



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero dell'Economia e delle Finanze - 2023

*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](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	a tempo indeterminato	53	320	482	1545	1212	39	470	520	2183	1292
Personale non dirigente	a tempo determinato	12	19	6	4	0	4	13	4	6	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	7	46	106	43	0	6	50	101	45
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	4	13	16	15	0	4	5	19	13
Dirigente di livello generale	a tempo indeterminato	0	0	4	22	15	0	1	1	19	7
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	MINISTRO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		65	350	552	1696	1286	43	494	580	2328	1357
Totale % sul personale complessivo		0,74	4,00	6,31	19,38	14,70	0,49	5,65	6,63	26,60	15,51

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	33	242	293	686	593	1847	43,43	46,78	21	361	335	1000	689	2406	56,57	50,10
Tra 3 e 5 anni	31	90	73	74	24	292	54,38	7,40	21	106	50	58	10	245	45,62	5,10
Tra 5 e 10 anni	1	17	149	730	479	1376	42,59	34,85	1	25	153	1130	546	1855	57,41	38,63
Superiore a 10 anni	0	1	37	205	190	433	59,40	10,97	0	2	42	140	112	296	40,60	6,16
Totale	65	350	552	1695	1286	3948			43	494	580	2328	1357	4802		

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale %	0,74	4,00	6,31	19,37	14,70	45,12			0,49	5,65	6,63	26,61	15,51	54,88		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area terza	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,01
Area terza	Diploma di scuola superiore	454	36,32	796	63,68	1250	15,27
Area terza	Laurea	920	40,82	1334	59,18	2254	27,54
Area terza	Laurea magistrale	74	48,37	79	51,63	153	1,87
Area terza	Master di II livello	168	40,68	245	59,32	413	5,05
Area terza	Dottorato di ricerca	19	33,33	38	66,67	57	0,70
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	196	56,98	148	43,02	344	4,20
Area seconda	Diploma di scuola superiore	1403	47,59	1545	52,41	2948	36,02
Area seconda	Laurea	168	44,56	209	55,44	377	4,61
Area seconda	Laurea magistrale	20	62,50	12	37,50	32	0,39
Area seconda	Master di II livello	32	45,71	38	54,29	70	0,86
Area seconda	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,02
Area prima	Inferiore al Diploma superiore	78	78,00	22	22,00	100	1,22
Area prima	Diploma di scuola superiore	116	67,05	57	32,95	173	2,11
Area prima	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	0,07
Area prima	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Area prima	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,04
Totale personale		3653		4531		8184	
Totale % sul personale complessivo		4,175		51,78		93,53	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Partendo dall'aspetto puramente numerico, si registra un saldo positivo, ancorché ridottissimo, del personale, passando da n. 8723 unità di personale (u.p.) nel 2021 (n. 3954 U, n. 4769 D), a n. 8751 u.p. del 2022 (n. 3949 U e n. 4802 D), con un leggero saldo positivo del 0,32%, diversamente dalla RACUG2022 (dati 2021 in cui si era attea il saldo negativo di -5,46%). Sul totale dipendenti, l'età media resta abbastanza alta:

- fascia 51-60 anni, 49,98% (19,38% U - 26,60% D);

- fascia >= a 51 anni, 76,19% (34,08% U - 42,51% D).

Per il personale non dirigente, a tempo indeterminato, il saldo rispetto al RACUG2022 è negativo e ha riguardato gli uomini (n. 3612 2022 e n. 3662 2021) rispetto alle donne (dato invariato n. 4504). All'interno del genere, la diminuzione più rilevante nel decremento di personale, ha interessato la fascia di età compresa tra 51 e 60 anni per gli uomini, mentre per le donne i dati si sono attestati senza modifiche rilevanti rispetto all'anno precedente.

Per la stessa tipologia di personale, a tempo determinato, si osserva un progressivo aumento delle unità più significativo, par al 62,07%, per gli uomini (n. 5 u.p.\_U nel 2021 e n. 41 u.p.\_U nel 2022) rispetto alle donne (n. 5 u.p.\_D nel 2021 e n. 27 u.p.\_D nel 2022).

Per il personale dirigenziale di livello non generale, a tempo indeterminato, si passa da u.p. U+D n. 460 (2021) a n. 404 (2022), con un decremento complessivo del 12,17%, meno rilevante nel genere D 9,42% (n. 223 2022 e n. 202 2021) rispetto al genere U di 14,77% (n. 237 2022 e n. 202 2021).

Con riferimento al titolo di studio per il personale non dirigenziale delle aree, emergono le seguenti considerazioni.

Area I: il possesso del titolo di studio inferiore al diploma superiore continua ad essere in % maggiore negli uomini nella misura del 78% rispetto alle donne nella misura del 22%. La situazione è analoga con riferimento al possesso del titolo di scuola superiore dove si registra un valore del 67,05% per gli uomini e del 32,95% per le donne. La nuova suddivisione riguardante il titolo di studio riferito alla laurea - LM, Master di II° livello -, registra una situazione stazionaria tra uomini e donne.

Area II: il possesso del titolo di studio inferiore al diploma superiore continua ad essere percentualmente maggiore negli uomini nella misura del 56,98% rispetto alle donne nella misura del 43,02%. La situazione rispetto al possesso del DS risulta leggermente ribaltata atteso che il dato percentuale, calcolato su base del rispettivo genere, è per le donne il 52,41% mentre per gli uomini è il 47,59%. Con riguardo al titolo di studio riferito a "L-LM-M", si registra con riferimento al titolo L una percentuale a favore delle donne ( 55,44% D e 44,56 % U). Il titolo LM registra un dato maggiore per gli uomini rispetto alle donne ,62,50% U e 37,50% D. Per quanto concerne la fotografia del titolo M si rileva una leggera differenza, 45,71% U e 54,29% D. I valori percentuali per il titolo di studio del dottorato di ricerca (DR) registrano una parità assoluta tra uomini e donne.

Area III: il possesso del titolo di studio inferiore al DS può considerarsi del tutto marginale rispetto alla numerosità dei dipendenti appartenenti all'area in esame pari allo 0,01%. 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 pari a 63,68% e per gli uomini di 36,32%. Tali risultati positivi per il genere femminile si registrano, altresì, per l'area III per tutti gli altri titoli superiori.

Con riguardo al titolo di studio riferito a "L-LM-M-DR" si rileva sempre un saldo positivo a favore delle donne che nel titolo di "DR" si attesta sul doppio.

Dai dati del biennio 2021-2022 sugli incarichi PO non dirigenziali, distribuiti sui dipartimenti MEF, si registra una sostanziale uniformità complessiva dei risultati seppur con differenze interdipartimentali.

Disponendo lettura sui dati non differenziati sul genere, si rileva una leggera flessione negativa complessiva degli incarichi di PO dal 2021 al 2022, da n. 607 PO del 2021 (n. 268 U e n. 339 D) a n. 599 del 2022 (n. 242 U e n. 357 D) per totali n. -8 incarichi assegnati. Il Dip. DAG è quello maggiormente coinvolto dal decremento avendo conferito, nel 2022, n. -7 incarichi di PO (n. -2 U e n. -5 D) rispetto al 2021, cui segue il Dip. RGS con n. -4 incarichi (n. -21 U e n. +17 D), mentre si rileva un lieve aumento n. +2 per il Dip. DT (n. -1 U e n. +3 D) e n. +1 per DF (n. -2 U e n. +3 D).

La distribuzione degli incarichi PO, è a favore del genere femminile nei Dip. DT, RGS e DAG, con percentuali più importanti in DT e RGS, nei quali il valore riscontrato è molto superiore a quella maschile. Nel Dip. DT la quota di genere raddoppia nel

2022 (33,33% U e 66,67% D) rispetto al dato 2021 (36,57% U e 63,46% D), per quanto si registra un lieve aumento della numerosità degli incarichi conferiti (n. 52 nel 2021 e n. 54 nel 2022).

Il Dipartimento con la maggiore numerosità di PO non dirigenziale, è RGS, cui afferisce per entrambi gli anni oltre il 60% degli incarichi complessivi MEF, con un valore sostanzialmente uguale nel biennio (62,27% 2021 e 62,44% 2022). La distribuzione per genere intra RGS, conferma nel biennio che quasi il doppio degli incarichi sono conferiti al genere femminile registrando, nel passaggio da 2021 a 2022, una lieve diminuzione sul genere maschile (da 41,01% nel 2021 a 35,83% nel 2022) a vantaggio dell'altro genere (da 58,99% nel 2021 a 64,17% nel 2022).

Il Dip. DF si conferma, nel biennio, quello in cui la numerosità di incarichi PO conferiti è a favore del genere maschile con un salto percentuale di oltre 13 punti nel 2021 (43,48%D e 56,52% U) e di poco meno 9 punti nel 2022 (45,69% D e 54,31% U).

Il Dip. DAG è l'unico in cui si riscontra nel 2022 una sostanziale parità di genere (50,91% D - 49,09% U) rispetto alla situazione del 2021 (53,23%D - 46,77% U), per quanto ad esso compete il saldo negativo maggiore di conferimento incarichi come sopra riferito.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	65	348	547	1631	1248	3839	46,31	97,24	43	493	554	2110	1251	4451	53,69	92,69
Part Time >50%	0	0	3	43	25	71	18,64	1,80	0	1	24	189	96	310	81,36	6,46
Part Time ≤50%	0	2	2	21	13	38	48,10	0,96	0	0	2	29	10	41	51,90	0,85
<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>350</b>	<b>552</b>	<b>1695</b>	<b>1286</b>	<b>3948</b>			<b>43</b>	<b>494</b>	<b>580</b>	<b>2328</b>	<b>1357</b>	<b>4802</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,74</b>	<b>4,00</b>	<b>6,31</b>	<b>19,37</b>	<b>14,70</b>	<b>45,12</b>			<b>0,49</b>	<b>5,65</b>	<b>6,63</b>	<b>26,61</b>	<b>15,51</b>	<b>54,88</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce del lavoro agile	75	337	536	1605	903	3456	43,59	76,06	60	457	595	2369	991	4472	56,41	75,86
Rimborso spese di trasporto	8	52	64	190	183	497	48,02	10,94	3	67	58	248	162	538	51,98	9,13

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Contributi scolastici	1	6	86	268	67	428	49,14	9,42	0	14	78	309	42	443	50,86	7,51
Assistenza domiciliare	0	0	1	2	0	3	23,08	0,07	0	1	3	6	0	10	76,92	0,17
Contributi centri estivi	0	5	28	17	1	51	38,64	1,12	0	12	45	24	0	81	61,36	1,37
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	1	15	9	26	17,81	0,57	0	1	17	71	31	120	82,19	2,04
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	4	46	26	76	29,69	1,67	0	0	8	110	62	180	70,31	3,05
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	1	0	3	3	7	12,07	0,15	0	0	1	37	13	51	87,93	0,87
Totale	84	402	720	2146	1192	4544			63	552	805	3174	1301	5895		
Totale %	0,80	3,85	6,90	20,56	11,42	43,53			0,60	5,29	7,71	30,41	12,46	56,47		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La presenza del personale nelle sedi ha continuato ad avere rilevanti cambiamenti a seguito della situazione emergenziale COVID-19 che ha interessato il biennio 2021-2022. In particolare, è stata mantenuta per il personale la flessibilità, sia in entrata che in uscita, al fine di evitare inopportuni assembramenti. Nel periodo di riferimento, in coerenza con il costante rinnovamento del quadro normativo ed epidemiologico, l'Amministrazione ha proseguito nella definizione della disciplina in materia di lavoro agile adottando ulteriori *policy* attuative della normativa vigente. L'impegno profuso dall'Amministrazione verso una sempre più attenta digitalizzazione sui processi e delle strutture ha comportato adeguate revisioni alle modalità lavorative favorendo una maggiore conciliazione vita-lavoro, anche in attuazione degli obiettivi e *target* di sviluppo definiti inizialmente nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile. (P.O.L.A. e, successivamente, rivistati e parzialmente modificati dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), adottato il 30 aprile del 2022.

Il tempo pieno risulta essere la modalità lavorativa più comune, essendo stata preferita nel 2022 con valori pari al 97,24% dagli uomini e dal 92,69% dalle donne, contro rispettivamente, i valori di 97,04% dagli uomini e 91,13% dalle donne del 2021. Su base di genere, la scelta afferente il regime orario *part-time* si rilevano le seguenti informazioni:

- solo 1,80% degli uomini, nell'anno 2022, ha scelto il regime *part-time* maggiore del 50% e lo 0,96% quello minore del 50%, contro il dato del 2021 rispettivamente pari a 1,90% e 1,06%;

- il 6,46% delle donne, nell'anno 2022, ha scelto il regime *part-time* maggiore del 50% e lo 0,85% quello minore del 50% contro il dato del 2021 rispettivamente di 7,23% e 0,84%.

Il personale che ha fruito nel corso del 2022 del lavoro agile è pari a n. 7928 di cui n. 3456 U (43,59%) e n. 4472 D (56,41%). Tale dato può tradursi solo con l'indicazione percentuale che, nel corso del 2022, il 90,6% dei dipendenti MEF ha fruito della modalità di lavoro agile. Tale informazione è mancante nella Relazione MEF 2022 (anno 2021), pertanto non può farsi un raffronto, potendosi per contro presumere che, stante l'emergenza Covid-19 in corso, tale valore percentuale nel 2021 potrebbe anche essere superiore. Si ritiene possa essere di interesse per il CUG, discutere tale dato rapportandolo a

informazioni di dettaglio del personale coinvolto, che potrebbero consentire una disamina del dato maggiormente esaustiva.

Il rimborso delle spese di trasporto registra un aumento di richieste da parte del personale "uomo" con un totale di n. 497 richieste contro le n. 423 dell'anno 2021, mentre per il personale "donna" si è rilevata una leggera diminuzione: n. 538 richieste contro le n. 494 dell'anno 2021.

I contributi scolastici registrano una posizione paritaria di richieste: n. 428 per il personale "uomo" e n. 443 per il personale "donna", analogamente all'assistenza domiciliare.

Il Personale che ha fruito di part time orizzontale, verticale, misto a richiesta è leggermente diminuito rispetto al dato 2021.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	16774	33,13	33863	66,87	50637	75,70
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3821	36,31	6702	63,69	10523	15,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1038	20,21	4097	79,79	5135	7,68
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	8	1,34	588	98,66	596	0,89
Totale permessi	21641	32,35	45250	67,65	66891	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I congedi parentali e permessi giornalieri L.104/1992, così come precisato per l'anno 2021, anche nel 2022 rilevano una fruizione nettamente superiore da parte delle donne rispetto agli uomini.

In particolare, per quanto attiene il numero dei permessi giornalieri ex L. 104/1992 fruito nel 2022 dagli uomini è pari a n. 16.774 (33,13%) contro il dato di genere "donna" di n. 33.863 (66,87%), contro i valori del 2021 rispettivamente di n. 11.466 (32,19%) e n. 24152 (67,81%). Registrando quindi, un significativo aumento di fruizione di tale permesso per entrambi i generi, 46,55% "uomo" e 40,21% "donna", quindi maggiormente significativo per gli uomini rispetto alle donne.

Il numero di permessi orari ex L.104/1992 è pari a n. 3821 (36,31%) per gli uomini e n. 6702 (63,69%) per le donne registrando una diminuzione più significativa rispetto al dato del 2021 per il genere "uomo" (n. 9909 - 57,96%) rispetto a quella registrata per il genere "donna" (n. 7186 - 42,04%), rispettivamente decrementi (per genere) del 61% per il genere "uomo" e del 6,71% per il genere "donna".

I congedi parentali fruiti

- dagli uomini nel 2022 come permessi giornalieri sono n. 1038 (20,21%) ed orari 8 (1,34%) , contro il dato 2021 rispettivamente di n. 393 (18,56%) e n. 640 (32,10%);

- dalle donne nel 2022 come permessi giornalieri sono n. 4097 (79,79%) ed orari 588 (98,66%) , contro il dato 2021 rispettivamente di n. 1724 (81,44%) e n. 1354 (67,90%).

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

- Smart working

## 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?  Sì

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

**FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE:**  
Asilo nido-situato nei locali di Via XX Settembre n.97 - l'Amministrazione ha garantito, per l'intero anno, l'erogazione del servizio a favore dei figli/nipoti dei dipendenti MEF, dei figli di dipendenti della Banca D'Italia e dei figli di utenti privati. In considerazione dell'approssimarsi della scadenza del contratto di concessione con l'attuale gestore del servizio (31 luglio 2023), l'Amministrazione ha curato la predisposizione della documentazione e l'avvio della procedura di gara aperta per il nuovo affidamento in concessione del servizio.

**LAVORO AGILE e CO-WORKING:**in coerenza con il quadro normativo vigente, nel corso del 2022 il Ministero ha proseguito l'esperienza del lavoro agile, aggiornando costantemente la disciplina interna in materia e garantendo la prevalenza della prestazione lavorativa del personale in presenza ai sensi del D.P.C.M. del 23 settembre 2021, compatibilmente con le esigenze strutturali ed organizzative della struttura di appartenenza. Specifiche misure di tutela sono state, inoltre, previste per il personale maggiormente esposto al rischio contagio o in condizione di fragilità. E' stata implementata la piattaforma dedicata all'inserimento delle istanze e sono state redatte e aggiornate le FAQ in materia. Tutte le fasi attuative del lavoro agile al MEF sono state sempre affiancate da una costante attività di monitoraggio e valutazione, in itinere ed ex post, sia da parte dei superiori gerarchici, con un focus sul monitoraggio individuale, sia da parte delle Strutture referenti, con un focus sull'impatto organizzativo derivante dall'applicazione dell'istituto del lavoro agile (somministrazione di survey al personale Aree e Dirigenti/Direttori responsabili).L'Amministrazione, partendo da un assessment organizzativo, professionale, digitale ed economico-finanziario, ha definito gli obiettivi di sviluppo del lavoro agile per il triennio 2022-2024 nell'ambito del PIAO 2022, adottato con DM del 14 ottobre 2022. Nel corso del 2022, il Ministero ha attivato postazioni di *co-working* attraverso il progetto sperimentale "*Working from anywhere*" (WFA).Il progetto, avviato a partire dal mese di settembre 2022, prevedendo la creazione di spazi di *co-working*, consente ad un contingente di personale dell'Amministrazione di svolgere, per alcuni giorni al mese (fino a 7), la prestazione lavorativa presso sedi territoriali (Ragionerie territoriali dello Stato e Corti di giustizia tributaria I e II grado), diverse da quelle convenzionalmente assegnate. La sperimentazione, della durata di un anno, coinvolge circa 120 unità di personale e circa 50 sedi territoriali.

**PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE:** 1.Rimborsi per le spese di trasporto volti a promuovere l'impiego di mezzi pubblici per il raggiungimento della sede lavorativa 2.Contributi scolastici 3.Voucher per assistenza domiciliare 4.Contributi centri estivi

**MOBILITA':** 1.riapertura spogliatoio e ripristino servizio doccia;2.stipula di convenzione non remunerativa per servizi di manutenzione "on site" di biciclette;3. adeguamento della rastrelliera dedicata ai monopattini presso sede via XX Settembre; installazione di una rastrelliera dedicata alle biciclette nella sede piazza Dalmazia; 4.organizzazione di un seminario sugli effetti sulla salute e sulla performance mentale e fisica dell'uso regolare della bicicletta per il tragitto casa-lavoro; 5.Studio

dell'offerta car sharing sul territorio di Roma al fine di valutare la possibile stipula di convezioni a tariffe agevolate con le principali aziende del settore;6. somministrazione di questionari ai dipendenti al fine di rilevare le esigenze e le proposte in tema di mobilità.

**PROMOZIONE E PREVENZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA':**1.nel bando di gara di affidamento della gestione Asilo nido è stato inserito, a pena di esclusione, l'impegno da parte dell'aggiudicatario ad assicurare una quota pari al 30% di occupazione femminile;2. nel bando di gara di affidamento di gestione del bar e di piccola ristorazione è stato inserito, come requisito premiale, l'impegno dell'aggiudicatario ad assicurare una quota pari al 30% di occupazione femminile.

**PREVENZIONE CONTRASTO VIOLENZA/MOBBING:** Il MEF, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ha organizzato nel Palazzo delle finanze, il 24 novembre 2022, l'incontro "Conversazioni al MEF: indipendenza economica come presidio contro la violenza", con la partecipazione del sig. Ministro Giancarlo Giorgetti. Inoltre, durante l'incontro, con una soluzione a basso impatto energetico, le luci della facciata principale del Palazzo delle finanze sono state illuminate di rosso, come simbolo di un futuro senza violenza sulle donne.

**FORMAZIONE/EVENTI:**1.Organizzazione di corsi sulle tematiche delle pari opportunità, violenza di genere e discriminazione in ambito lavorativo (per favorire una maggiore partecipazione è stata ulteriormente incentivata la modalità e-learning);2.In coerenza con il Piano Triennale di Azioni Positive, sono stati organizzati in collaborazione con la SNA corsi su: cultura della parità, diffusione della sensibilità di genere, benessere organizzativo e principi della non discriminazione (474 formati di cui 301 donne e n. 173 uomini su pari opportunità e violenza di genere; 295 formati su lavoro agile);aggiornamento professionale per diversi settori specialistici (220 edizioni con 5.524 formati di cui 3.184 donne e n. 2340 uomini); formazione digitale (progetto *Upskilling per* 2.472 formati); competenze manageriali/relazionali (865 formati di cui 557 donne e n. 308 uomini); corsi in ambito sicurezza (2.268 formati di cui n. 1.402 donne e n. 866 uomini).

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".

Alla data di chiusura della presente relazione, non sé stato ancora reso disponibile da parte dell'Amministrazione il monitoraggio degli obiettivi al 31 dicembre 2022 (monitoraggio del 2° semestre 2022).

Per l'annualità 2022, si rappresentano in modo schematico ed omogeneo rispetto ai singoli Obiettivi le informazioni già contenute nella presente relazione:

### **1. Obiettivo 1 -" conciliazione vita-lavoro"**

1.1 in tema di lavoro agile implementazione di una piattaforma dedicata all'inserimento delle istanze; redazione e aggiornamento delle FAQ in materia;

1.2 definizione degli obiettivi di sviluppo del lavoro agile per il triennio 2022-2024 nell'ambito del PIAO 2022, adottato con DM del 14 ottobre 2022;

1.3 attivazione di postazioni di *co-working* attraverso il progetto sperimentale "*Working from anywhere*" (WFA), avviato a partire dal mese di settembre 2022. La sperimentazione, della durata di un anno, coinvolge circa 120 unità di personale e circa 50 sedi territoriali.

### **2. Obiettivo 2 - "benessere organizzativo"**

2.1 corsi formativi su competenze manageriali/relazionali (n. 865 discenti);

2.2 formazione digitale (progetto Upskilling, n. 2.472 partecipanti);

2.3 corsi formativi su lavoro agile (n. 295 discenti).

### **3. Obiettivo 3 - "sostegno della genitorialità"**

3.1 *Asilo nido della sede centrale del MEF*: in considerazione dell'approssimarsi della scadenza del contratto di concessione con l'attuale gestore del servizio (31 luglio 2023), l'Amministrazione ha curato la predisposizione della documentazione e l'avvio della procedura di gara aperta per il nuovo affidamento in concessione del servizio.

### **4. Obiettivo 4 - "Bilancio di genere"**

4.1 prosecuzione delle attività del Bilancio di genere tra i Dipartimenti DAG e RGS (*owner* del processo);

4.2 realizzazione eventi su parità e pari opportunità.

### **5. Obiettivo 5 - "violenze di genere"**

5.1 svolgimento, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, dell'incontro dal titolo "Conversazioni al MEF: indipendenza economica come presidio contro la violenza", con la partecipazione del sig. Ministro Giancarlo Giorgetti. Inoltre, durante l'incontro, con una soluzione a basso impatto energetico, le luci della facciata principale del Palazzo delle finanze sono state illuminate di rosso, come simbolo di un futuro senza violenza sulle donne.

### **6. Obiettivo 6 - "formazione per le pari opportunità"**

6.1 intensificazione dei corsi/seminari in materia di parità, pari opportunità, violenza di genere;

6.2 potenziamento della formazione a distanza per le sedi centrali e territoriali.

### **7. Obiettivo 7 - "mobilità sostenibile"**

7.1 studio dell'offerta car sharing sul territorio di Roma al fine di valutare la possibile stipula di convenzioni a tariffe agevolate con le principali aziende del settore

### **8. Obiettivo 8 - "Promozione e prevenzione delle pari opportunità - Sostegno al CUG"**

8.1 inserimento di clausole di esclusione in nr. 1 bando di gara: nel bando di gara di affidamento della gestione Asilo nido è stato inserito, a pena di esclusione, l'impegno da parte dell'aggiudicatario ad assicurare una quota pari al 30% di occupazione femminile;

8.2 inserimento di clausole premiali in nr. 1 bando di gara: nel bando di gara di affidamento di gestione del bar e di piccola ristorazione è stato inserito, come requisito premiale, l'impegno dell'aggiudicatario ad assicurare una quota pari al 30% di occupazione femminile

Per completezza informativa, si evidenzia che il P.T.A.P. relativo al triennio 2023-2025 è assorbito all'interno del nuovo P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 09.06.2021.

Il P.I.A.O. nasce con l'obiettivo di delineare con maggiore efficienza ed efficacia le strategie per la creazione del Valore Pubblico da parte della P.A., con riferimento alle priorità politiche ed in raccordo con il ciclo di bilancio. Il P.I.A.O. si sostanzia in una semplificazione degli adempimenti, rappresentando il documento unico di programmazione e *governance* che assorbe molti dei Piani che finora le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: *performance*, fabbisogni del personale, lavoro agile, anticorruzione e, non da ultimo, parità di genere.

In una logica di miglioramento progressivo e di graduale adeguamento alle previsioni normative, è previsto che il PIAO venga aggiornato con cadenza annuale, mediante indicatori volti alla misurazione dei singoli impatti delle strategie individuate.

Alla data di chiusura della presente relazione, il MEF ha redatto il proprio PIAO per il triennio 2023-2025. Si è in attesa che venga pubblicato.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria	76	804	820	2408	1710	5818	38,51	12,13	72	1414	1198	4056	2548	9288	61,49	12,52
Aggiornamento professionale	1975	11085	7393	8868	4158	33479	41,46	69,81	1117	18903	11276	12275	3693	47264	58,54	63,71
Competenze relazionali /manageriali	208	1309	1812	3352	1097	7778	33,08	16,22	171	3275	2859	6404	3029	15738	66,92	21,22
Tematiche CUG	0	134	200	352	170	856	34,73	1,78	14	436	240	600	319	1609	65,27	2,17
Violenza di genere	0	0	8	20	0	28	9,00	0,06	0	34	26	138	85	283	91,00	0,38
Totale ore	2259	13332	10233	15000	7135	47959			1374	24062	15599	23473	9674	74182		
Totale ore %	1,85	10,92	8,38	12,28	5,84	39,27			1,12	19,70	12,77	19,22	7,92	60,73		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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).

La rilevanza di un'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere è diventata ancor più evidente a seguito della crisi sanitaria internazionale da COVID-19 di inizio 2020 che ha acuito i rischi connessi ai divari di genere esistenti.

L'attuale periodo di *sperimentazione* del bilancio di genere potrebbe essere superato con l'attuazione del cd. PNRR (ovvero del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). In particolare, la Missione 1, Componente 1-110, richiede che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale. Il raggiungimento di tale traguardo potrà contribuire a consolidare il bilancio di genere dello Stato, superando l'attuale sperimentazione e, soprattutto, integrando il *gender mainstreaming* nel processo di formazione del bilancio, rafforzando dunque il potenziale impatto di quest'ultimo.

Tanto premesso, il Bilancio per l'anno 2021 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/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_gener_e/)

([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_gener\\_e/](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 2022, 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 ri-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 gli anni 2021 e 2022, 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso 20 Dirigenti SIFIP	2	33,33	4	66,67	6	13,95	Uomo
Prove selettive 10 posti L.68/99 Roma	4	50,00	4	50,00	8	18,60	Donna
Prove selettive 4 posti L.68/99 Cagliari	0	0,00	4	100,00	4	9,30	Donna
Prove selettive 4 posti L.68/99 Venezia	2	50,00	2	50,00	4	9,30	Donna
Prove selettive 12 posti L.68/99 Firenze	3	60,00	2	40,00	5	11,63	Uomo
Prove selettive 6 posti L.68/99 Torino	2	50,00	2	50,00	4	9,30	Donna
Prove selettive 4 posti L.68/99 Ancona	0	0,00	4	100,00	4	9,30	Donna
Prove selettive 5 posti L.68/99 Milano	2	50,00	2	50,00	4	9,30	Uomo
Prove selettive 4 posti L.68/99 Trieste	2	50,00	2	50,00	4	9,30	Donna
Totale personale	17		26		43		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Totale % sul personale complessivo	0,19		0,30		0,49		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la componente di genere delle Commissioni di concorso per l'anno 2022, i dati restituiscono l'informazione che, per numerosità, il genere femminile supera la componente maschile. Tale risultato si attesta sia con riferimento ai componenti di Commissione sia nei ruoli di Presidente della medesima. Nel dettaglio si registra la situazione seguente:

a) nel 2022, su n. 9 commissioni di concorso, di cui n. 1 per n. 20 posti di Dirigente SIFIP e n. 8 concorsi svolti nelle province di Roma, Cagliari, Venezia, Firenze, Torino, Ancora, Milano e Trieste, il 60,47% dei componenti è stato di genere femminile (n. 26 su n. 43 totali) ed il 39,53% di genere maschile (n. 17 su n. 43 totali);

b) nel 2021, su n. 4 concorsi svolti, il 53,60% dei componenti è stato di genere femminile (n. 15 su n. 28 totali), il 46,4% maschile (n. 13 su n. 28 totali);

registrando, quindi, un aumento degli incarichi di componente a favore del genere "donna".

Nel 2022, per la prima volta nella composizione delle commissioni, si conferma una numerosità maggiore a favore del genere femminile per il ruolo di Presidente di Commissione. Su n. 9 concorsi, n. 3 incarichi di Presidente sono stati assegnati a personale di genere maschile e n. 6 a u.p. di genere femminile (33,33% U e 66,67% D).

Nell'anno precedente, il ruolo di Presidente di Commissione era stato assegnato maggiormente a soggetti di genere maschile.

Per quanto riguarda la Tabella 3.b, dall'analisi dei dati emerge una rilevante presenza oraria dedicata alla formazione nel 2022 del genere D rispetto al genere U, pari al 60,55%, in lieve diminuzione rispetto ai dati 2021 dove la presenza oraria del genere femminile rappresentava il 62,22% del totale. Nel contesto, rispetto alla tipologia formativa, va tenuto presente che i dati dimostrano un forte incremento della formazione sulle violenze di genere da parte delle donne, nella fascia da 51>60 anni, 138 ore rispetto al totale di 283.

Per quanto al momento in cui la presente Relazione è redatta, sono mancanti i dati esaustivi per l'anno 2022. Per tale ragione, considerato che una informazione completa può essere resa dopo la ricezione dei dati da parte dell'Amministrazione, si rappresenta il trend 2019-2021.

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:

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

Diminuisce complessivamente la formazione fruita per tutti:

1. donne: n. 3.197 unità del 2021 contro n. 6.114 del 2020 (< 47,71%) e n. 3.627 del 2019 (< 11,86%);
2. uomini: n. 2.153 unità del 2021, contro n. 4.210 del 2020 (< 95,54%) e n. 2.608 del 2019 (<21,13%).

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

- I) obbligatoria (sicurezza): 38,51% genere U e 61,49% genere D;
- II) aggiornamento professionale: 41,46% genere U e 58,54% genere D;
- III) competenze manageriali/Relazionali: 33,08% genere U e 66,92% genere D;
- IV) tematiche CUG: 34,73% genere U e 65,27% genere D;
- V) violenze di genere il genere: 9% del genere U e 91% genere D.

Si ritiene molto significativo il dato afferente i corsi le cui materie siano le tematiche CUG e la violenza di genere, nella quale la bassa percentuale di partecipazione del genere U, bassissima nel caso della violenza di genere (punto V), 9% genere U), porta a ritenere importante volgere valutazioni che favoriscano la partecipazione maschile a tali percorsi.

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:

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

Dall'elenco sopra riportato, emerge che l'Area III dei funzionari è l'area di personale maggiormente formata. 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:

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

Per le informazioni di cui ai periodi precedenti, che discutono i dati 2020 e 2021, le informazioni potranno essere completate con il dato della formazione delle unità per il 2022.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente I Fascia	€182069,00	€173725,00	€ -8344,00	-4,80
Dirigente II Fascia	€91833,40	€93620,70	€ 1787,30	1,91
Terza Area	€45366,40	€44557,20	€ -809,20	-1,82
Seconda Area	€40830,00	€40020,00	€ -810,00	-2,02
Prima Area	€34721,10	€33174,90	€ -1546,20	-4,66

Fermo restando l'oggettiva difficoltà di 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 omnicomprensive", 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^ fascia" pari a -4,80% nel 2022, con una differenza positiva di 4,39 punti percentuali rispetto al dato 2021, riconducibile ad un lieve incremento retributivo nel 2022 rispetto all'anno precedente, in cui il dato si attestava al -9,19%. Trattandosi, però, di dati calcolati sulla media omnicomprensiva 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, carenza informativa che, evidenziata nella Relazione annuale CUG 2022 (anno 2021), ancora persiste.

Al contrario, si registra un incremento medio retributivo per il/la "Dirigente di 2^ fascia" e di conseguenza un *gender pay gap* a sfavore degli uomini pari a +1,91% rispetto a -0,28% del 2021, peraltro unico dato registrato positivo per il genere donna.

Il dato 2022 evidenzia inoltre un aumento delle differenze retributive, tra dirigente "donne" di 1^ fascia e lo stesso ruolo di 2^ fascia (-46% circa), che invece è aumentato nella retribuzione dirigente "uomini" rispettivamente di 1^ e 2^ fascia (-49,32%).

Per il personale di area I, si evidenzia ancora uno scostamento negativo di retribuzione pari a -4,66% (contro il dato pari a -4,83% del 2021), con un divario rispetto all'anno precedente di 0,17 punti percentuali a sfavore del genere femminile.

Diminuisce nell'area II di -0,57% il *gender pay gap* che si attesta a -2,02%, rispetto al -2,59% del 2021.

La differenza retributiva a favore del genere femminile aumenta, anche nell'area III (-1,82%), incrementando solo 0,63 punti percentuali rispetto al 2021 (-1,19%).

## Sezione 4 - Benessere personale

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

No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No



---

Sportelli d'ascolto: No

---

Sportelli di counselling: No

---

Codici etici: Sì

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze si struttura in n. 4 Dipartimenti (Dip. del Tesoro, Dip. della Ragioneria generale dello Stato, Dip. del Finanze, Dip. 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 preesistenti 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 immobiliare pubblico, catasto e dogane, programmazione, coordinamento e verifica degli interventi per lo sviluppo economico, territoriale e settoriale. 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 programmano gli interventi sulla base di apposite convenzioni con il MEF.

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 il riscontro al quesito 4.1, nel corso del 2022 non risulta che siano state condotte indagini al riguardo, potendosi pertanto confermare quanto riportato nella Relazione CUG 2022 (per anno 2021).

Per quanto attiene ai Codici vigenti MEF:

a) 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 (preso 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 e s.m.i., 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.*" (vedasi l'art. 23, comma 2, del citato documento).

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

c) Il *Codice di comportamento* è stato adottato con provvedimento del Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 10.04.2015 e registrato dalla Corte dei Conti con prot. n. 1328 del 07.05.2015. Ai sensi dell'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha istituito l'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari (UPD) per lo svolgimento delle 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).

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

Il Piano triennale di azioni positive 2020-2022, con riferimento alle iniziative per il benessere organizzativo, prevede:

*Obiettivo 1 -Iniziativa di conciliazione vita-lavoro (P.I.A.O.)*

1.2 Adozione di mirate policy organizzative per lo svolgimento del lavoro agile

1.2. Analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità (es.co-working) orientate a favorire la conciliazione lavoro-famiglia

1.3. Gli interventi che saranno avviati non potranno prescindere dall'attivazione di iniziative di comunicazione, formazione e sensibilizzazione dei dipendenti e dei dirigenti attraverso percorsi di formazione mirati sui temi delle nuove modalità organizzative a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, creando apposite aree informative sui siti web dell'Amministrazione

*Obiettivo 2 -Benessere Organizzativo: ferie solidali*

2.1. Adozione dell'istituto delle ferie solidali previsto dal nuovo CCNL e relativa attività di informazione, comunicazione e sensibilizzazione

2.2. Avvio di nuovi corsi formativi su tematiche relative al benessere organizzativo e alle diverse metodologie manageriali - *coaching* o *mentoring*-per i lavoratori neoassunti e team building.

2.3. Monitoraggio sull'utilizzo dell'Istituto delle ferie solidali e sulle attività formative

*Obiettivo 3 -Asilo nido presso la sede centrale del MEF e altre iniziative a sostegno genitorialità*

3.1. Informazione e comunicazione del servizio anche alla luce delle misure di sicurezza anti -Covid-19

3.2. Monitoraggio costante dell'accesso al servizio

3.3. Informazione ampia circa la possibile fruizione dell'asilo da parte di soggetti esterni all'Amministrazione, in particolare, anche da parte delle altre Pubbliche Amministrazioni, e stipula delle relative Convenzioni e Accordi Interministeriali

3.4. Ampliamento delle iniziative a sostegno della genitorialità (voucher a sostegno delle famiglie, contributi per centri estivi)

*Obiettivo 5 - Sportello di ascolto/Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO), per l'individuazione di eventuali violenze di genere*

5.1. Istituzione di uno Sportello di ascolto/Nucleo di ascolto (NAO) per la rilevazione di situazioni di eventuale violenza di genere previo mirato studio di fattibilità anche con riferimento alla osservanza della normativa sulla privacy

5.2. Azioni volte al contrasto dei fenomeni di violenza di genere (es. adesione a Protocolli di intesa)

*Obiettivo 6 -Diffusione della formazione in modalità e-learning anche per le pari opportunità*

6.1. Intensificazione di cicli formativi per tutto il personale, anche alla luce della emergenza Covid-19, con particolare riferimento alla materia della parità, pari opportunità e violenza di genere anche in ambito lavorativo;

6.2. Monitoraggio sulle attività svolte

*Obiettivo 7 -Iniziative volte alla promozione della mobilità sostenibile*

7.1. Realizzazione di seminari, corsi e iniziative di sensibilizzazione legate alla sicurezza stradale e alla mobilità sostenibile

7.2. Iniziative e volte a realizzare la diffusione e scambio di buone pratiche con soggetti pubblici e privati

7.3. Realizzazione di servizi previo studio di fattibilità (es. posizionamento di infrastrutture per la ricarica di veicoli elettrici nelle vicinanze del Dicastero);

7.4. Adozione di iniziative promosse dal Mobility manager (cfr. art. 229 del c.d. Decreto Rilancio del 19.05.2020 n. 34), previo studio di fattibilità

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

Nulla da segnalare per l'anno 2022 di riferimento.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

**Adozione di mirate policy organizzative del lavoro agile:** l'Amministrazione ha proseguito l'attività di regolamentazione della modalità di lavoro agile in linea con il quadro normativo vigente ed anche per il personale in condizione di fragilità. Si citano, a riguardo, le note DAG prot. n. 3404 del 12.01.2022, n. 42650 del 30.03.2022, n. 69996 del 31.05.2022.

Nelle more della definizione di una policy strutturata per tutti gli istituti previsti dal nuovo CCNL (nota DAG prot. n. 82063 del 30/06/2022), previo confronto con le OO.SS., l'Amministrazione nel 2022 ha continuato a disciplinare la materia sul lavoro agile e, per migliorare il percorso di consolidamento, ha promosso iniziative formative specifiche per agevolare l'utilizzo delle piattaforme di supporto al lavoro da remoto, diffondere modelli organizzativi mirati al rafforzamento del lavoro in autonomia, promuovere la collaborazione e la condivisione di processi ed informazioni. Di seguito una sintesi:

1) organizzazione di n. 3 corsi sul lavoro agile (n. 307 discenti MEF per n. 686 ore formative) e, in collaborazione con SNA; di n. 1 corso "PIAO: la programmazione integrata per la creazione di valore pubblico" e n. 1 dedicato al "Mobility Manager";

2) realizzazione di momenti formativi specifici, fra i quali si segnala il webinar per supportare il personale dirigente

(*management*) nelle fasi attuative;

3) redazione ed aggiornamento delle FAQ in materia di lavoro agile (rese neulla Intranet MEF).

Come contributo per migliorare l'organizzazione del lavoro agile, il CUG ha subito istituito un gruppo di lavoro dedicato che ha analizzato gli artt. 36 al 41 (Titolo V, Capi I e II) dell'ipotesi di CCNL Funzioni Centrali 2019-21 ed ha avanzato le seguenti proposte:

- a) previsione dell'accesso volontario alla modalità agile, da alternare a quella in presenza, non vincolato al possesso di specifici requisiti e, per particolari situazioni soggettive, la previsione di fruire di un numero maggiore di giornate;
- b) possibilità di accordo sul numero delle giornate in modalità agile su base mensile ma non inferiore a n. 2 giorni/settimana;
- c) assunzione di una visione sistemica del lavoro agile funzionale a peculiarità e complessità del MEF e non demandato a singole interpretazioni del *management* MEF;
- d) strutturazione di un modello improntato a collaborazione ed *empowerment*, secondo un progressivo cambio di organizzazione del lavoro, consolidamento del un rapporto lavorativo basato sulla fiducia non basato su logiche di controllo quantitativo (incentrato sulla presenza) ed innovazione dei processi;
- e) accompagnamento della dirigenza per l'avvio a regime delle modalità di lavoro agile con supporto anche formativo per rafforzare competenze manageriali e *leadership*.

**Analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità** (es. co-working) **orientate a favorire la conciliazione lavoro-famiglia**: l'Amministrazione ha condotto le seguenti azioni:

- i) prosecuzione delle attività per l'avvio del progetto "*Working From Anywhere*" (quale sperimentazione di nuova modalità spazio-temporale per lo svolgimento della prestazione lavorativa), delle indagini statistiche sul personale e degli incontri di confronto con gli Uffici competenti, predisposizione della relativa documentazione (*Vademecum*, accordo e progetto individuali);
- ii) proseguimento del servizio di asilo nido nella sede centrale MEF/Roma e svolgimento di iniziative a sostegno genitorialità. In linea con l'evoluzione della situazione epidemiologica e nel rispetto di tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa, nell'anno educativo 2021/2022 (parte 2022), il servizio è stato erogato in presenza secondo un modello organizzativo in sezioni. È stato previsto il monitoraggio mensile degli utenti che accedono al servizio e la verifica delle relazioni trimestrali delle attività predisposte dal gestore. Con comunicazione nella intranet MEF, è stata avviata la procedura per la raccolta delle domande di ammissione per il personale dipendente MEF per l'anno educativo 2022/2023. Stante la scadenza della concessione in essere per la gestione del servizio di asilo nido (31.07.2023), per garantire il servizio senza soluzione di continuità la Direzione del Personale MEF ha avviato le attività prodromiche per la relativa procedura di gara, definendo, in accordo con la DRIALAGA/DAG/MEF, le nuove specifiche tecniche del servizio ai fini dello schema di capitolato tecnico. Per i convenzionamenti per il servizio dell'asilo nido, nel 2022 (anni educativi 2021/2022 e 2022/2023) è stata rinnovata la convenzione per la fruizione del servizio con Banca d'Italia e, per l'anno educativo 2022/2023, con la Camera dei deputati;
- iii) nelle more dell'adozione di uno specifico provvedimento di regolamentazione per il convenzionamento del Servizio del Super\*Mini\*Mef, avvio di interlocuzioni con il Dipartimento dei Servizi Educativi e Scolastici di Roma Capitale per rendere disponibili "posti bimbo/a" a favore delle famiglie del Municipio I;
- iv) definizione di un nuovo regolamento per l'istituzione di un ulteriore contributo a favore del personale in servizio presso il MEF per varie tipologie di spese;
- v) predisposizione dello schema di regolamento per il riconoscimento di un contributo ai dipendenti per le spese sostenute per i figli a carico in relazione a centri estivi/ludoteche;
- vi) definizione dello studio di fattibilità per l'aggiornamento della piattaforma informatizzata per la raccolta delle istanze per l'erogazione dei contributi già realizzata nel 2021.

Obiettivo:

## Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

E' stato effettuato il monitoraggio sull'utilizzo delle **ferie solidali** nel 2022: in base a quanto segnalato dall'Ufficio VI, DP MEF., che gestisce il processo extra-sistema, si registrano giorni di ferie ceduti ma non risultano pervenute richieste di fruizione.

Particolare rilievo hanno assunto le attività formative dirette a promuovere il benessere organizzativo del personale e a valorizzare le diverse professionalità, attraverso l'erogazione di specifici corsi su metodologie innovative di *management* atte a sviluppare un maggiore equilibrio nelle relazioni tra individui e gruppi di lavoro, tra colleghi di *team* anche appartenenti a diverse Strutture, nelle interrelazioni sia verticali che orizzontali.

In particolare, le tematiche approfondite sono state: il *coaching* manageriale, il *complexproblemsolving*, la *leadership* nella PA, laboratori di gestione e sviluppo delle risorse umane, motivare i collaboratori, organizzare e gestire gruppi di lavoro anche in relazione all'attuazione del PNRR, il ruolo dei dirigenti nella valutazione delle politiche pubbliche, modello di intelligenza artificiale in rapporto alla *governance* della PA nel quadro della disciplina comunitaria etc.

Complessivamente sono stati erogati n. 40 corsi che hanno visto la partecipazione di n. 357 discenti per n. 6.702 ore formative complessive.

Per n. 305 neo-funzionari assunti nei primi mesi dell'anno è stato disegnato - ed è in corso di erogazione - un ampio percorso formativo articolato in diverse sezioni, la gran parte delle quali è fruibile a distanza in modalità sincrona e asincrona. I diversi moduli previsti nel percorso formativo sono incentrati sia sulla formazione manageriale sia sulle competenze specialistiche (fiscaltà, PNRR, contrattualistica ed appalti pubblici, anticorruzione, sicurezza sui luoghi di lavoro) attraverso:

- n. 5/6 giornate di formazione generale in *e-learning* erogate direttamente dall'Ufficio Formazione;
- n. 10 giornate di formazione iniziale (manageriale e specialistica) organizzate in collaborazione con la SNA e comprensive di n. 1 giornata di formazione in materia di sicurezza sul lavoro;
- n. 5 giornate di formazione specialistica o *training on job* fruita/erogata direttamente presso i Dipartimenti o gli Uffici di assegnazione.

### **Riguardo all'Istituzione dello Sportello di ascolto/Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO), per l'individuazione di eventuali violenze di genere ancora non risulta essere stato attivato.**

Riguardo alle azioni volte al contrasto dei fenomeni di violenza di genere, il Comitato Unico di Garanzia, è stato coinvolto nell'organizzazione di un ciclo formativo che si è tradotto in n. 4 *workshop* finalizzati a sviluppare e promuovere le pari opportunità, favorire la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di violenza di genere, anche in ambito lavorativo, a promuovere la coscienza di sé e l'*empowerment* femminile.

È stata favorita la partecipazione di componenti CUG a seminari organizzati da altri Enti quali l'INAIL e l'ISTAT focalizzati sul "Contrasto alla violenza" e sul "Piano Nazionale sulla violenza di genere contro le donne".

### Obiettivo:

#### Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Sono state adottate le seguenti iniziative promosse dal *Mobility manager* (cfr. art. 229 del c.d. Decreto Rilancio del 19.05.2020 n. 34), previo studio di fattibilità.

Miglioramento dei **servizi disponibili ai ciclisti** del MEF:

- 1) Riapertura dello spogliatoio (chiuso per pandemia),
- 2) Convenzione non remunerativa per servizi di manutenzione "*on site*" con prelievo e riconsegna delle biciclette nelle sedi di lavoro a prezzi agevolati.

### Obiettivo:

## Formazione/Eventi

Sulle tematiche specifiche, nell'ambito della parità di genere, sono stati erogati in modalità *e-learning workshop* formativi di tipo seminariale, organizzati anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e gli Uffici di Staff del Capo Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi.

In particolare, è stato organizzato un ciclo formativo dal titolo "Diversità, parità, inclusione e integrazione", dedicato espressamente ai componenti del CUG, con il precipuo obiettivo di favorire la sensibilizzazione del contesto lavorativo interno su tali temi. Il ciclo è stato sviluppato con l'organizzazione di 4 sessioni seminariali, che hanno visto la partecipazione, in qualità di relatori, di esperti del settore provenienti sia dal mondo imprenditoriale sia da organismi internazionali. I quattro incontri sono stati incentrati su:

- a) misurabilità delle iniziative a sostegno della cultura del *diversity*;
- b) *leadership* inclusiva ed *empowerment*;
- c) misure organizzative di contrasto alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- d) la certificazione della parità di genere alle imprese.

Complessivamente hanno partecipato n. 73 discenti (naturalmente alcuni componenti hanno seguito più di una sessione formativa).

## 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 ed alle Organizzazioni sindacali.

Tipologia di atto: Decreto della Capo Dipartimento DAG

Data: 02/07/2021

Organo sottoscrittore: Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Generale del Personale e dei Servizi (DAG)

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

Interventi realizzati a costo zero: Non so

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : Piattaforma Zoom Business

---

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

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

---

## Attività

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

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

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

- Verifica e accoglimento delle proposte di convenzione per i dipendenti MEF

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 promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

## Considerazioni conclusive

Nel corso del 2022, il Comitato Unico di Garanzia del Ministero dell'Economia e delle Finanze, si è riunito n. 6 volte, in modalità plenaria. La forma maggiormente utilizzata è stata quella mista, ossia per ogni riunione è stato garantito l'accesso da remoto mentre per la numerosità delle presenze, il computo è stato disposto in modo da garantire le condizioni di sicurezza tra il personale in funzione del periodo di svolgimento (con riferimento all'emergenza epidemiologica da Covid-19) e della relativa policy MEF.

Nell'ambito delle azioni propositive, il CUG ha ritenuto importante proseguire la propria attività valutando con attenzione tutte le proposte di Convezione a favore dei dipendenti MEF avanzate alla DP-MEF, anche con strutture private, con tariffe agevolate, al fine di migliorare fornire un'utilità anche alle famiglie dei dipendenti del MEF.

Il modello di attività CUG, anche nel corso del 2022, ha trovato conferma nell'organizzazione dei Gruppi di lavoro per consolidare una modalità operativa che, partendo dai GdL del precedente CUG potesse consolidare un approccio il più possibile comprensivo delle molteplici materie CUG. Per tale ragione, l'operatività dell'attuale CUG è stata garantita dai n. 4 Gruppi di Lavoro (GdL) già istituiti nel corso del 2021 del nuovo ed attuale Comitato:

- 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, sia per il persistere della pandemia sia per l'evoluzione della contrattualistica dedicata;
- 3) GdL "Territori", che, costituito per la complessità della 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.

Durante il 4° trimestre 2022, il CUG ha ritenuto importante far convergere le evidenze maturate nel corso dell'attività annuale, in concrete proposte per l'Amministrazione economico-finanziaria da tradurre in una proposta di PTAP. A tale scopo, su base volontaria richiesta nel corso della riunione plenaria CUG del 04.10.2022, ha costituito un GdL dedicato a mettere a sistema le risultanze emerse dai vari GdL e tradurle in una proposta per il PTAP 2023-2025 MEF. Tale documento è stato condiviso con l'Amministrazione ad inizio del mese di Gennaio 2023.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delleconomia-e-delle-finanze-2023>