'anno sono state approvate diverse proposte di convenzioni a favore del personale Mef.

Nel 2020 vi è stata l'adesione del Mef al Protocollo d'intesa tra il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e la Rete Nazionale dei Cug per il contrasto alla violenza di genere, al quale nel 2021 hanno anche aderito i Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Istruzione.

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Anche per il 2020 l'Amministrazione ha previsto l'erogazione di un contributo per parziale rimborso delle spese sostenute per il trasporto pubblico sia per l'intera annualità sia, a causa dell'emergenza pandemica, per singole mensilità.

Nel mese di maggio 2020 è stata somministrata una survey rivolta al personale Mef che presta servizio nelle sedi ubicate nel territorio del Comune di Roma, relativa agli spostamenti casa-lavoro.

Obiettivo:

Formazione del personale

L'obiettivo della formazione è stato parzialmente raggiunto con l'estensione delle attività formative anche al personale delle sedi territoriali. Occorre ora incrementare interventi formativi finalizzati a sviluppare la cultura di genere e a prevenire lo stress da lavoro-correlato ed il mobbing ai diversi livelli di responsabilità.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: la scelta dei componenti è in capo all'Amministrazione e alle Organizzazioni sindacali

Tipologia di atto: Determina del Capo Dipartimento DAG

Data: 21/12/2015

Organo sottoscrittore: Capo Dipartimento DAG

Eventuale dotazione di budget annuale No

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Piattaforma Zoom Business

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

9

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Criteri di valutazione del personale
- pareri su Convenzioni per il personale

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

:

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

- 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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

L'Amministrazione ha recepito la proposta del Cug di adesione al Protocollo d'intesa sottoscritto dalla Ministra per le Pari opportunità e la famiglia e dalla Rete dei Cug per contrastare la violenza di genere.

E' stato altresì pubblicato il numero verde antiviolenza 1522 sul sito internet e nella intranet.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

il Cug ha più volte sollecitato una più equa distribuzione delle dotazioni informatiche tra i lavoratori delle sedi centrali e territoriali. Tale proposta risulta essere in fase di concreta attuazione.

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

Il Comitato ha formulato un articolato testo di revisione del Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni alle violenze morali e psicologiche-mobbing, prevedendo tra l'altro l'istituzione della figura del Consigliere di fiducia e dello sportello d'ascolto, attualmente al vaglio dell'Amministrazione.

Piani di formazione del personale

Anche nell'anno 2020 il Cug ha richiesto un ampliamento dell'attività formativa per il personale delle aree, in particolare dell'area seconda e delle articolazioni periferiche. Dai dati sulla formazione è emersa una maggiore attenzione al territorio, mentre per il personale dell'area seconda non si è riscontrato l'auspicato incremento delle ore di formazione.

Criteri di valutazione del personale

Il Cug ha provveduto a formulare coerenti proposte in relazione al sistema di valutazione della performance individuale del personale delle aree ribadendo la necessità per il futuro che l'assegnazione degli obiettivi possa avvenire in linea con la tempistica prevista in modo da poter ristabilire gli ordinari assetti e la dinamica del procedimento di valutazione anche per ripristinare una più ordinata attuazione degli obiettivi fissati, utili per la gestione delle risorse.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il Cug ha chiesto l'introduzione di maggiori forme di flessibilità in linea con le normative emergenziali.

L'Amministrazione con determina di giugno 2020 ha adottato provvedimenti in tal senso.

pareri su Convenzioni per il personale

Nel 2020 l'Amministrazione ha tenuto conto dei numerosi pareri espressi dal Cug in merito alle proposte di convenzione.

Considerazioni conclusive

Il protrarsi della situazione pandemica ha inevitabilmente comportato riflessi anche sullo svolgimento delle attività lavorative, rese, in prevalenza, in modalità agile emergenziale, e parzialmente ri-regolate come una delle principali misure di contrasto alla diffusione del contagio.

Il consolidarsi del ricorso al lavoro agile, anche se motivato da ragioni contingenti, sembra confermare che si tratta di una modalità ormai acquisita in via definitiva e strutturale, con la quale i diversi soggetti istituzionali devono confrontarsi e tale percorso é confermato dalla stessa introduzione dei POLA.

Si impone dunque la necessità di valutare tutte le implicazioni di tale profonda innovazione:

A- sulle modalità di espletamento della prestazione lavorativa che va discostandosi dalla configurazione tradizionale;

B- sull'assetto funzionale dell'organizzazione;

C- sulla strumentazione tecnologica;

D- sui percorsi formativi;

E- sulla logistica;

F- sull'organizzazione dei tempi di vita e di lavoro;

G- sulle modalità relazionali e sociali;

H- sul rispetto della parità di genere.

Si tratta dunque di una sfida decisiva per la riconfigurazione del lavoro pubblico e non solo, e più in generale della società. È una sfida che bisogna saper cogliere trasformando una necessità in una opportunità di un profondo ripensamento del lavoro e, con esso, dell'organizzazione della P.A.

Tutti gli attori, nelle diverse competenze e ruoli, sono chiamati a collaborare in tale direzione.

Tra di essi vi è il CUG, che riveste certamente un ruolo focale in quanto portatore di competenze che incrociano le diverse problematiche innanzi indicate.

Da parte sua il CUG, sulla base dei dati di esperienza maturati nel 2020, sarà impegnato a proporre iniziative alla luce del monitoraggio in itinere.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delleconomia-e-delle-finanze-2021>