



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia delle Entrate - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia delle Entrate

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00145

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

2024

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

[piano_azioni_positive_age-triennio_2024-2026-sez-227-del-piao-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/age/2024-2026-sez-227-del-piao-piano_azioni_positive_age-triennio_2024-2026-sez-227-del-piao-anno_2024.pdf) (405.19 KB)

2023

2023-2025 (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/pia_no-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)

2022

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

[piano_azioni_positive_age-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/age/2022-2024-sez-227-del-piao-piano_azioni_positive_age-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf)

2020

2020-2022

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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2022-2024-sez-227-del-piao/piano_azioni_positive_äge-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf\) \(1.26 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2022-2024-sez-227-del-piao/piano_azioni_positive_äge-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf\) \(460.48 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf)

2021

2021 – 2023

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(1.11 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

2021

2021-2023

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(299.88 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

2020

2020-2022

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf\) \(1.11 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)



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	Dirigenti I Fascia	0	0	0	2	6	0	0	0	0	3
Dirigente di livello non generale	Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia	0	0	5	5	3	0	0	2	3	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti II Fascia	0	10	94	75	24	0	9	55	39	11
Personale non dirigente	Area terza	83	1167	3566	3408	1308	73	1282	4140	3069	1253
Personale non dirigente	Area seconda e prima	28	193	865	2621	1485	22	172	705	2186	1585
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	3	1	0	0	0	1	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	2	5	10	6	0	0	2	7	0
Totale personale		111	1372	4536	6124	2833	95	1463	4904	5305	2854

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
Totale % sul personale complessivo		0,38	4,64	15,33	20,69	9,57	0,32	4,94	16,57	17,92	9,64

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	77	232	189	85	21	604	48,95	4,10	71	234	180	120	25	630	51,05	4,35
Tra 3 e 5 anni	30	465	155	73	15	738	54,83	5,01	19	366	157	55	11	608	45,17	4,20
Tra 5 e 10 anni	4	433	867	761	174	2239	49,09	15,21	5	484	851	771	211	2322	50,91	16,03
Superiore a 10 anni	0	230	3220	5110	2583	11143	50,49	75,68	0	370	3657	4309	2591	10927	49,51	75,43
Totale	111	1360	4431	6029	2793	14724			95	1454	4845	5255	2838	14487		
Totale %	0,38	4,66	15,17	20,64	9,56	50,41			0,33	4,98	16,59	17,99	9,72	49,59		

⁽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	53	60,23	35	39,77	88	0,30
Area prima	Diploma di scuola superiore	38	49,35	39	50,65	77	0,27
Area prima	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,02
Area prima	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,01
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	584	52,57	527	47,43	1111	3,83
Area seconda	Diploma di scuola superiore	3662	52,84	3269	47,16	6931	23,90
Area seconda	Laurea	246	53,25	216	46,75	462	1,59
Area seconda	Laurea magistrale	525	51,42	496	48,58	1021	3,52
Area seconda	Master di I livello	8	57,14	6	42,86	14	0,05

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area seconda	Master di II livello	29	61,70	18	38,30	47	0,16
Area seconda	Dottorato di ricerca	4	66,67	2	33,33	6	0,02
Area terza	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,01
Area terza	Diploma di scuola superiore	1985	52,35	1807	47,65	3792	13,08
Area terza	Laurea	421	44,50	525	55,50	946	3,26
Area terza	Laurea magistrale	6152	48,56	6518	51,44	12670	43,69
Terza Area	Master di I livello	50	52,63	45	47,37	95	0,33
Terza Area	Master di II livello	797	50,44	783	49,56	1580	5,45
Terza Area	Dottorato di ricerca	73	49,32	75	50,68	148	0,51
Totale personale		14629		14368		28997	
Totale % sul personale complessivo		49,43		48,55		97,97	

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

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

Tabella "Ripartizione personale per genere ed età nei livelli di inquadramento"

Al 31.12.2021 i dipendenti in servizio nell'Agenzia delle Entrate sono 29.597 (1.715 unità in meno rispetto all'anno precedente). Continua, anche se in diminuzione rispetto al 2020, il trend negativo che ha condotto a una riduzione complessiva di personale dal 2010 al 2020 di circa 15.000 unità.

Per quel che concerne le **Area professionali**, l'analisi della composizione 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. Anche nel 2021, tuttavia, si conferma la diminuzione del numero complessivo delle dipendenti di sesso femminile (14.621) rispetto ai colleghi maschi (14.976), dato questo rilevato, nelle relazioni annuali di questo Comitato per la prima volta l'anno scorso, da quando questo CUG ha operato l'analisi quantitativa del personale sotto tale profilo (Relazione annuale sul 2021).

Il divario tra i due sessi è dunque nel complesso di 355 unità (1,2%): la prevalenza maschile, rilevante in particolare nella fascia di età fra i 51 e i 60 anni, è aumentata nel 2021 di 149 unità rispetto all'anno precedente.

La prevalenza maschile riguarda, in particolare, la prima e la seconda Area (con uno scostamento di 522 unità, pari al 5,3%), mentre nell'ambito della terza Area prevalgono, sebbene di poco, le donne (285, pari all'1,5%).

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 scesa rispetto al 2020 (era circa il 39%), assestandosi al 32% : 10 le donne su 31 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 ancora, portandosi dal 38% del 2020 al 35% del 2021 con 114 incarichi conferiti a donne su 317.

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: come l'anno scorso, un'unica presenza femminile su 6 incarichi di livello generale e 9 su 32 di livello non generale

Entrando nel merito della composizione del personale complessivo **sotto il profilo anagrafico**, possiamo osservare che il 58% dei dipendenti (17.116 su un totale di 29.597 unità) supera i 50 anni (nella fascia dai 51 ai 60 anni si colloca il 38% della popolazione Agenzia), 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 non dirigente, che la maggior parte dei dipendenti (circa il 39%) si colloca tra i 51 e i 60 anni, mentre appena lo 0,7% appartiene alla fascia fino a 30 anni.

Per quel che concerne i dirigenti di ruolo, il 75% supera i 50 anni, con un rilevante incremento percentuale rispetto allo scorso anno, e nessun dirigente ha meno di 30 anni.

Tabella "Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere" (visualizzabile solo nel FORMAT 1 - tab. 1.3 - e non nella relazione)

In Agenzia sono presenti Posizioni di Elevata Responsabilità (POER legge 205/2017) ricoperte, al 31/12/2021, da 946 uomini e 455 donne (il 32,5%). Sono inoltre presenti Posizioni Organizzative o Incarichi di Responsabilità, artt. 17 e 18 CCNI: 1.817 (1.055 uomini e 762 donne, pari a circa il 42% al 31.12.2021).

Vi è una significativa prevalenza maschile cui compete, ovviamente, una maggiore retribuzione.

Il CUG, in attuazione del PTAP, ha effettuato un'analisi dei dati relativi alle procedure di selezione nel 2019 per la copertura delle POER. È emersa una minore propensione a candidarsi da parte delle donne che preferiscono incarichi attinenti all'attività legale, alle conservatorie, ma anche alla comunicazione e/o alla formazione, allo sviluppo e alla gestione delle risorse umane. Nei settori controllo, audit, risorse materiali, catasto, servizi estimativi, ma anche tecnologie e innovazione prevalgono invece le candidature maschili.

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

Passando all'analisi dei dati sul personale dell'Agenzia sotto il punto di vista dell'anzianità di servizio nello stesso profilo, osserviamo che il 75% del personale complessivo è da oltre 10 anni incardinato nella stessa posizione.

Tabella "Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio"

Nella tabella è stato indicato il titolo di studio più elevato posseduto dal personale. Tra i laureati figurano invero colleghi e colleghi in possesso di un diploma di specializzazione successivo alla laurea (di cui 557 donne e 363 uomini).

Per 214 unità di personale (di cui 94 uomini e 120 donne) non è per ora indicato nella banca dati il titolo di studio posseduto, pertanto l'analisi si basa su un totale complessivo di 28.997 (su 29.211). A ben vedere, quasi 17.000 persone, di cui circa 8.700 donne e 8.300 uomini, che corrispondono a **più del 58% del personale non dirigenziale, possiede la laurea**. Il 51% dei laureati sono donne. Fra i laureati, il 12% possiede un Master (di I o II livello) e/o un dottorato di ricerca (per il 51% si tratta di uomini).

Complessivamente il personale dell'Agenzia delle Entrate si conferma particolarmente qualificato, specie in raffronto ai dati risultanti dallo studio dell'Aran (anno 2018 - agg.to al 27 aprile 2020) già citato nella relazione dello scorso anno, da cui emerge una percentuale di laureati nel Comparto Funzioni Centrali, cui appartiene l'Agenzia delle Entrate, pari al 34%.

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	111	1362	4468	5979	2785	14705	52,20	98,19	94	1409	4498	4804	2661	13466	47,80	92,10
Part Time >50%	0	8	56	112	38	214	16,44	1,43	1	50	387	471	179	1088	83,56	7,44
Part Time ≤50%	0	2	12	33	10	57	45,97	0,38	0	4	19	30	14	67	54,03	0,46
Totale	111	1372	4536	6124	2833	14976			95	1463	4904	5305	2854	14621		
Totale %	0,38	4,64	15,33	20,69	9,57	50,60			0,32	4,94	16,57	17,92	9,64	49,40		

⁽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⁾
Smart working	93	1436	4798	5191	2729	14247	49,75	96,54	106	1345	4439	5869	2633	14392	50,25	89,70
Telelavoro	0	24	122	76	16	238	32,38	1,61	0	86	295	100	16	497	67,62	3,10
part-time misto	0	0	2	10	4	16	9,82	0,11	0	6	54	71	16	147	90,18	0,92
part-time orizzontale	1	2	21	34	16	74	10,90	0,50	1	43	257	219	85	605	89,10	3,77
part-time verticale	0	8	45	101	28	182	31,11	1,23	0	5	95	211	92	403	68,89	2,51
Totale	94	1470	4988	5412	2793	14757			107	1485	5140	6470	2842	16044		
Totale %	0,31	4,77	16,19	17,57	9,07	47,91			0,35	4,82	16,69	21,01	9,23	52,09		

⁽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

Tabella "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza"

In relazione al personale in *part time* con una percentuale di prestazione lavorativa superiore al 50%, si evidenzia un elevato scostamento fra uomini e donne, le quali ne fruiscono in misura circa 5 volte superiore rispetto agli uomini (1088 part time donne rispetto a 214 part time uomini). Questa tipologia è del resto quella in cui generalmente prevalgono ragioni assistenziali e di cura parentale.

Sono invece nel complesso numericamente poco significativi i part time per i quali è prevista una percentuale di prestazione lavorativa inferiore o uguale al 50% (tipologia tipica dei part time concessi per lo svolgimento di altra attività lavorativa autorizzata e compatibile), fruiti da appena lo 0,4 % del personale, con una diminuzione dello scostamento tra uomini e donne (67 donne e 57 uomini).

Tabella "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età"

A causa del protrarsi dello stato pandemico, il 2021 ha visto ancora un largo uso dello **smart working**, che ha interessato quasi tutto il personale dell'Agenzia, con una lieve prevalenza delle donne (14.392 contro 14.247 uomini: sono state inserite in tabella tutte le persone in servizio al 31/12/2021 che, in corso d'anno, hanno svolto la prestazione lavorativa in modalità agile per almeno 1 giorno, anche solo parzialmente). Il generalizzato ricorso a tale modalità lavorativa ha permesso di assicurare la continuità dei servizi istituzionali dell'Agenzia delle Entrate.

Molto evidente la maggior presenza di donne nella fruizione del **telelavoro**, quasi il doppio degli uomini (497 donne a fronte di 238 uomini).

Mentre nel 2020 hanno fruito di tale modalità lavorativa 369 unità (nel 2019 erano 379) i dati del 2021 salgono nel complesso a 735 unità, grazie all'aumento dei posti messi a disposizione in seguito all'accordo sul telelavoro di ottobre 2019 (graduatorie rese pubbliche nel marzo 2020 e successivamente aggiornate). In relazione all'età, osserviamo che anche nel 2021 circa il 60% dei dipendenti che ne fruiscono appartiene alla fascia anagrafica compresa fra i 41 e i 50 anni. Tale dato è significativo dell'esigenza per le generazioni in età fertile di conciliare attività lavorativa e cura genitoriale, anziché ridurre la prestazione mediante la fruizione di un part time, mantenendo così inalterato l'apporto lavorativo, la retribuzione e incrementando le prospettive di carriera.

Anche il **part time** quale misura di conciliazione è fruito in misura nettamente prevalente dalle donne.

Nel 2021 la platea dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale è pari a 1427, con un ulteriore decremento rispetto al 2020 (erano 1.810), corrispondente al 4,8% del personale dell'Agenzia delle Entrate, confermando il trend di decremento avviatosi negli anni precedenti. Tale diminuzione potrebbe essere collegata al generalizzato accesso all'istituto del lavoro agile a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, ma il dato non è pienamente inteso in quanto non sono esposti i dati riferiti ai part time richiesti e non accordati.

Rispetto al dato complessivo, l'adesione al part time da parte delle donne è nettamente prevalente, confermando i dati degli anni precedenti, e si assesta al '81% (1.155 su 1.482).

Come evidenziato al punto 1.2, anche nel 2021, così come avvenuto nei precedenti, il lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% rappresenta la quota più elevata di fruizione. L'83% del totale di questa tipologia di part time - in cui rientra il tipico part time per la cura dei figli minori - è fruito da personale di genere femminile. Va sottolineato il decremento di questa tipologia di part time, che l'anno precedente era fruito da 1.401 donne (il 92% del totale) e che un anno dopo è fruito da 1088 donne, con un 10% di scostamento. Anche qui l'analisi potrebbe far propendere per il favorevole inserimento di altro istituto conciliativo (smart working), sebbene non si posseggano informazioni dei part time richiesti e non concessi e dei part time non rinnovati.

Per quel che riguarda invece il part time con prestazione lavorativa inferiore al 50% la differenza, anche nel 2021, come visto al punto 1.2, si sfuma: 67 donne e 57 uomini, confermando lo scostamento già registrato lo scorso anno.

Passando all'analisi della composizione del personale in part-time sotto il profilo anagrafico, possiamo osservare che permane al 62% la percentuale dei dipendenti sopra i 50 anni che ne fruiscono, pur considerando la diminuzione dei dati complessivi (887 su un totale di 1.427 unità), mentre è inferiore all'1% (2 sole unità) nella fascia compresa fra i 31 e i 40 anni. Nella fascia tra i 41 e i 50 anni il numero delle donne che ne fruisce è 6 volte superiore a quello degli uomini (fascia di età tipicamente connessa alla maternità) mentre nella fascia dai 50 anni in su, la prevalenza nella fruizione del part time per le donne è solo di circa 300 unità, in quanto la cura dei figli non è più la motivazione principale a supporto di tale istituto, infatti le motivazioni si estendono anche alla cura dei genitori anziani, dei figli e dei coniugi con disabilità, nonché alle patologie personali che possono insorgere in tale fase della vita.

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	44153	41,58	62025	58,42	106178	62,63
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	19698	46,43	22724	53,57	42422	25,02
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4447	24,21	13920	75,79	18367	10,83
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	490	19,13	2071	80,87	2561	1,51
Totale permessi	68788	40,58	100740	59,42	169528	

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

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

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

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 2021 dal personale dell'Agenzia delle Entrate sia pari a 106.178, in lievissima flessione rispetto al 2020, sempre con una percentuale superiore nella fruizione da parte del genere femminile (poco più del 58%) in analogia ai dati dell'anno precedente.

Il numero dei **permessi orari** evidenzia come la forbice di genere si accorci ulteriormente (53,57% donne e 46,43% uomini). Non si possiedono dati per fasce d'età.

Questa tipologia di giustificativo *caregiver* è nettamente preponderante rispetto ai congedi parentali: ben 148.600 permessi L.104/92 rispetto a 20.928: più dell'87%, specchio di una popolazione prevalente sopra i cinquant'anni di età. Non è invece possibile esaminare quante persone fruiscono della Legge 104/92.

Se si prendono invece a riferimento i permessi, giornalieri ed orari, per i congedi parentali fruiti, pari complessivamente a 25.865 (con una riduzione molto rilevante rispetto al dato dei 64.183 fruiti nel 2020) la percentuale di utilizzo da parte delle donne è di netta prevalenza (ben 20.928 rispetto a 4937).

Continua a registrarsi un incremento sensibile dei permessi giornalieri a svantaggio di quelli orari (22.814 rispetto a 3.051), riconducibile alla possibilità di fruire di tale giustificativo durante lo smart working. Si conferma inoltre stabile il divario di percentuale di fruizione per genere in ambedue i casi (con prevalente fruizione da parte delle donne).

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

- Congedi parentali
- Smart working
- Telelavoro

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 No
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

L'Agenzia delle Entrate attua, in collaborazione col CUG, una gestione del personale improntata al rispetto dei principi di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, alle violenze e alle molestie nei luoghi di lavoro e adotta misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo e volte all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita delle persone e delle prestazioni (art. 16-bis del Regolamento di Amministrazione dell'Agenzia).

Le azioni positive del PTAP 2021-2023 a cui l'Agenzia ha dato corso nel 2021 continuano a riflettere l'alto livello di attenzione sia sul tema della tutela della salute imposto dall'emergenza sanitaria, sia su quello del lavoro agile, visto il diffuso svolgimento della prestazione lavorativa da remoto quale misura di contenimento del contagio, nonostante il progressivo ritorno del personale al lavoro in presenza. L'esperienza maturata offrirà per il futuro importanti spunti per il miglior utilizzo a regime dell'istituto.

In tema di **salute e della sicurezza**, oltre alle misure emergenziali adottate, è stata, incrementata la dotazione di defibrillatori, sono state attivate/rinnovate convenzioni con enti e presidi medico-sanitari, è proseguito l'aggiornamento dei DVR tenendo conto dei rischi legati al genere, all'età e alla disabilità.

Quanto al **lavoro agile**, per realizzare il cambiamento culturale prodromico al successo dello strumento, è stato progettato un articolato percorso formativo pluriennale che ha tenuto conto dei risultati emersi dal questionario sull'esperienza in lavoro agile somministrato nel 2020. Appaiono significative le attività per il supporto al personale che lavora a distanza, con l'aggiornamento periodico dell'area *intranet* dedicata e l'affinamento delle modalità di allineamento. Sono inoltre proseguiti le iniziative di ascolto del personale realizzate in ambito regionale (sportelli di ascolto gestiti da psicologi interni, incontri, *focus group*, interviste, ecc.).

Sempre in tema di **benessere organizzativo e individuale**, il *Progetto sull'identità e sui valori organizzativi* ha visto la realizzazione di 35 *focus group online*, ai quali hanno preso parte 210 dipendenti provenienti da tutto il territorio nazionale, suddivisi in base alla tipologia di lavoro, dai quali è possibile rilevare il forte interesse del personale a essere sentito e coinvolto per il miglioramento dell'organizzazione. In continuità con gli anni precedenti, sono poi proseguiti le iniziative del *Progetto AgE* dedicato al personale senior e sono state realizzate iniziative formative dedicate alla comunicazione interpersonale, al linguaggio di genere, al lavoro di gruppo, alla gestione delle relazioni e all'ascolto organizzativo.

Tra le azioni per favorire la **conciliazione vita lavoro**, è stato ideato il *Progetto PONTE*, per supportare le persone assenti dal servizio per almeno tre mesi per maternità o altre esigenze di cura, mediante azioni dirette a mantenere vivo il legame di appartenenza all'organizzazione e agevolare la positiva ripresa del lavoro al rientro in sede.

Molto sentita è stata la campagna di sensibilizzazione **contro la violenza di genere** promossa insieme al CUG, che ha preso avvio dal Convegno *online* "Violenza psicologica. Quando le parole lasciano i lividi", aperto a tutto il personale, cui hanno fatto seguito altre iniziative nazionali ("Mettiamoci la firma", "Vestiamoci di rosso", articoli di sensibilizzazione) e regionali (convegni, seminari).

Quanto alle **pari opportunità**, sono state redatte e analizzate una serie di statistiche sul personale ripartite per genere ed età. Per rafforzare l'equità di genere, contrastare gli stereotipi sessisti e dare visibilità nel linguaggio alle donne che

lavorano, nel 2021 sono state pubblicate le "Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere", frutto di un lavoro a 4 mani tra Agenzia e CUG, cui ha fatto seguito un'importante campagna informativa e l'erogazione del corso e-learning "Scriviamolo al femminile". La newsletter Edicola CUG si è arricchita della rubrica "La metà del Mondo", per accrescere la consapevolezza del contributo delle donne in ogni campo.

L'Agenzia ha altresì avviato diverse attività per facilitare l'inserimento dei colleghi assunti tra i lavoratori con disabilità, **promuovere l'inclusione** (es. la guida "Disabilità. Iniziamo dalle parole") e rafforzare il ruolo dei Responsabili dei processi per l'inserimento.

I temi dell'inclusione sono direttamente connessi alle azioni di contrasto alle discriminazioni: nel 2021 è stato adottato, insieme al nuovo codice di comportamento del personale dell'Agenzia, di cui è parte integrante e sostanziale, il nuovo **Codice di condotta** contro le molestie, il mobbing e ogni forma di discriminazione, che aggiorna quello adottato nel 2014. Alla pubblicazione sta ora seguendo una campagna informativa per diffonderne la conoscenza.

La rete degli 84 **Mobility Manager** dell'Agenzia ha dato poi vita a molteplici iniziative locali di promozione della mobilità sostenibile.

Oggetto delle azioni positive sono stati anche i **temi ambientali**, richiamando l'attenzione del personale su un uso responsabile delle risorse.

Particolare impegno è stato rivolto per la **promozione del ruolo del CUG**. Al fine di rafforzare la collaborazione con il Comitato, l'Agenzia ha istituito la posizione di Responsabile per le Pari opportunità e il benessere organizzativo. È stata altresì creata la Rete di Referenti centrali e regionali per le Pari opportunità e il benessere organizzativo, quale amplificatore delle iniziative promosse centralmente e per la costruzione di un comune percorso di accrescimento della salute organizzativa e della qualità di vita all'interno dell'Agenzia.

Piano Triennale Azioni Positive

Le azioni positive realizzate nel 2021 dall'Agenzia delle Entrate in attuazione del PTAP 2021-2023 sui temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo e individuale sopra descritte hanno trovato la piena condivisione da parte del Comitato Unico di Garanzia che le ha sostenute, favorendone la conoscenza tra il personale.

Il 2021 ha visto innanzitutto l'accresciuta **collaborazione tra Agenzia e CUG**, rafforzata dall'istituzione della posizione del *Responsabile per le Pari Opportunità e il benessere organizzativo* e dalla nascita della *Rete dei Referenti locali*. Ciò è il segno di un processo di interiorizzazione dell'importanza delle tematiche della valorizzazione delle persone che lavorano, ormai avanzato e maturo, che vede il sempre maggiore coinvolgimento delle realtà territoriali nell'attuazione delle azioni positive e che è poi culminato, a fine anno, nella modifica del regolamento di Amministrazione, in cui è stato aggiunto l'art. 16 bis sopra citato.

Quanto alle **iniziativa** poste concretamente in essere, la fase emergenziale che ha caratterizzato anche il 2021 ha ovviamente fatto puntare il *focus* di attenzione sulle attività legate alla tutela della salute del personale e su quelle a sostegno del personale che lavorava da casa, a causa del massivo ricorso allo strumento del lavoro agile. Tra queste ultime, in particolare, si segnalano le iniziative per supportare il personale nella gestione di una fase molto delicata anche sotto il profilo psicologico, con sportelli di ascolto dislocati sul territorio. Sono anche stati organizzati *webinar* e incontri con esperti per sciogliere dubbi e fornire consigli su come affrontare al meglio la situazione pandemica.

Appare di particolare interesse, nell'ottica del rafforzamento del senso di appartenenza proprio in un momento di disgregazione come quello vissuto negli ultimi due anni, la realizzazione del *Progetto sull'identità e i valori organizzativi*, con i 35 *focus group* che hanno coinvolto 210, in modo da far emergere con chiarezza quella che è oggi, a vent'anni dall'istituzione delle Agenzie fiscali, la percezione di valori e criticità del personale.

In linea con le azioni avviate negli anni precedenti in tema di benessere organizzativo, salute e sicurezza, è proseguito, nel 2021, il *Progetto AgE* dedicato agli over 55, attraverso iniziative formative destinate al personale più maturo, specie in tema di competenze digitali; è stata incrementata la dotazione di defibrillatori; sono state attivate/rinnovate le convenzioni con enti e presidi medico-sanitari, in particolare anche per rispondere all'esigenza di screening legati al covid 19. Sono pure continue le attività della rete dei *mobility manager* per incentivare la mobilità sostenibile. Riguardo ai temi ambientali, è proseguita la campagna di sensibilizzazione sul tema del *plastic free*, recepita anche con iniziative di sensibilizzazione a

livello nazionale, anche tramite articoli pubblicati in *Edicola CUG*, e regionale.

Il CUG ha sostenuto e partecipato all'azione di sensibilizzazione promossa dall'Agenzia su modelli valoriali e comportamentali improntati alle pari opportunità, al rispetto delle persone, alla collaborazione, all'inclusione, a sostegno della crescita dei singoli e della organizzazione nel suo complesso. Significativi esempi sono le attività per la diffusione delle *Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere*, e del nuovo *Codice di condotta contro le molestie, il mobbing e ogni forma di discriminazione*, nonché del documento *Disabilità. Iniziamo dalle parole*, che promuove l'inserimento e l'inclusione dei lavoratori con disabilità.

Molto attiva è stata l'attività di comunicazione del Comitato attraverso la redazione periodica della *news letter Edicola CUG*, che affronta i temi di competenza puntando all'approfondimento e alla scientificità dei contenuti.

L'Agenzia e il Comitato hanno attivamente collaborato per la realizzazione di campagne contro la violenza di genere e il contrasto ad ogni forma di prevaricazione, con la forte adesione delle Direzioni regionali, che hanno del pari organizzato incontri e altre iniziative sul territorio. In particolare il CUG ha promosso l'organizzazione del convegno *Violenza psicologica, quando le parole lasciano i lividi*. L'incontro, che ha visto la partecipazione di autorevoli relatori, è stato aperto a tutto il personale dell'Agenzia, registrando un'ampia partecipazione del personale.

Infine, non è mancata da parte dell'Amministrazione, la promozione del ruolo del CUG. Sul portale *internet* dell'Agenzia è stata arricchita la sezione dedicata al CUG, mentre l'omologa sezione del sito *intranet* è stata costantemente aggiornata e valorizzata, dando voce anche alle iniziative della Rete Nazionale dei CUG.

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)	251	2422	5473	6287	2634	17067	58,80	13,95	155	2175	3857	3986	1786	11959	41,20	11,61
Aggiornamento professionale	680	9599	25731	28322	8748	73080	52,64	59,74	663	9473	26393	22481	6728	65738	47,36	63,81
Competenze manageriali/Relazionali	334	2401	7942	9344	2907	22928	60,86	18,74	324	2115	3577	6515	2214	14745	39,14	14,31
Etica e anticorruzione	134	404	154	9	0	701	51,21	0,57	135	408	107	18	0	668	48,79	0,65
Tematiche CUG	167	1083	2451	3421	1427	8549	46,30	6,99	162	1176	3072	3586	1920	9916	53,70	9,62
Totale ore	1566	15909	41751	47383	15716	122325			1439	15347	37006	36586	12648	103026		
Totale ore %	0,69	7,06	18,53	21,03	6,97	54,28			0,64	6,81	16,42	16,24	5,61	45,72		

⁽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

Tabella "Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età"

In relazione all'analisi della tabella relativa alla formazione, generalmente fruitta in maniera volontaria, si nota un lieve scostamento a favore del genere maschile, che accede alla formazione in misura leggermente maggiore, salvo quando si tratta di tematiche CUG, fruite queste ultime soprattutto in modalità e-learning (l'incidenza di tale formazione, ad oggi, è dell'8% sul totale delle ore di formazione erogate). In particolare, dall'8 marzo 2021, per due mesi, è stato somministrato un

corso sull'uso del linguaggio rispettoso delle differenze di genere dal titolo "Scriviamolo al femminile. Il linguaggio di genere nei testi dell'Agenzia delle Entrate", che ha visto l'attiva e volontaria partecipazione di circa 5.700 persone.

Il divario di genere nella fruizione dei corsi appare più rilevante quando la formazione attiene alle competenze manageriali/relazionali, in linea con l'attribuzione degli incarichi di responsabilità e coordinamento ai quali tale formazione è dedicata.

Pure maggiore è la fruizione di corsi obbligatori (sicurezza) da parte degli uomini (17.000 ore circa contro le 12.000 delle colleghette), probabilmente riconducibile alla maggior presenza maschile tra gli operatori che si occupano di salute e sicurezza sul lavoro (RSPP, addetti all'uso del defibrillatore, etc.).

Le ore di formazione che l'Agenzia dedica al proprio personale sono in numero rilevante: 225.351.

Questo valore, se rapportato all'intera popolazione Agenzia, assicura 7 ore di formazione a persona l'anno.

L'accesso all'aggiornamento professionale è sostanzialmente diffuso senza differenze rilevanti di genere.

La formazione è inoltre distribuita rispetto alle diverse fasce di età in coerenza con la distribuzione per fasce d'età di tutta la popolazione aziendale.

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⁾	
Commissione questionari d'esame concorsi codici RTRIB 2170- CG20- PD10-LEG 70- INTER50 e della prova oggettiva tecnico-professionale concorso codice RTRIB 2170	2	28,57	5	71,43	7	3,45	Donna
Commissione concorso per l'assunzione di funzionari amministrativo tributari codice CG20	6	85,71	1	14,29	7	3,45	Uomo
Commissione concorso codice INTER50	4	50,00	4	50,00	8	3,94	Uomo
Commissione concorso per l'assunzione di 100 funzionari informatici	6	75,00	2	25,00	8	3,94	Uomo
Commissione de concorso per il reclutamento di 150 dirigenti	5	55,56	4	44,44	9	4,43	Uomo
Commissione concorso per l'assunzione di funzionari amministrativo tributari codice LEG 70 e PD 10	4	57,14	3	42,86	7	3,45	Donna
Commissione conc. RTRIB 2170 - Abruzzo	4	50,00	4	50,00	8	3,94	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Basilicata	4	50,00	4	50,00	8	3,94	Donna
Commissione conc. RTRIB 2170 - Calabria	4	50,00	4	50,00	8	3,94	Donna
Commissione conc. RTRIB 2170 - Campania	4	50,00	4	50,00	8	3,94	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione conc. RTRIB 2170 - Emilia Romagna	2	28,57	5	71,43	7	3,45	Donna
Commissione conc. RTRIB 2170 - Friuli Venezia G.	4	50,00	4	50,00	8	3,94	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Lazio	4	57,14	3	42,86	7	3,45	Donna
Commissione conc. RTRIB 2170 - Liguria	5	62,50	3	37,50	8	3,94	Donna
Commissione conc. RTRIB 2170 - Lombardia	5	71,43	2	28,57	7	3,45	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Marche	4	57,14	3	42,86	7	3,45	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Molise	5	62,50	3	37,50	8	3,94	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Piemonte	4	50,00	4	50,00	8	3,94	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Puglia	4	57,14	3	42,86	7	3,45	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Sardegna	5	71,43	2	28,57	7	3,45	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Sicilia	5	62,50	3	37,50	8	3,94	Donna
Commissione conc. RTRIB 2170 - Toscana	4	57,14	3	42,86	7	3,45	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - DP Trento	4	57,14	3	42,86	7	3,45	Donna
Commissione conc. RTRIB 2170 - Umbria	3	50,00	3	50,00	6	2,96	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Valle d'Aosta	5	62,50	3	37,50	8	3,94	Uomo
Commissione conc. RTRIB 2170 - Veneto	3	42,86	4	57,14	7	3,45	Donna
Commissione conc. RTRIB 2170 - Uffici Centrali	4	50,00	4	50,00	8	3,94	Uomo
Totale personale	113		90		203		
Totale % sul personale complessivo	0,38		0,30		0,69		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito**Tabella 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso**

La composizione delle Commissioni di concorso nominate nel 2021 evidenzia la prevalenza di uomini sia tra i presidenti che i componenti delle commissioni, sebbene, salvo impossibilità, appare generalmente rispettato il vincolo di 1/3 di presenze femminili.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 1 fascia	€206813,00	€188464,00	€ -18349,00	-9,74
Dirigente 2^ fascia 1°liv	€130345,00	€118431,00	€ -11914,00	-10,06
Dirigente 2^ fascia 2°liv	€99325,00	€100718,00	€ 1393,00	1,38
Dirigente 2^ fascia 3°liv	€75531,00	€79357,00	€ 3826,00	4,82
POER 1°liv	€68312,00	€67945,00	€ -367,00	-0,54
POER 2° liv	€63399,00	€63016,00	€ -383,00	-0,61
POER 3°liv	€60557,00	€59903,00	€ -654,00	-1,09
POER 4°liv	€50572,00	€49892,00	€ -680,00	-1,36
PO art. 17 e 18 CCNI	€39257,00	€39027,00	€ -230,00	-0,59
III Area - F6	€41316,00	€41032,00	€ -284,00	-0,69
III Area - F5	€39170,00	€38651,00	€ -519,00	-1,34
III Area - F4	€37180,00	€36821,00	€ -359,00	-0,97
III Area - F3	€34224,00	€33731,00	€ -493,00	-1,46
III Area - F2	€32419,00	€32077,00	€ -342,00	-1,07
III Area - F1	€30262,00	€30323,00	€ 61,00	0,20
II Area - F6	€31453,00	€31030,00	€ -423,00	-1,36
II Area - F5	€30678,00	€30518,00	€ -160,00	-0,52
II Area - F4	€30478,00	€30208,00	€ -270,00	-0,89
II Area - F3	€29106,00	€28463,00	€ -643,00	-2,26
II Area - F2	€26306,00	€26176,00	€ -130,00	-0,50
II Area - F1	€23999,00	€23816,00	€ -183,00	-0,77
I Area - F2	€23557,00	€23538,00	€ -19,00	-0,08
I Area - F1	€21843,00	€21611,00	€ -232,00	-1,07

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

Premessa.

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

Evidenziamo che, a causa delle dinamiche e delle tempistiche degli esiti della contrattazione sindacale, nel corso dell'anno 2021 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 2018, 2019 e 2020).

Hanno inciso, inoltre, sui dati riportati, in maniera rilevante sia l'erogazione della retribuzione di risultato anno 2018 ai titolari degli incarichi di Posizione Organizzativa Speciale o di Posizione Organizzativa Temporanea (incarichi cessati nel corso del 2019 con il subentro delle Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità - POER Legge n. 205/2017), sia l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia per l'anno 2018.

Osservazioni

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 POER o di PO ex artt. 17 e 18 CCNI dell'Agenzia delle Entrate), sia per il restante personale, 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 mette in evidenza nelle posizioni dirigenziali di vertice (dirigenti di prima fascia e di seconda fascia - 1° livello) un divario economico a favore degli uomini di circa 9 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 5 punti percentuali. Nei casi riguardanti i dirigenti di seconda fascia, gioca un ruolo (in questo caso sia in positivo che in negativo) nella valutazione delle differenze retributive medie, la liquidazione della retribuzione di risultato derivante dalla valutazione dell'attività svolta e risultati raggiunti.

Per le POER la situazione retributiva è sostanzialmente equilibrata, seppur con un lieve divario in favore degli uomini (in media meno di un punto percentuale); parimenti non si rilevano differenze significative per le posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità attribuiti ai sensi degli artt. 17 e 18 CCNI dell'Agenzia delle Entrate.

Con riferimento a queste figure (POER e incarichi ex CCNI), tutte appartenenti alla terza area, ma a fasce retributive differenti, la differenziazione dipende solo in parte dalle retribuzioni di risultato degli anni pregressi, in quanto le relative indennità si aggiungono alla retribuzione corrispondente alla fascia retributiva di appartenenza. Detto diversamente, a parità d'incarico, in termini assoluti, due dipendenti possono avere una retribuzione complessiva diversa, in quanto appartenenti a fasce retributive diverse nell'ambito della terza area. Pertanto, almeno in via teorica, gli incarichi attribuiti a donne potrebbero essere stati assegnati, a parità di retribuzione di posizione, a funzionarie di fascia retributiva più bassa, rispetto ai colleghi uomini. Questa circostanza rende, nella fattispecie, il dato sugli scostamenti - tra l'altro minimi - poco intellegibile e poco significativo.

Per il restante personale, i minimi scostamenti evidenziati in tabella tra uomini e donne appaiono, nel loro complesso, confermare una sostanziale parità di genere nel valore medio delle retribuzioni.

Le differenze riscontrate possono dipendere da una pluralità di fattori: i contratti di part-time in essere, le assenze, che comportano la maggiore applicazione di decurtazioni del trattamento economico complessivo, e, come sopra detto, il trattamento accessorio.

Del resto è innegabile l'impatto sulla retribuzione del personale di genere femminile del part time e delle assenze legate alle esigenze di cura della famiglia, intesa in senso ampio, di cui soprattutto le donne si fanno carico, come può essere constatato dai dati economici riportati correlati a quelli indicati nelle tabelle di cui ai punti 1.9 e 1.10 riferite alla fruizione per genere dei part-time, dei congedi parentali e dei permessi L. 104/1992. Peraltro, se, da una parte, i congedi parentali, che danno luogo a decurtazione della retribuzione, sono fruiti dal personale femminile più giovane, che in Agenzia è tendenzialmente inquadrato nella terza area, dall'altro, il dato del maggior impatto delle assenze, seppur a diverso titolo e con delle oscillazioni rilevanti, è valutabile anche nella prima e seconda area, dove è presente un personale tendenzialmente di età più avanzata, che però deve provvedere alle necessità di altri familiari anziani, facendosi carico di quel "welfare" che grava sulle spalle della popolazione femminile.

Potrebbe infine anche incidere una minore propensione allo straordinario delle lavoratrici, per le stesse motivazioni sopra esposte, considerato che la corresponsione dei premi incentivanti è, almeno in alcune sue componenti, legata alle ore di presenza.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel 2021 è proseguita l'azione di sensibilizzazione dei datori di lavoro affinché, dando piena attuazione al D.lgs. n. 81/2008, la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora tenga conto anche del genere, dell'età e della disabilità come necessari parametri sui quali costruire una stima più efficace, in grado di prevenire e rimuovere situazioni di rischio diversificate in ragione delle effettive caratteristiche della popolazione aziendale. Il PTAP 2020-2022 ha infatti previsto il progressivo aggiornamento dei DVR redatti negli uffici dell'Agenzia, che dovranno essere conformi alle prescrizioni di cui alle Linee guida interne diramate nel 2020, con l'obiettivo di coprire il 100% dei documenti redatti entro il corrente anno 2022.

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 *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* adottato nel 2014, in Agenzia operano dal 2015 i Consiglieri e le Consigliere di fiducia. Si tratta delle figure esperte deputate a gestire le segnalazioni di situazioni di disagio disciplinate dal Codice e a prevenirne la reiterazione.

I/le Cdf sono stati individuati nell'ambito del personale interno tra persone in possesso dei necessari requisiti professionali e attitudinali; lavorano in rete ed elaborano, nel rispetto della riservatezza dei casi trattati, una relazione annuale sulle segnalazioni ricevute e sull'attività svolta.

A marzo 2021 l'Agenzia ha aggiornato, su proposta del CUG, il Codice di condotta del 2014, 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. Tra le principali novità si annoverano 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, di cui è stato ampliato dunque lo spazio di azione, ha cambiato nome in *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 nuovo Codice di comportamento del personale dell'Agenzia delle Entrate, adottato congiuntamente.

Oltre ai Consiglieri di fiducia previsti nel Codice di condotta, in Agenzia operano, a livello regionale, alcuni sportelli di ascolto, gestiti da psicologi interni, per fornire supporto psicologico al personale, con particolare riferimento alle difficoltà ricontate 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

Quale indice di eventuali situazioni di disagio organizzativo, vengono qui riportati:

1. i dati delle segnalazioni ricevute dai Consiglieri o dalle Consigliere di fiducia che operano in Agenzia;
2. i dati delle segnalazioni quelle giunte al CUG.

A

Nel 2021 i/le Consiglieri/e di fiducia che operano in Agenzia hanno ricevuto 14 segnalazioni formali (ovvero scritte e ricevute nella mail funzionale), soprattutto da donne (11 su 14), cui vanno aggiunti i ben più numerosi contatti informali pervenuti (82 in totale, 56 dei quali provenienti da donne), che non si sono poi tradotti in segnalazioni scritte legittimanti il concreto intervento di mediazione dei/delle Cdf.

Il 2021 registra quindi, come il 2020, un ulteriore forte calo nelle segnalazioni scritte pervenute dal personale, ciò anche in considerazione dello svolgimento in via diffusa della prestazione lavorativa in *smartworking*, che ha limitato i contatti tra i colleghi.

In 2 casi è stata lamentata la presenza di una nuova forma di disagio appena introdotta dal nuovo Codice di Condotta: lo *stalking* occupazionale.

10 segnalazioni formali (e 70 contatti informali) hanno invece palesato forme di disagio direttamente o indirettamente riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa in *smartworking*, a causa di:

- difficoltà riscontrate nell'organizzazione del lavoro a distanza, che hanno determinato conflitti con il/la capo-ufficio o con i/le colleghi/e;
- mancato riconoscimento della condizione di fragilità legittimante lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto;
- differenze interpretative della normativa inherente lo *smartworking* c.d. emergenziale;
- mancata adesione alla campagna di vaccinazione, per i risvolti sul piano lavorativo che ne sono conseguiti in base alla normativa applicabile.

Quasi tutte le segnalazioni formali (13 su 14) si sono chiuse positivamente grazie all'intervento di mediazione realizzato dai/dalle Cdf.

B

Nel 2021 il CUG ha ricevuto in totale 17 segnalazioni di vario oggetto, alcune su lamentate discriminazioni (in relazione a: regole stabilite per la mobilità, sede di assunzione, gestione del telelavoro), altre di fonte sindacale su temi più generali (carenze organico, congedi e permessi durante lo *smartworking* c.d. emergenziale, selezioni per incarichi di responsabilità o

di POER), talune su questioni di carattere personale sulle quali il segnalante è stato invitato a rivolgersi ai Consiglieri di Fiducia.

Per alcune segnalazioni relative a questioni di carattere generale pervenute nel 2020 e nel 2021, il CUG ha formulato in corso d'anno tre distinte proposte all'Amministrazione (in tema di: fruizione del congedo parentale ad ore; inquadramento del personale appartenente alle categorie protette ex L. 68/99; luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di telelavoro), che sono state in parte valorizzate dall'Agenzia.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

i Componenti sono nominati con atto del Direttore dell'Agenzia. I componenti di parte sindacale sono designati dalle rispettive Sige, i componenti di parte pubblica sono individuati tra dirigenti e personale delle aree mediante interpello.

Tipologia di atto:

Provvedimento

Data:

07/03/2022

Organo sottoscrittore:

Direttore dell'Agenzia delle Entrate

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 :

<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/comitato-unico-di-garanzia>

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?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

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
- 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

proposta di Azioni Positive e degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

Il 26 ottobre 2021, con nota n. 18-U, il Comitato Unico di Garanzia ha formulato all'Agenzia la sua proposta di azioni positive ai fini della redazione del PTAP 2022-2024, pubblicata sul sito intranet nella sezione dedicata. In attesa della formale adozione del PIAO, per garantire la continuità delle attività già in corso, le iniziative proposte sono state recepite e valorizzate nell'ambito delle *Linee di indirizzo* diramate alle Strutture dell'Agenzia.

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 Unico di Garanzia ha contribuito alla campagna informativa - avviata a marzo 2021 - per diffondere i contenuti del nuovo *Codice di condotta contro le molestie, il mobbing e ogni forma di discriminazione* adottato dall'Agenzia su proposta del CUG attraverso articoli e video che sono stati pubblicati nel sito intranet nazionale. Alcune delle iniziative sono state realizzate con la collaborazione dei/delle Consiglieri/e di fiducia.

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

È proseguita, con la collaborazione del CUG, la campagna di comunicazione sulle "Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere" frutto di un lavoro congiunto Agenzia/Comitato. Pubblicati articoli e contenuti multimediali di sensibilizzazione rivolti a tutto il personale per favorire l'uso di un linguaggio capace di dare visibilità alle donne, sempre più protagoniste nel lavoro, in politica e in società, spesso oscurate dall'utilizzo diffuso del maschile *onnivalente*

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

La partecipazione delle persone con disabilità nella comunità lavorativa è stata al centro di iniziative di comunicazione. Agenzia e CUG hanno realizzato un video per far conoscere la Convenzione Onu del 2006 sui diritti delle persone con disabilità, dando avvio alla campagna informativa sulla guida *Disabilità. Iniziamo dalle parole*, pubblicata in occasione del quindicennale dell'approvazione della Convenzione ONU e dedicata all'evoluzione del concetto di disabilità e delle parole utilizzate.

Campagna contro la violenza di genere

In occasione del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne, il CUG ha organizzato il webinar *Violenza psicologica. Quando le parole lasciano i lividi*, aperto al personale, che ha visto gli autorevoli interventi di: L. Azzariti, conduttrice; A. Cazzullo, giornalista; A. Grispini, psichiatra; V. Correa, ex magistrata. Un'occasione per far conoscere e ri-conoscere un fenomeno di controllo e sottomissione, che mina la dignità e la consapevolezza di sé in chi ne è vittima.

Campagna contro la violenza di genere

L'Agenzia e il Comitato hanno aderito alla campagna di diffusione del numero 1522 per le persone vittime di violenza e *stalking*. In segno del comune impegno contro la violenza di genere, il CUG ha promosso le iniziative nazionali *Mettiamoci la firma e Vestiamoci di rosso*. Il tema è stato inoltre trattato in ogni numero di EdicolaCUG, con articoli di approfondimento (*Chiamami con il mio nome; Anch'io ho denunciato; Il simbolo dei tempi; Violenza sulle donne: la condanna di una vittima; ecc.*).

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Nel 2021 il CUG ha avviato l'analisi, in ottica di genere, dei dati relativi alle procedure di selezione del 2019 per la copertura delle Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità (POER). La relazione, completata a marzo 2022, offre importanti

spunti di riflessione su una possibile tendenza delle donne, su cui ancora gravano i compiti di cura familiare, ad autoescludersi a monte dalle selezioni per il conferimento di incarichi di responsabilità, cui compete una più elevata retribuzione.

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

Sono proseguiti i lavori per la *newsletter* EdicolaCUG, il periodico del Comitato che affronta i temi di competenza del CUG, puntando all'approfondimento e alla scientificità dei contenuti. Nel 2021 ECUG si è arricchita della rubrica *La metà del mondo*, un viaggio tra personaggi femminili che hanno dato un importante contributo in ambito artistico, scientifico, intellettuale e che in questa sede vengono raccontate per accrescere la consapevolezza del significativo apporto femminile in ogni campo.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Analisi segnalazioni giunte al Comitato

Il CUG ha ricevuto, nel 2021, 17 segnalazioni da parte di singoli lavoratori o lavoratrici e di organizzazioni sindacali (esaminate nella sezione 4 della relazione, cui qui si rinvia). Le segnalazioni, su questioni di carattere generale, hanno offerto al Comitato l'occasione di presentare alcune proposte all'Amministrazione per accrescere il benessere organizzativo e favorire le pari opportunità.

Considerazioni conclusive

L'Agenzia delle Entrate è una comunità di quasi 30.000 persone, diffusa su tutto il territorio nazionale, a livello centrale, regionale, provinciale e sub-provinciale.

L'analisi dei dati sul personale al 31.12.2021 dettagliata nella Sezione n. 1 di questa relazione restituisce l'immagine di un'amministrazione composta in egual misura da uomini e donne, molto qualificata (quasi il 60% del personale è laureato), con un'età prevalente compresa fra 51 e 60 anni e che permane nello stesso profilo professionale per oltre 10 anni nel 75% dei casi. Le posizioni di comando e di responsabilità sono affidate prevalentemente al genere maschile. Tale analisi è un'imprescindibile punto di partenza per qualsiasi azione di *governance* di competenza dell'Agenzia, comprese quelle relative al benessere organizzativo e al contrasto alle discriminazioni. Allo stesso modo è imprescindibile per il CUG, che solo avendo contezza del "corpo" dell'Agenzia può svolgere correttamente il proprio ruolo.

La Sezione n. 2 è dedicata agli strumenti di conciliazione vita-lavoro. L'analisi dei dati emergenti al riguardo nel 2021 non può che sottolineare le esigenze imposte dalla pandemia, con il ricorso diffuso e necessario allo smart-working non solo quale strumento per la riduzione dei contagi, ma anche per poter continuare ad erogare servizi alla collettività in modo efficiente ed efficace. L'esperienza vissuta sarà prezioso elemento di riferimento per l'introduzione a regime, in una realtà post-pandemica, dell'istituto in parola. Non sono, al contempo, da dimenticare le altre misure di conciliazione a disposizione del personale quali il part-time e il telelavoro, misure in prevalenza fruite dalle donne, nonché la flessibilità oraria. Per il telelavoro, non va sottaciuto il fatto che, in base all'ultimo bando, i posti utili sono raddoppiati rispetto al passato.

La Sezione n. 3 (Parità/Pari opportunità) è dedicata alle iniziative intraprese dall'Agenzia in attuazione del Piano triennale di azioni positive. Molte sono le attività poste in essere centralmente. Il quadro dell'impegno su questi temi si completa dando opportuno riconoscimento alle azioni promosse ed attuate dalle Strutture regionali dell'Agenzia delle Entrate. Si ricordano qui le importanti campagne di comunicazione sui temi dell'inclusione delle persone con disabilità e sulla diffusione delle Linee guida sul linguaggio di genere; le numerose iniziative di ascolto e quelle di comunicazione dedicate al personale, per un supporto nelle varie fasi della vita lavorativa, compreso il momento dei saluti di commiato alle colleghi e ai colleghi andati in pensione durante il periodo emergenziale; quelle per la tutela della salute; e quelle di conciliazione a cui qui si rinvia. A queste si aggiungono le numerose iniziative organizzate in occasione della giornata del 25 novembre, divenuta

ormai un appuntamento consolidato di riflessione sulla violenza di genere.

La Sezione n. 4 (Benessere personale), restituisce l'immagine di un'Agenzia che si è dotata di vari strumenti (Sportelli d'ascolto, Codice di Condotta, Consiglieri di fiducia) che, in affiancamento del CUG, possono contribuire al superamento di possibili situazioni di disagio del personale che vengono segnalate e per la rimozione di situazioni concrete di discriminazione o molestia sul luogo di lavoro. L'impegno è ora quello di rafforzare l'usabilità di tali strumenti, anche favorendone la conoscenza.

Nel 2021 le azioni del CUG, illustrate nella Seconda Parte della relazione, sono state numerose e incisive, consolidando il ruolo di stimolo e di supporto nei confronti dell'Amministrazione. D'altra parte, l'Agenzia ha dimostrato sempre maggiore sensibilità sui temi legati alla salute organizzativa e nel recepire le istanze e le sollecitazioni del Comitato, in un rafforzato percorso di attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Agenzia. Quanto alle attività poste in essere nel 2021, si distingue lo studio condotto sulle selezioni POER in ottica di genere; i contributi alle campagne informative dell'Agenzia sul Codice di condotta, sull'inclusione del personale con disabilità, nonché sulla diffusione delle Linee guida sul linguaggio di genere che sono - peraltro - frutto di un lavoro congiunto CUG - Agenzia. Di particolare rilievo, per l'autorevolezza degli interventi, il webinar *"Violenza psicologica. Quando le parole lasciano i lividi"* organizzato dal CUG in occasione del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Un proposito per il futuro è quello di lavorare sulla riconoscibilità e sulla conoscenza del lavoro del CUG: le azioni positive per il triennio 2022-2024 confermano del resto l'impegno dell'Agenzia a rafforzare il ruolo del Comitato, quale sensore dei temi più sentiti dal personale, nell'ottica di favorire la crescita di tutta l'organizzazione sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-entrate-2022>