



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero dell'Economia e delle Finanze - 2022

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/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 | Indeterminato | 61 | 246 | 469 | 1648 | 1238 | 36 | 325 | 502 | 2303 | 1338 |
| Personale non dirigente | Determinato | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Indeterminato | 0 | 7 | 54 | 129 | 47 | 0 | 7 | 56 | 112 | 48 |
| Dirigente di livello non generale | Determinato | 0 | 0 | 3 | 4 | 3 | 0 | 0 | 3 | 5 | 2 |
| Dirigente di livello generale | Indeterminato | 0 | 0 | 6 | 22 | 10 | 0 | 0 | 1 | 17 | 8 |
| Dirigente di livello generale | Determinato | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Organo di vertice | MINISTRO | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Totale personale | 61 | 255 | 535 | 1804 | 1299 | 36 | 332 | 565 | 2440 | 1396 |
| Totale personale | | 122 | 510 | 1070 | 3608 | 2599 | 72 | 664 | 1130 | 4880 | 2792 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,70 | 2,92 | 6,13 | 20,68 | 14,90 | 0,41 | 3,81 | 6,48 | 27,97 | 16,00 |

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 | 59 | 164 | 106 | 120 | 24 | 473 | 48,27 | 12,90 | 34 | 189 | 119 | 134 | 31 | 507 | 51,73 | 11,24 |
| Tra 3 e 5 anni | 1 | 35 | 143 | 403 | 178 | 760 | 45,16 | 20,73 | 1 | 48 | 154 | 521 | 199 | 923 | 54,84 | 20,47 |
| Tra 5 e 10 anni | 1 | 47 | 150 | 833 | 826 | 1857 | 41,65 | 50,64 | 1 | 86 | 169 | 1381 | 965 | 2602 | 58,35 | 57,71 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 2 | 72 | 293 | 210 | 577 | 54,74 | 15,73 | 0 | 2 | 63 | 269 | 143 | 477 | 45,26 | 10,58 |

| 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 | 61 | 248 | 471 | 1649 | 1238 | 3667 | | | 36 | 325 | 505 | 2305 | 1338 | 4509 | | |
| Totale % | 0,75 | 3,03 | 5,76 | 20,17 | 15,14 | 44,85 | | | 0,44 | 3,98 | 6,18 | 28,19 | 16,36 | 55,15 | | |

⁽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⁾ |
| LIVELLATI Area I | Inferiore al Diploma superiore | 117 | 75,97 | 37 | 24,03 | 154 | 2,10 |
| LIVELLATI Area I | Diploma di scuola superiore | 91 | 65,47 | 48 | 34,53 | 139 | 1,90 |
| LIVELLATI Area I | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,01 |
| LIVELLATI Area I | Laurea magistrale | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | 7 | 0,10 |
| LIVELLATI Area I | Master di II livello | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,04 |
| LIVELLATI Area II | Inferiore al Diploma superiore | 685 | 57,18 | 513 | 42,82 | 1198 | 16,34 |
| LIVELLATI Area II | Diploma di scuola superiore | 1038 | 43,95 | 1324 | 56,05 | 2362 | 32,22 |
| LIVELLATI Area II | Laurea | 42 | 48,84 | 44 | 51,16 | 86 | 1,17 |
| LIVELLATI Area II | Laurea magistrale | 133 | 42,22 | 182 | 57,78 | 315 | 4,30 |
| LIVELLATI Area II | Master di I livello | 33 | 50,00 | 33 | 50,00 | 66 | 0,90 |
| LIVELLATI Area II | Dottorato di ricerca | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,04 |
| LIVELLATI Area III | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,05 |
| LIVELLATI Area III | Diploma di scuola superiore | 505 | 36,30 | 886 | 63,70 | 1391 | 18,97 |
| LIVELLATI Area III | Laurea | 55 | 43,65 | 71 | 56,35 | 126 | 1,72 |
| LIVELLATI Area III | Laurea magistrale | 418 | 39,55 | 639 | 60,45 | 1057 | 14,42 |
| LIVELLATI Area III | Master di II livello | 147 | 40,61 | 215 | 59,39 | 362 | 4,94 |
| LIVELLATI Area III | Dottorato di ricerca | 19 | 33,33 | 38 | 66,67 | 57 | 0,78 |
| Totale personale | | 3291 | | 4040 | | 7331 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 37,73 | | 46,31 | | 84,04 | |

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

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

Sotto l'aspetto numerico si registra un decremento del personale in servizio, da n. 9.227 unità (n. 4.190 uomini, n. 5.037 donne) a n. 8.723 (n. 3954 uomini, n. 4.769 donne), pertanto con un saldo negativo totale di 5,46% (rispettivamente di - 5,62% uomini e - 5,30% donne).

Per il **personale non dirigente** a tempo indeterminato, il saldo rispetto al 2020 ha riguardato più gli uomini (- 5,8%) che le donne (- 5,6%) e, per genere, le fasce di età > 51 anni per gli uomini e < 30 anni per le donne. La presenza femminile si è ridotta del 53,24% (n. 77 unità nel 2020, n. 36 nel 2021). Per medesima tipologia, a tempo determinato, si osserva una diminuzione meno significativa per gli uomini (n. 7 nel 2020, n. 5 nel 2021) rispetto alle donne (n. 10 nel 2020, n. 5 nel 2021, quindi decremento del 50%).

Per il **personale dirigenziale** a tempo indeterminato di livello non generale, il saldo negativo è minimo, pari a - 0,86% (n. 464 nel 2020, n. 460 nel 2021), con saldi specifici di genere di - 2,87% per gli uomini e di + 1,5% per le donne. Per la stessa tipologia di personale, a tempo determinato (fattispecie ex art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 come da nota esplicativa dell'Amministrazione alla relativa Tabella), la situazione 2021 rileva un equilibrio di parità numerica tra i generi rispetto al dato 2020 (n. 10 unità per genere), con un pur lieve decremento. Tale esito di parità, non si rileva in alcuna altra categoria di dipendenti.

La presenza femminile continua ad essere superiore a quella maschile con un valore di genere che si conserva pressoché invariato rispetto al 2020: per le donne di 54,59% nel 2020 e 54,67% anno nel 2021; per gli uomini di 45,41% nel 2020 e 45,33% nel 2021. Il 45,29% del personale ha un'età media che si colloca nella fascia tra i 51 e i 60 anni ed il 29,53% superiore a oltre 60 anni.

Per il personale delle aree, con riferimento al titolo di studio, dall'analisi dei dati emerge:

- area I:** il titolo di studio inferiore al diploma superiore (di seguito DS), calcolato su totale genere "uomo" e "donna", è rispettivamente di 55,19% per gli uomini e 41,11% per le donne, mentre sul totale "uomini+donne" (di seguito "u+d") con pari titolo è pari a 38,49% (uomini) e 12,17% (donne). La situazione è leggermente ribaltata per il DS dove il dato percentuale, calcolato su base del rispettivo genere, è per le donne pari a 52,17% e per gli uomini di 42,92% (rispettivamente 29,93% e 15,79% con il dato calcolato sul totale u+d). Con riguardo ai titoli di studio "Laurea - Laurea Magistrale- Master di I/II livello" (di seguito "L - LM - M") si annota, invece, una inversione in quanto la percentuale delle donne, calcolata rispetto al totale u+d con pari titolo, è maggiore a quella degli uomini nella misura del 100% per titolo L, 57,14% per LM e 66,67% per M; valori per gli uomini rispettivamente 0% (L), 42,86% (LM) e 33,33% (M);
- area II:** il possesso del titolo di studio inferiore al DS, calcolato su base totale genere "uomo" e "donna", è rispettivamente di 34,44% per gli uomini e 24,46% per le donne, mentre calcolato sul totale u+d con pari titolo, è simile (rispettivamente di 17,00% uomini e 17,73% donne). La situazione è leggermente ribaltata per il titolo di DS dove il dato percentuale, calcolato su base del rispettivo genere, è per le donne di 63,14% e per gli uomini di 53,70% (rispettivamente 32,85% e 25,76% con il dato calcolato sul totale u+d). Con riguardo al titolo di studio riferito a "L - LM - M", si annota una situazione variabile. I valori percentuali, calcolati rispetto al totale u+d, registrano una parità con riferimento al titolo L (1,10% donne, 1,04% uomini) e M (8,19% entrambi i generi), mentre la fotografia si ribalta a favore del genere femminile per la LM (4,51% donne, 3,30% uomini), condizione che torna favorevole per il genere maschile per il Dottorato di ricerca (di seguito "DR"): 0,05% uomini e 0,025% donne;
- area III:** il possesso del titolo di studio inferiore al DS può considerarsi dissolto e del tutto

marginale rispetto alla numerosità dei dipendenti dell'area pari a 0,13%. La situazione è a favore del genere femminile per il titolo di DS dove il dato percentuale, calcolato su base del rispettivo genere, è per le donne uguale a 47,87% e per gli uomini di 44,06% (con un saldo di circa 13 punti percentuali con il dato calcolato sul totale $u+d$, rispettivamente 29,56% e 16,85%). Tali risultati positivi per il genere femminile si registrano per l'area III, per tutti gli altri titoli superiori, quando ottenuti in rapporto al totale $u+d$ (ossia con dato ponderato rispetto alla numerosità dei dipendenti di area). Con riguardo al titolo di studio riferito a "L - LM - M - DR" si rileva, infatti, un saldo positivo a favore delle donne del doppio per il titolo di "DR" (rispettivamente 1,27% donne, 0,64% uomini) e maggiore per gli altri titoli "L - LM - M" con variazioni da 2 a 7,5 punti percentuali. Per i medesimi titoli, con rapporto allo specifico genere, la situazione è a favore del genere maschile per minore numerosità del campione (n. 1146 uomini e n. 1851 donne).

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 | 61 | 255 | 533 | 1729 | 1259 | 3837 | 46,67 | 97,04 | 36 | 331 | 533 | 2193 | 1291 | 4384 | 53,33 | 91,93 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 2 | 47 | 26 | 75 | 17,86 | 1,90 | 0 | 1 | 29 | 218 | 97 | 345 | 82,14 | 7,23 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 28 | 14 | 42 | 51,22 | 1,06 | 0 | 0 | 3 | 29 | 8 | 40 | 48,78 | 0,84 |
| Totale | 61 | 255 | 535 | 1804 | 1299 | 3954 | | | 36 | 332 | 565 | 2440 | 1396 | 4769 | | |
| Totale % | 0,70 | 2,92 | 6,13 | 20,68 | 14,89 | 45,33 | | | 0,41 | 3,81 | 6,48 | 27,97 | 16,00 | 54,67 | | |

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Rimborso spese di trasporto | 21 | 35 | 66 | 200 | 101 | 423 | 46,13 | 42,34 | 11 | 40 | 66 | 285 | 92 | 494 | 53,87 | 35,59 |
| Contributi scolastici | 1 | 7 | 95 | 290 | 63 | 456 | 47,75 | 45,65 | 0 | 7 | 136 | 329 | 27 | 499 | 52,25 | 35,95 |
| Assistenza domiciliare | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 23,08 | 0,30 | 0 | 1 | 2 | 7 | 0 | 10 | 76,92 | 0,72 |

| 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 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 | 8 | 11,76 | 0,80 | 0 | 0 | 4 | 41 | 15 | 60 | 88,24 | 4,32 |
| Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta | 0 | 0 | 1 | 16 | 12 | 29 | 17,06 | 2,90 | 0 | 0 | 21 | 85 | 35 | 141 | 82,94 | 10,16 |
| Personale che fruisce di part time verticale a richiesta | 0 | 0 | 1 | 56 | 23 | 80 | 30,30 | 8,01 | | 1 | 7 | 121 | 55 | 184 | 69,70 | 13,26 |
| Totale | 22 | 42 | 165 | 566 | 204 | 999 | | | 11 | 49 | 236 | 868 | 224 | 1388 | | |
| Totale % | 0,92 | 1,76 | 6,91 | 23,71 | 8,55 | 41,85 | | | 0,46 | 2,05 | 9,89 | 36,36 | 9,38 | 58,15 | | |

⁽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

Anche nel corso del 2021, in considerazione della situazione emergenziale pandemica è stata prevista per il personale una maggiore flessibilità in entrata e in uscita al fine di evitare assembramenti soprattutto nelle fasce orarie presumibilmente più affollate.

Nel periodo di riferimento, in coerenza con il costante rinnovamento del quadro normativo ed epidemiologico, la disciplina della modalità lavorativa "Lavoro agile" è stata oggetto di aggiornamenti continui con contestuale contrattazione individuale.

Il tempo pieno resta la modalità più comune, essendo stata preferita nel 2021 con valori pari a 97,04% dagli uomini e 91,13% dalle donne (contro, rispettivamente, i valori di 96,66% e 91,13% del 2020).

Su base di genere, la scelta afferente il regime orario part-time rileva le seguenti informazioni:

- solo l'1,90% degli uomini, nell'anno 2021, ha scelto il regime part-time > 50% e l'1,06% quello < 50%, contro un dato 2020 rispettivamente di 2,20% e 1,15%;
- il 7,23% delle donne, nell'anno 2021, ha scelto il regime part-time > 50% e lo 0,84% quello < 50%, contro un dato 2020 rispettivamente di 7,88% e 0,99%.

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 | 11466 | 32,19 | 24152 | 67,81 | 35618 | 62,68 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 9909 | 57,96 | 7186 | 42,04 | 17095 | 30,08 |

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 393 | 18,56 | 1724 | 81,44 | 2117 | 3,73 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 640 | 32,10 | 1354 | 67,90 | 1994 | 3,51 |
| Totale permessi | 22408 | 39,43 | 34416 | 60,57 | 56824 | |

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

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

Con riferimento ai congedi parentali e permessi relativi alla Legge 104/1992, così come pure rilevato per l'anno 2020, anche nel 2021 si rileva una fruizione nettamente superiore da parte delle donne rispetto agli uomini.

In particolare, il numero di permessi giornalieri ex Legge 104/1992 fruiti da uomini è pari a n. 11.466 (32,19%) mentre per le donne il dato è n. 24.152 (67,81%), contro i valori del 2020 rispettivamente di 36,64% e 63,36%.

Il numero di permessi orari ex Legge 104/1992 è pari a n. 9.909 (57,96%) per gli uomini e n. 7.186 (42,04%), a fronte di un dato 2020 di 38,91% e 61,09%.

Per quanto attiene i congedi parentali, i permessi giornalieri fruiti dagli uomini sono in numero di n. 393 (18,56%) e quelli orari di n. 640 (32,10%) contro un dato 2020 rispettivamente pari a 18,49% e 20,62%. Per le donne, analogamente, nel 2021 sono n. 1.724 (81,44%) e n. 1.354 (67,90%) a fronte dei valori di 81,51% e 79,38%.

Il totale assoluto dei permessi fruiti dal personale MEF nel corso del 2021 è pari a n. 22.408 (39,43%) per gli uomini e n. 34.416 (60,57%) per le donne, per un totale complessivo di permessi usufruiti dal personale pari a n. 56.824. Si evidenzia che tale esito è considerevolmente inferiore al valore riportato nel 2020, anno nel quale sono stati fruiti complessivamente n. 1.899.998 permessi di cui n. 731.984 dal personale maschile (38,53%) e n. 1.168.014 (61,47%) da quello femminile.

Per quanto riguarda i dati relativi ai permessi ex Legge 104/1992, va rilevato che numericamente il 2021 ha fatto registrare un aumento della fruizione dei permessi rispetto al 2020, per quanto la distribuzione percentuale abbia interessato maggiormente le donne rispetto agli uomini, avendo tale coinvolgimento un peso del 63,36% nel 2020 e 67,81% nel 2021.

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

- Smart working
- Mobilità sostenibile

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

PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE: 1. Rimborsi per le spese di trasporto volti a promuovere l'impiego dei mezzi pubblici per il raggiungimento della sede lavorativa 2. Contributi scolastici 3. Voucher per assistenza domiciliare

FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE: 1. Asilo nido Super* Mini* Mef*- situato nei locali di Via XX Settembre n.97 -: ha offerto il servizio per tutto l'anno nel pieno rispetto della normativa anti-covid strutturando, altresì, diversi modelli organizzativi e garantendo la continuità didattica. Il servizio è stato erogato in presenza adottando dapprima anche un modello innovativo "a bolle" che si sostanzia nella suddivisione dei bambini in piccoli gruppi con assegnazione di educatrici, in via continuativa, e definizione di precisi orari di ingresso e di uscita al fine di assicurare la massima sicurezza a bambini e genitori. Il servizio è fruito dai figli dei dipendenti MEF, da figli dei dipendenti della Banca D'Italia e dai figli di privati.

INIZIATIVE A FAVORE DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE: 1. Supporto per un primo approfondimento volto alla eventuale progettazione di app per car pooling 2. Miglioramento dei servizi per i ciclisti (installazione di rastrelliera per monopattini) 3. Attività prodromiche per una collaborazione con Roma Mobilità per progetti da svolgere in comune 4. Nomina di mobility manager per 4 sedi MEF

LAVORO AGILE: il Lavoro Agile presso il MEF ha riguardato anche l'annualità 2021 ancora in un contesto emergenziale. Il POLA del MEF anche al fine di garantire sempre maggiore funzionalità ed efficienza intende promuovere il consolidamento del L.A. con diversi macro obiettivi: 1. Avvio di un progetto di reingegnerizzazione dei processi 2. Digitalizzazione dei processi, progetti e modalità di erogazione dei servizi 3. Implementazione di infrastrutture 4. promozione di percorsi formativi volti a favorire una cultura organizzativa result-based con maggiore responsabilizzazione del personale 5. Revisione e rafforzamento dei sistemi di monitoraggio del LA 6. Razionalizzazione ed efficientamento degli immobili e degli spazi del MEF 7. Aggiornamento costante delle policy .

Si evidenzia anche l'attività di analisi per lo studio del progetto "Working from anywhere" volto alla sperimentazione di nuove modalità spazio temporali si svolgimento della prestazione lavorativa (co-working)

PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA/MOBBING

1. Il 25 novembre 2021, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, il MEF ha aderito alla campagna dell'ONU "UNITE by 2030 to end against women" al fine di testimoniare l'adesione valoriale ed il coinvolgimento della comunità professionale, illuminando la facciata della sede centrale del Ministero di Via XX Settembre con luci di colore arancione per 24 ore consecutive

2. Il 26 novembre 2021 il Dipartimento per l'Amministrazione generale e dei Servizi (DAG), nell'ambito del ciclo "Mef per le persone" ha organizzato l'evento dal titolo "Non c'è alcun rifugio dentro di me..." in occasione del quale è stato svolto, fra l'altro, una significativa analisi degli effetti della pandemia sulla violenza di genere

FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. Organizzazione di corsi sulle tematiche delle pari opportunità, violenza di genere e discriminazione in ambito lavorativo

2. Il 17 maggio 2021, nell'ambito del ciclo "Mef per le persone" è stato realizzato da remoto, in occasione della giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia il seminario di sensibilizzazione "Strategie e prassi per il contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo"

3. Il 26 novembre 2021, nell'ambito del ciclo "Mef per le persone" è stato realizzato il seminario "Non c'è alcun rifugio dentro di me...". Il seminario ha avuto una significativa valenza formativa grazie all'intervento di esperti e professionisti di chiara fama oltre che di esperti MEF quali la psicologa - psicoterapeuta Maria Rita Parsi, gli attori Monica Guerritore e Alessio Boni. I Dirigenti del MEF hanno approfondito il tema delle politiche economiche quali strumenti per affrontare il gender gap con particolare riferimento all'importanza del Bilancio di genere quale documento fondamentale per il decisore politico

impegnato a promuovere e realizzare l'uguaglianza di genere e, al contempo, a rimuovere e combattere le discriminazioni

4. In coerenza con il Piano Triennale di Azioni Positive, sono state organizzate in collaborazione con la SNA corsi sulla cultura della parità, diffusione della sensibilità di genere, sul benessere organizzativo e sui principi della non discriminazione. Per favorire una maggiore partecipazione è stata ulteriormente incentivata la modalità e-learning. DATI: a) 90 corsi in materia di benessere organizzativo (n.1.862 discenti); b) 21 corsi in materia di promozione e prevenzione della pari opportunità (n.542 discenti); c) 12 corsi in materia di buone prassi e attivazione di organismi dedicati anche realizzati a favore del CUG (n.56 discenti)

PIANO NAZIONALE DI RESISTENZA E RESILIENZA (PNRR)

Nel PNRR il tema della parità di genere è centrale; esso articola un programma volto sia a favorire la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro sia a correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità. Il MEF ha redatto il documento da titolo " Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle". Si tratta di un documento che analizza il contributo degli interventi previsti nel PNRR e presenta una valutazione ex ante sugli impatti che gli interventi stessi possono determinare per ridurre il divario di genere.

BILANCIO DI GENERE. Con Circ.13.4.21 n.12 sono state dettate istruzioni per le PA sugli adempimenti connessi al Bilancio di genere

Il Piano Triennale di Azioni Positive (P.T.A.P.) del MEF, è emanato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ex art. 48 del D.Lgs n. 198 del 11.04.2006, per attuare gli obiettivi di parità e pari opportunità ed assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Si compone di n. 8 obiettivi con azioni specifiche; di questi, il n. 6 e il n. 8 sono dedicati a "parità e pari opportunità". Per l'annualità 2021, si rappresentano sinteticamente gli esiti.

1. Obiettivo 1 - "conciliazione vita-lavoro"

- analisi del profilo organizzativo, professionale, digitale ed economico del MEF, rilevazione dipartimentale e somministrazione di n. 2 survey;
- elaborazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), superato dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.);
- adozione di *policy* organizzative sul lavoro agile ed aggiornamento *intranet*;
- analisi del quadro normativo, organizzativo e di fattibilità del progetto "Working From Anywhere" (WFA) per il *co-working* in sedi pilota diverse da quelle convenzionalmente assegnate.

2. Obiettivo 2 - "benessere organizzativo"

- adozione dell'istituto delle "ferie solidali", attività di informazione, comunicazione, sensibilizzazione, monitoraggio; erogazione di n. 45 corsi (n. 862 discenti);
- corsi formativi su benessere organizzativo e metodologie manageriali per i neo assunti (n. 90 corsi, n. 1.862 discenti di tutte le aree);
- webinar "Indicazioni operative sul lavoro agile e ricadute organizzative alla luce della recente normativa" per i dirigenti (n. 317 discenti).

3. Obiettivo 3 - "sostegno della genitorialità"

- Asilo nido della sede centrale del MEF: rinnovo della Convenzione con Banca d'Italia per l'annualità 2021-2022;
- interlocuzioni con il Comune di Roma Capitale per il convenzionamento del Mini*Midì*MEF e, fine 2021, verifica di fattibilità e modalità operative;
- revisione della sezione *intranet* dedicata;

- emanazione del “Regolamento per la disciplina degli interventi sociali e delle provvidenze in favore del personale del Ministero dell’economia e delle finanze, a partire dall’esercizio finanziario 2021” (prot. n. 110105 del 03.09.2021), per il rimborso delle spese di trasporto pubblico sostenute nel 2020;
- progettazione di specifico applicativo intranet per l’erogazione dei contributi/sussidi.

4. Obiettivo 4 - “Bilancio di genere”

- prosecuzione delle attività del Bilancio di genere tra i Dipartimenti DAG e RGS (*owner* del processo);
- realizzazione eventi su parità e pari opportunità.

5. Obiettivo 5 - “violenze di genere”

- istituzione dello “Sportello di ascolto / NAO (Nucleo di Ascolto Organizzato) per l’individuazione di eventuali violenze di genere. Si rimanda a quanto riportato alla sezione 4, punto 4.2, ritenendo fondamentale che l’Amministrazione renda concreto tale intervento;
- adesione alla campagna “ONU UNiTE by 2030 to end against womens”;
- svolgimento di due seminari, uno in occasione della Giornata internazionale contro l’omofobia, la bifobia e la transfobia e uno di sensibilizzazione sul contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- su impulso del CUG, 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.

6. Obiettivo 6 - “formazione per le pari opportunità”;

- intensificazione dei corsi/seminari in materia di parità, pari opportunità, violenza di genere;
- erogazione formazione per addetti al 1° soccorso;
- potenziamento della formazione a distanza per le sedi centrali e territoriali.

7. Obiettivo 7 - “mobilità sostenibile”

- adeguamento alle disposizioni del DM interministeriale n. 179 del 12.05.2021 di nomina e assegnazione funzioni di n. 4 *mobility manager* per le sedi di Roma con oltre n. 100 dipendenti;
- attività di supporto per i nuovi nominati;
- proposta di revisione per la sezione *mobility*;
- in qualità di *stakeholder manager*, supporto alla creazione di un’app dedicata;

8. Obiettivo 8 - “Promozione e prevenzione delle pari opportunità - Sostegno al CUG”.

- studio e individuazione di specifiche clausole premiali da inserire nei capitolati pubblici ex art. 47 del D.L. n. 77/2021, a favore di aziende attente alle *politiche di genere*, generazionali e l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nelle procedure afferenti ai contratti pubblici finanziati con le risorse previste dai Piani Nazionali, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNRR e PNC);
- predisposizione del “Manifesto su etica organizzativa e differenze di genere” in cui incardinare gli elementi valoriali del MEF;
- attivazione *strumenti di ascolto e mediazione* sul tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (cfr. Sezione 4.2);
- *iniziative* a carattere informativo su buone prassi nell’ambito del dialogo sociale: sessione formativa

- e di laboratorio sulla cultura della parità;
- avvio delle fasi operative per la *declinazione di genere* nella stesura dei principali documenti amministrativi ed erogazione di corsi specifici (cfr. Sezione 5).

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) | 0 | 98 | 256 | 1300 | 709 | 2363 | 51,72 | 11,94 | 12 | 168 | 202 | 1248 | 576 | 2206 | 48,28 | 6,77 |
| Aggiornamento professionale | 709 | 3505 | 7805 | 1810 | 0 | 13829 | 35,96 | 69,86 | 892 | 4082 | 5412 | 12005 | 2234 | 24625 | 64,04 | 75,53 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 122 | 572 | 462 | 1145 | 319 | 2620 | 41,18 | 13,24 | 414 | 530 | 745 | 1771 | 283 | 3743 | 58,82 | 11,48 |
| Tematiche CUG | 2 | 85 | 160 | 515 | 125 | 887 | 34,61 | 4,48 | 7 | 126 | 343 | 958 | 242 | 1676 | 65,39 | 5,14 |
| Violenza di genere | 4 | 12 | 26 | 43 | 10 | 95 | 21,11 | 0,48 | 0 | 31 | 34 | 216 | 74 | 355 | 78,89 | 1,09 |
| Totale ore | 837 | 4272 | 8709 | 4813 | 1163 | 19794 | | | 1325 | 4937 | 6736 | 16198 | 3409 | 32605 | | |
| Totale ore % | 1,60 | 8,15 | 16,62 | 9,19 | 2,22 | 37,78 | | | 2,53 | 9,42 | 12,86 | 30,91 | 6,51 | 62,22 | | |

⁽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

La sperimentazione del Bilancio di genere, così come disposto dall'art. 38-septies della Legge n.196/2009, è stata avviata per la prima volta per il conto consuntivo dello Stato 2016 con la metodologia generale stabilita dall'apposito DPCM, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, adottato il 16.06.2017.

Iniziata nel 2016 e consolidata negli anni successivi, la sperimentazione riguarda da un lato la riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato e, dall'altro, l'individuazione di indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

A tal fine, ai Centri di Responsabilità di ciascuna amministrazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è richiesta la compilazione di due differenti questionari.

Il primo, compilato a cura del Dipartimento o della Direzione generale competente per la gestione del personale dei singoli comparti, riguarda le politiche del personale dell'amministrazione ed è incentrato sulle iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno, con particolare attenzione a forme di lavoro agile e ad eventuali altre iniziative di formazione del personale a una cultura di genere.

Il secondo, compilato a cura di ciascun Centro di Responsabilità, è relativo alle politiche settoriali dell'amministrazione che possono avere un impatto di genere, alle azioni intraprese per contribuire al raggiungimento di dimensioni del benessere equo e sostenibile, all'impatto di specifiche misure per ridurre le disuguaglianze di genere e al risultato su uomini e donne degli interventi e/o servizi erogati considerati sensibili.

Come noto, quindi, il Bilancio di genere dello Stato include il Bilancio di genere dei singoli Ministeri, essendo ogni singola Amministrazione coinvolta nel processo di redazione.

Per l'Amministrazione economico-finanziaria il processo di definizione del "*Bilancio di genere*" è curato dal Dipartimento

della Ragioneria Generale dello Stato (RGS).

Il Bilancio per l'anno 2020 è stato pubblicato ed è reperibile al link seguente (cfr. in particolare Appendice II): https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_gener_e/). Può presumersi che i lavori per il Bilancio di genere, annualità 2021, in linea con le attività di rendiconto, partiranno a breve.

Per rendere più semplice ed immediata la visualizzazione del documento e la sua consultazione, anche per i non addetti ai lavori, e per una migliore ottemperanza ex D.Lgs. 33/2013, poiché il Bilancio di genere è rinvenibile esclusivamente nel percorso istituzionale della RGS, il Comitato si riserva di proporre all'Amministrazione la definizione di un percorso (*link*) che renda maggiormente reperibile il documento, rendendolo così di più facile accesso.

Nella relazione dell'Amministrazione per l'anno 2020, era stata data notizia di un progetto relativo al "*Bilancio di inclusione*". Dalle attività riportate nella Relazione per l'anno 2021, non si evince però l'iter del medesimo né se abbia avuto conclusione.

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 20 UNITA' | 2 | 25,00 | 6 | 75,00 | 8 | 28,57 | Donna |
| PEO all'interno delle Aree MEF | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 14,29 | Uomo |
| CONCORSO 20 DIRIGENTI Cod. A | 5 | 62,50 | 3 | 37,50 | 8 | 28,57 | Uomo |
| CONCORSO 20 DIRIGENTI Cod. B | 5 | 62,50 | 3 | 37,50 | 8 | 28,57 | Uomo |
| Totale personale | 13 | | 15 | | 28 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,15 | | 0,17 | | 0,32 | | |

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

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

Nel 2021 le donne hanno costituito mediamente i 2/3 dei componenti delle commissioni di concorso. In dettaglio:

- nel 2021, su n. 4 concorsi svolti, il 53,6% dei componenti è stato di genere femminile (n. 15 su n. 28 totali), il 46,4% maschile (n. 13 su n. 28 totali);
- nel 2020, su n. 3 concorsi svolti, il 66,67% dei componenti è stato di genere femminile (n. 8 su n. 12 totali), il 33,3% maschile (n. 4 su n. 12 totali).

A fronte di tali esiti, in entrambi gli anni il ruolo di Presidente di Commissione è stato assegnato maggiormente a soggetti di genere maschile: nel 2020 su n. 3 incarichi il ruolo è stato assegnato a una donna una volta ed anche nel 2021 su n. 4 possibili. Nel 2021, quindi, pur mantenendo nella composizione delle commissioni la predominanza di genere femminile, tale dato non viene confermato nel ruolo di Presidente di Commissione. In entrambi i concorsi per dirigenti, il Presidente di Commissione nominato è stato di genere maschile.

Per quanto riguarda la Tabella 3.b,

Dall'analisi dei dati emerge una rilevante presenza oraria dedicata alla formazione sul dato 2020 pari al + 64,72% da parte delle donne rispetto agli uomini, sebbene si evidenzia un complessivo calo rispetto ai bienni precedenti, con una maggiore partecipazione nel 2021 del personale degli Uffici Centrali pari a n. 3.413 unità, rispetto al personale degli Uffici territoriali n. 1.937 unità (> 76,20%) ed una costante crescita delle unità di personale cessato dal servizio per entrambi i generi per complessive n. 716 unità rispetto al 2020 (pari a n. 646 unità).

Diminuisce complessivamente la formazione fruita per tutti:

- *donne*: n. 3.197 unità del 2021 contro n. 6.114 del 2020 (< 47,71%) e n. 3.627 del 2019 (< 11,86%);
- *uomini*: n. 2153 unità del 2021, contro n. 4.210 del 2020 (< 95,54%) e n. 2.608 del 2019 (< 21,13%);

Risulta evidente anche il forte calo nell'ambito formativo obbligatorio "*Sicurezza sul lavoro*" con una diminuzione del numero di ore dedicate a tale ambito sul totale complessivo di unità di personale:

- n. 842, anno 2021,
- n. 2.056, anno 2020 (< 59,05%),
- n. 3.386, anno 2019 (< 75,13%).

Risulta invece positivo il trend di ore dedicate dal genere donne rispetto al genere uomini, per i seguenti moduli formativi:

- *Aggiornamento professionale*: 43,84%;
- *Competenze manageriali/Relazionali*: 30%;
- *Tematiche CUG*: 47,08%;
- *Violenze di genere il genere*: 71,64%.

Si registra in diminuzione, rispetto al 2020, il ricorso alla fruizione della formazione per moduli e-learning, resasi necessaria per il perdurare della pandemia Covid-19: complessivamente n. 5.198 unità del 2021, rispetto a n. 8.440 del 2020 (< 38,41%), dato quest'ultimo che aveva registrato un aumento rispetto all'annualità 2019 (n. 3.894, > 33,49%).

Stesso trend anche per i moduli a formazione mista che risultano in calo rispettivamente per n. 46 unità del 2021, n. 157 unità del 2020 (< 70,70%) e n. 221 unità del 2019 (< 79,19%).

Notevole calo della formazione in aula rispettivamente per n. 106 unità del 2021, n. 1.727 del 2020 (< 93,86%) e n. 2.120 del 2019 (< 95%),

Tale calo afferente alla formazione in aula non parrebbe poter essere allineato al perdurare della pandemia, perché nel 2020 si è invece attestata una elevata presenza di unità formate in aula.

Di seguito i dati complessivi del triennio di formazione 2019-2021 per numero di dipendenti formati:

- *area I*: n. 39 nel 2021, n. 181 nel 2020 e n. 127 nel 2019;
- *area II*: n. 1.452 nel 2021, n. 2.951 nel 2020 e n. 2.345 nel 2019;
- *area III*: n. 2.945 nel 2021, n. 6.278 nel 2020 e n. 3.145 nel 2019;
- *dirigenza*: n. 914 nel 2021, n. 914 nel 2020 e n. 618 nel 2019.

Nell'ambito della formazione, mentre il monte ore resta costante per la dirigenza, si nota in generale un decremento totale nel 2021 rispetto al 2020, come di seguito rappresentato:

- area III, < 53,09 %,
- area II, < 50,80 %,
- area I, < 78,45 %.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 | €170943,00 | €156561,00 | € -14382,00 | -9,19 |
| Dirigente 2 fascia | €91754,60 | €91502,50 | € -252,10 | -0,28 |
| Pers.NON dirigente prima area | €23583,40 | €22496,30 | € -1087,10 | -4,83 |
| Pers.NON dirigente seconda area | €25910,20 | €25255,10 | € -655,10 | -2,59 |
| Pers.NON dirigente terza fascia | €30321,80 | €29964,90 | € -356,90 | -1,19 |

Partendo dal presupposto che non è possibile ricondurre i risultati dei dati su base retributiva nelle varie aree di inquadramento per i n. 4 Dipartimenti dell'Amministrazione in quanto calcolati sulla "media delle retribuzioni omnicomprendenti", pertanto senza distinzione tra arretrati a tassazione separata, incarichi conferiti, part-time, ecc., dall'analisi emerge una differenza per livelli retributivi di inquadramento del genere uomini e donne, per "Dirigente di 1^a fascia" pari a - 9,19% nel 2021, con una differenza negativa di 3,59 punti percentuali rispetto al dato 2020, riconducibile ad un lieve decremento retributivo nel 2021 rispetto all'anno precedente, in cui il dato si attestava al - 5,60%. Trattandosi però di dati calcolati sulla media omnicomprendente delle retribuzioni, non è possibile rapportare tali evidenze ad un dato dettagliato che rilevi la differenza tra retribuzione base ed assegni accessori e/o incarichi, anche per inquadramento di livelli retributivi tra i vari Dipartimenti.

Al contrario, si registra un incremento medio retributivo per il "Dirigente di 2^a fascia" e di conseguenza una lieve diminuzione del *gender pay gap* a favore delle donne pari a - 0,28% rispetto a 1,78% del 2020, peraltro unico dato registrato positivo per il genere donna.

Il dato 2021 evidenzia inoltre un aumento delle differenze retributive, tra dirigente "donne" di 1^a fascia e lo stesso ruolo di 2^a fascia (- 42% circa), che invece è aumentato nella retribuzione dirigente "uomini" rispettivamente di 1^a e 2^a fascia (- 46,32%).

Per il personale di area I, si evidenzia ancora uno scostamento negativo di retribuzione pari a - 4,83% (contro il dato pari a - 4,25% del 2020), con un divario rispetto all'anno precedente di 0,58 punti percentuali a sfavore del genere femminile.

Diminuisce nell'area II di - 0,89% il *gender pay gap* che si attesta a - 2,59%, rispetto al - 3,49% del 2020, in questo caso, dovuto ad un lieve incremento retributivo del 2021.

La differenza retributiva a favore del genere femminile diminuisce anche nell'area III (- 1,19%) recuperando solo 0,42 punti percentuali rispetto al 2020 (- 1,61%) sempre per effetto di un lieve incremento medio della retribuzione percepita nel 2021.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la

Sì

valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009, all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.) era assegnato il compito di curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo. Tale disposizione, è stata abrogata dall'art. 8 del D.P.R. n. 5 del 09.05.2016. L'O.I.V., secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera h, del D.Lgs. 150/2009, "*verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*". Pertanto, sarà cura del neo Comitato volgere gli approfondimenti di merito per la Relazione annuale CUG 2023 (su dati 2022).

L'attuazione di politiche di benessere organizzativo e di conciliazione vita-lavoro per l'Amministrazione MEF è competenza del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG), Direzione del Personale (DP), Ufficio I, cui competono le "*Politiche di sviluppo del personale e iniziative volte all'innovazione nell'ambito della gestione delle risorse umane, con particolare riferimento al benessere del personale, all'implementazione di politiche tese a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, nonché il ricorso a forme flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.*" (<https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/organigramma/Direzione-del-Personale/#>).

Per quanto attiene la valutazione dello stress lavoro correlato e dei rischi in ottica di genere, come noto, il D.Lgs. 81/2010 (artt. 17, art. 28, comma 1, e 29) stabilisce l'obbligo in capo al Datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tenendo in considerazione anche quelli inerenti allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'9 ottobre 2004.

Risulta che la Valutazione dello stress lavoro correlato sia stata eseguita per la sede centrale del Palazzo delle Finanze (sede di Roma, Via XX Settembre) e per le altre sedi centrali.

Tenuto conto della tipologia di lavoro (amministrativo) svolto nelle sedi del MEF, la valutazione del rischio in ottica di genere è stata effettuata sia nella sede centrale del Palazzo delle Finanze sia nelle altre sedi centrali in relazione alle lavoratrici "*in stato di gravidanza*". Per alcune sedi centrali è stata effettuata anche la valutazione per i rischi connessi alle differenze di genere.

Risulta inoltre che, per quanto riguarda le sedi territoriali, avendo Datori di lavoro locali, che sono i Direttori delle Commissioni tributarie regionali e i Direttori delle RTS capoluogo di regione, a livello centrale non si hanno informazioni di dettaglio sulle valutazioni del rischio effettuate.

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 dell'Economia e delle Finanze si struttura in n. 4 Dipartimenti (Dipartimento Tesoro, Ragioneria generale dello Stato, Dipartimento Finanze, Dipartimento dell'Amministrazione generale del personale e dei servizi) e nelle sedi territoriali

(Ragionerie territoriali dello Stato, Commissioni tributarie, Commissioni mediche di verifica).

Il MEF come lo conosciamo oggi, nasce dalla soppressione ed accorpamento dei Ministeri esistenti ed è stato istituito dal D.Lgs. 300/1999, emanato su delega della Legge Bassanini (Legge 59/1997). Ad esso vengono trasferite le funzioni dei Ministeri del Tesoro, del Bilancio e Programmazione Economica e delle Finanze, ad eccezione di quelle attribuite alle regioni, agli enti locali e alle autonomie funzionali. Alle n. 3 strutture dipartimentali già esistenti - la Direzione Generale del Tesoro (DT) e la Ragioneria Generale dello Stato (RGS) - ne sono affiancate altre due: il Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG) ed il Dipartimento delle Finanze (DF) mentre le funzioni operative dell'amministrazione finanziaria vengono attribuite alle Agenzie Fiscali.

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze sono attribuite le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di politica economica, finanziaria e di bilancio, programmazione degli investimenti pubblici, coordinamento della spesa pubblica e verifica dei suoi andamenti, politiche fiscali e sistema tributario, demanio e patrimonio statale, catasto e dogane, programmazione, coordinamento e verifica degli interventi per lo sviluppo economico, territoriale e settoriale e politiche di coesione. Svolge, inoltre, compiti di vigilanza su enti e attività e funzioni relative ai rapporti con autorità di vigilanza e controllo previsti dalla legge (art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 300/1999) nonché tutte le attività dirette al coordinamento della spesa pubblica e verifica dei suoi andamenti, di programmazione degli investimenti pubblici, di controllo e vigilanza sulle gestioni finanziarie pubbliche, di gestione del debito pubblico e delle partecipazioni azionarie dello Stato.

Per le competenze in materia di politica tributaria, il MEF si avvale del supporto delle seguenti Agenzie Fiscali: Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, Agenzia del Demanio, che regolano il proprio intervento sulla base di quanto stabilito in apposite Convenzioni.

Le competenze del Ministero sono ordinate in forma dipartimentale nei seguenti settori generali ed omogenei di attività e secondo le seguenti aree funzionali:

- politica economica e finanziaria;
- politiche, processi e adempimenti di bilancio;
- programmazione economica e finanziaria;
- finanze;
- amministrazione generale, personale e servizi indivisibili e comuni del ministero.

il cui esercizio organico ed integrato viene assicurato dai Dipartimenti ai quali sono attribuiti compiti finali concernenti grandi aree di materie omogenee e i relativi compiti strumentali, compresi quelli di indirizzo e coordinamento delle unità di gestione in cui si articolano i dipartimenti stessi, quelli di organizzazione e quelli di gestione delle risorse strumentali, finanziarie ed umane ad essi attribuite.

Per quanto attiene quanto richiesto al punto 4.2, si rappresenta che:

- la bozza del nuovo *Codice di Condotta* per la prevenzione e per il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche-mobbing, è stata presentata al CUG nell'incontro in plenaria del 13.10.2021 ed è in corso di approvazione da parte del MEF. All'art. 7, il Codice prevede l'istituzione dello *Sportello d'ascolto*. Lo Sportello rappresenta la funzione principale della/del Consigliera/e di fiducia, cui i dipendenti dell'Amministrazione economico-finanziaria, potranno rivolgersi direttamente secondo le indicazioni operative che verranno rese pubbliche.

È previsto che la/il Consigliera/e possa ricevere semestralmente il personale direttamente nella sede di Via XX Settembre (a Roma) o in collegamento telematico. La bozza del nuovo Codice ha inserito la possibilità di un semplice ascolto del/della dipendente oppure, su richiesta dell'interessato/a, l'attivazione formale della procedura di ascolto con segnalazione del caso all'Amministrazione, al medico competente e al CUG. La/Il Consigliera/e di fiducia potrà avvalersi del supporto della Segreteria del Comitato. Tuttavia, il MEF non ha ancora adottato in via definitiva il nuovo Codice di condotta;

- il *Codice Etico e di Comportamento dei Dipendenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze*, è stato adottato con Decreto del Ministro n. del 18.03.2009 (presò d'atto n. 123 del 08.05.2009). È stato successivamente sostituito dal Codice di comportamento adottato con provvedimento del Ministro in data 10.04.2015 e registrato dalla Corte dei Conti in data 07.05.2015. Il MEF, ai sensi dell'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001, ha istituito l'UPD (Ufficio dei Procedimenti Disciplinari) che svolge le funzioni di vigilanza e monitoraggio sul Codice di comportamento vigente ed altresì "le funzioni dei comitati etici ed

uffici già istituiti." (art. 23, comma 2, del citato documento);

- il *Codice di Condotta* è stato adottato dal MEF nel corso del 2013. Nella seduta plenaria del 13.10.2021, il CUG ha partecipato alla stesura di una proposta di revisione del *Codice di condotta per la prevenzione e per il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche-mobbing*;

- il *Codice di Comportamento* è stato adottato con provvedimento del Ministro in data 10.04.2015 (prot. Corte dei Conti n. 1328 del 07.05.2015). Il MEF ha istituito l' Ufficio dei Procedimenti Disciplinari (art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001) per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza e monitoraggio sul Codice vigente e, art. 23, comma 2, "... le funzioni dei comitati etici ed uffici già istituiti."

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

Per il *Codice di condotta per la prevenzione e per il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche-mobbing*" e lo Sportello d'ascolto il CUG continuerà a seguire l'evoluzione dell'iter di approvazione da parte del MEF, nonché l'attuazione delle misure ed iniziative in esso previste.

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

Sono pervenute alcune isolate segnalazioni al CUG nel corso della seconda metà del 2021. Per questi casi, sono state richieste delucidazioni e interventi all'Amministrazione.

Il CUG ritiene, tuttavia, che sia più appropriato ed efficace istituire la figura del/della Consigliere/a di fiducia per affrontare tali situazioni.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Anche per il 2021 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 stati 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 con enti e soggetti privati a favore del personale MEF al fine di consentire un regime di scontistica e trattamenti a condizione vantaggiose. In particolare, sono state approvate convenzioni per sport, servizi culturali, di ristoro, medico sanitari e assistenziali, formativi ed educativi, bancari e finanziari, assicurativi, di trasporto, di autorimessa e parcheggio, di mobilità, grande distribuzione, ricreativi e di svago ed altri vari.

Riscontrando che la maggior parte delle convenzioni sono indirizzate al personale ubicato a Roma, il CUG già nel corso del 2021 ha sollecitato l'Amministrazione a prendere azioni per una diffusione presso le sedi territoriali delle modalità con cui promuovere convenzioni in loco.

A favore dei dipendenti MEF è attivo il fondo di previdenza che assicura il rimborso in parte, pari a circa il 60%, delle spese mediche sostenute e dei trattamenti sanitari ricevuti.

Relativamente alle iniziative volte a favorire il benessere organizzativo, dall'analisi dei dati si registra un aumento sostanziale dei soggetti coinvolti, che, in totale, sono passati da n. 921 (di cui n. 492 donne e n. 429 uomini) nel 2020 a n. 1.885 (n. 1.003 donne e n. 882 uomini) nel 2021, in entrambi i casi quindi raggiungendo un valore più che doppio rispetto al

precedente anno. Tali risultati sono stati ottenuti con un incremento del 71,12% delle risorse impegnate a tal fine nel 2021 rispetto all'anno 2020 (193.969,72€ nel 2020 e 331.917,00€ nel 2021), a fronte di un diverso valore di baseline (di istanze liquidate) registrato nei due anni (n. 921 nel 2020 e n. 1.885 nel 2021).

Obiettivo:

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

Il P.T.A.P. 2020-2022, con riferimento alle iniziative di conciliazione vita-lavoro definiva per l' "Obiettivo 1 - Iniziative di conciliazione vita-lavoro", aveva previsto l'adozione di mirate policy organizzative per lo svolgimento del lavoro agile e l'analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità (es. *co-working*) orientate a favorire la conciliazione lavoro - famiglia.

Dal documento monitoraggio P.T.A.P., si rileva che nel 2021 l'Amministrazione si è prontamente attivata per la definizione di tutte le iniziative volte a promuovere una maggiore conciliazione vita-lavoro, anche in attuazione degli obiettivi e target di sviluppo e consolidamento del lavoro agile, come definiti nel P.O.L.A. Detto strumento, superato dalla nuova normativa, era funzionale alla gestione e sviluppo del lavoro agile nel periodo post emergenziale. Le modifiche normative intervenute successivamente ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera b), del D.L. n. 80 del 09.06.2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113 del 06.08.2021, hanno regolamentato il sistema di pianificazione del lavoro agile in maniera differente. Il P.O.L.A., quindi, è stato oggetto di rivisitazione normativa in base alla quale si è prevista la convergenza dello stesso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione da adottarsi entro il 30 aprile 2022 ai sensi dell'art.1, comma 6 bis, del D.L. n.80/2021 come modificato dal D.L. 228/2021.

Riguardo all'adozione di *policy* organizzative per la modalità di "lavoro agile", durante il periodo emergenziale sono state adottate molteplici disposizioni interne a firma della Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Generale del Personale e dei Servizi (DAG).

Relativamente alla definizione ed alla fattibilità di nuove forme di flessibilità (per esempio il *co-working*) orientate a favorire la conciliazione lavoro-famiglia, nel periodo di riferimento, l'Amministrazione ha avviato le attività propedeutiche finalizzate all'avvio del progetto sperimentale "*Working from anywhere*" (WFA). La Direzione del Personale, dopo una rilevante attività di studio, ha avviato dei confronti con gli URDAG Dipartimentali e, per gli aspetti di competenza, con la DRIALAG, al fine di definire i successivi sviluppi operativi della sperimentazione. E' stato elaborato uno schema di linee guida sul citato progetto allo scopo di fornire indicazioni operative per la realizzazione delle attività preliminari al progetto stesso, finalizzato, *in primis*, alla creazione di spazi di *co-working* che possano consentire, ad un contingente di personale del Ministero dell'economia e delle finanze, di svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso sedi pilota (Ragionerie territoriali dello stato e Commissioni tributarie provinciali e/o regionali), diverse da quelle convenzionalmente assegnate.

Riguardo alla comunicazione, la Direzione del Personale ha provveduto all'aggiornamento costante e tempestivo della sezione "Lavoro agile" e della sezione "Emergenza COVID-19" della intranet istituzionale, nonché alla stesura delle relative *news*.

Per l'obiettivo "*Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare*" e l'azione "*Istituzione e organizzazione di asilo nido aziendale*", la lettura delle Relazioni annuali dell'Amministrazione per gli anni 2021 e 2020 rileva che vi è stato un importante aumento delle risorse finanziarie impegnate da parte dell'Amministrazione: 419.003,80€ nel 2021, 110.285,42€ nel 2020.

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Così come disposto per gli anni precedenti, anche per il 2021 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. Al fine di rilevare i fabbisogni del personale e introdurre proposte concrete nella prossima scrittura del PTAP per l'obiettivo indicato, il Comitato ha istituito un apposito Gruppo di Lavoro (GdL) dedicato alla mobilità ed ai trasporti.

Nel corso del 4° trimestre 2021, il GdL "*Mobilità e Trasporti*" ha avviato un confronto con i *mobility manager* delle sedi

centrali MEF (Via XX Settembre, Piazza Dalmazia, Via dei Normanni, Via Boncompagni), i quali hanno, ognuno in riferimento alla propria sede, illustrato l'attività svolta finora e riferito di un sondaggio sulla mobilità somministrato a tutto il personale nonché della redazione del Piano della mobilità (agosto 2021), reperibile nella intranet MEF. Il Piano da evidenza degli esiti del sondaggio e definisce le attività programmate per il primo trimestre 2022.

Per la promozione del benessere organizzativo ed individuale e tra le iniziative condotte dall'Amministrazione MEF volte a favorire il benessere organizzativo, si rileva che già da tempo impegna annualmente importi che sono destinati ad interventi di dettaglio. Tra questi merita menzione il contributo per spese di trasporto. Dalla relazione non si evincono informazioni di dettaglio in merito agli importi destinati a questa specifica azione, alla numerosità di istanze liquidate ed alla distribuzione per genere.

Obiettivo:

Formazione del personale

Nel corso dell'anno 2021, anche ma non solo come risultato dell'obiettivo specifico del PTAP ed in considerazione dell'emergenza pandemica, la formazione è stata erogata per la maggior parte dalla SNA ed in modalità *e-learning*. È stata constatata una maggiore e più agevole partecipazione ai corsi da parte del personale anche delle sedi territoriali in stretta correlazione con l'utilizzo di tale modalità.

Ciò ha consentito ad oltre il 97% del personale di fruire della formazione su n. 365 corsi/edizioni erogati dalla SNA, seminari interni o corsi acquistati, per totali unità formate pari a n. 5.313 di cui n. 5.160 in modalità *e-learning*. L'Amministrazione ha inoltre promosso la cultura della parità, diffusione della sensibilità di genere, benessere organizzativo e sui principi della non discriminazione, organizzando:

- n. 90 corsi sul benessere organizzativo (n. 1.862 discenti);
- n. 21 corsi di promozione e prevenzione della pari opportunità (n. 542 discenti);
- n. 12 corsi su buone prassi e attivazione di organismi dedicati anche realizzati a favore del CUG (n. 56 discenti);

In correlazione del periodo pandemico dovuto al Covid 19 si è provveduto alla formazione per addetti al primo soccorso con erogazione del percorso specifico, coinvolgendo n. 210 unità di personale.

Tra le iniziative di carattere informativo e di comunicazione, di illustrazione di buone prassi (nell'ambito del dialogo sociale), ha avuto luogo una sessione formativa di laboratorio sul tema della cultura della parità, nella quale sono stati coinvolti n. 127 discenti (suddivisi per genere, n. 4 uomini e n. 123 donne).

Sempre afferenti alle tematiche di intervento del CUG, si sono svolti alcuni eventi/seminari:

- giornata formativa avente ad oggetto il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e le disuguaglianze di genere, nell'ambito dei seminari organizzati dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) - 09.07.2021;
- seminario dal titolo "*Non c'è alcun rifugio dentro di me ...*", in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (17.05.2021), nell'ambito del ciclo "*MEF per le persone*" - fruito da n. 72 dipendenti;
- seminario di sensibilizzazione "*Strategie e prassi per il contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo*" - fruito da n. 117 dipendenti.

Per favorire la diffusione della cultura della pari opportunità instaurando la declinazione di genere anche nella predisposizione e stesura dei principali documenti amministrativi, sono stati erogati:

- n. 28 corsi di sensibilizzazione del management verso la cultura della parità e sulla comunicazione di genere per totali n. 167 unità di personale formate;
- n. 2 sessioni formative e laboratoriali sul tema della cultura della parità, la diffusione della

sensibilità di genere nella gestione di sviluppo manageriale e di antidiscriminazione (soggetti coinvolti i dirigenti MEF e il personale del CUG), promozione e diffusione della sensibilità di genere come competenza manageriale, per totali n. 24 discenti.

Complessivamente la formazione erogata dall'Amministrazione è sufficientemente diversificata sia in offerta sia in tematiche di dettaglio. Il MEF inoltre, nel corso del 2021, ha approvato il nuovo Piano della Formazione 2021-2023 che prevede varie iniziative e giornate formative sulle tematiche della promozione delle pari opportunità.

Obiettivo:

Lavoro Agile

Nel corso dell'anno 2021, in ragione dello stato emergenziale a causa della pandemia da Covid-19, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria del lavoro per il personale del MEF. A partire da ottobre 2021 in considerazione del miglioramento dello scenario epidemiologico è stata emanata una nuova direttiva da parte della Capo del Dipartimento del DAG (nota prot. n. 116954 del 15.10.2021) con la quale sono state fornite nuove indicazioni per il rientro graduale in presenza dei lavoratori del MEF. Lo strumento più utilizzato per il lavoro agile è rappresentato dal pc portatile fornito dall'Amministrazione. Sebbene l'intensità lavorativa sia rimasta invariata, è stato riscontrato che la delocalizzazione dell'attività ha influito molto positivamente sull'efficienza e sulla capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati in tempi adeguati.

Pare opportuno segnalare che mentre nella fase sperimentale erano circa 800 le unità fruitrici dello *smart working*, durante fase dell'emergenza sanitaria tale dato è passato a più di 8.000 unità.

I dati 2021 registrano una minore numerosità dei dipendenti coinvolti rispetto al 2020, rispettivamente n. 8.348 e n. 9.500. Tale decremento del 12,13%, può presumersi non tanto correlato a una minore adesione alla modalità di lavoro agile, quanto piuttosto a un minore necessità conciliativa delle proprie esigenze correlata da un lato a una migliore gestione dell'emergenza pandemica a livello centrale di governo e dall'altra ad un più efficiente management dell'organizzazione dell'Amministrazione che potrebbe aver consentito il rientro in presenza di una parte del personale in attività non facilmente "smartabili".

Il CUG si farà promotore di approfondire tale dato che, a livello di genere, ha visto una diminuzione maggiore nel genere maschile (decremento del 13,08%) rispetto al femminile (-11,34%).

Il CUG ha costituito al suo interno un GdL per l'analisi del lavoro agile e nella riunione plenaria del 17.12.2021 è stato riferito che il gruppo ha avviato le proprie attività e si è riunito tre volte. Un punto fermo emerso del tavolo di lavoro dedicato, è che tale modalità debba andare oltre la fase emergenziale e che la natura volontaria dell'accordo individuale debba rimanere l'elemento fondamentale dello stesso.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Bando pubblico accessibile tramite la piattaforma intranet istituzionale; la scelta dei componenti è in capo all'Amministrazione e alle Organizzazioni sindacali

Tipologia di atto:

Decreto della Capo Dipartimento DAG

| | |
|--|--|
| Data: | 02/07/2021 |
| Organo sottoscrittore: | Capo Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei Servizi |
| Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: | No |
| Interventi realizzati a costo zero: | No |
| Esiste una sede fisica del cug?: | No |
| 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: | 7 |
| Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: | No |

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

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

- Piani di formazione del personale
- pareri sulle proposte di convenzioni a favore del 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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Verifica e accoglimento proposte di Convenzione per i dipendenti MEF; attivazione mail portalecug@gmail.com; redazione e sottoscrizione del "Protocollo Istruzione" tra i Ministri Pubblica Amministrazione, Pari opportunità e famiglia, Istruzione e la Rete Nazionale CUG; monitoraggio sull'applicazione del sistema di valutazione delle aree professionali 2018- 2020; redazione proposte per *Codice prevenzione e contrasto ...* ; esame della Relazione DP-DAG su attuazione PTAP_2020-22.

Considerazioni conclusive

Il CUG è stato rinnovato nella sua composizione con Decreto della Capo Dipartimento n. 77937 del 02.07.2021, che ha modificato il precedente CUG nominato con Decreto n. 144445 de. 21.12.2015.

Nel corso dell'anno 2021 si sono svolte complessivamente n. 7 riunioni plenarie, di cui n. 3 con la precedente composizione CUG e n. 4 con l'attuale CUG. A causa della pandemia Covid-19, a scopo preventivo e di cautela, tutte le riunioni sono avvenute in modalità di videoconferenza.

Nell'ambito delle azioni propositive, il CUG ha ritenuto importante proseguire la propria attività valutando con attenzione tutte le offerte di Convezione mediche o altro, anche con strutture private, con tariffe agevolate al fine di migliorare fornire un'utilità anche alle famiglie dei dipendenti del MEF.

Nel corso delle riunioni, al fine da un lato di dare prosecuzione alle attività svolte dal precedente CUG e dall'altro di approntare una modalità operativa condivisa e maggiormente aperta ai cambiamenti, inevitabili, anche per i processi lavorativi e per le amministrazioni pubbliche che la pandemia ha reso non più rimandabili, è stata condivisa la necessità di consolidare la modalità di lavoro del Comitato attraverso i Gruppi di Lavoro (GdL) che, nel 4° trimestre 2021, sono stati portati a n. 4:

1. *GdL "Mobilità e trasporti"*, dedicato al tema della mobilità (sostenibile) ed ai trasporti;
2. *GdL "Lavoro agile"*, dedicato a proseguire gli approfondimenti e le analisi sul Lavoro agile, anche e soprattutto per il persistere della pandemia e per l'evoluzione della contrattualistica dedicata;
3. *GdL "Territori"*, costituito, stante la complessa struttura Ministeriale, distribuita su tutte le regioni d'Italia e relativi capoluoghi di regione e provincia, al fine di coglierne le problematiche dei territori, concorrere a un maggiore benessere organizzativo e a migliorare e rendere più efficiente il complesso sistema MEF;
4. *GdL "Relazione annuale"*, costituito allo scopo di rendere ottimale il sistema di costruzione della Relazione annuale in capo al CUG secondo le disposizioni della Direttiva 2/2019 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (G.U. n. 184 del 07.08.2019), Allegato 2, consentendo pertanto al CUG di lavorare al documento lungo il corso dell'anno secondo un modello di collaborazione con l'Amministrazione e monitoraggio condiviso del PTAP.

Si chiarisce che il precedente CUG aveva lavorato con n. 3 GdL: "*Mobilità (trasporti)*", "*Codice di Condotta*" e "*Lavoro agile*". Il GdL "*Codice di Condotta*" ha concluso l'attività definendo la bozza del documento che attualmente è al vaglio dell'Amministrazione, ragion per cui il Comitato nominato a Luglio 2021, ha deciso di dar corpo anche i GdL "*Relazione*

annuale” e *“Territori”*, come sopra indicato.

Il lavoro agile, strumento e metodo di lavoro, è stato adottato e accolto dal personale e dall'amministrazione, sull'onda dell'emergenza, con più prontezza e disponibilità di quanto si sarebbe pensato. La “messa in lavoro agile” di tutto il personale, ha dimostrato capacità e competenze tecnologiche, nonché apertura al nuovo da parte di tutti i dipendenti e di tutte le aree.

Si ritiene che pure in considerazione degli ottimi risultati che si sono potuti evidenziare, essa costituisce una modalità di lavoro che, anche facilitando la conciliazione, deve permanere nell'ambito del MEF, pur dovendo per certi versi trovare metodi ancora più efficaci ed efficienti per migliorare la strumentazione informatica, la formazione e l'organizzazione del lavoro in capo a tutti i dipendenti.

Per le ragioni sopra espresse, il proponente del CUG è concorrere a un modello di maggiore coinvolgimento tra il CUG e la Direzione del Personale DAG-MEF nei tavoli di lavoro costituiti così da ottimizzare tutti i processi di cambiamento in materia di gestione, organizzazione, benessere del personale.

Preme rilevare che sulle attività dell'attuale CUG abbia inciso il cambio di componenti che, per rinnovamento avvenuto a Luglio 2021, ha potuto di fatti dare prosecuzione concreta alle attività portate avanti dal precedente CUG, solo a partire dal 4° trimestre 2021. Per tali ragioni, il CUG continuerà la propria attività di monitoraggio sulle azioni del PTAP, in itinere e non ancora avviate, offrendo il proprio contributo alla finalizzazione delle azioni ed interventi da condurre a compimento. Si farà inoltre promotore di azioni ed interventi di miglioramento del PTAP, sulla base degli esiti della presente Relazione annuale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delleconomia-e-delle-finanze-2022>