



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia delle Entrate - 2023

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

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/piano_azioni_positive_age-triennio_2023-2025-sez-227-del-piao-anno_2023.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2023-2025-sez-227-del-piao-anno_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2023-2025-sez-227-del-piao-anno_2023.pdf\)\) \(1.35 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2023-2025-sez-227-del-piao-anno_2023.pdf)

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

<p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/age/2022-2024-sez-227-del-piao/piano_azioni_positive_age-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf (1.26 MB)</p>	<p>piano_azioni_positive_age-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf (460.48 KB)</p>
--	--

<p>2021</p> <p>2021 – 2023</p> <p>piano_azioni_positive_age-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (1.11 MB)</p>	<p>2021</p> <p>2021-2023</p> <p>piano_azioni_positive_age-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf (299.88 KB)</p>
---	---

2020

2020-2022

[piano_azioni_positive_age-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positive_age-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (1.11 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
Organo di vertice		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di ruolo	0	0	0	0	5	0	0	0	0	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di ruolo di seconda fascia con incarico di vertice	0	0	3	7	4	0	0	2	3	3
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di ruolo	0	8	84	77	24	0	6	48	41	8
Dirigente di livello generale	Incarichi art. 19 comma 6 d.lgs. 165/2001	0	0	1	2	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Incarichi art. 19 comma 6 d.lgs. 165/2001	0	2	5	13	6	0	0	2	5	1
Personale non dirigente	Area funzionari	47	1017	3540	3619	1302	49	1086	4195	3170	1209
Personale non dirigente	Aree assistenti e operatori	26	123	632	2262	1364	23	114	538	1827	1401
Totale personale		73	1150	4265	5981	2707	72	1206	4785	5047	2624
Totale % sul personale complessivo		0,26	4,12	15,28	21,43	9,70	0,26	4,32	17,14	18,08	9,40

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	56	219	140	51	13	479	49,03	3,44	60	221	144	60	13	498	50,97	3,66
Tra 3 e 5 anni	9	141	102	47	9	308	61,11	2,21	4	83	66	35	8	196	38,89	1,44

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⁾
Tra 5 e 10 anni	8	565	477	102	12	1164	50,56	8,36	8	567	467	88	8	1138	49,44	8,36
Superiore a 10 anni	0	215	3453	5680	2632	11980	50,42	86,00	0	329	4056	4814	2581	11780	49,58	86,54
Totale	73	1140	4172	5880	2666	13931			72	1200	4733	4997	2610	13612		
Totale %	0,27	4,14	15,15	21,35	9,68	50,58			0,26	4,36	17,18	18,14	9,48	49,42		

⁽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 funzionari	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,00
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	1748	52,86	1559	47,14	3307	12,08
Area funzionari	Laurea	415	55,11	338	44,89	753	2,75
Area funzionari	Laurea magistrale	5445	47,58	5998	52,42	11443	41,81
Area funzionari	Master di I livello	114	48,51	121	51,49	235	0,86
Area funzionari	Master di II livello	1600	51,55	1504	48,45	3104	11,34
Area funzionari	Dottorato di ricerca	173	50,58	169	49,42	342	1,25
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	499	53,48	434	46,52	933	3,41
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	3340	53,65	2886	46,35	6226	22,75
Area assistenti	Laurea	157	53,22	138	46,78	295	1,08
Area assistenti	Laurea magistrale	228	47,01	257	52,99	485	1,77
Area assistenti	Master di I livello	5	38,46	8	61,54	13	0,05
Area assistenti	Master di II livello	27	56,25	21	43,75	48	0,18
Area assistenti	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	0,02
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	53	60,92	34	39,08	87	0,32
Area operatori	Diploma di scuola superiore	41	49,40	42	50,60	83	0,30
Area operatori	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,02
Area operatori	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,01

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		13850		13517		27367	
Totale % sul personale complessivo		49,63		48,43		98,06	

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

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

Tab. "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento"

Al 31/12/2022 i dipendenti in servizio nell'Agenzia sono 27.909 (quasi 1.700 unità in meno rispetto al 2021). Continua dunque il trend negativo che ha condotto a una riduzione complessiva di personale dal 2010 al 2022 di circa 15.500 unità.

Per le donne, il numero complessivo (13.734, pari al 49,2% del totale dei dipendenti) si riduce rispetto allo scorso anno di 887 unità. Gli uomini, pari a 14.176, vedono un decremento rispetto al 2021 di 802 unità.

Nel 2022, dunque, la differenza tra uomini e donne è pari a circa 440 unità (nel 2021 era circa 350).

In relazione alle **Aree professionali**, una più consistente prevalenza maschile si registra nell'area degli assistenti e operatori, dove a fine anno sono presenti 4.407 uomini e 3.903 donne, con una differenza di 504 unità, dato che viene parzialmente bilanciato dalla maggiore presenza, come nel 2021, delle donne nell'area dei funzionari: sono 9.525 gli uomini e 9.709 le donne, con una differenza di 184 unità.

La prevalenza femminile nell'area funzionari si evidenzia soprattutto nelle fasce di età fino ai 50 anni; in particolare subisce una impennata nella fascia che va dai 41 ai 50 anni (4195 donne rispetto a 3540 uomini, con una differenza di 655 unità).

La prevalenza maschile si osserva in generale nelle fasce d'età superiori ai 51 anni, soprattutto per l'area funzionari, con uno scostamento di 542 unità. Nell'area assistenti e operatori (3626 uomini e 3228 donne) lo scostamento è di 398 unità.

Per quanto riguarda le **posizioni dirigenziali**, i dati confermano, anche per il 2022, la costante prevalenza maschile nelle posizioni di comando, con uno scostamento di circa 100 unità.

Più nel dettaglio, fra i dirigenti con incarico di vertice (compresi quelli di seconda fascia con incarico di prima), nel 2022 erano presenti solo 11 donne (31,4%), su 35 posizioni totali, comprese quelle assegnate ai sensi dell'art. 19 c. 6 del D.lgs 165/2001 (Nota: tra i dirigenti di ruolo di seconda fascia con incarico di vertice sono qui ricompresi anche il direttore regionale del Molise e i direttori provinciali di Bolzano e Trento in quanto strutture di vertice ai sensi dell'art. 4 del Regolamento di amministrazione dell'Agenzia).

Tra gli incarichi dirigenziali non di vertice, compresi quelli assegnati ex art. 19 c. 6 del D.lgs 165/2001, troviamo invece 111 donne (33,3%) a fronte di 219 uomini.

Dal punto di vista **anagrafico**, circa il 59% del personale ha più di 50 anni, mentre il 32% dei dipendenti ha tra i 41 e i 50 anni. In particolare, nella fascia dai 51 ai 60 anni si colloca il 39% della popolazione Agenzia. La percentuale dei dipendenti con meno di 30 anni, che già lo scorso anno si assestava all'1% (177 unità), è scesa allo 0,5% (145 unità distribuite equamente per genere: 73 uomini e 72 donne), mentre il personale over 60, che nel 2021 rappresentava poco più del 20% del totale, per effetto dei pensionamenti è sceso nel 2022 di un punto percentuale, assestandosi al 19%.

Per quel che concerne più in particolare i dirigenti di vertice, 29 su 35 (circa l'83%) supera i 50 anni.

Per quelli con incarico non generale, il 53% ha più di 50 anni, il 42% ha un'età compresa tra i 41 e i 50 anni e il restante 5% ha tra i 30 e i 40 anni.

Come l'anno precedente, nessun dirigente ha meno di 30 anni.

Tra i funzionari la percentuale di over 50 è pari al 48%; tale percentuale sale all'82% tra gli assistenti/operatori.

Tab. "Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere"

Le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ricoperte dal 12% dei dipendenti in servizio, si distinguono in due tipologie: Posizioni di elevata responsabilità (POER, ex art. 1 c. 93 lett. a) L. 205/2017), e Posizioni organizzative - Incarichi di responsabilità (PO_IR).

Il 61% del personale che ricopre tali posizioni è di sesso maschile. La prevalenza maschile si riscontra in misura maggiore per le POER (gli uomini rappresentano il 66%), che per le PO_IR (gli uomini sono il 57%).

Dal punto di vista anagrafico, il 51% delle POER ha più di 51 anni e il 45% ha tra i 41 e i 50 anni. Tra le Poer di sesso femminile, la maggioranza è ricompresa nella fascia di età tra i 41 e 50 anni (232 su 499), mentre gli uomini che ricoprono tali posizioni sono in misura maggiore nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni (451 su 989).

Con riferimento alle PO_IR, il 49% ha più di 51 anni, il 40% ha tra i 41 e i 50 anni e il 10% ha tra i 31 e 40 anni. Sia per gli uomini che per le donne, la fascia di età delle PO_IR con più dipendenti risulta quella tra i 41 e i 50 anni di età.

I funzionari con Posizioni di responsabilità con più di 60 anni rappresentano il 13% delle PO_IR e il 6% delle POER.

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

Passando all'analisi dei dati sul personale dell'Agenzia dal punto di vista dell'anzianità di servizio nello stesso profilo, oltre l'85% del personale complessivo è da oltre 10 anni incardinato nella stessa posizione, con un incremento del 10% rispetto ai dati rilevati lo scorso anno (75%).

Tab. "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio"

La tabella indica il titolo di studio più elevato posseduto. Tra il personale non dirigenziale, ben 16.730 persone, 8.562 donne e 8.168 uomini, possiedono almeno una laurea. Trattasi del 61% del totale, con un incremento di 3 punti percentuali rispetto ai dati dello scorso anno. Oltre il 51% dei laureati sono donne, dato invariato rispetto alla proporzione registrata nell'anno precedente.

Tra i laureati figurano complessivamente 1746 colleghi e 1654 colleghe in possesso di un master successivo alla laurea.

Il personale con un dottorato di ricerca è complessivamente di 347 unità (come lo scorso anno il 51% sono uomini).

Complessivamente il personale dell'Agenzia si conferma dunque particolarmente qualificato, come già evidenziato nella relazione dello scorso anno.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	73	1146	4202	5845	2661	13927	52,43	98,25	70	1164	4377	4572	2453	12636	47,57	92,01

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⁾
Part Time >50%	0	3	51	104	40	198	16,06	1,40	2	40	388	448	157	1035	83,94	7,54
Part Time ≤50%	0	1	12	31	6	50	44,25	0,35	0	2	20	27	14	63	55,75	0,46
Totale	73	1150	4265	5980	2707	14175			72	1206	4785	5047	2624	13734		
Totale %	0,26	4,12	15,28	21,43	9,70	50,79			0,26	4,32	17,15	18,08	9,40	49,21		

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

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

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

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⁾
part-time verticale	0	3	44	95	29	171	29,84	1,31	0	4	110	198	90	402	70,16	2,80
part-time orizzontale	0	1	16	30	13	60	9,60	0,46	2	33	252	214	64	565	90,40	3,93
part-time misto	0	0	3	10	4	17	11,49	0,13	0	5	46	63	17	131	88,51	0,91
Smart working	62	1088	3977	5271	2176	12574	49,59	96,32	61	1155	4547	4694	2326	12783	50,41	88,93
Telelavoro	0	13	107	91	21	232	32,00	1,78	0	52	312	108	21	493	68,00	3,43
Totale	62	1105	4147	5497	2243	13054			63	1249	5267	5277	2518	14374		
Totale %	0,23	4,03	15,12	20,04	8,18	47,59			0,23	4,55	19,20	19,24	9,18	52,41		

⁽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

Tab. "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%, permane un elevato scostamento fra uomini e donne, le quali ne continuano a fruire, nonostante l'introduzione dello smart working in misura circa 5 volte superiore rispetto agli uomini. Sono infatti 1,035 i part time "femminili" (in lieve flessione rispetto ai 1.088 dello scorso anno) e 198 i part time "maschili" (ugualmente in lieve flessione rispetto ai 214 dello scorso anno). Questa tipologia è del resto quella in cui generalmente prevalgono ragioni assistenziali e di cura parentale.

Sono invece nel complesso 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 0,35 degli uomini e dallo 0,46 delle donne, ossia complessivamente dallo 0,8% del personale, in linea con quanto registrato lo scorso anno, anche se il trend numerico è in diminuzione (113 unità rispetto alle 124 dello 2021).

Tab. "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età"

Il part time, quale misura di conciliazione, continua ad essere fruito in misura nettamente prevalente dalle donne, infatti, in relazione alla percentuale in rapporto al genere, ne fruisce solo il 1,9% degli uomini rispetto al 7,64% delle donne

Pur essendo nel 2022 la platea dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale pari a 1.346 (1.427 nel 2021 e 1.810 nel 2020), l'istituto incide anche quest'anno con una percentuale del 4,8% del personale dell'Agenzia delle Entrate. In frenata perciò il trend di decremento avviatosi negli anni precedenti. Tale assestamento potrebbe corrispondere a quelle ipotesi di part time che non hanno trovato nello smart working "sperimentale" quella conciliazione necessaria tra tempi di vita e tempi di lavoro che assicura l'istituto del part time. Questo, se valutato alla luce del dato di rilevante prevalenza del part time sul mondo lavorativo femminile, estende alle donne, pur in presenza dello smart working, il carico economico connesso. Infatti, 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 all'81% come avvenuto nel 2021.

In relazione alle tipologie, il part time verticale (tipicamente di un giorno la settimana) viene fruito prevalentemente dalle fasce di età superiori ai 50 anni, infatti il 71% delle persone in part time verticale hanno più di 50 anni e ne beneficiano prevalentemente per patologie personali che insorgono in tale fase della vita e che richiedono un riposo psicofisico.

I dati del part time orizzontale evidenziano un divario nella fruizione di genere, in quanto ne fruiscono solo 60 uomini a fronte di 565 donne (9 volte di più) e questo dato rileva in particolare nella fascia di età dai 30 ai 50 anni dove sono solo 17 gli uomini a fronte di 285 donne (quasi 17 volte tanto). Questo dato conferma il part time quale istituto prevalente per la gestione e cura dei figli minori. Dopo i 50 anni il dato sale per gli uomini a 43 e permane elevato (278 unità) per le donne sulle quali prevale e si estende negli anni la cura dei genitori anziani, dei figli e dei coniugi con disabilità.

Nel 2022 lo smart working, seppur ancora nella sua fase "sperimentale", ha interessato il 96,32% degli uomini e l'88,93% delle donne, con una prevalenza della fruizione in termini percentuali, rispetto alla popolazione di riferimento per genere, da parte degli uomini pari al 7,39%. In termini numerici, invece, la fruizione dello smart working interessa oggi 12.574 uomini (14.247 nel 2021) e 12.783 donne (14.392 nel 2021), con una prevalenza femminile, già registrata nell'anno pandemico.

Nel 2022 è stato, inoltre, avviato un nuovo biennio di telelavoro. Si riscontra, seguendo il trend già registrato lo scorso anno, una evidente fruizione di tale istituto in capo alle donne, quasi il doppio degli uomini (493 donne a fronte di 232 uomini), con dati quasi non difformi rispetto a quelli registrati nel 2021.

In relazione all'età, osserviamo che anche nel 2022 circa il 58% dei dipendenti che ne fruiscono appartiene alla fascia anagrafica compresa fra i 41 e i 50 anni. Tale dato è conferma l'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.

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	44741	43,79	57428	56,21	102169	46,37
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	34406	42,51	46536	57,49	80942	36,74
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5578	22,20	19550	77,80	25128	11,41
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1823	15,09	10254	84,91	12077	5,48
Totale permessi	86548	39,28	133768	60,72	220316	

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

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

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

In relazione alla fruizione dei permessi di cui alla **L. 104/92**, il dato totale dei **permessi giornalieri** fruiti nell'anno 2022 è pari a 102.169, dato che anche quest'anno risulta, lievemente ridotto rispetto al 2021 (106.178), sempre con una percentuale leggermente superiore nella fruizione da parte del genere femminile (56%, in flessione rispetto al 58% dello scorso anno).

Il numero dei **permessi orari** della Legge 104/92 vede una prevalenza nella fruizione delle donne (57%, dato in crescita rispetto al 54% dello scorso anno).

Il numero complessivo (giornalieri e orari) dei permessi Legge 104/92 è stato 183.111 e si è incrementato rispetto all'anno precedente (148.600). Questa tipologia di permessi è nettamente preponderante rispetto a quelli per congedi parentali, infatti costituisce l'83% del totale dei permessi fruiti.

Se si prendono invece a riferimento i permessi, giornalieri ed orari, per i **congedi parentali** fruiti, pari complessivamente a 37.205 l'utilizzo da parte delle donne emerge all'80%, una percentuale di netta prevalenza (29.804 donne rispetto a 7.401 uomini).

Mentre nel 2020 i congedi parentali venivano fruiti in numero pari a 64.183, nel 2021 tale dato è sceso nettamente, portandosi a 20.928, per risalire nel 2022 a 37.205.

Nel 2021 il divario nella fruizione fra permessi giornalieri e permessi orari era rilevante (18.367 rispetto a 2.561), mentre nell'anno in esame, il 2022, poiché si è registrato un significativo aumento della fruizione dei permessi orari, tale divario si è ridotto (25.028 rispetto a 12.077).

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?

- Smart working
- Carte della conciliazione

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

Nel 2022 le azioni positive per la promozione delle pari opportunità e, più in generale, per accrescere il benessere del personale, pianificate dall'Agenzia delle Entrate insieme al Comitato Unico di Garanzia, sono confluite nel Piano integrato di

attività e organizzazione (PIAO), nel paragrafo concernente le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Il PIAO, introdotto dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113), costituisce infatti oggi l'atto generale di programmazione e organizzazione delle attività delle pubbliche amministrazioni e ha assorbito, tra gli altri, anche il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) previsto dal Codice delle Pari opportunità.

Non si è trattato di una mera trasposizione, ma di una risistemazione dei contenuti, attraverso una lettura integrata del nuovo strumento di pianificazione: alcune iniziative del PAP, quelle concernenti la mobilità sostenibile e le azioni per la riduzione dell'uso della plastica e in generale per la promozione di scelte di sostenibilità ambientale, sono confluite nel paragrafo del PIAO relativo agli obiettivi di valore pubblico. Nelle more della formale adozione del PIAO, avvenuta a fine aprile, al fine di garantire la continuità e correntezza delle azioni messe in campo, sono state diramate alle Strutture interne alcune Linee di indirizzo.

Le iniziative pianificate, dettagliatamente riportate sopra, sono finalizzate a promuovere la tutela della salute, le pari opportunità, l'inclusione - con particolare riferimento al personale con disabilità -, a supportare a vario titolo il personale, anche per il miglior svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, a contrastare le discriminazioni e le violenze, a migliorare le relazioni interpersonali e il clima interno, nonché a favorire la conciliazione vita lavoro. Esse costituiscono per la maggior parte la naturale prosecuzione o evoluzione delle iniziative previste nei PAP precedenti.

Si menziona qui l'adozione della Carta dei Valori, il documento che illustra i principi fondanti dell'Agenzia, realizzato grazie a un'iniziativa di ascolto interno iniziata nel 2020 con la realizzazione di 35 *focus group* cui hanno partecipato colleghi e colleghe di tutta Italia. La Carta dei valori, nel definire la *corporate identity*, è uno dei documenti fondamentali dell'Agenzia, accanto al Regolamento di Amministrazione, al Codice di Comportamento e al Codice di Condotta: è infatti uno strumento di trasparenza, pensato per accrescere la consapevolezza organizzativa.

Nell'anno ha preso anche avvio la selezione dei nuovi Consiglieri e Consigliere di fiducia, che avranno l'incarico di dare concreta attuazione alle misure di tutela previste nel *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione*. I criteri di selezione sono stati decisi insieme al CUG.

Il 2022 ha visto la sempre maggiore partecipazione delle Strutture regionali nell'implementazione delle varie iniziative previste, anche attraverso le Rete delle/i Referenti per le pari opportunità nata nel 2021. Accresciute anche le occasioni di confronto e per la condivisione e la diffusione delle *best practice*.

Tra le novità, figura l'impegno dell'Agenzia ad assicurare la presenza sia di uomini sia di donne in panel, convegni, seminari, con l'intento di promuovere la concreta uguaglianza di genere nella rappresentazione della conoscenza e del sapere. L'obiettivo a tendere è quello di contribuire a sradicare modelli e stereotipi sessisti che sono di ostacolo alla piena affermazione di pari opportunità tra uomini e donne, spesso alla base anche degli episodi di violenza di genere. Tale impegno è rafforzato altresì dall'utilizzo in Agenzia di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze, declinando i ruoli in relazione al genere di chi li ricopre e dando in generale evidenza della presenza femminile, oscurata dall'uso del maschile non marcato. L'Agenzia ha infatti adottato nel 2021 le "Linee guida per l'uso del linguaggio rispettoso delle differenze di genere" e nel 2022 si è tenuto il Convegno "Le parole Giuste. La parità attraverso un uso consapevole del linguaggio", realizzato insieme al CUG, con la partecipazione della Ministra per le Pari opportunità, della Consigliera Nazionale di Parità e del Presidente dell'Accademia della Crusca, per ricordare come anche la Pubblica Amministrazione può attuare una scelta di attenzione al linguaggio che metta in discussione abitudini linguistiche ormai obsolete. Tali iniziative sono conformi a quanto indicato nelle recenti Linee guida della Presidenza del Consiglio (Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari opportunità) sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

Con l'attuazione delle azioni positive del PIAO, e prima del PAP, l'Agenzia, insieme al CUG, intende accrescere la fiducia, la motivazione e il senso di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori, nella consapevolezza che il suo capitale più prezioso sono le persone che quotidianamente danno concretezza al proprio operato. Come ricordato dalla Carta dei Valori, infatti, "il successo di un'organizzazione è dato dalla capacità di valorizzare il personale di cui dispone, di orientarlo al raggiungimento dei suoi obiettivi strategici e di sollecitare ogni persona al cambiamento e allo sviluppo, in termini di accrescimento di capacità, competenze, motivazione e valore".

La centralità della persona che lavora costituisce dunque un cardine della cultura organizzativa dell'Agenzia, impegnata a costruire 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).

Commento del CUG alle Azioni Positive realizzate

Le azioni positive realizzate nel 2022 dall'Agenzia delle Entrate in attuazione del PIAO 2022-2024 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.

Nel 2022 è proseguita la sinergia tra Agenzia e CUG, anche attraverso la costante collaborazione con la Responsabile per le Pari Opportunità e il benessere organizzativo e la rete dei Referenti locali nella promozione e diffusione di azioni finalizzate al benessere organizzativo, nel solco di quanto previsto dall'art. 16 bis del Regolamento di Amministrazione.

Sono proseguite le attività di comunicazione del CUG con la redazione periodica della *newsletter* Edicola CUG, che affronta i temi di competenza puntando all'approfondimento e alla scientificità dei contenuti. Allo stesso tempo, sempre in stretta collaborazione con l'Agenzia, il Comitato ha promosso l'organizzazione del convegno, in modalità webinar, *Violenza sulle donne, educare per prevenire*. Il convegno, che ha visto l'intervento dei vertici dell'Agenzia delle Entrate e un'ampia partecipazione del personale, è stato incentrato sul concetto di educazione come chiave nella prevenzione della violenza di genere. Riconoscere e affrontare gli stereotipi di genere, contrastare la narrazione sminuente del femminile, promuovere, in definitiva, il cambiamento culturale. Sempre in tema di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, anche nel 2022 è proseguita la tradizionale campagna *Vestiamoci di rosso* e, per la seconda edizione, l'iniziativa *Mettiamoci la firma: una frase a tema in calce alle email nella settimana del 25 novembre*, per sensibilizzare e diffondere la cultura del contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza.

Nel 2022 l'Agenzia ha lanciato, nell'ambito del *progetto sull'identità e i valori organizzativi*, la Carta dei Valori. La Carta, che nasce a vent'anni dall'istituzione delle Agenzie fiscali, a valle dei *focus group* realizzati nel 2021, intende contribuire ad accrescere il senso di appartenenza del personale, guidarne le azioni quotidiane e renderle coerenti con il sistema valoriale e la cultura aziendale di riferimento.

In linea con le azioni avviate negli anni precedenti in tema di benessere organizzativo, salute e sicurezza, anche in ragione della fase pandemica vissuta negli anni scorsi e il ricorso allo strumento del lavoro agile, sono proseguite e si sono intensificate le azioni di ascolto del personale, anche con l'istituzione, ove le professionalità presenti lo consentivano, di veri e propri sportelli dedicati al personale. Alla diffusione dei temi legati all'ascolto e al benessere psicologico, il CUG ha dedicato ampio spazio nella pubblicazione Edicola CUG, anche con una rubrica dedicata.

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 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. In tal senso è proseguita, anche nel 2022, l'attività di diffusione delle *"Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere"*, nonché del documento *Disabilità. Iniziamo dalle parole*, che promuove l'inserimento e l'inclusione dei lavoratori con disabilità. Analogamente è proseguita l'attività di diffusione del *Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela della dignità delle persone*. Tale attività di diffusione, si è svolta anche nella fase di accoglienza dei funzionari (tirocinanti) tributari assunti a seguito dello svolgimento, nel 2022, di diversi concorsi pubblici. A ciascuno di essi è stata fornita copia del codice di condotta e del codice di comportamento.

Nel corso del 2022 è stata avviata la procedura di interpello per l'individuazione di diciassette Consigliere/i di fiducia. Il CUG ha fornito il proprio parere in ordine ai criteri di selezione, indicando i requisiti, capacità e competenze richieste.

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)	3849	8103	15926	17217	6102	51197	60,11	30,86	3028	7949	10503	10168	2330	33978	39,89	25,39
Aggiornamento professionale	1901	10083	27978	31797	10520	82279	53,55	49,60	1856	9123	27359	23649	9382	71369	46,45	53,33
Competenze manageriali/Relazionali	4188	3374	5845	4896	974	19277	53,77	11,62	3059	4463	5367	2975	710	16574	46,23	12,38
Etica e anticorruzione	100	515	1789	2233	266	4903	55,27	2,96	161	391	2299	928	189	3968	44,73	2,96
Tematiche CUG	38	108	521	581	359	1607	54,05	0,97	26	128	487	511	214	1366	45,95	1,02
Servizi al contribuente	59	622	1975	2816	1157	6629	50,21	4,00	52	628	2159	2456	1279	6574	49,79	4,91
Totale ore	10135	22805	54034	59540	19378	165892			8182	22682	48174	40687	14104	133829		
Totale ore %	3,38	7,61	18,03	19,87	6,47	55,35			2,73	7,57	16,07	13,57	4,71	44,65		

⁽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

Tab. "Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età"

Il modello di formazione dell'Agenzia si basa su un sistema di auto rilevazione, dove i percorsi di apprendimento vengono costruiti mettendo le persone al centro del processo formativo, a partire dalla procedura utilizzata (R.E.F.) che costituisce il sistema alimentante e condiviso del piano di formazione.

Le ore di formazione che l'Agenzia dedica al proprio personale sono in numero rilevante: 299.721, con un aumento di circa il 33% rispetto all'anno precedente.

Questo valore, se rapportato all'intera popolazione Agenzia, assicura circa 11 ore di formazione a persona l'anno.

In relazione all'analisi della tabella relativa alla formazione si nota uno scostamento a favore del genere maschile, che accede ai corsi in misura leggermente maggiore per tutte le tipologie di formazione.

Il divario di genere nella fruizione dei corsi appare più rilevante per la formazione relativa alla sicurezza, dove le ore riferite agli uomini sono circa 51.200, a fronte delle 34.000 delle colleghe; probabilmente tale differenza è riconducibile alla maggior presenza maschile tra gli operatori che si occupano di salute e sicurezza sul lavoro (RSPP, addetti all'uso del defibrillatore, ecc.).

L'accesso all'aggiornamento professionale è sostanzialmente diffuso senza differenze rilevanti di genere. Inoltre, la formazione è distribuita rispetto alle diverse fasce di età in coerenza con la distribuzione per fasce d'età di tutta la popolazione aziendale.

Il personale con meno di 30 anni, sia uomini che donne, ha seguito più di dipendenti di altre fasce di età corsi sulle competenze manageriali e relazionali. Per questo tipo di corsi, inoltre, si è sensibilmente ridotta la differenza tra le ore fruite da uomini e da donne rispetto all'anno precedente.

Anche nel 2022 è proseguita l'erogazione del corso sull'uso del linguaggio rispettoso delle differenze di genere dal titolo "Scriviamolo al femminile, disponibile tra i corsi a catalogo dell'Agenzia. Il corso ha visto l'attiva e volontaria partecipazione di circa 5.700 persone.

Per favorire la corretta applicazione del sistema valutazione della performance del personale Va.Le introdotto nel 2022, sono state progettate due iniziative formative che hanno coinvolto valutatori, facilitatori e il personale dei Nuclei di

valutazione operanti su tutto il territorio nazionale, che si sono focalizzate sulle caratteristiche degli obiettivi e sul ruolo strategico dei colloqui di monitoraggio e del feedback. A tali iniziative si sono affiancati incontri informativi sul sistema di valutazione rivolti a tutto il personale organizzati nel primo trimestre dell'anno.

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 100 unita funzionari tecnici	7	100,00	0	0,00	7	30,43	Uomo
Commissione 900 unita assistenti tecnici	8	100,00	0	0,00	8	34,78	Uomo
Commissione 10 dirigenti	2	25,00	6	75,00	8	34,78	Uomo
Totale personale	17		6		23		
Totale % sul personale complessivo	0,06		0,02		0,08		

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

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

Tab. "Composizione di genere delle commissioni di concorso"

La composizione delle Commissioni di concorso nominate nel 2022 evidenzia una chiara prevalenza maschile, sebbene - in termini assoluti e salvo impossibilità - appare rispettato il vincolo di 1/3 di presenze femminili.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti I Fascia	€202844,00	€194293,00	€ -851,00	-4,40
Dirigenti II Fascia 1 livello	€107933,00	€106778,00	€ -1155,00	-1,08
Dirigenti II Fascia 2 livello	€86899,00	€87160,00	€ 261,00	0,30
Dirigenti II Fascia 3 livello	€76279,00	€76914,00	€ 635,00	0,83
POER 1° Liv	€73239,00	€71538,00	€ -1701,00	-2,38
POER 2° liv	€68145,00	€67224,00	€ -921,00	-1,37
POER 3° Liv	€65563,00	€64294,00	€ -1269,00	-1,97
POER 4° Liv	€54691,00	€53886,00	€ -805,00	-1,49
PO-IR	€44865,00	€44844,00	€ -21,00	-0,05

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area funzionari	€39067,00	€38389,00	€ -678,00	-1,77
Area assistenti	€31638,00	€31164,00	€ -474,00	-1,52
Area operatori	€26223,00	€25747,00	€ -476,00	-1,85

Tab. "Differenziali retributivi uomo/donna"

Premessa.

Come per la precedente relazione annuale (2021), 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).

Precisiamo, al contempo, che:

- dal 1° novembre 2022 il personale non dirigenziale è stato inquadrato in conformità a quanto previsto dal CCNL Funzioni centrali 2019-2021 sottoscritto il 9 maggio 2022.
- nel corso dell'anno 2022, a causa delle dinamiche e delle tempistiche degli esiti della contrattazione sindacale, sono state erogate al personale somme per la retribuzione accessoria relative a diverse annualità (somme relative al Fondo destinato al trattamento accessorio del personale degli anni 2019, 2020 e 2021);
- sui dati riportati hanno inciso in maniera rilevante, sia l'erogazione in corso d'anno della retribuzione di risultato per l'anno 2019 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 2019;

Osservazioni

La tabella mette in evidenza, per le le posizioni dirigenziali di vertice (dirigenti di prima fascia e di seconda fascia con incarico di 1° livello) un divario economico a favore degli uomini di circa 3 punti percentuali; per le altre posizioni dirigenziali di seconda fascia non si rileva, invece, alcun divario.

Per le POER la situazione retributiva è sostanzialmente equilibrata, seppur con un lieve divario in favore degli uomini (in media uno/due punti percentuali); nessuna differenza significativa si rileva 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 all'area funzionari, ma ancora economicamente remunerate in modo diversificato secondo l'inquadramento ottenuto col precedente CCNL, la differenziazione dipende solo in parte dalle retribuzioni di risultato degli anni pregressi, in quanto le relative indennità si aggiungono alla diversa retribuzione stipendiale in godimento. A parità d'incarico, in termini assoluti, due dipendenti possono inoltre avere una retribuzione complessiva dissimile in quanto appartenenti a fasce retributive diverse nell'ambito della pregressa terza area (ora area funzionari). Questa circostanza rende, nella fattispecie, il dato sugli scostamenti - tra l'altro minimi - poco intellegibile e, dunque, poco significativo.

Per il restante personale, si rilevano scostamenti tra uomini e donne nei limiti dei due punti percentuali.

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 erogato.

È del resto innegabile, come rappresentato in passato, l'impatto sulla retribuzione del personale di genere femminile del part time e delle assenze legate alle esigenze di cura della famiglia di cui ancor oggi soprattutto le donne si fanno carico, come può essere constatato correlando i dati economici con quelli indicati nelle tabelle 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 nell'area 'Funzionari', dall'altro, il dato del maggior impatto delle assenze, seppur a diverso titolo e con delle oscillazioni rilevanti, è valutabile anche nell'Area 'Operatori' e nell'Area 'Assistenti', dove è presente un personale tendenzialmente di età più avanzata, che deve provvedere all'assistenza di familiari anziani, facendosi carico di quel "welfare" che grava sulla popolazione femminile. Potrebbe incidere sui minimi differenziali rilevati anche una minore propensione allo straordinario delle lavoratrici, riconducibile alle medesime esigenze di cura familiare, anche considerato che la corresponsione dei premi incentivanti è, in alcune sue componenti, legata alle ore di presenza.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Sì

Anche nel 2022 è proseguito l'impegno 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. Nel corso del triennio 2023-2025 saranno individuate e diffuse, in collaborazione con le Direzioni Regionali, le migliori prassi realizzate al riguardo.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

In Agenzia operano dal 2015 **Consiglieri e Consigliere di fiducia** (Cdf). Si tratta delle figure esperte deputate a prevenire e gestire le situazioni di disagio disciplinate dal **Codice di condotta** che l'amministrazione ha adottato 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. 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.

Il Codice di condotta è stato adottato nel 2014 su proposta del CUG e a marzo 2021 è stato aggiornato - in collaborazione con il CUG e i/le Consiglieri/e di fiducia in carica - 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 medesimo. 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 nuovo Codice evidenzia altresì il ruolo attivo del Comitato Unico di Garanzia nell'ambito della tutela dei colleghi e delle colleghe che segnalano potenziali situazioni di discriminazione o molestia da possibili ritorsioni, 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 (entrambi sono stati adottati con il medesimo atto direttoriale).

Nel 2022 la figura del Consigliere è stata coinvolta in un gruppo di lavoro istituito dalla DR Lombardia per l'elaborazione di una metodologia di valutazione del rischio da stress lavoro correlato in relazione al lavoro agile.

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 in relazione a situazioni di disagio che possono manifestarsi all'interno della comunità lavorativa.

Sono pure previsti altri strumenti di ascolto del personale (caselle di posta dedicate per segnalazioni o suggerimenti; incontri con il Direttore regionale; etc.).

Anche il CUG svolge un ruolo di antenna delle situazioni di disagio che possono interessare una pluralità di lavoratrici o lavoratori o categorie di essi.

Il 23 dicembre sul portale intranet dell'Agenzia è stata altresì pubblicata la Carta dei Valori. Il documento, frutto di un lavoro durato più di un anno a cui hanno partecipato oltre 200 colleghe e colleghi di tutta Italia, esprime l'identità dell'organizzazione, ovvero le priorità, le convinzioni fondamentali e i principi fondanti dell'Agenzia delle Entrate; chiarisce come agisce e la cultura che coltiva. È un punto di riferimento per tutte le decisioni interne e per quelle che hanno un impatto verso la collettività.

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 giunte al CUG;
3. i dati dei contenziosi di mobbing/demansionamento o discriminazione che interessano l'Agenzia.

A - Segnalazioni ricevute dai Consiglieri o dalle Consigliere di fiducia

Nel 2022 i/le Consiglieri/e di fiducia che operano in Agenzia hanno ricevuto 23 segnalazioni formali (ovvero scritte e ricevute nella mail funzionale), 12 delle quali provenienti da donne, a cui vanno aggiunti i ben più numerosi contatti informali pervenuti (82 in totale, 52 dei quali provenienti da donne), che non si sono poi tradotti in segnalazioni scritte legittimanti il concreto intervento di mediazione dei/delle Cdf.

La maggior parte delle segnalazioni (10) verte sull'applicazione di istituti contrattuali, 7 riguardano casi di lamentato mobbing o demansionamento, 4 hanno ad oggetto casi di lamentato stalking occupazionale e 2 presunte discriminazioni.

Per la maggior parte si tratta di segnalazioni di difficoltà riscontrate nell'organizzazione del lavoro a distanza o carichi eccessivi, che hanno determinato conflitti con il/la capo-ufficio o con i/le colleghi/e; gestione del telelavoro; difficoltà emerse nel corso dei colloqui nell'ambito della procedura di valutazione 'VALE' e l'assegnazione degli obiettivi.

Quasi tutte le segnalazioni formali (21 su 23) sono state risolte grazie all'intervento di mediazione dei Consiglieri di fiducia, che ha consentito di ripristinare un clima positivo.

B - Segnalazioni ricevute dal CUG

Nel 2022 il CUG ha ricevuto in totale 18 segnalazioni di vario oggetto, non sempre invero su questioni di propria competenza. In particolare si tratta di: lamentate discriminazioni (in relazione a: mobilità interregionale; richiesta dati sensibili per selezioni interne; sospensione per mancata vaccinazione COVID-19); segnalazioni su temi più generali, alcune delle quali collegate a interpretazioni normative (gestione del lavoro agile; gestione del telelavoro; mancata prova suppletiva per assenza alla prova di concorso causa covid; uso del linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei timbri; clausole vessatorie applicate dalla società erogatrice dei buoni pasto; applicazione nuova norma del CCNL su congedo parentale in caso di nascite gemellari; fruizione permessi durante il tirocinio; installazione di erogatori di acqua filtrata); segnalazioni di fonte sindacale (chiusura sedi territoriali o situazione di disagio organizzativo).

C - Contenziosi

Nessun contenzioso è stato instaurato nel 2022. Al 31 dicembre 2022 risultano pendenti 9 contenziosi per lamentato mobbing o demansionamento e 4 contenziosi per presunte discriminazioni (per asserite disparità nel trattamento giuridico, di carriera o nel trattamento economico), tutti instaurati in anni precedenti. Nessuno contenzioso risulta definito in corso d'anno.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: I/le Componenti sono nominati con atto del Direttore dell'Agenzia. I/le componenti di parte sindacale sono designati dalle rispettive Sigle, i/le componenti di parte pubblica sono individuati tra dirigenti e funzionari/e mediante interpello.

Tipologia di atto: Provvedimento

Data: 07/03/2022

Organo sottoscrittore: Direttore dell'Agenzia delle Entrate

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?: 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: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

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 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
- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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

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, anche nel 2022, l'attività di 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.

Campagna contro la violenza di genere

In occasione del 25 novembre, il CUG ha promosso l'organizzazione del webinar, *Violenza sulle donne, educare per prevenire*. Il convegno, che ha visto l'intervento dei vertici dell'Agenzie delle Entrate e un'ampia partecipazione del personale, è stato incentrato sul concetto di educazione come chiave nella prevenzione della violenza di genere. Interventi di C. De Cesare (giornalista), G. Mariotti (Università di Sassari) G. Priulla (sociologa), M. Poli (Centro ascolto Uomini Maltrattanti).

Campagna contro la violenza di genere

Anche nel 2022 è proseguita la tradizionale campagna *Vestiamoci di rosso* e, per la seconda edizione, l'iniziativa *Mettiamoci la firma*: una frase a tema in calce alle email nella settimana del 25 novembre, per sensibilizzare e diffondere la cultura del contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza.

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Il CUG cura *EdicolaCUG*, la newsletter che approfondisce i temi di competenza, puntando alla scientificità dei contenuti. Si segnala la rubrica "La metà del mondo", un viaggio tra personaggi femminili che, pur avendo dato un significativo contributo in diversi ambiti, non hanno avuto spazio adeguato e che vengono raccontate per accrescere la consapevolezza dell'apporto femminile in ogni campo. È stata inoltre inaugurata la rubrica "Drogati per natura", dedicata al benessere psicologico.

Istituzione figure pari opportunità; Revisione codice di condotta per la tutela dignità delle persone e prevenzione molestie

Nel corso del 2022 è stata avviata la procedura di interpello per l'individuazione dei nuovi Consiglieri/e di fiducia.

Il CUG ha fornito il proprio parere in ordine ai criteri di selezione, indicando i requisiti, capacità e competenze richieste.

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

Inclusione - È proseguita la diffusione della guida "Disabilità. Iniziamo dalle parole", pubblicata in occasione del quindicinale dell'approvazione della Convenzione ONU dedicata all'evoluzione del concetto di disabilità e delle parole utilizzate per

parlarne. Inoltre, per agevolare la fase di inserimento e il percorso di *coaching*, in alcune Direzioni Regionali è stato predisposto un nuovo format per la giornata di accoglienza, con alcuni approfondimenti sull'organizzazione dell'Agenzia.

Sulla richiesta di pareri al CUG

A seguito di richiesta dell'Agenzia, il CUG ha fornito il proprio parere ai fini della regolamentazione a regime del Lavoro agile nel periodo post emergenziale (nota n. 10-U del 26 maggio 2022). Il Comitato è a favore del ricorso all'istituto del lavoro agile, in quanto valorizza flessibilità, autonomia, responsabilizzazione, orientamento ai risultati e, non ultimo, contribuisce, agevolando la conciliazione, all'abbattimento delle differenze di genere, favorendo in concreto le pari opportunità

Sulla richiesta di pareri al CUG

Con la nota n. 12-U del 6 luglio 2022, il CUG ha fornito il proprio parere in riscontro alla richiesta pervenuta dall'Agenzia sui criteri di selezione dei Consiglieri di Fiducia. Oltre a fornire indicazioni tecniche sul numero dei consiglieri e sui titoli preferenziali, il Comitato ha proposto spunti di riflessione e suggerimenti di tipo operativo per la valorizzazione di questa figura e una sua più chiara definizione all'interno dell'organizzazione.

Considerazioni conclusive

La presente relazione mira innanzitutto a dare una rappresentazione sufficientemente dettagliata della situazione del personale dell'Agenzia per l'anno 2022. Si tratta di una comunità di circa 28.000 persone, diffusa su tutto il territorio nazionale, a livello centrale, regionale, provinciale e sub-provinciale.

Nell'esprimere un commento conclusivo, va premesso che il 2022 ha visto alcune importanti novità: è stato sottoscritto il nuovo CCNL Funzioni Centrali, che ha avuto, tra l'altro, importanti conseguenze sull'inquadramento del personale del comparto; è entrato nel vivo il Piano Triennale di assunzioni 2021-2023, con l'ingresso di nuovi tirocinanti, da tempo attesi negli uffici a seguito della forte contrazione degli organici avvenuta negli ultimi anni; è stato introdotto il sistema di valutazione del personale delle aree non titolate di posizione organizzativa Va.L.E. in coerenza col D.Lgs. 150/2009 e con le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (assegnati a tutto il personale gli obiettivi il cui raggiungimento sarà poi oggetto di valutazione); in attuazione del D.L. 80/2021 è stato altresì adottato e diffuso il primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Documento di importanza strategica, il PIAO riguarda diversi aspetti di tipo programmatico e ha la finalità di porre in essere azioni in grado di produrre "valore" per la collettività. Il PIAO ha assorbito: il piano della performance, il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano dei fabbisogni di personale, il piano per il lavoro agile, la programmazione dei fabbisogni formativi e il piano triennale delle azioni positive.

Quanto alla relazione, la **Sezione n. 1 (Dati del Personale)** evidenzia che la consistenza complessiva al 31 dicembre 2022 segna ancora una riduzione rispetto al 2021 (a causa del blocco del turn-over, negli ultimi 12 anni l'organico si è ridotto di oltre 15.000 unità); l'auspicata inversione di tendenza, effetto del piano di assunzioni 2021 - 2023 avviato dall'Agenzia, si registrerà solo a partire dall'anno 2023. I dati mostrano un'amministrazione caratterizzata da un sostanziale equilibrio di genere, sebbene a partire dal 2020 la leggera prevalenza del genere femminile registrata negli anni precedenti abbia lasciato il passo a quella maschile. Se tale sostanziale equilibrio si realizza fra il personale non dirigente, si continua a rilevare che le posizioni dirigenziali sono saldamente in mano al genere maschile con una prevalenza che non scende mai al di sotto del 64%.

La **Sezione n. 2 (Conciliazione vita/lavoro)** è dedicata agli strumenti di conciliazione: anche per il 2022 il lavoro agile ha costituito una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che ha coinvolto la maggior parte del personale. L'istituto dovrà trovare una definizione a regime attraverso il confronto con i sindacati, nell'ambito del perimetro stabilito dalla normativa di settore e dal CCNL comparto Funzioni Centrali. Da ricordare le altre misure di conciliazione a disposizione del personale quali il part-time, il telelavoro e la flessibilità oraria. Part-time e telelavoro sono fruite in prevalenza dalle donne. Netta prevalenza femminile (80%) anche per la fruizione dei congedi parentali, mentre si registra un certo equilibrio di genere nella fruizione dei permessi ex L. 104/92.

La **Sezione n. 3 (Parità/Pari opportunità)** è dedicata alle iniziative intraprese dall'Agenzia in tema di parità/pari

opportunità, ma anche in tema di inclusione, contrasto alla violenza e, in generale, di promozione del benessere organizzativo. L'attenzione dell'Agenzia su questi temi è alta, come risulta dalle numerose azioni perseguite negli anni, espressione delle sempre maggiori sinergie con il CUG. Per i dettagli sulle iniziative realizzate nel 2022 si rimanda allo spazio dedicato. È stata pure analizzata la partecipazione di uomini e donne alla formazione e la presenza di eventuali differenziali retributivi tra i due generi. L'Agenzia dedica alla formazione un particolare impegno, attestato dal numero complessivo di ore erogate, corrispondenti a 11 ore annue in media per dipendente, con un incremento del 33% rispetto al 2021. Da evidenziare le iniziative formative volte a favorire la corretta applicazione del sistema di valutazione della performance del personale Va.LE. Non emergono particolari differenze di genere nella fruizione della formazione, salvo che per le tematiche connesse al sistema di prevenzione e protezione. In tema di parità retributiva uomo/donna, non sussistono altresì divari economici evidenti per i vari livelli di inquadramento. Differenze retributive sono semmai riconducibili alla maggior presenza maschile tra i titolari incarichi dirigenziali, di coordinamento o di responsabilità conferiti e al maggiore ricorso al part-time da parte delle donne.

La **Sezione n. 4 (Benessere personale)**, restituisce l'immagine di un'Agenzia che si è dotata di vari strumenti di prevenzione e di ascolto e per la gestione di possibili situazioni di disagio. Il 2022 ha peraltro visto l'avvio della selezione dei nuovi Consiglieri di fiducia.

La **Seconda Parte** della relazione illustra infine le azioni del CUG, la cui composizione è stata rinnovata proprio nel 2022. Le attività svolte sono state numerose, consolidando il ruolo di stimolo e di supporto dell'Organismo nei confronti dell'Agenzia, la quale, nell'ottica di favorire la realizzazione di azioni concrete rivolte ad accrescere il benessere del personale, ha ulteriormente rafforzato la collaborazione con il Comitato, nel solco di quanto previsto dall'art. 16 *bis* del Regolamento di Amministrazione. Di particolare rilievo, per l'autorevolezza degli interventi, il webinar "Violenza sulle donne, educare per prevenire", organizzato dal CUG in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-entrate-2023>