



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia delle Entrate - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia delle Entrate

| | |
|---|---------------------------|
| Regione: | Lazio |
| Provincia: | RM |
| Comune: | Roma |
| CAP: | 00147 |
| 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

| 2025 | 2024 |
|--|--|
| 2025-2027 | 2024-2026 (Sez. 2.2.7 del P.I.A.O.) |
| piano_azioni_positive_age-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_age-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (609.85 KB) | 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/piano_azioni_positive_age-triennio_2024-2026-sez-227-del-piao-anno_2024.pdf) (405.19 KB) |
| 2023 | 2022 |
| 2023-2025 (Sez. 2.2.7 del P.I.A.O.) | 2022-2024 (Sez. 2.2.7 del P.I.A.O.) |
| piano_azioni_positive_age-triennio_2023-2025-sez-227-del-piao-anno_2023.pdf | piano_azioni_positive_age-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf |



| | |
|--|--|
| <p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2023-2025-sez-227-del-piao/piano_azioni_positive_age-triennio_2023-2025-sez-227-del-piao-anno_2023.pdf (1.35 MB)</p> | <p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-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> |
|--|--|

2020

2021

2020-2022

2021 – 2023

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

[piano_azioni_positive_age-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2021-2023-anno_2021.pdf)

| | |
|--|--|
| <p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv e_age-triennio_2020-2022-anno_2020_0.pdf (460.48 KB)</p> | <p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv e_age-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (1.11 MB)</p> |
|--|--|

2021

2020

2021-2023

2020-2022

[piano_azioni_positive_age-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2021-2023-anno_2021.pdf)

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

| | |
|--|--|
| <p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv e_age-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf (299.88 KB)</p> | <p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv e_age-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (1.11 MB)</p> |
|--|--|



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 | Direttore Agenzia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello generale | dirigente di ruolo di 1^ fascia | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Dirigente di livello generale | dirigente 1 fascia tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello generale | dirigente di ruolo di 2^ fascia con incarico di vertice | 0 | 0 | 2 | 4 | 8 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente di ruolo di 2^ fascia | 1 | 6 | 68 | 92 | 28 | 0 | 2 | 45 | 43 | 15 |
| Dirigente di livello non generale | dirigente 2^ fascia tempo determinato | 0 | 2 | 4 | 15 | 5 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Personale non dirigente | Area dei funzionari | 350 | 1334 | 3538 | 3627 | 1386 | 332 | 1444 | 4352 | 3250 | 1253 |
| Personale non dirigente | Area degli assistenti e operatori | 93 | 255 | 746 | 2176 | 1387 | 37 | 128 | 483 | 1685 | 1297 |
| Totale personale | | 444 | 1597 | 4358 | 5921 | 2820 | 369 | 1574 | 4883 | 4984 | 2570 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,50 | 5,41 | 14,76 | 20,06 | 9,55 | 1,25 | 5,33 | 16,54 | 16,88 | 8,71 |

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 | 16 | 71 | 68 | 46 | 17 | 218 | 55,75 | 1,44 | 8 | 70 | 50 | 34 | 11 | 173 | 44,25 | 1,20 |
| Tra 3 e 5 anni | 3 | 565 | 553 | 132 | 12 | 1265 | 51,78 | 8,36 | 3 | 506 | 534 | 118 | 17 | 1178 | 48,22 | 8,19 |

| 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 | 424 | 774 | 498 | 195 | 9 | 1900 | 53,48 | 12,55 | 358 | 760 | 426 | 102 | 7 | 1653 | 46,52 | 11,49 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 187 | 3239 | 5548 | 2782 | 11756 | 50,82 | 77,65 | 0 | 238 | 3874 | 4730 | 2535 | 11377 | 49,18 | 79,11 |
| Totale | 443 | 1597 | 4358 | 5921 | 2820 | 15139 | | | 369 | 1574 | 4884 | 4984 | 2570 | 14381 | | |
| Totale % | 1,50 | 5,41 | 14,76 | 20,06 | 9,55 | 51,28 | | | 1,25 | 5,33 | 16,54 | 16,88 | 8,71 | 48,72 | | |

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

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

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

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 assistenti | Inferiore al Diploma superiore | 439 | 54,53 | 366 | 45,47 | 805 | 2,81 |
| Area assistenti | Diploma di scuola superiore | 3410 | 56,29 | 2648 | 43,71 | 6058 | 21,14 |
| Area assistenti | Laurea | 180 | 55,56 | 144 | 44,44 | 324 | 1,13 |
| Area assistenti | Laurea magistrale | 260 | 50,39 | 256 | 49,61 | 516 | 1,80 |
| Area assistenti | Master di I livello | 12 | 52,17 | 11 | 47,83 | 23 | 0,08 |
| Area assistenti | Master di II livello | 30 | 56,60 | 23 | 43,40 | 53 | 0,18 |
| Area assistenti | Dottorato di ricerca | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 0,02 |
| Area funzionari | Diploma di scuola superiore | 1594 | 53,10 | 1408 | 46,90 | 3002 | 10,47 |
| Area funzionari | Laurea | 602 | 53,70 | 519 | 46,30 | 1121 | 3,91 |
| Area funzionari | Laurea magistrale | 5934 | 46,99 | 6694 | 53,01 | 12628 | 44,06 |
| Area funzionari | Master di I livello | 166 | 50,00 | 166 | 50,00 | 332 | 1,16 |
| Area funzionari | Master di II livello | 1670 | 51,21 | 1591 | 48,79 | 3261 | 11,38 |
| Area funzionari | Dottorato di ricerca | 181 | 52,01 | 167 | 47,99 | 348 | 1,21 |
| Area operatori | Inferiore al Diploma superiore | 54 | 61,36 | 34 | 38,64 | 88 | 0,31 |
| Area operatori | Diploma di scuola superiore | 41 | 48,81 | 43 | 51,19 | 84 | 0,29 |
| Area operatori | Laurea | 1 | 16,67 | 5 | 83,33 | 6 | 0,02 |
| Area operatori | Laurea magistrale | 1 | 20,00 | 4 | 80,00 | 5 | 0,02 |
| Area operatori | Master di I livello | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,00 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Totale personale | | 14579 | | 14082 | | 28661 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 49,39 | | 47,70 | | 97,09 | |

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

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

Tabella “Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento”

Al 31 dicembre 2023 i dipendenti in servizio presso l'Agenzia delle Entrate sono **29.520**, con un incremento di 1.611 unità rispetto all'anno precedente. Per la prima volta si registra un'inversione del trend negativo che aveva visto una riduzione complessiva del personale, dal 2010 al 2022, di circa 15.500 unità.

L'analisi complessiva della composizione del personale sotto il profilo del genere rileva che la situazione di sostanziale parità numerica tra uomini e donne registrata in passato, a partire dall'unificazione delle due Agenzie, quella delle Entrate e quella del Territorio, è andata progressivamente scomparendo a causa del costante aumento della prevalenza numerica maschile. Nel 2021 il divario era nel complesso di 355 unità, salito nel 2022 a 440 unità e pari nel 2023 a ben 758 unità. Nel complesso dunque, a fine dicembre, in Agenzia sono presenti 14.381 donne e 15.139 uomini.

Tale prevalenza maschile, negli anni precedenti rilevata in particolare nella fascia di età fra i 51 e i 60 anni, è presente in particolare nella fascia di età superiore ai 50 anni (1187 uomini in più rispetto alle donne), e (seppur di sole 75 unità) in quella inferiore ai 30. Prevalgono invece le donne nella fascia di età dai 41 ai 50 anni (525 in più).

Per quel che concerne le **Aree professionali**, la prevalenza maschile riguarda, in particolare, l'Area degli assistenti e operatori, con uno scostamento di 1027 unità (raddoppiato rispetto alle circa 500 unità dei due anni precedenti). Complessivamente, a fronte di 29.153 unità delle aree professionali, gli uomini sono 14.892 e le donne 14.261, con una differenza di 631 unità.

Nell'ambito in particolare dell'**Area dei funzionari**, che rappresentano più dei due terzi della popolazione Agenzia, prevalgono invece, anche nel 2023, le donne (396 unità in più rispetto alle 184 unità del 2022 o alle 285 unità del 2021).

Per quanto riguarda le **posizioni dirigenziali**, i dati confermano anche per il 2023 la prevalenza maschile nelle posizioni di comando.

Più nel dettaglio, fra i dirigenti di livello generale di ruolo di 1^ fascia, le donne sono 1 su 6 incarichi totali, così come c'è una sola donna fra i dirigenti di 1^ fascia a tempo determinato (su 6 incarichi totali)

In relazione ai dirigenti di ruolo di 2^ fascia con incarico di vertice, la presenza femminile è di appena il 30%, meno di metà di quella maschile (6 donne a fronte di 14 uomini).

Fra i dirigenti di ruolo di 2^ fascia con incarico non generale (300 in totale), le donne sono 106, poco più del 35%, a fronte di 194 uomini (**NDR: la tabella riporta erroneamente un dirigente al di sotto dei 30 anni, mentre le donne tra i 41 e i 50 anni sono 46**); tra i dirigenti di 2^ fascia a tempo determinato, le donne sono solo 6 (meno del 19%) e gli uomini 26.

Entrando nel merito della composizione del personale complessivo sotto il **profilo anagrafico**, osserviamo che mentre nel 2021 e nel 2022 quasi il 60% dei dipendenti superava i 50 anni di età, nel 2023 questo dato è sceso fino al 55% (16.295 su un totale di 29.520 unità).

È salito invece a 812 il numero dei dipendenti con meno di 30 anni, che rappresentano il 2,8% dell'intera popolazione

Agenzia: nel 2021 erano pari allo 0,7% (177 unità) e nel 2022 allo 0,5% (145 unità).

La percentuale di personale over 60, che nel 2021 rappresentava poco più del 20% del totale e che era scesa al 19% nel 2022, per effetto dei pensionamenti e delle nuove assunzioni, continua a decrescere anche nel 2023, portandosi al 18%.

In leggera flessione la fascia di età che va dai 41 ai 50 anni dal 32% del 2022 al 31% del 2023.

Tra i funzionari, la percentuale di over 50 è scesa al 46% (48% nel 2022) e anche nell'area degli assistenti e operatori si registra una contrazione e scende dal 82% del 2022 al 79% del 2023.

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

Passando all'analisi dell'anzianità di servizio nello stesso profilo, osserviamo che, se nel 2021 il 75% del personale complessivo era da oltre 10 anni incardinato nella stessa posizione, tale dato è incrementato nel 2022, arrivando all'85%, mentre è ridisceso nel 2023 al 78%.

Si precisa qui, nonostante questo non influisca in modo significativo sull'analisi in corso, che la tabella quest'anno riporta i dati anche dei dirigenti.

Tabella “Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere”

Le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali si distinguono in due tipologie: P.O. di elevata responsabilità (POER, ex art. 1 c. 93 lett. a) L. 205/2017) e P.O. - Incarichi di responsabilità (PO_IR). Tali posizioni sono ricoperte da 3.348 unità, pari all'11% dei dipendenti in servizio.

Tra le POER figurano 987 uomini e 505 donne (pari al 34%).

Le P.O. assegnate sono state 1.856, 1.045 uomini e 811 donne (pari al 44%). Significativo l'incremento della presenza femminile, infatti nel 2021 erano stati incaricati 1.055 uomini e 762 donne. In due anni, notiamo un incremento delle donne del 7% circa. Permane comunque una significativa prevalenza maschile (il 12%).

La tabella in commento è presente solo nel Format 1 e non è visibile nel format 2_Relazione CUG.

Tabella “Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio”

Nella tabella è stato indicato il titolo di studio più elevato presente nella banca dati che come nel 2022 è in corso di aggiornamento, mancando i titoli di circa 300 uomini e 180 donne.

Hanno almeno la laurea 9041 uomini (6978 laureati e 2063 con master o dottorato) e 9583 donne (7622 laureate e 1961 con master o dottorato).

Quasi 18624 dipendenti possiedono pertanto almeno la laurea: essi corrispondono a più del 65% del personale delle aree.

Quanto al **personale dirigente**, 74 uomini e 34 donne sono in possesso di un diploma di specializzazione post lauream. Vi sono anche dirigenti con dottorato di ricerca (19 uomini e 13 donne).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Tempo Pieno | 443 | 1595 | 4312 | 5794 | 2766 | 14910 | 52,75 | 98,49 | 368 | 1548 | 4503 | 4514 | 2425 | 13358 | 47,25 | 92,89 |
| Part Time >50% | 0 | 2 | 36 | 94 | 45 | 177 | 15,43 | 1,17 | 1 | 24 | 364 | 445 | 136 | 970 | 84,57 | 6,75 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 10 | 33 | 9 | 52 | 49,52 | 0,34 | 0 | 2 | 17 | 25 | 9 | 53 | 50,48 | 0,37 |
| Totale | 443 | 1597 | 4358 | 5921 | 2820 | 15139 | | | 369 | 1574 | 4884 | 4984 | 2570 | 14381 | | |
| Totale % | 1,50 | 5,41 | 14,76 | 20,06 | 9,55 | 51,28 | | | 1,25 | 5,33 | 16,54 | 16,88 | 8,71 | 48,72 | | |

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

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

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

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⁾ |
| PT Verticale | 0 | 1 | 32 | 90 | 94 | 217 | 36,90 | 1,94 | 0 | 6 | 88 | 200 | 77 | 371 | 63,10 | 2,88 |
| PT Orizzontale | 0 | 1 | 12 | 27 | 14 | 54 | 9,18 | 0,48 | 1 | 16 | 258 | 210 | 49 | 534 | 90,82 | 4,14 |
| part-time misto | 0 | 0 | 2 | 10 | 6 | 18 | 13,24 | 0,16 | 0 | 4 | 35 | 60 | 19 | 118 | 86,76 | 0,92 |
| Smart working | 268 | 1220 | 3490 | 4149 | 1777 | 10904 | 47,90 | 97,42 | 272 | 1347 | 4152 | 4045 | 2046 | 11862 | 52,10 | 92,06 |
| Totale | 268 | 1222 | 3536 | 4276 | 1891 | 11193 | | | 273 | 1373 | 4533 | 4515 | 2191 | 12885 | | |
| Totale % | 1,11 | 5,08 | 14,69 | 17,76 | 7,85 | 46,49 | | | 1,13 | 5,70 | 18,83 | 18,75 | 9,10 | 53,51 | | |

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

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

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

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

Quanto ai dati sul part time:

A. permane un elevato scostamento percentuale tra uomini e donne in relazione ai part time con una Percentuale di prestazione lavorativa superiore al 50%. L’istituto in esame viene chiesto ed accordato alle donne in misura circa 5 volte superiore rispetto agli uomini, come già registrato nel 2021 e nel 2022. Questa tipologia è quella in cui generalmente prevalgono ragioni assistenziali e di cura parentale, che vedono le donne maggiormente investite del ruolo. Si evidenzia nel

tempo una marcata contrazione nel ricorso all'istituto da parte delle donne, che ne fruivano in 1088 nel 2021, in 1035 nel 2022 ed in 970 nel 2023. Pertanto, grazie probabilmente alla possibilità di effettuare lo smartworking, in tre anni il part time delle donne si è ridotto di circa il 10%. Più evidente la diminuzione del part time degli uomini, che ha subito una diminuzione del 17% passando dai 214 contratti del 2021 ai 177 del 2023;

B. sono invece nel complesso numericamente poco significativi i part time per i quali è prevista una percentuale di prestazione lavorativa inferiore o uguale al 50% (tipologia di part time spesso concessi per lo svolgimento di altra attività lavorativa autorizzata e compatibile), fruiti da appena lo 0,36% del personale dell'Agenzia, che vede una sostanziale parità tra i due sessi (con 1 sola donna in più).

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

A causa del protrarsi dello stato di pandemia, il 2021 ha visto un largo uso dello smartworking, che ha interessato quasi tutto il personale dell'Agenzia, con una lieve prevalenza delle donne (14.392 contro 14.247 uomini).

In termini numerici la fruizione dello smartworking interessava, nel 2022, 12.574 uomini e 12.783 donne, con una prevalenza femminile, già registrata nell'anno 2020.

Nel 2023 lo smart working, che a fine anno è stato regolamentato "a regime", ha registrato un decremento: sono infatti 1.670 in meno gli uomini e 921 in meno le donne che ne hanno fruito.

È cresciuto il divario di genere nella fruizione di questo istituto: nel 2023 lo smart working è stato scelto da 10.904 uomini e 11.862 donne.

Complessivamente sono 22.766 i lavoratori che hanno aderito allo smart working nel 2023, ossia il 77% della popolazione dell'Agenzia risultante al 31/12/2023.

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

Premettiamo che nel 2021 la platea dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale era di 1427 unità, in decremento rispetto al 2020 (erano 1.810). Tale riduzione si è registrata anche nel 2022, con 1346 unità e permane nel 2023, anno in cui si registrano 1312 unità.

Mentre nel 2021 il part-time veniva fruito dal 4,8% del personale dell'Agenzia delle Entrate, nel 2023 tale percentuale è scesa al 4,4%, confermando la tendenza di decremento avviatosi negli anni precedenti, che, come già detto, potrebbe essere collegata alla possibilità di fruire dello smartworking.

Rispetto al dato complessivo, l'adesione al part time da parte delle donne è nettamente prevalente, come negli anni precedenti, ma si assesta al 78% (in diminuzione rispetto all'81% del 2021 e del 2022). Decresce, seppure in modo lieve, il part time femminile in tutte le tipologie (verticale, orizzontale e misto).

Come già evidenziato, anche nel 2023, così come avvenuto nelle annualità precedenti, il lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% rappresenta la quota più elevata di fruizione. Nel 2021 l'83% del totale di questa tipologia di part time veniva fruito da donne e questo dato si è incrementato nel 2023, portandosi all'85%.

Quanto alle tipologie di part time, nel 2022 fruivano di part-time verticale 171 uomini, nel 2023 tale numero è salito in un anno di 46 unità. L'incremento riguarda in particolare la fascia di età sopra i 60 anni (da 29 a 94, cui corrisponde un decremento nelle altre fasce d'età).

Quanto al part time orizzontale, ne fruiscono 54 uomini a fronte di 534 donne, che ammontano così a quasi dieci volte tanto.

Sotto il profilo anagrafico, possiamo osservare che quasi il 64% dei dipendenti che usufruiscono di una qualsiasi forma di part time ha più di 50 anni (181 uomini e 615 donne).

La prevalenza femminile rileva in particolare nella fascia di età dal 41 ai 50 anni dove sono solo 12 gli uomini rispetto alle 258 donne (21 volte tanto).

Dai 51 ai 60 anni il divario permane elevato (27 uomini rispetto a 210 donne). La prevalenza femminile parrebbe confermare che il part time sia un istituto prevalentemente utilizzato per la

cura dei figli o dei familiari con esigenze particolari.

Mancano nella tabella in commento i dati sul **telelavoro**, pur presente in Agenzia. Al 31 dicembre 2023 erano attivi 716 contratti di telelavoro, così suddivisi:

- 488 donne;
- 228 uomini.

Le donne sono quasi il doppio degli uomini.

Da un confronto con la tabella precedente sui lavoratori a tempo pieno (28.268) con i lavoratori in smartworking (22.766) con i lavoratori in part time (1.252) e con i lavoratori in telelavoro (716), nel 2023 risulta che i lavoratori che non fruiscono di nessuno degli istituti conciliativi considerati sono pari a 3.534.

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 | 47204 | 45,05 | 57566 | 54,95 | 104770 | 43,82 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 2846 | 16,80 | 14094 | 83,20 | 16940 | 7,08 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 40481 | 43,33 | 52936 | 56,67 | 93417 | 39,07 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 5262 | 21,95 | 18716 | 78,05 | 23978 | 10,03 |
| Totale permessi | 95793 | 40,06 | 143312 | 59,94 | 239105 | |

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

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

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

Osservando i dati relativi alla fruizione dei permessi di cui alla L. 104/92, il numero complessivo di permessi giornalieri fruiti nel 2023 è pari 104.770 (nell'anno 2021 erano 106.178 e nel 2022 102.169)

Il numero dei permessi orari risulta fruito da donne per il 57% dei casi.

Non si possiedono dati per fasce d'età.

Se si prendono a riferimento i permessi, giornalieri ed orari, per i congedi parentali fruiti, la percentuale di utilizzo da parte delle donne è di netta prevalenza e supera l'80%. Si conferma dunque stabile il divario di fruizione per genere.

Pare interessante rilevare che il numero dei permessi ex legge 104/92, sia giornalieri che orari, fruiti dalle donne è pari a tre volte quello dei permessi per congedi parentali (giornalieri e orari).

Quanto al numero dei fruitori, sono 2400 le donne che utilizzano i permessi di cui alla legge 104 per assistere un familiare, a fronte di 1951 colleghi.

Diminuiscono le differenze per genere laddove i permessi sono fruiti a titolo personale: sono 460 le donne che ne fruiscono, contro 432 uomini.

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

- Carte della conciliazione/del tempo

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 2023 sono proseguite, in continuità con quanto indicato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 dell'Agenzia delle entrate, le azioni positive per la promozione delle pari opportunità e, più in generale, per accrescere il benessere del personale. Tutte le attività sono state pianificate dall'Agenzia insieme al Comitato Unico di Garanzia e inserite nel PIAO 2023-2025 (il PIAO ha infatti assorbito dal 2022 il Piano triennale di azioni positive).

Le iniziative, riportate sopra più in dettaglio, sono finalizzate a promuovere la tutela della salute, le pari opportunità, l'inclusione, 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.

Tra gli elementi di novità per il 2023, si menzionano qui:

- l'impegno a promuovere l'empowerment femminile, in linea con i contenuti delle 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";
- la Regolamentazione a regime del lavoro a distanza, che ha sostituito quella transitoria sul lavoro agile adottata dopo l'uscita dall'emergenza sanitaria conseguente alla pandemia da Covid-19;
- gli accordi, nazionale e locali, relativi alla flessibilità oraria in entrata e in uscita e la pubblicazione del manuale "Più Tempo", contenente pratici consigli di time management;
- la diffusione 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;

- il rinnovato impegno a realizzare azioni per favorire la piena partecipazione al contesto di lavoro del personale con disabilità, anche rafforzando la rete dei Responsabili dei processi per l’inserimento delle persone con disabilità, cui è stato dedicato a fine anno un percorso formativo organizzato insieme alla SNA.

Sempre nel 2023, a seguito di procedura selettiva comparativa cui ha partecipato il CUG, sono pure stati nominati i nuovi Consiglieri e Consigliere di fiducia, che hanno il compito 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 adottato dall’Agenzia. Alla nomina ha fatto seguito un primo percorso di formazione e allineamento organizzativo loro dedicato, realizzato centralmente, e l’avvio insieme al CUG di una capillare campagna di comunicazione sul Codice, che fornirà l’occasione anche per diffondere tra il personale la conoscenza delle azioni positive che l’Agenzia sta realizzando con la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia.

La campagna è tuttora in corso e prevede il vivo coinvolgimento delle strutture regionali, che sempre più attivamente stanno partecipando all’implementazione di tutte le azioni positive pianificate, anche grazie al lavoro dei rispettivi e delle rispettive Referenti regionali per le pari opportunità. Sono pure proseguite, tramite la Rete di tali Referenti, anche le occasioni di confronto per la condivisione e la diffusione delle migliori prassi per accrescere il benessere organizzativo.

Si è altresì consolidato 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 tuttora ancorano la figura femminile a precisi ruoli o che comunque 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. È proseguita infatti la diffusione dei contenuti delle “Linee guida per l’uso del linguaggio rispettoso delle differenze di genere” adottate nel 2020 tramite l’erogazione del corso e-learning “Scriviamolo al femminile”.

Con l’attuazione delle azioni positive del PIAO, l’Agenzia, insieme al CUG, intende accrescere la fiducia, la motivazione e il senso di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori quale strategia sostenibile per il miglioramento della qualità dei servizi da erogare alla collettività, nella consapevolezza che il suo capitale più prezioso sono le persone che quotidianamente danno concretezza al proprio operato.

COMMENTO DEL CUG

Le azioni positive realizzate nel 2023 dall’Agenzia delle Entrate in attuazione del PIAO 2023-2025 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 2023 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 e delle 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, svoltosi in modalità mista, in presenza, presso la Sala “Di Cocco”, e in modalità webinar per dare la possibilità di collegamento da remoto, *Il peso della violenza: il costo sociale e psicologico*. Il convegno, che ha visto l’intervento dei vertici dell’Agenzia delle Entrate e di autorevoli relatrici, ha registrato un’ampia partecipazione del personale. Al centro dell’evento una lettura del fenomeno della violenza di genere attraverso l’analisi dei costi ad esso associati. Sempre in tema di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, anche nel 2023 è proseguita la tradizionale campagna *Vestiamoci di rosso* e, per la terza edizione, l’iniziativa *Mettiamoci la firma*, che prevede l’apposizione di una frase a tema in calce alle e-mail nella settimana del 25 novembre, per sensibilizzare e

diffondere la cultura del contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza.

In linea con le azioni avviate negli anni precedenti in tema di benessere organizzativo, salute e sicurezza, anche in ragione del ricorso allo strumento del lavoro agile, sono proseguite e si sono intensificate le azioni di ascolto del personale, anche con l’istituzione, ove presenti le professionalità necessarie, 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.

Nell’ottica di contribuire all’adozione del lavoro agile anche quale strumento di *work-life balance*, utile a promuovere il benessere organizzativo e individuale, in occasione della formulazione della regolamentazione a regime del lavoro a distanza di cui al CCNL Funzioni Centrali, il CUG ha elaborato due pareri, comunicati all’Agenzia rispettivamente con nota n. 2-U del 12 maggio 2023 e con nota n. 3-U del 7 giugno 2023.

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 2023, 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 del personale neo-assunto. A ciascuno è stata fornita copia del codice di condotta e del codice di comportamento.

Nel corso del 2023 ha preso avvio l’attività dei nuovi Consiglieri e Consigliere di Fiducia, nominati a febbraio, ed è iniziata, nell’ambito delle azioni *Promuovere il ruolo del CUG e Promuovere la figura delle/dei Consigliere/i di fiducia, prevista nel Codice di condotta*, una campagna informativa sulle attività del CUG e dei Consiglieri nelle diverse Direzioni Regionali, sulla base di materiale informativo predisposto dal CUG (slide e video), per garantire l’uniformità del messaggio veicolato a livello locale. Gli incontri, destinati al personale, hanno visto la partecipazione, in qualità di relatori, di rappresentanti dei Consiglieri e membri del Comitato. La campagna proseguirà nel corso del 2024.

Il CUG ha collaborato con l’Agenzia nella pianificazione di un articolato progetto di comunicazione sulla disabilità che prenderà avvio nel 2024. Il 3 dicembre, giornata internazionale sulla disabilità, è stato pubblicato un messaggio congiunto (Agenzia e CUG) per far conoscere gli impegni assunti dall’Agenzia per accrescere l’inclusione e la valorizzazione del personale con disabilità.

Il 18 dicembre 2023 è andato in linea il nuovo portale intranet “La mia Agenzia”. Nel nuovo portale è stata data rilevanza al CUG con la pubblicazione di un banner in home page, graficamente strutturato per attirare l’attenzione. Il banner porta a una sezione all’interno dell’Area "Personale" in cui sono pubblicati esclusivamente contenuti e documenti del CUG.

La sezione relativa ai contenuti di competenza del Comitato è in fase di implementazione, secondo la logica dell’intera architettura del sito basata sull’utilizzo dei metadati.

Anche nel 2023 il CUG dell’Agenzia, tramite le sue/i suoi componenti, ha collaborato ai lavori della Rete nazionale dei CUG, con la finalità di favorire lo scambio di esperienze tra le Amministrazioni aderenti. All’interno della sezione del sito intranet dedicata al CUG, sono pubblicate le iniziative della Rete e il periodico la “Voce 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 ⁽²⁾ |
| OBBLIGATORIA SICUREZZA | 296 | 2143 | 9861 | 12825 | 7542 | 32667 | 52,95 | 22,00 | 68 | 1538 | 10068 | 10633 | 6718 | 29025 | 47,05 | 23,76 |
| Aggiornamento professionale | 3690 | 11263 | 19622 | 23717 | 17417 | 75709 | 54,47 | 50,99 | 2864 | 9289 | 16863 | 12131 | 22125 | 63272 | 45,53 | 51,79 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 791 | 2455 | 6362 | 7014 | 1721 | 18343 | 58,86 | 12,35 | 475 | 1788 | 4096 | 4763 | 1698 | 12820 | 41,14 | 10,49 |

| 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⁾ |
| Etica e anticorruzione | 65 | 180 | 326 | 143 | 9 | 723 | 76,11 | 0,49 | 18 | 78 | 84 | 36 | 11 | 227 | 23,89 | 0,19 |
| Tematiche CUG | 0 | 11 | 252 | 455 | 28 | 746 | 54,57 | 0,50 | 0 | 5 | 342 | 260 | 14 | 621 | 45,43 | 0,51 |
| tributaria e tecnico catastale | 514 | 2348 | 4733 | 8717 | 3991 | 20303 | 55,60 | 13,67 | 434 | 2067 | 4971 | 6150 | 2588 | 16210 | 44,40 | 13,27 |
| Totale ore | 5356 | 18400 | 41156 | 52871 | 30708 | 148491 | | | 3859 | 14765 | 36424 | 33973 | 33154 | 122175 | | |
| Totale ore % | 1,98 | 6,80 | 15,21 | 19,53 | 11,35 | 54,86 | | | 1,43 | 5,46 | 13,46 | 12,55 | 12,25 | 45,14 | | |

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

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

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

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

No

Tabella "Fruizione della formazione suddiviso per genere livello ed età"

Il modello di formazione dell'Agenzia si basa su un sistema di auto rilevazione, dove capo e collaboratori costruiscono insieme i percorsi di apprendimento, mettendo i dipendenti al centro del processo formativo, a partire dalla procedura di rilevazione dei fabbisogni formativi (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 270.666.

Questo valore rapportato all'intera popolazione Agenzia assicura circa 9 ore di formazione a persona l'anno.

Analizzando la 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. Tale scostamento è in diminuzione rispetto al 2022. Analizzando il dettaglio per aree formative si desume che è diminuita soprattutto la differenza di ore tra uomini e donne per la formazione in materia di sicurezza (che è passata da 6 punti percentuali a meno di 2), mentre il divario riferito sia all'aggiornamento professionale, sia alle ore dedicate alla formazione sulle competenze manageriali/relazionali è aumentato di un punto percentuale.

Rispetto al 2022, inoltre, è aumentato l'accesso alla formazione sia degli uomini che delle donne per le classi di età 51-60 e >60. Complessivamente le ore per formazione svolte dal personale con più di 51 anni rappresentano quest'anno circa il 56% delle ore complessive (nel 2022 erano circa il 45%).

Nel 2023 le ore di formazione dedicate ai corsi sulle tematiche cug hanno rappresentato l'1% delle ore di formazione complessive, senza differenze di genere. Il corso "Scriviamolo al femminile" è risultato ancora tra i corsi facoltativi presenti nel il catalogo formativo dell'Agenzia (e lo è tuttora). Dal 2021, anno in cui è stato reso disponibile al personale, il corso ha visto l'attiva e volontaria partecipazione di 5973 persone.

Nel secondo anno di adozione del sistema valutazione della performance del personale Va.L.E. è proseguita la progettazione di iniziative formative volte a favorire la consapevolezza da parte di tutto il personale, nei vari ruoli, sull'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della prestazione. In quest'ambito, nell'anno di riferimento, ha preso il via, in collaborazione con FORMEZ PA, la formazione volta al potenziamento, sviluppo e aggiornamento delle competenze rivolto ai valutati.

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 900 unità assistenti tecnici | 8 | 100,00 | 0 | 0,00 | 8 | 9,20 | Uomo |
| commissione 900 unità assistenti tecnici - sottocommissione I | 8 | 100,00 | 0 | 0,00 | 8 | 9,20 | Uomo |
| commissione 900 unità assistenti tecnici - sottocommissione II | 6 | 75,00 | 2 | 25,00 | 8 | 9,20 | Uomo |
| commissione 900 unità assistenti tecnici - sottocommissione III | 6 | 75,00 | 2 | 25,00 | 8 | 9,20 | Donna |
| commissione 900 unità assistenti tecnici - sottocommissione IV | 6 | 75,00 | 2 | 25,00 | 8 | 9,20 | Uomo |
| commissione 900 unità assistenti tecnici - sottocommissione V | 6 | 75,00 | 2 | 25,00 | 8 | 9,20 | Uomo |
| commissione 530 funzionari servizi pubblicita' immobiliare | 8 | 72,73 | 3 | 27,27 | 11 | 12,64 | Uomo |
| commissione 3970 funzionari attività tributaria | 5 | 45,45 | 6 | 54,55 | 11 | 12,64 | Donna |
| commissione 100 unità funzionari tecnici | 8 | 47,06 | 9 | 52,94 | 17 | 19,54 | Uomo |
| Totale personale | 61 | | 26 | | 87 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,21 | | 0,09 | | 0,29 | | |

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

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

Il mancato rispetto della quota d'obbligo nella composizione delle commissioni riguarda procedure selettive avvenute in ambito informatico e catastale, per le quali sono meno presenti in Agenzia, tra funzionari e dirigenti, esperti di genere femminile nelle materie a base della selezione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 PRIMA FASCIA | €221468,00 | €218798,00 | € -2670,00 | -1,22 |
| DIRIGENTE SECONDA FASCIA - 1 LIVEELO | €119895,00 | €122410,00 | € 2515,00 | 2,05 |
| Dirigente 2^ fascia 2°liv | €95722,00 | €96672,00 | € 950,00 | 0,98 |
| Dirigente 2^ fascia 3°liv | €84873,00 | €84595,00 | € -278,00 | -0,33 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| POER 1° Liv | €75923,00 | €73837,00 | € -2086,00 | -2,83 |
| POER 2° liv | €72510,00 | €71540,00 | € -970,00 | -1,36 |
| POER 3° Liv | €69210,00 | €69305,00 | € 95,00 | 0,14 |
| POER 4° Liv | €57821,00 | €57653,00 | € -168,00 | -0,29 |
| PO-IR | €48283,00 | €48212,00 | € -71,00 | -0,15 |
| Area funzionari | €41892,00 | €41684,00 | € -208,00 | -0,50 |
| Area assistenti | €35074,00 | €34898,00 | € -176,00 | -0,50 |
| Area operatori | €26275,00 | €26690,00 | € 415,00 | 1,55 |

Tabella "Differenziali retributivi uomo/donna"

Premessa

Come per la precedente relazione annuale (quella sul 2022), 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:

- nel corso dell'anno 2023, 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 precedenti (somme relative al Fondo destinato al trattamento accessorio del personale degli anni 2020, 2021 e 2022);
- sui dati riportati hanno inciso in maniera rilevante sia l'erogazione in corso d'anno della retribuzione di risultato per l'anno 2020 ai titolari degli incarichi di Posizione Organizzativa Speciale, sia l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia per l'anno 2020.

Osservazioni

La tabella mette in evidenza, per le posizioni dirigenziali di vertice (dirigenti di prima fascia e di seconda fascia con incarico di 1° livello) un ribaltamento del divario economico a favore delle donne per circa un punto percentuale (era di 3 punti percentuali a favore degli uomini nel 2022); per le altre posizioni dirigenziali di seconda fascia non si rileva, invece, una differenza significativa.

Per le POER la situazione retributiva è sostanzialmente equilibrata, seppur con un lieve divario, ridotto rispetto all'anno precedente, in favore degli uomini (in media un punto percentuale); 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, va evidenziato che la differenziazione dipende in parte dalle retribuzioni di risultato degli anni pregressi, in quanto le relative indennità si aggiungono alla specifica 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 del punto percentuale.

Le differenze riscontrate, comunque inferiori rispetto alla precedente rilevazione, possono peraltro 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 'Assistenti', dove è presente un personale tendenzialmente di età più elevata, 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 2023 è proseguito l'impegno dell'Agenzia ad effettuare la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora tenendo 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.

A livello locale sono state realizzate anche indagini sul benessere organizzativo tramite survey somministrate al personale.

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

L'Agenzia ha adottato, sin dal 2014 e su proposta del CUG, il **Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione** a tutela dell'integrità e della dignità delle persone.

Il Codice ha previsto la nomina di **Consiglieri e Consigliere di fiducia** (Cdf), quali soggetti esperti deputati a prevenire e gestire situazioni di conflitto o disagio rientranti nell'ambito di applicazione del Codice medesimo. I/le Cdf sono stati nominati per la prima volta nel 2015 all'esito di una selezione interna che ha consentito di individuare persone in possesso dei necessari requisiti professionali e attitudinali. Essi lavorano in rete per uno scambio di competenze e buone prassi ed elaborano, nel rispetto della riservatezza dei casi trattati, una relazione annuale sulle segnalazioni ricevute e sull'attività svolta. La relazione è inviata al vertice amministrativo e al CUG.

A marzo 2021 il Codice 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, dello *straining* e dello *stalking* occupazionale. 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 di condotta è parte integrante e sostanziale del Codice di comportamento del personale dell'Agenzia delle Entrate.

Nel 2023 è intervenuta la nomina dei nuovi e delle nuove Cdf, che hanno sostituito i precedenti per scadenza del mandato. Gli stessi sono stati destinatari di un primo percorso di formazione interno. È attualmente in corso una campagna di informazione per farli conoscere e per diffondere i contenuti e i valori del Codice di condotta. Alla campagna partecipa anche il CUG.

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

Presenti in Agenzia anche i e le **Responsabili** (centrale e regionali) **dei processi di inserimento del personale con disabilità** (RPI), e l'Agenzia si sta impegnando a rafforzarne il lavoro in rete. Nel 2023 i RPI hanno frequentato un corso organizzato insieme alla SNA in tema di Diversity e Disability Management.

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.

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

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

Il CUG auspica che venga rafforzato il servizio di sportello di ascolto, ora presente solo in alcune regioni, tenendo conto che in Agenzia sono già presenti colleghi e colleghe in possesso delle necessarie competenze per svolgere tale ruolo.

Si impegna altresì a creare occasioni di confronto con i vari soggetti deputati ad accrescere il benessere del personale.

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, come ogni anno:

A - i dati delle segnalazioni ricevute dai Consiglieri e dalle Consigliere di fiducia (Cdf) che operano in Agenzia;

B - i dati delle segnalazioni giunte al CUG;

C - i dati dei contenziosi di mobbing/demansionamento o di discriminazione che interessano l'Agenzia.

A - Segnalazioni ricevute dai Consiglieri e Consigliere di fiducia

Premettiamo che la nomina dei nuovi Consiglieri/e di fiducia è intervenuta il 16 marzo 2023 e che gli stessi sono divenuti operativi circa a metà anno, dopo un percorso formativo loro dedicato e la fornitura delle sim aziendali, con la diffusione tra il personale dei rispettivi recapiti di contatto. I Cdf precedentemente nominati, tre dei quali riconfermati all'esito della procedura selettiva interna, hanno cercato comunque di garantire la continuità del servizio.

Nel 2023 i/le Cdf hanno ricevuto 37 segnalazioni formali (ovvero scritte e ricevute nella mail funzionale), 20 delle quali provenienti da uomini, a cui vanno aggiunti i ben più numerosi contatti informali pervenuti, 180 in totale (99 da uomini e 81 da donne), che non si sono poi tradotti in segnalazioni scritte. Per la prima volta dal 2015, anno di istituzione della figura in Agenzia, sono stati di più gli uomini a rivolgersi ai Consiglieri e alle Consigliere.

La maggior parte delle segnalazioni (18) riguarda forme di disagio lavorativo collegate ad un conflitto con il superiore gerarchico; 7 segnalazioni afferiscono invece a conflitti con i colleghi. Sono presenti, in misura minore, segnalazioni per molestie sessuali (2), discriminazione (2) e mobbing/demansionamento (2). Sono soprattutto gli uomini (12 su 18) a lamentare un conflitto con i superiori.

Ben 31, delle 37 segnalazioni, si sono risolte in corso d'anno grazie all'intervento dei Consiglieri e delle Consigliere di fiducia.

B - Segnalazioni ricevute dal CUG

Nel 2023 il CUG ha ricevuto in totale 15 segnalazioni di vario oggetto, non sempre concernenti questioni di propria competenza. In particolare si tratta di: lamentele connesse a domande di mobilità o distacco; richiesta di chiarimenti sul soggetto legittimato ad applicare una sanzione disciplinare; conflitti tra colleghi; rigidità nell'applicazione del lavoro agile (e del criterio della prevalenza in sede); applicazione di norma del CCNL su congedo parentale in caso di nascite gemellari; congedo di paternità alla mamma intenzionale nell'ambito di una coppia omogenitoriale; recupero delle ore di formazione effettuate in periodo non lavorativo da personale in part-time verticale; uso di un linguaggio rispettoso di chi non è cattolico/religioso; lamentele su un articolo pubblicato in Edicola CUG sulla libertà delle donne di non avere figli; mancato raggiungimento di un accordo locale sulla flessibilità oraria; necessità di aggiustamenti o chiarimenti in relazione al sistema di valutazione Va.L.E. in riferimento al personale con disabilità; mancata effettuazione di pause per un collega in servizio al front office.

C - Contenziosi

Nessun nuovo contenzioso è stato instaurato nel 2023 in tema di mobbing/demansionamento o di discriminazione. Al 31 dicembre 2023 risultano pendenti 7 contenziosi per lamentato mobbing o demansionamento e 3 contenziosi per presunte discriminazioni (per asserite disparità nel trattamento giuridico, di carriera o nel trattamento economico), tutti instaurati in anni precedenti. In corso d'anno, inoltre, un contenzioso in tema di mobbing/demansionamento si è chiuso con una sentenza favorevole all'Agenzia, mentre due contenziosi per discriminazione (aventi ad oggetto la riparametrazione dell'anzianità di servizio in base al part time nell'ambito della procedura di sviluppo economico per l'anno 2010) si sono invece conclusi a sfavore dell'Agenzia. Va comunque precisato che l'Agenzia, da anni, non applica più, nell'ambito delle procedure di sviluppo economico o dei passaggi di area, il ricalcolo dell'anzianità di servizio in proporzione del part time eventualmente svolto.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

i Componenti sono nominati con atto del Direttore dell'Agenzia. I componenti di parte sindacale sono designati dalle rispettive

| | |
|--|---|
| | Sigle, i componenti di parte pubblica sono individuati tra dirigenti e personale delle aree mediante interpello. |
| Tipologia di atto: | atto direttoriale |
| Data: | 10/11/2011 |
| 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: | Non so |
| 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 IL CUG COMUNICA CON IL PERSONALE ATTRAVERSO IL SITO INTRANET |
| Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: | Sì |
| Quante volte l'anno si riunisce il cug: | 3 |
| Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: | Sì |
| Tipologia personale consulenziale esterno: | Il CUG si avvale della collaborazione di soggetti interni all'Agenzia, come: Cdf, RPI, Responsabile pari opportunità e b. o. |

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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- sulle azioni positive del PIAO

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

Utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere

È proseguita, anche nel 2023, 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

Il Comitato ha promosso, insieme all'Agenzia, l'organizzazione del convegno, in modalità mista, "*Il peso della violenza: il costo sociale e psicologico*". Al centro dell'evento una lettura del fenomeno della violenza di genere attraverso l'analisi dei costi ad esso associati. Interventi di Linda Laura Sabbadini (Statistica, già dirigente -ISTAT), Elisabetta Camussi (Docente di Psicologia sociale -Università Bicocca di Milano Presidente della Fondazione Adriano Ossicini).

Campagna contro la violenza di genere

Anche nel 2023 è proseguita la tradizionale campagna *Vestiamoci di rosso* e, per la terza 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.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Sono proseguiti i lavori per la newsletter EdicolaCUG, il periodico del Comitato che affronta i temi di competenza del CUG, puntando all'approfondimento e alla scientificità dei contenuti.

Nel 2023, è proseguita la rubrica "La metà del mondo", un viaggio tra personaggi femminili che hanno dato un importante contributo in campo artistico, scientifico, intellettuale, che non hanno mai avuto adeguato spazio. Lo scopo è accrescere la consapevolezza dell'importante apporto femminile in ogni campo.

Supporto all'attività della Consigliera di Fiducia

Nel corso del 2023, è partita una campagna di comunicazione, con incontri destinati al personale. Gli incontri, che vedono la partecipazione come relatori di consiglieri di fiducia e membri del comitato, si avvale di materiale di comunicazione realizzato a cura del Comitato allo scopo di garantire l'uniformità delle informazioni oggetto di diffusione e ha lo scopo di promuovere la conoscenza di ruolo e prerogative di CUG e CDF oltre che del Codice di Condotta.

rafforzare il ruolo del CUG

Nel 2023 il sito intranet aziendale *La mia agenzia* è stato completamente rinnovato nella struttura e nell'organizzazione dei contenuti. È, pertanto, in fase di implementazione la sezione del sito dedicata al CUG al fine di ottenere una sempre migliore valorizzazione sia del materiale prodotto in Agenzia, sia per dare voce anche alle iniziative della Rete Nazionale dei CUG.

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

È stata avviata la pianificazione di un progetto di comunicazione sulla disabilità che prenderà avvio nel 2024 realizzato in collaborazione tra Agenzia e CUG. Il 3 dicembre, giornata internazionale sulla disabilità, è stato pubblicato un messaggio congiunto (Agenzia e CUG) per far conoscere gli impegni assunti dall'Agenzia per accrescere l'inclusione e la valorizzazione del personale con disabilità.

Lavoro agile

Nell'ottica di contribuire all'adozione del lavoro agile *anche* quale strumento di *work-life balance*, utile a promuovere il benessere organizzativo e individuale, in occasione della formulazione della regolamentazione a regime del lavoro a distanza di cui al CCNL Funzioni Centrali 2019/2921, il CUG ha elaborato due pareri, comunicati rispettivamente all'Agenzia con nota n. 2-U del 12 maggio 2023 e con nota n. 3-U del 7 giugno 2023.

Coinvolgimento nella Rete Nazionale dei CUG

Anche nel 2023 il CUG dell'Agenzia, tramite le sue/i suoi componenti, ha collaborato ai lavori della Rete nazionale dei CUG, con la finalità di favorire lo scambio di esperienze tra le Amministrazioni aderenti. All'interno della sezione del sito intranet dedicata al CUG, sono pubblicate le iniziative della Rete e il periodico la "Voce dei CUG".

Considerazioni conclusive

La relazione annuale del CUG, nell'ambito dei compiti di verifica del Comitato, fornisce una rappresentazione dell'Agenzia delle Entrate sui temi di competenza dell'organismo e offre interessanti indicazioni e spunti di riflessione. Le varie relazioni redatte nel tempo, lette in sequenza, consentono di evidenziare come si sta evolvendo la situazione del personale dell'Agenzia nell'ottica delle pari opportunità e come stanno via via maturando le iniziative intraprese per la promozione del benessere organizzativo.

La relazione è articolata nelle consuete sezioni dedicate ai dati del personale, alla conciliazione vita-lavoro, alla parità/pari opportunità, al benessere del personale e in una seconda parte riservata all'azione del CUG. Nelle varie sezioni, oltre ad un commento sui dati correnti, è presente un confronto con l'anno o più anni precedenti.

Il 2023 si caratterizza per l'attesa inversione di tendenza sulla consistenza del personale: dopo 12 anni di progressivo calo, si registrano i primi effetti del consistente piano di assunzioni avviato nel 2021 dall'Agenzia. Al 31 dicembre 2023 i dipendenti

in servizio sono 29.520, con un incremento di 1.611 unità rispetto al 2022. Di rilievo nel 2023, in tema di conciliazione vita/lavoro, sono la definizione degli accordi sindacali decentrati sulla flessibilità oraria a valle dell'accordo nazionale sottoscritto a gennaio, nonché la conclusione della fase sperimentale del lavoro agile, avviato per la prima volta per la gestione dell'emergenza sanitaria, con la regolamentazione a regime cui si è giunti nell'ultima parte dell'anno. Il 2023 ha visto anche la conclusione del primo ciclo di valutazione Va.L.E. per il personale delle aree non titolare di incarico.

Di seguito, in sintesi, gli aspetti trattati nelle varie sezioni della relazione.

La **Sezione n. 1 (Dati del Personale)**, dà evidenza che l'incremento complessivo del personale per effetto delle nuove assunzioni ha condotto anche a una modifica del profilo anagrafico, con un calo del 5% dei dipendenti con età superiore a 50 anni. Resta sostanziale l'equilibrio di genere complessivo, con una lieve prevalenza della presenza maschile (14.381 donne e 15.139 uomini). Per quanto riguarda, invece, le posizioni dirigenziali, i dati confermano anche per l'anno in esame la costante prevalenza maschile. Analogamente si rileva per le posizioni organizzative di elevata responsabilità (in cui le donne sono presenti solo per il 34%), mentre nelle assegnazioni delle posizioni organizzative e degli incarichi di responsabilità, quelle ricoperte da donne sono pari al 44%.

Nella **Sezione n. 2 (Conciliazione vita/lavoro)** trovano spazio i dati relativi agli strumenti di conciliazione vita-lavoro (part time, lavoro agile, telelavoro). Il part time resta un istituto fruito prevalentemente da donne. In particolare, il part time con prestazione lavorativa superiore al 50% viene fruito dalle donne in misura circa 5 volte superiore rispetto agli uomini, come già registrato nel 2021 e nel 2022. In termini complessivi, il ricorso all'istituto del part time è tendenzialmente in calo, verosimilmente per il consolidarsi del lavoro agile a cui, nel 2023, ha aderito il 77% del personale (10.904 uomini e 11.862 donne). Anche i dati sul telelavoro vedono una netta prevalenza femminile (488 donne a fronte di 228 uomini). Si conferma stabile il divario di fruizione per genere dei congedi parentali (80% fruiti da donne) e del numero dei permessi fruiti ex legge 104/92.

La **Sezione n. 3 (Parità/Pari opportunità)** è dedicata alle iniziative intraprese dall'Agenzia nel 2023 in attuazione del PIAO 2023-2025 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 su questi temi è ampia, come risulta dalle numerose azioni perseguite negli anni, espressione delle sinergie con il CUG. Per i dettagli sulle iniziative realizzate nel 2023 si rimanda allo spazio dedicato. È stata pure analizzata la partecipazione di uomini e donne alla formazione, la composizione per genere delle commissioni di concorso e la presenza di differenziali retributivi tra i due generi.

La **Sezione n. 4 (Benessere personale)** è dedicata agli strumenti di prevenzione e di ascolto e per la gestione di possibili situazioni di disagio (indagini sul benessere organizzativo, valutazione dello stress lavoro correlato, valutazione dei rischi in ottica di genere, età e disabilità, codice di condotta, codice di comportamento, consiglieri di fiducia, responsabili dei processi di inserimento del personale con disabilità, etc.). In particolare, nel 2023 è intervenuta la nomina dei nuovi Consiglieri e Consigliere di fiducia, che hanno sostituito i precedenti per scadenza del mandato.

Quanto alle azioni del CUG, illustrate nella **Seconda Parte** della relazione, le attività sono state numerose, consolidando il ruolo di stimolo e di supporto del Comitato nei confronti dell'Amministrazione e peraltro l'Agenzia, nell'ottica di favorire la realizzazione di azioni concrete rivolte ad accrescere il benessere del personale, ha ulteriormente rafforzato la collaborazione con l'organismo, nel solco di quanto previsto dall'art. 16-bis del Regolamento di Amministrazione. Nell'ambito della Campagna contro la violenza di genere, di particolare rilievo per l'autorevolezza degli interventi, si segnala il Convegno "*Il peso della violenza: il costo sociale e psicologico*", organizzato dal CUG in occasione del 25 novembre.

Resta alto l'impegno del CUG a proseguire nel cammino intrapreso, con iniziative concrete, nell'ottica di accrescere la salute organizzativa, al fine di rendere l'Agenzia un luogo di lavoro sempre più positivo, in cui ogni persona si senta accolta e valorizzata.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-entrate-2024>