



Relazione CUG

# Ministero dell'Economia e delle Finanze - 2024

*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	127	540	583	1472	1214	75	650	653	2036	1423
Personale non dirigente	a tempo determinato	0	5	2	0	0	2	3	4	3	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	15	57	115	48	0	14	53	107	51
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	5	12	15	19	0	2	7	18	14
Dirigente di livello generale	a tempo indeterminato	0	0	4	24	20	0	1	1	17	11
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		127	565	658	1630	1302	77	670	718	2181	1499
Totale % sul personale complessivo		1,35	5,99	6,98	17,29	13,81	0,82	7,11	7,62	23,14	15,90

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	108	483	482	1081	939	3093	44,69	72,25	70	590	568	1492	1108	3828	55,31	74,40
Tra 3 e 5 anni	19	69	27	27	8	150	54,55	3,50	7	63	26	24	5	125	45,45	2,43
Tra 5 e 10 anni	0	9	100	352	239	700	43,64	16,35	0	11	78	520	295	904	56,36	17,57
Superiore a 10 anni	0	4	49	169	116	338	53,99	7,90	0	6	46	145	91	288	46,01	5,60
Totale	127	565	658	1629	1302	4281			77	670	718	2181	1499	5145		

	Uomini								Donne							
	Permanenza nel profilo e livello	< 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>
Totale %	1,35	5,99	6,98	17,28	13,81	45,42			0,82	7,11	7,62	23,14	15,90	54,58		

<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>
Funzionari	Diploma di scuola superiore	448	36,75	771	63,25	1219	13,86
Funzionari	Laurea	883	44,53	1100	55,47	1983	22,55
Funzionari	Laurea magistrale	547	39,93	823	60,07	1370	15,58
Funzionari	Master di I livello	30	48,39	32	51,61	62	0,71
Funzionari	Master di II livello	143	41,21	204	58,79	347	3,95
Funzionari	Dottorato di ricerca	25	38,46	40	61,54	65	0,74
Assistenti	Inferiore al Diploma superiore	221	60,55	144	39,45	365	4,15
Assistenti	Diploma di scuola superiore	1515	48,34	1619	51,66	3134	35,65
Assistenti	Laurea	35	61,40	22	38,60	57	0,65
Assistenti	Laurea magistrale	56	43,75	72	56,25	128	1,46
Assistenti	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,03
Assistenti	Master di II livello	2	28,57	5	71,43	7	0,08
Assistenti	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	13	72,22	5	27,78	18	0,20
Operatori	Diploma di scuola superiore	23	69,70	10	30,30	33	0,38
Totale personale		3943		4849		8792	
Totale % sul personale complessivo		41,83		51,44		93,27	

<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

Con riferimento agli stati di assunzione e quiescenza del personale (dati forniti dall'Amministrazione), emerge che, a fronte

di complessive n. 540 unità di personale (= udp) U+D andate in quiescenza, rispettivamente: **a)** n. 253\_D, di cui n. 119 nelle strutture centrali e n. 134 nelle sedi periferiche (n. 19 nella RGS e n. 53 nel DF), **b)** n. 287\_U, di cui n. 132 nelle strutture centrali e n. 155 nelle sedi periferiche (n. 108 nella RGS e n. 47 nel DF), che interessano con maggiore valore le fasce di dipendenti Funzionari e Assistenti, e, con maggiore incidenza (numerosità ponderata), le strutture periferiche rispetto alle centrali, si registra l'assunzione di n. 1125 udp\_U+D, inserite in organico per il 66,13% alla RGS.

La distribuzione delle assunzioni si distribuisce sui territori in tal modo: **a)** n. 534\_D, di cui n. 322 nelle strutture centrali e n. 212 nelle sedi periferiche (n. 144 nella RGS e n. 68 nel DF), **b)** n. 591\_U, di cui n. 353 nelle strutture centrali e n. 238 nelle sedi periferiche (n. 168 nella RGS e n. 68 nel DF).

Analogamente alle quiescenze, le assunzioni interessano maggiormente le fasce di Assistenti e Funzionari. In controtendenza rispetto ai dati di quiescenza (n. 251\_udp\_U+D centrali, n. 289\_udp\_U+D periferiche), le assegnazioni sono state più numerose nelle strutture centrali rispetto alle periferiche (n. 675\_udp\_U+D centrali, n. 450\_udp\_U+D periferiche).

Le assunzioni del 2023, hanno compensato il personale andato in quiescenza, con un saldo di +n. 585 udp\_U+D, con maggiore presenza maschile: **a)** n. 304\_U, di cui n. 221\_U\_centrali e n. 83\_U\_periferiche, **b)** n. 281\_D, di cui n. 203\_D\_centrali e n. 78\_D\_periferiche ed interessa maggiormente la fascia di età 36÷50 anni, rispettivamente per il 24,18% udp\_D e 24,89% udp\_U, su un totale assunzioni, per genere, del 47,47%\_D e 52,53%\_U".

Dal raffronto dei dati della Tabella 1.1, di ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento dell'Amministrazione, si evince una numerosità (udp\_U+D), per anno 2023, pari a n. 9427 udp, di cui n. 5145\_D e n. 4282\_U, con una crescita del 7,72% (n. 676\_U+D) rispetto al dato 2022 (n. 8.751\_U+D, di cui n. 4802\_D e n. 3949\_U, pressoché analoga tra i due generi, 3,92%\_D e 3,80%\_U), n. 343\_D e n. 333\_U. Tale complessivo dato percentuale (+7,72%) si distribuisce in modo differente sulle varie classi di età ma incide maggiormente, per entrambi i generi, sulla fascia di età 31÷40, con un valore pari a +4,47% e, a decrescere, sulle seguenti fasce: **a)** 41÷50 anni, +2,79%; **b)** > 60 anni, +1,81%; **c)** < 30 anni, +1,10%; mentre è negativo, per entrambi i generi, per la fascia di età 51÷60 anni, -2,43%\_U+D (n. 213\_udp\_U+D), sebbene con diversa incidenza, per le donne il doppio rispetto al valore del genere maschile (-1,68%\_D e -0,68%\_U).

L'analisi per genere evidenzia un maggiore aumento per la fascia di età <30 anni, del 95,4%\_U (n. 127\_udpU\_2023 contro n. 65\_udpU\_2022) e del 79,1%\_D (n. 77\_udpD\_2023 contro n. 43\_udpD\_2022). Per gli uomini interessa la fascia di personale non dirigente a tempo indeterminato e, per le donne, il personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato (rispettivamente n. 75 e n. 2 udp\_D).

Lo scarto, per genere, del totale udp\_U+D nel biennio considerato, conferma la maggiore presenza femminile (54,87%\_udpD\_2022 e 54,58%\_udpU\_2023) rispetto alla maschile (45,13%\_udpU\_2022 e 45,42%\_udpU\_2023), per quanto in lieve diminuzione.

Per fascia di inquadramento, si registra una maggiore numerosità del genere femminile di quasi doppio (n. 3936\_udpU e n. 6051\_udpD a tempo indeterminato, n. 7\_udpU e n. 12\_udpD a tempo determinato) per il personale non dirigente, mentre è maggiore per il genere maschile nella fascia dirigenziale, ancorché con gap inferiore, nella quale si registra uno scarto a favore del genere maschile di: **a)** n. 10 udp\_U per il livello non generale (tempo indeterminato e indeterminato, con uno scarto rispettivamente di circa 11% e 19%), **b)** n. 4 udp\_U per il livello dirigenziale di livello generale a tempo determinato: nulla la numerosità femminile (scarto del 100%).

I dati del personale non dirigenziale delle aree e relativo titolo di studio, restituiscono le seguenti considerazioni.

**Area\_I/Operatori:** il possesso del titolo di studio < al diploma superiore (DS) è in % maggiore per gli uomini (72,2%) rispetto alle donne (27,8%). Situazione analoga per il possesso del DS dove si registra un valore di 69,7%\_U e 30,3%\_D. Con riferimento ai titoli "L - LM, Master di II° livello" non si registra alcun valore, né per le donne, né per gli uomini.

**Area\_II/Assistenti:** nel 2023 si rilevano tali evidenze: **1)** titolo "<DS", percentualmente maggiore per gli uomini (60,6%\_U e 39,5%\_D); **2)** "DS", percentualmente maggiore per le donne (51,7%\_D e 48,30%\_U); **3)** "L", i valori si attestano a favore del genere maschile (61,4%\_U e 38,6%\_D); **4)** "LM" registra un valore più favorevole per il genere femminile (56,3%\_D e 43,8%\_U); **5)** "Master\_I° livello" rileva un gap importante a favore del genere maschile (66,7%\_U e 33,3%\_D); **6)** "Master di II° livello" evidenzia un aumento considerevole a favore del genere femminile (71,4%\_D e 28,6%); **7)** "DR", i dati registrano un valore netto e pieno per le donne (100%\_D e 0%\_U).

**Area\_III/Funzionari:** il titolo di studio < DS non risulta più presente nell'area in esame. Il titolo "DS", è maggiormente presente nel genere femminile (63,30%) rispetto al maschile (36,80%). Tale tendenza si conferma per tutti i titoli di studio >DS che registrano un valore quasi pari al doppio per il "DR": 61,5%\_D e 38,5%\_U.

La Tabella 1.4 di anzianità nei profili, evidenzia una permanenza > 10 anni maggiormente accentuata nelle donne e nei profili non dirigenziali. Nel 2023, rispetto al dato 2022, aumenta la % di poco più del 24% del dato di permanenza <3 anni (74,4%\_2023 e 50,01%\_2022) e si conferma positivo il trend per anzianità >10 anni (40,60%\_2022 e 46,01%\_2023).

## 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	127	562	654	1568	1262	4173	46,39	97,48	77	669	695	2000	1381	4822	53,61	93,72
Part Time >50%	0	1	1	40	25	67	19,09	1,57	0	1	21	155	107	284	80,91	5,52
Part Time ≤50%	0	2	3	21	15	41	51,25	0,96	0	0	2	26	11	39	48,75	0,76
Totale	127	565	658	1629	1302	4281			77	670	718	2181	1499	5145		
Totale %	1,35	5,99	6,98	17,28	13,81	45,42			0,82	7,11	7,62	23,14	15,90	54,58		

<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	86	435	519	1358	1055	3453	43,35	71,89	49	543	592	1983	1345	4512	56,65	70,52
Rimborso spese di trasporto	23	98	97	286	193	697	42,17	14,51	11	127	106	501	211	956	57,83	14,94
Contributi scolastici	1	10	116	294	65	486	48,50	10,12	1	22	113	346	34	516	51,50	8,07
Assistenza domiciliare	0	1	2	5	0	8	40,00	0,17	0	0	3	9	0	12	60,00	0,19
Contributi centri estivi	0	7	30	14	0	51	39,23	1,06	0	14	53	12	0	79	60,77	1,23

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 di part time orizzontale a richiesta	0	1	0	14	9	24	18,32	0,50	0	1	15	56	35	107	81,68	1,67
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	4	44	27	76	31,02	1,58	0	0	7	93	69	169	68,98	2,64
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	1	0	3	4	8	14,55	0,17	0	0	1	32	14	47	85,45	0,73
Totale	110	554	768	2018	1353	4803			61	707	890	3032	1708	6398		
Totale %	0,98	4,95	6,86	18,02	12,08	42,88			0,54	6,31	7,95	27,07	15,25	57,12		

<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 ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza, rileva una numerosità (totale udp\_U+D), nel 2023, di n. 9426 udp\_U+D (n. 5145\_D e n. 4281\_U), con una crescita del 7,73% (n. 676 D+U) sul 2022 (n. 8750 D+U, n. 4802\_D e n. 3948\_U), pressoché analogia tra i generi (7,14%\_D e 8,43%\_U), per quanto maggiore di poco più del 1% per il genere maschile ma, complessivamente, superiore al valore di crescita del biennio 2021/2022 (0,31%, numerosità di n. 27\_udp\_U+D), con gap netto pari a 7,42%. Il dato +7,73% si distribuisce in modo diverso tra le classi di età ma incide maggiormente, per entrambi i generi, nelle fasce 51 ÷ 60 anni e >60 anni, con un valore complessivo di esse (n. 6240 udp\_U+D\_2023 e n. 6211 udp\_U+D\_2022) che, sul totale U+D di personale a tempo (**A**) pieno, è del 69,05%\_U+D\_2023 (75,27% U+D\_2022), in decrescita di oltre 6%; (**B**) part-time (>50% e <=50%) è del 65,89%\_U+D\_2023 (71,31% U+D\_2022), in decrescita di oltre 5%.

Il tempo pieno è la presenza tipica del personale MEF anche nelle fasce <= 50 anni, risultando le modalità part-time residuali: stante il dato nullo della fascia <=30 anni, hanno valori bassi e poco significativi, su totale udp\_U+D:

**a)** part-time > 50%, del 3,72% U+D\_2023 e 4,35% U+D\_2022, complessivamente in leggera decrescita: **a1)** 31÷40 anni: n. 1 udp\_U+D\_2022 e n. 2 udp\_U+D\_2023; **a2)** 41÷50 anni, n. 27 udp\_U+D\_2022 e n. 22 udp\_U+D\_2023; **a3)** 51÷60 anni, n. 232 udp\_U+D\_2022 e n. 195 udp\_U+D\_2023; **a4)** > 60 anni, n. 121 udp\_U+D\_2022 e n. 132 udp\_U+D\_2023;

**b)** part-time <= 50%, 0,85% U+D\_2023 e 0,90% U+D\_2022 in lieve decrescita e, per età: **b1)** 31÷40 anni: invariato nel biennio, n. 2 udp\_U+D; **b2)** 41÷50 anni, n. 4 udp\_U+D\_2022 e n. 5 udp\_U+D\_2023; **b3)** 51÷60 anni, n. 50 udp\_U+D\_2022 e n. 47 udp\_U+D\_2023, **b4)** > 60 anni, n. 23 udp\_U+D\_2022 e n. 26 udp\_U+D\_2023.

L'analisi di genere, 2023 sul 2022, conferma la predominanza del tempo pieno. Nella fascia <= 30 anni, per entrambi i generi, è del 100%, con crescita del 79,7%\_D (+ n. 34 udp\_D) e 95,4%\_U (+ n. 62 udp\_U). In tutte le fasce di età, ha flessione positiva da 2022 a 2023, all'interno di ciascun genere, con peso >= 90% in udp\_D e udp\_U, ad eccezione della fascia 51÷60 anni in decrescita del 5,21%\_D (- n. 110 udp\_D) e 3,86%\_U (- n. 63 udp\_D).

La presenza in part-time, nel biennio 2022-2023, nelle fasce oltre 40 anni, è maggiore per le donne sugli uomini, e, per età >= 51 anni, rispetto alle fasce giovanili. Considerato che il dato di numerosità di personale a tempo part-time <= 50% è basso e sul personale incide con valori percentuali pressoché nulli sul totale U+D, si riscontra che la numerosità di personale a tempo part-time > 50% interessa la fascia 51÷60 anni in decrescita del 17,99% (n. 189 udp\_D\_2022 e n. 155 udp\_D\_2022) a fronte di una minore crescita del 11,46% per la fascia >= 60 anni (n. 96 udp\_D\_2022 e n. 107 udp\_D\_2022).

L'analisi della Tabella 1.9 rileva che il lavoro agile è la misura di conciliazione più diffusa, e, sul totale udp\_U+D, registra un decremento di 0,84% (71,11% anno 2023) sul dato 2022 (75,95%), in lieve aumento per genere\_D (56,41%\_2022 e 56,95%\_2023) e diminuzione per il genere\_U (43,59%\_2022 e 43,35%\_2023). Nel 2023 ne hanno fruito n. 7965 udp\_U+D, in misura maggiore donne (n. 4512) rispetto agli uomini (n. 3453), dato, il 1°, in lieve aumento rispetto al 2022 (n. 4472) e, il 2°, in lievissimo calo (n. 3456). Tra le misure di conciliazione, risultano significative le seguenti:

**A) "Rimborso spese di trasporto":** saldo di +59,71%\_2023 rispetto al 2022 (n. 1035 udp\_U+D\_2022 e n. 1653 udp\_U+D\_2022), per quanto l'analisi di genere attesta una maggiore fruizione da parte delle donne (incremento del 77,7%) sugli uomini (incremento del 40,24%). La voce incide per il 14,76%\_2023 (9,91%\_2022);

**B) "Contributi scolastici":** crescita del 15,04%\_2023 sul dato 2022 (n. 871 udp\_U+D\_2022 e n. 1002 udp\_U+D\_2022), con valori simili tra i due generi (+16,48%\_D e 13,55%\_U). La voce incide per il 8,95%\_2023 (8,94%\_2022).

E', invece, bassa l'incidenza delle due misure di conciliazione: "Assistenza domiciliare" e "Contributi centri estivi".

**C)** La misura "Assistenza domiciliare", nel biennio, si attesta a valori inferiori al 1% (rispettivamente 0,18%\_2023 e 0,12%\_2022), con una numerosità molto bassa di personale coinvolto (n. 13 udp\_U+D\_2022 e n. 20 udp\_U+D\_2023), che però, rileva, sul genere, un incremento del personale maschile coinvolto che quasi triplica rispetto al dato 2022 (n. 3 udp\_U\_2022 e n. 8 udp\_U\_2023) mentre è lieve il saldo positivo femminile (n. 10 udp\_D\_2022 e n. 12 udp\_D\_2023).

**D)** La misura "Contributi centri estivi", risulta residuale in peso, incidendo, sul totale del personale mappato, per il 1,26% nel 2022 (n. 132 udp\_U+D, di cui n. 81 udp\_D e n. 51 udp\_U) e 1,16% nel 2023 (n. 130 udp\_U+D, di cui n. 79 udp\_D e n. 51 udp\_U), mantenendosi, di fatto, stazionaria per quanto palesi un maggior coinvolgimento del genere femminile.

**E)** Si confermano a valori non elevati le misure di conciliazione di *part-time a richiesta* (orizzontale, verticale e misto), con valore complessivo del 4,41% (dato 2022) rispetto al valore di 3,85% (dato 2023), con un decremento di 0,56% che coinvolge maggiormente il genere femminile rispetto al maschile (dato pressoché invariato).

I dati aggiuntivi forniti dall'Amministrazione, rilevano che, per la misura "co-working", il personale ammesso è appartenente per circa il 90%, alle strutture centrali e 99% all'area Funzionari. La fascia di età più coinvolta è 36÷50anni e ne hanno fruito maggiormente le donne ad eccezione per l'area Dirigenti e con età >50 anni. Per la misura "lavoro agile" il raffronto è possibile solo per il IV°\_quadrim\_2023: l'area Funzionari è maggiormente interessata dal concordare tale modalità, con minore incidenza nel DAG e, per il DF, nelle strutture periferiche. Il dato, invece, di fruizione, è a favore del genere femminile ad eccezione in area Dirigenti dei 4 Dipartimenti dove predomina il genere maschile.

## 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 fruitti	13879	33,70	27299	66,30	41178	73,24
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	3402	35,27	6243	64,73	9645	17,16
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	809	16,65	4051	83,35	4860	8,64
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	51	9,46	488	90,54	539	0,96
<b>Totale permessi</b>	<b>18141</b>	<b>32,27</b>	<b>38081</b>	<b>67,73</b>	<b>56222</b>	

<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

Dal raffronto dei dati della Tabella 1.10, di fruizione, per genere, dei congedi parentali e permessi ex Legge 104/1992 e parentali nell'Amministrazione, si evince una numerosità, per anno 2023, pari a n. 56222 totale permessi fruiti dal personale U+D, di cui n. 38081 D e n. 18141 U, con una decrescita sul totale U+D del 15,95% rispetto al dato 2022 (n. 66.891, di cui n. 45.250 D e n. 21.641 U), pressoché analoga tra i due generi (15,84% D e 16,17% U), per quanto leggermente maggiore per il genere maschile, confermando pertanto, in ogni caso, la maggiore fruizione delle tipologie di permesso da parte del genere femminile che può presumersi, riconducibile al maggior carico familiare di assistenza.

Rispetto alle tipologie di permessi censiti, giornalieri ed orari, ex Legge 104/1992 e congedi parentali, i dati confermano la maggiore numerosità di fruizione dei primi sui secondi che, sul totale udp\_U+D, registra nel 2023, sul totale fruito U+D, un peso percentuale del 90,40% per il permesso ex Legge 104/1992 (73,24% p\_giornaliero e 17,16% p\_orario), complessivamente in decrescita di poco più di un punto percentuale (1,04%) rispetto al dato 2022 del 91,43% (75,70% p\_giornaliero e 15,73% p\_orario), sebbene nel 2023 si riscontra un aumento di fruizione del permesso orario (15,73%\_2022 e 17,16%\_2023) sul permesso giornaliero che decresce (75,70%\_2022 e 73,24%\_2023).

Può presumersi che tale lieve aumento di fruizione del permesso ex Legge 104/1992 orario, sia conseguente al periodo post-pandemico che ha normalizzato il rientro nelle sedi di lavoro pur conservando, in maniera meno massiva, la modalità di lavoro agile.

Al decremento di fruizione dei permessi ex Legge 104/1992 nel biennio considerato, si accompagna un aumento dei permessi di congedo parentale, che, sul totale udp\_U+D, registra nel 2023 un valore pari a 8,57% (8,64% p\_giornaliero e 0,96% p\_orario), complessivamente in crescita di 1,04% rispetto al dato 2022 del 8,57% (7,68% p\_giornaliero e 0,89% p\_orario), con un aumento più significativo (+0,97%), seppur lieve, per la fruizione del congedo parentale in giorni rispetto a quello orario (+0,07%).

L'analisi di genere, per tipologia di permesso, conferma il maggior carico sul personale dipendente femminile, registrando, nel biennio, una numerosità di fruizione di almeno il doppio per il permesso ex Legge 104/1992, sia giornaliero sia orario. Per la fruizione dei congedi parentali, invece, la numerosità per genere è decisamente sbilanciata sul genere femminile con valori, per voce di permesso, di oltre il 90% rispetto agli uomini per il permesso orario (98,66% D\_2022, 90,54% D\_2023) e intorno all'80% per il permesso di congedo parentale giornaliero (79,79% D\_2022, 83,85% D\_2023), per quanto si attestì una diminuzione di fruizione del permesso orario a fronte di un aumento del giornaliero.

In entrambi gli anni, si riscontra, inoltre, una fruizione da parte del genere femminile di oltre il 65% per il permesso giornaliero ex legge 104/1992, sul totale fruito U+D. Nello specifico, **a)** anno 2023: 66,30%\_udpD e 33,70%\_udp\_U, e **b)** anno 2022: 66,87%\_udpD e 33,13%\_udp\_U, per quanto la tendenza confermi una diminuzione di fruizione del permesso giornaliero rispetto a, utilizzazione, invece, del permesso orario.

L'analisi specifica per genere nelle varie tipologie di permesso, conferma quanto riscontrato nel 2022, ossia il peso del permesso ex legge 104/1992 come misura di conciliazione di maggior necessità e fruizione, che pesa, in ciascun genere e in entrambe le annualità, con valori oltre il 74% seppur in diminuzione rispetto al 2022:

- 1) permesso giornaliero:** **1a)** 74,84% D\_2022 e 77,51% D\_2022, **1b)** 71,69% D\_2023 e 76,51% U\_2023, con un decremento più significativo per le donne (circa 3%) rispetto agli uomini (circa 1%);
- 2) permesso orario:** **2a)** 14,81% D\_2022 e 17,66% D\_2022, **2b)** 16,39% D\_2023 e 18,75% U\_2023, in entrambi i casi con un aumento leggermente maggiore per le donne (circa 2%) rispetto all'esito maschile (poco superiore al 1%).

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

- Smart working
- assistenza domiciliare, contributi scolastici e per centri estivi, mobilità sostenibile, rimborsi casa/lavoro, politiche green



## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a **Sì**  
redigere il Bilancio di genere?:

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

CODICE DI CONDOTTA E SPORTELLO DI ASCOLTO: con provvedimento del 23 novembre 2023 è stato adottato il nuovo "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze" del personale del MEF.

CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE: In occasione dell'*International Women's Day*, dal 6 al 10 marzo 2023 ha avuto luogo il ciclo di eventi "Il MEF al fianco delle donne: riflessioni e percorsi condivisi"; il 23 novembre 2023, per la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", si è tenuto un evento con focus su "politiche attive e iniziative di sensibilizzazione contro la violenza di genere", culminato con l'inaugurazione della "Panchina rossa".

INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO E SUL BENESSERE DEL PERSONALE: è stato avviato, ed è in fase avanzata, lo studio di un progetto di questionario, con sezioni riguardanti il benessere del personale, il bilanciamento vita lavoro, lo stress da ICT (tecnostress) nonché il clima di diversità e inclusione, con possibilità di individuare, a grandi linee, la localizzazione del disagio.

SUPPORTARE LE INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE/MONITORARE GLI STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E SUPPORTARE IL PERSONALE CHE LAVORA A DISTANZA: con riferimento al lavoro da remoto e in particolare al co-working, l'Amministrazione ha proseguito le attività funzionali allo svolgimento del progetto sperimentale Working from anywhere. Il progetto, in linea con la nuova disciplina del lavoro da remoto contenuta nel CCNL Funzioni centrali 2019-2021, è stato finalizzato alla creazione di spazi di co-working che possano consentire, ad un contingente di personale del MEF, di svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso le sedi territoriali (RTS e CGT 1° e 2° grado), diverse da quelle convenzionalmente assegnate. Dal Tavolo tecnico interdipartimentale è emersa una forte condivisione per l'istituto da parte dei rappresentanti dei Dipartimenti, sia rispetto all'avvio a regime del progetto, sia rispetto alla disponibilità ad incrementare il numero delle sedi territoriali su cui rendere disponibili le postazioni di lavoro, in modo da rendere il co-working uno strumento di flessibilità ordinario. All'esito dei lavori del Tavolo, il progetto che in fase sperimentale coinvolgeva 115 unità di personale su 55 sedi territoriali (28 CGT e 27 RTS) potrà interessare circa 350 postazioni disponibili su tutto il territorio. Nelle more del completamento delle attività di ricognizione, è stata prevista la prosecuzione del progetto WFA fino al 31/12/2023. La sperimentazione del progetto WFA si è consolidata nel corso del 2023 ed è stata prorogata fino al 31/01/2024.

L'Amministrazione ha proseguito l'esperienza del lavoro agile garantendo la prevalenza della prestazione lavorativa del personale in presenza. È stato definito il documento di Policy generale, adottato in data 19/05/2023.

ASILO NIDO PRESSO LA SEDE CENTRALE DEL MEF: È stato adottato il nuovo Regolamento interno per la fruizione del servizio, prot. n. 74545 del 8.6.2023; Stipulate le Convenzioni per la fruizione del servizio con Banca d'Italia, Camera dei Deputati, Rappresentanza in Italia della Commissione Europea. All'esito di una nuova procedura di gara ad evidenza pubblica, la gestione del servizio è stata affidata in concessione al nuovo gestore aggiudicatario per 5 anni educativi (settembre 2023 - luglio 2028).

FORMAZIONE/EVENTI: Iniziative di sensibilizzazione organizzate dalla DP in collaborazione con gli Uffici di Gabinetto del Ministro, del Capo Dipartimento DAG e il CUG (ciclo il Mef a fianco delle donne): Uomini e donne del Mef-numeri e modelli organizzativi; Storie di mobbing: 89 sentenze; con riguardo all'8 marzo nel ricordo dell'Ispettore Generale Capo della RGS

dott.ssa Amadori; cicli di informazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere diffusi attraverso i seminari del ciclo I giovedì del CUG, anche in collaborazione con l'INAIL. Nel 2023, l'attività formativa è stata erogata prevalentemente in e-learning) per 7.839 discenti su un totale di 9.776 (di cui 4.508 discenti degli Uffici territoriali e 5.268 degli Uffici delle sedi centrali MEF). Sulle tematiche di promozione della parità, delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione (tematiche CUG) sono state formate 77 persone. Per i funzionari neoassunti è stato costruito un apposito percorso di on-boarding per l'inserimento nell'Amministrazione. È stato ultimato il percorso formativo di Upskilling digitale per 4.174 unità di personale.

**MOBILITA'**: Studio sulla praticabilità del bonus mobilità: la rilevazione ha chiarito che i beneficiari dell'iniziativa potrebbero essere massimo il 15% del personale e i rimborsi potrebbero riguardare una spesa una-tantum per l'acquisto di un mezzo e/o per servizi. Sono emersi alcuni limiti che rendono l'iniziativa di difficile attuazione soprattutto per la tracciabilità dello spostamento casa lavoro utilizzando tali mezzi/servizi. -Collaborazione con Roma mobilità per l'ampliamento di piste ciclabili: elaborata una proposta di mappe di ultimo miglio, ossia percorsi dedicati ai ciclisti del MEF per collegare le sedi alla rete cittadina. -Progetti di comunicazione e disseminazione: BiciPA iniziativa di adesione alla giornata del bike to work; contributo MEF all'evento organizzato, in occasione della Settimana Europea della Mobilità 2023, dai Centri di Guida Sicura ACI in collaborazione con Roma Mobilità sull'impatto della sicurezza della guida con riferimento alla mobilità sostenibile.

Dal 2023 il PTAP non è più un documento autonomo, ma è assorbito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

Il PIAO è nato con l'obiettivo di delineare con maggiore efficienza ed efficacia le strategie per la creazione del Valore Pubblico da parte della PA e rappresenta il documento unico di programmazione e governance che assorbe molti dei Piani, tra cui anche il PTAP, che le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: *performance*, fabbisogni del personale, lavoro agile, anticorruzione e, non da ultimo, parità di genere.

Per il triennio 2023-2025 il PTAP è confluito negli "**obiettivi di pari opportunità**" del PIAO\_2023-2025 esposti nella **Sezione II: "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione"**, sottosezione "**2.2 Sottosezione di programmazione - Performance**".

Ai fini della promozione e attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione, sono stati individuati i seguenti quattro macro-obiettivi: **1)** "Contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica"; **2)** "Promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza"; **3)** "Favorire la conciliazione vita lavoro"; **4)** "Praticare una cultura della parità e delle pari opportunità".

Ciascuno dei quattro macro-obiettivi è declinato in **obiettivi** e conseguenti **azioni**. Si riporta di seguito il monitoraggio fornito dall'Amministrazione e si rimanda alla Sezione 5 per l'esito del monitoraggio sugli obiettivi (macro e micro) del PTAP/PIAO.

In ottica di miglioramento progressivo e 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 pubblicato l'aggiornamento del proprio PIAO per il triennio 2024-2026 ([https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/disposizioni\\_generali/atti\\_gen/doc\\_progr\\_strat-gest/index.html](https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/disposizioni_generali/atti_gen/doc_progr_strat-gest/index.html) ([https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/disposizioni\\_generali/atti\\_gen/doc\\_progr\\_strat-gest/index.html](https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/disposizioni_generali/atti_gen/doc_progr_strat-gest/index.html))).

Dalla lettura congiunta della declinazione degli obiettivi (e relative azioni) del PTAP riportati nella Relazione dell'Amministrazione 2024 (per anno 2023) e del documento di monitoraggio fornito al CUG dall'Amministrazione, si delinea un disallineamento di obiettivi PTAP/PIAO di non semplice interpretazione, talvolta non riscontrando nel documento di monitoraggio del PIAO gli esiti degli obiettivi e delle azioni del PTAP resi nella Relazione. Si ritiene che tale non semplice lettura e conseguente interpretazione sarà gradualmente risolvibile dalla progressiva confluenza del PTAP negli "**obiettivi di pari opportunità**" del PIAO\_2023-2025

([https://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/2\\_077-B3A-del-05-apr-2023-PIAO\\_2023\\_2025\\_BOLLINATO.PDF](https://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/2_077-B3A-del-05-apr-2023-PIAO_2023_2025_BOLLINATO.PDF) ([https://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/2\\_077-B3A-del-05-apr-2023-PIAO\\_2023\\_2025\\_BOLLINATO.PDF](https://www.mef.gov.it/ministero/oiv/documenti/2_077-B3A-del-05-apr-2023-PIAO_2023_2025_BOLLINATO.PDF))).

## 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 (sicurezza)	224	734	1397	3833	2642	8830	61,06	17,59	64	698	970	2608	1292	5632	38,94	9,23
Aggiornamento professionale	703	6692	4615	10805	5799	28614	43,30	56,99	366	6343	6586	16358	7810	37463	56,70	61,38
Competenze relazionali /manageriali	164	2837	3058	2472	721	9252	48,24	18,43	221	2615	3045	3512	535	9928	51,76	16,27
Tematiche CUG	0	83	62	72	10	227	22,63	0,45	0	220	177	349	30	776	77,37	1,27
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	30	15	30	0	75	100,00	0,12
Lingue	156	722	630	1149	632	3289	31,48	6,55	60	1648	1345	3120	987	7160	68,52	11,73
Totale ore	1247	11068	9762	18331	9804	50212			711	11554	12138	25977	10654	61034		
Totale ore %	1,12	9,95	8,78	16,48	8,81	45,14			0,64	10,39	10,91	23,35	9,58	54,86		

<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

Le esperienze maturate a livello internazionale, nell'ambito di contesti sociali, culturali e politici differenziati, evidenziano tra gli obiettivi fondamentali del bilancio di genere quelli di accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere; assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione; promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie. La Raccomandazione del Comitato dei Ministri CM/Reci (2007)17, ha individuato nel bilancio di genere uno degli strumenti più efficaci per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici. In Italia, l'introduzione di una prospettiva di genere nel bilancio dello Stato avviene in un contesto in cui sono già maturate alcune esperienze a livello locale e nell'ambito delle pratiche di *performance management* di alcune amministrazioni pubbliche. 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. A marzo 2020, la Commissione Europea ha presentato la Strategia per la parità di genere 2020-2025, con l'obiettivo di conseguire progressi significativi per la sua attuazione attraverso misure mirate al conseguimento della parità di genere, combinate a una maggiore integrazione della dimensione di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche, in tutti i settori di azione dell'UE. Il *gender mainstreaming* sarà quindi applicato anche all'intero quadro finanziario pluriennale, più specificatamente ai vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'UE. A luglio 2022, il Parlamento europeo, con la Risoluzione sulla povertà femminile in Europa, ha evidenziato, ancora una volta, l'importanza del bilancio di genere riconoscendo che l'integrazione della dimensione di genere non è stata ancora applicata a tutto il bilancio dell'UE ed evidenziando che l'integrazione della dimensione di genere deve essere applicata a tutti i livelli del ciclo politico e deve basarsi su dati affidabili. In Italia l'introduzione di una prospettiva di genere, nel bilancio dello Stato, avviene in un contesto in cui sono già maturate alcune esperienze a livello locale e nell'ambito delle pratiche di *performance management* di alcune amministrazioni pubbliche. Il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 ha previsto (art. 10) che la Relazione annuale sulla *performance* evidensi, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato. L'articolo 38-septies della legge n. 196/2009, introdotto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 90 del 12.05.2016, relativo al completamento della

riforma del bilancio, per il bilancio dello Stato ha disposto la sperimentazione, in sede di rendicontazione, di un bilancio di genere allo scopo di realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse e sul loro impatto su uomini e donne, dando atto che uomini e donne sono influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle differenti situazioni socioeconomiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. La Direttiva PdCM n. 2/2019 ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 04.03.2011 sulle modalità di funzionamento dei *"Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, definendo, per le amministrazioni indicazioni concrete sull'attuazione delle misure volte a garantire le pari opportunità, con indirizzi operativi per l'applicazione di strumenti di conciliazione vita lavoro. A modificare il contesto del bilancio di genere dello Stato, concorre la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, presentata in Consiglio dei Ministri ad agosto 2021. La sperimentazione del Bilancio di genere per il Rendiconto dello Stato ex Legge n.196/2009, è stata avviata per la 1a volta per il conto consuntivo dello Stato 2016 con la metodologia generale stabilita dal DPCM del 16.06.2017 adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. La metodologia viene aggiornata con le circolari annuali, di cui l'ultima è la Circolare RGS, n. 22 del 16 maggio 2023. Altro supporto per il superamento dell'attuale fase di sperimentazione potrà essere dato dal raggiungimento di uno dei traguardi della riforma relativa alla revisione della spesa, inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La Milestone M1C1-110 (Riforma PNRR 1.13 Revisione della spesa), infatti, prevede la riclassificazione del bilancio dello Stato, a partire dalla legge di bilancio 2024, con riferimento alla spesa che promuove la parità di genere e la spesa ambientale. L'attività è coordinata dal Dipartimento RGS\_MEF e coinvolge le amministrazioni centrali dello Stato, della PdCM, del Dip. Finanze MEF e del Dip. DAG MEF. Al fine di assicurare un monitoraggio dei principali divari di genere nell'economia e nella società, la RGS\_MEF collabora con l'ISTAT e l'INPS, promuovendo attività di ricerca e valutazione di misure connesse alla riduzione delle diseguaglianze di genere. Si rimanda al link [Ragioneria Generale dello Stato - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Bilancio di genere 2022 \(mef.gov.it\)](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html) ([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_genere/index.html](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html)). Il Bilancio di genere, annualità 2023, sarà concluso e pubblicato nel periodo ottobre-dicembre 2024.

### 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 Funzionari G7 Tesoro	7	26,92	19	73,08	26	37,14	Donna
Stabilizzazione 42 Funz. PNRR	4	50,00	4	50,00	8	11,43	Uomo
Commissione PEV Assistenti	5	71,43	2	28,57	7	10,00	Uomo
Commissione PEV Funzionari GAO	5	71,43	2	28,57	7	10,00	Donna
Commissione PEV Funzionari EFC	3	42,86	4	57,14	7	10,00	Uomo
Commissione PEV Funzionari Tecnici	3	37,50	5	62,50	8	11,43	Donna
Commissione PEV Funzionari Dati	4	57,14	3	42,86	7	10,00	Uomo
<b>Total personale</b>	<b>31</b>		<b>39</b>		<b>70</b>		
<b>Total % sul personale complessivo</b>	<b>0,33</b>		<b>0,41</b>		<b>0,74</b>		

<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, anche per l'anno 2023 i dati restituiscono l'informazione che, per numerosità, il genere femminile supera la componente maschile con riferimento ai componenti di Commissione. Nel dettaglio si registra la situazione seguente: **a)** nel 2023, su n. 7 concorsi svolti, il 55,71% dei componenti è stato di genere femminile (n. 39 su n. 70 totali) ed il 44,29% di genere maschile (n. 31 su n. 70 totali); **b)** 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).

Nel 2023, invece, rispetto alla controtendenza registrata, nel ruolo di Presidente di Commissione, è stato assunto in numerosità maggiore da parte del genere maschile. Su n. 7 concorsi, n. 4 incarichi sono stati assegnati a personale di genere maschile e n. 3 a *upd\_D* (57,14%\_U e 42,86%\_D). Nel 2022, questo ruolo era stato assegnato maggiormente a soggetti di genere femminile.

Per quanto riguarda le informazioni di cui alla Tabella 3.b (Formazione), dall'analisi dei dati emerge una diminuzione complessiva (8,92%), 2023 sul 2022, delle ore dedicate dal personale dipendente alla formazione, per quanto è maggiormente rilevante la presenza oraria del genere femminile (54,86%\_D) rispetto al genere maschile.

Rispetto ai dati forniti negli anni precedenti, nelle categorie del tipo di formazione, sono stati forniti per il 2023 anche i dati relativi ai *corsi di lingue*. Dalla loro analisi, risulta che tale tipologia di corso è stato maggiormente usufruito, in termini di ore complessive, dal genere femminile (68,52%) e in prevalenza dalla fascia di età 51÷60 (43,58% sul totale complessivo delle ore di formazione usufruito dal genere femminile per i corsi in lingue).

Anche per il 2023 le ore di formazione sono state usufruite maggiormente, in termini complessivi, da entrambi i generi per l'aggiornamento professionale.

Risulta inoltre essere state dedicate meno ore di formazione, sia con riferimento al totale 2023 che con riferimento al 2022, per i corsi dedicati alle tematiche CUG e alla violenza di genere.

In particolare, per i corsi di formazione su: **a)** *Tematiche CUG*: n. 1.003\_ore\_usufruite 2023, pari allo 0,90% delle ore totali di formazione (con decremento del 59,31% sul monte ore 2022, pari a n. 2.465); **b)** *Violenza di genere*: n. 75\_ore\_2023 usufruite, pari allo 0,07% delle ore totali di formazioni (con decremento del 75,88% sul monte ore 2022, pari a n. 311).

Per queste due tipologie di corso, risulta comunque la prevalenza di fruizione da parte del genere femminile nel 2023.

Si riportano, di seguito, i dati afferenti gli incarichi delle Posizioni di responsabilità remunerate per il biennio 2022-2023, analisi non riferibile in campo specifico.

Dai dati del biennio 2022-2023 sugli incarichi PO non dirigenziali, distribuiti sui n. 4 (originari) Dipartimenti MEF, si registra la conferma della maggiore numerosità di essi per il genere femminile rispetto al maschile, informazione, questa, di modifica rispetto alla situazione del 2022 in cui il Dipartimento DF aveva una maggiore numerosità di incarico assegnata agli uomini.

Disponendo lettura sui dati non differenziati sul genere, rispetto alla flessione negativa registrata nel biennio 2021-2022, totale e per genere, si rileva un lieve aumento degli incarichi conferiti nel 2023 rispetto al 2022, rispettivamente di n. 599\_PO\_U+D del 2022 (n. 242\_U e n. 357\_D) a n. 602 del 2023 (n. 249\_U e n. 353\_D) per totali n. +3 incarichi assegnati.

Per genere, i dati rilevano che, per il genere femminile, si registra una lieve flessione (negativa) di n. 4\_PO rispetto all'annualità precedente (n. 353\_PO\_D\_2023 n. 357\_PO\_D\_2022), mentre, per il genere maschile, il trend è positivo con il conferimento di n. 7\_PO in più rispetto all'annualità precedente (n. 249\_PO\_U\_2023 e n. 242\_PO\_U\_2022).

Il decremento di incarichi è uguale per i Dipartimenti DT e DAG (- n. 2 per Dipartimento), mentre i Dipartimenti DF e RGS hanno conferito più incarichi rispetto al dato 2022 (rispettivamente + n. 3 DF e n. 4 RGS),

Come accennato sopra, la distribuzione degli incarichi PO, è a favore del genere femminile in tutti i Dipartimenti, con percentuali più importanti nel Dipartimento RGS, in cui lo scarto differenziale di incarichi, tra genere, è di n. 106\_PO, nel 2023, contro il dato di n. 73\_PO nel 2022 (225\_PO\_D\_2022).

Per Dipartimento, i dati rendono una tale, pur sintetica e per anno, schematizzazione (tra parentesi, è indicato, in quota %, la minore presenza maschile/femminile rispetto alla femminile/maschile):

**a) Dipartimento del Tesoro:** **a1)** 2022:  $18_{\text{PO\_U}} \leq 36_{\text{PO\_D}} (< 50\%)$ ; **a2)** 2023:  $15_{\text{PO\_U}} \leq 37_{\text{PO\_D}} (< 59\%)$ ;

**b) Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato:** **b1)** 2022:  $134_{\text{PO\_U}} \leq 274_{\text{PO\_D}} (< 44\% \text{U})$ ; **b2)** 2023:  $152_{\text{PO\_U}} \leq 225_{\text{PO\_D}} (< 32\% \text{U})$ ;

**c) Dipartimento delle Finanze:** **c1)** 2022:  $63_{\text{PO\_U}} \leq 53_{\text{PO\_D}} (> 19\%)$ ; **c2)** 2023:  $57_{\text{PO\_U}} \leq 63_{\text{PO\_D}} (> 10\% \text{D})$ ;

**d) Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi:** **d1)** 2022:  $27_{\text{PO\_U}} \leq 28_{\text{PO\_D}} (> 4\% \text{D})$ ; **d2)** 2023:  $25_{\text{PO\_U}} \leq 28_{\text{PO\_D}} (> 11\% \text{D})$ .

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

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti I Fascia	€224782,00	€227847,00	€ 3065,00	1,35
Dirigenti II Fascia	€136428,00	€136686,00	€ 258,00	0,19
Funzionari	€40867,80	€41756,30	€ 888,50	2,13
Assistenti	€36265,40	€35407,60	€ -857,80	-2,42
Operatori	€32328,50	€27894,60	€ -4433,90	-15,90

L'analisi dei dati sui differenziali retributivi uomo/donna sconta una carenza informativa, già evidenziata nelle precedenti Relazioni annuali CUG.

Nello specifico, i dati non sono ripartiti per i n. 4 Dipartimenti dell'Amministrazione e sono calcolati sulla "media delle retribuzioni omnicomprese", pertanto senza distinzione tra arretrati a tassazione separata, incarichi conferiti, part-time, ecc.. Ciò premesso, l'analisi svolta sul biennio 2022-2023, conferma un divario economico complessivo per il genere femminile, calcolato come somma dei singoli divari +/- di genere dei ruoli MEF, di  $-0,23\% \text{ 2023}$ , rispetto al valore  $-2,51\% \text{ 2022}$ . Rileva, pertanto, un assottigliamento complessivo del divario pari a 2,28% ( $= 2,51\% - 0,23\%$ ) dal 2022 a 2023.

Tale risultato, in termini complessivi, declinato nelle singole aree di inquadramento, registra però differenziali che richiederebbero un'analisi più approfondita.

In particolare, per il personale dell'Area I (Operatori), si evidenzia uno scostamento di retribuzione pari a  $-15,90\%$  (contro il dato pari a  $-4,66\%$  del 2022), con un divario rispetto all'anno precedente del  $11,24\%$  a sfavore del genere femminile.

Anche nell'Area II (Assistenti) aumenta, anche se di pochi punti percentuali ( $-0,40\%$ ), il *gender pay gap*, che nel 2023 si attesta a  $-2,42\%$ , rispetto al  $-2,02\%$  del 2022.

Per tutte le altre aree, dall'analisi emerge un incremento medio retributivo a favore del genere femminile.

Per l'area "Dirigente I Fascia" si registra una controtendenza dei differenziali: da un *gender pay gap* del 2022 pari a  $-4,80\%$  a sfavore del genere femminile si è passati ad un differenziale positivo, pari a  $1,35\%$ .

Stessa inversione di tendenza si registra per l'Area III (Funzionari), che da un divario di  $-1,82\%$  del 2022 a sfavore del genere femminile passa a  $2,13\%$  nel 2023 (ribaltando quindi il *gender pay gap*).

Per l'area "Dirigente II Fascia" si assottiglia invece il divario economico che da  $1,91\%$  del 2022 passa a  $0,19\%$  del 2023.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono      No  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

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 (MEF) si struttura, attualmente, in n. 6 Dipartimenti (Dip. del Tesoro, Dip. dell'Economia, Ragioneria Generale dello Stato, Dip. delle Finanze, Dip. dell'Amministrazione Generale, Dip. della Giustizia Tributaria) e nelle sedi territoriali distribuite nei capoluoghi di Provincia (Ragionerie territoriali dello Stato, Corti di Giustizia Tributaria *ex Commissioni tributarie*, Commissioni mediche di verifica). 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. 2 strutture dipartimentali originariamente esistenti - Direzione Generale del Tesoro (DT) e Ragioneria Generale dello Stato (RGS) - ne sono state affiancate inizialmente 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. Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) n. 103 del 26.06.2019, successivamente modificato dal DPCM n. 125 del 26.07.2023, ai precedenti Dipartimenti, è stato aggiunto il Dipartimento dell'Economia, competente in materia di interventi finanziari in economia, partecipazioni societarie dello Stato e valorizzazione del patrimonio pubblico. Questo Dipartimento assicura la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio di interventi volti a sostenere e favorire la crescita nei diversi settori dell'economia; la vigilanza su enti e fondazioni anche di origine bancaria, la gestione e la valorizzazione delle partecipazioni societarie dello Stato, esercitando i diritti dell'azionista; le politiche di razionalizzazione e valorizzazione degli asset pubblici: immobili, beni dati in concessione e partecipazioni detenute dalle Pubbliche amministrazioni per le quali effettua attività di indirizzo, monitoraggio e controllo sull'attuazione del Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica. L'articolo 20, comma 2-ter, del decreto-legge n. 44 del 22.04.2023 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 74 del 21.06.2023) ha istituito, nell'ambito del MEF, il Dipartimento della Giustizia Tributaria, deputato allo svolgimento delle funzioni di spettanza statale di cui all'articolo 24, comma 1, lettera d-bis), del D.Lgs. 300/1999. Ai sensi dell'art.1 della legge n. 213 del 30.12.2023, nelle more dell'adozione del provvedimento di

riorganizzazione del MEF, a decorrere dal 1° gennaio 2024, questo Dipartimento si avvale organicamente e funzionalmente degli uffici della Direzione della giustizia tributaria del Dipartimento delle Finanze e degli uffici di segreteria delle Corti di Giustizia Tributaria di 1° e 2° grado, nonché, sulla base di apposita intesa, delle attività svolte dalla Direzione del sistema informativo della fiscalità del Dipartimento delle Finanze.

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel suo complesso, 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. L'esercizio organico ed integrato dei settori di competenza del Ministero 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.

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

L'esercizio del **potere propositivo** del CUG, nel corso del 2023, è stato esercitato con le attività seguenti. **1)** E' stata rilevata la necessità di acquisire una visione più ampia della misura di conciliazione "*lavoro agile*" attraverso l'allargamento dello studio oltre l'Amministrazione economico-finanziaria, più in generale quindi alla PA, nell'ottica della possibilità di un cambiamento del lavoro nel suo complesso, a partire dall'organizzazione degli uffici. **2)** Con Circolare del 28.11.2023, confermata con nota del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 25.01.2024, "...le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad assegnare a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue ...". Tra gli obiettivi obbligatori del 2024 dei dirigenti generali e non, vi è (=sarà) quello di agevolare e assecondare il diritto del lavoratore alla formazione. Nel corso dell'annualità 2023, anzi tempo rispetto agli obiettivi appena sopra richiamati, per l'attività formativa, il CUG ha suggerito all'Amministrazione le seguenti proposte: **2a)** considerato che tra gli effetti del periodo pandemico, la SNA ha performato notevolmente la proposta formativa potenziando notevolmente la modalità *e-learning*, riducendo e talvolta azzerando le criticità geografiche, il rafforzamento e l'allargamento dell'informazione sul catalogo formativo SNA così da ampliare la platea di personale cui trasferire sessioni di formazione ed agevolare il più possibile la fruizione da parte del personale delle sedi territoriali; **2b)** l'invio, da parte del Dipartimento DAG, di una specifica richiesta di sensibilizzazione rivolta ai dirigenti della medesima per agevolare, soprattutto nelle materie di attività del CUG e non solo per il personale componente CUG, la partecipazione ai percorsi formativi. **3)** Il CUG ha elaborato un questionario (anonimo) da rivolgere a tutto il personale MEF, che consentisse la rilevazione di informazioni (anche di percezione) sul tema "*Clima e benessere organizzativo del personale*", sia nelle strutture centrali sia territoriali, con sezioni che riguardano l'organizzazione e l'ambiente di lavoro, il lavoro agile e il co-working, le opinioni sulle conciliazioni vita lavoro, il sistema di valutazione ed incentivazione, la valutazione bottom-up. Il questionario è stato proposto in sede CUG e, in essa, esaminato con l'Amministrazione ed infine trasmesso per successive valutazioni e somministrazione. **4)** Il CUG ha proposto al Dipartimento dell'Amministrazione Generale: **4a)** l'incentivazione di convenzioni che riguardino la mobilità su veicoli condivisi per i quali è essenziale la garanzia di un parcheggio oltre il potenziamento delle convenzioni per il *car-sharing*; **4b)** di poter ricevere un *feed back* sul numero delle adesioni alle diverse convenzioni da parte del personale; **4c)** la valutazione di una convenzione con la Guardia di Finanza per i centri estivi in tutte le sedi MEF e la condivisione dei garage presenti intorno alla sede centrale e sedi territoriali.

Tra le **attività consultive**, il CUG si riportano le seguenti: **a)** analisi sullo Schema di direttiva sui criteri adottati e sulle modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali, rilevando criticità e fornendo suggerimenti correttivi; **b)** redazione del documento PTAP per il quale l'Amministrazione ha accettato un confronto molto costruttivo in merito alle proposte formulate dal CUG, recependone alcune e lasciando spazio per una successiva fase di individuazione di ulteriori obiettivi *in itinere*; **c)** espressione di parere favorevole sullo schema di regolamento "Super Mini Mef", inviando all'Amministrazione una proposta di miglioramento, accolta dall'Amministrazione; **d)** esame delle convenzioni proposte nel corso dell'annualità 2023 e, per quelle afferenti gli istituti bancari, ha precisato due aspetti, che, in caso di rinnovo, debba essere (**d1**) verificata la consegna della relazione, necessaria per comprendere la fruizione del servizio e (**d2**) la convenzione estesa a tutte le sedi territoriali MEF.

#### 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 2023 (oggetto della presente Relazione CUG).

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Supportare le innovazioni organizzative

**Macro-oggetto di riferimento:** non specificato.

**Obiettivo:** "Supportare le innovazioni organizzative".

**Soggetti coinvolti:** tutti i Dipartimenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Comitato Unico di Garanzia (CUG), Organizzazione Sindacali (OO.SS.), Direzione/Ufficio del personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

**Destinatari:** il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari anno 2023: n. 3453 udp\_U e n. 4512 udp\_D).

**Performance:** è inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) e nel Piano delle Performance ed è valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

**Esiti di monitoraggio:** l'azione messa in campo dall'Amministrazione ha riguardato il potenziamento e la stabilizzazione della misura di conciliazione del cd "lavoro agile" e del "co-working" (inizialmente definito, in fase sperimentale iniziale, "working from anywhere" - WFA), la prima delle quali, da modalità emergenziale di prestazione del servizio, ha trovato forma alternativa alla prestazione ordinaria "in sede". Tali istituti sono stati mantenuti e, si può affermare, stabilizzati, da un lato confermando l'opportunità di garantirli come misura di conciliazione vita/lavoro, dall'altro quale modalità alternativa di prestazione del servizio di presenza in sede. Con particolare attenzione al "co-working", l'Amministrazione ha proseguito le attività funzionali allo svolgimento del progetto sperimentale WFA appena richiamato, che, in linea con la nuova disciplina del lavoro da remoto contenuta nel CCNL Funzioni centrali 2019-2021, è stato finalizzato alla creazione di spazi di co-working tali da consentire, ad un contingente di personale del MEF, di svolgere, per alcuni giorni al mese, la prestazione lavorativa presso le sedi territoriali (RTS e CGT 1° e 2° grado), diverse da quelle convenzionalmente assegnate. Dal Tavolo tecnico interdipartimentale costituito a tal fine, è emersa una forte condivisione per l'istituto da parte dei rappresentanti dei Dipartimenti, sia rispetto all'avvio a regime del progetto, sia rispetto alla disponibilità ad incrementare il numero delle sedi territoriali su cui rendere disponibili le postazioni di lavoro, con l'obiettivo di rendere tale modalità di lavoro uno strumento ordinario di flessibilità. All'esito dei lavori del Tavolo tecnico interdipartimentale, si prevede che il progetto che potrà interessare circa n. 350 postazioni disponibili su tutto il territorio nazionale, rispetto alle iniziali n. 115 udp coinvolte tra le n. 55 sedi territoriali (n. 28 c/o CGT e n. c/o 27 RTS) della fase sperimentale WFA. Il documento di Policy generale MEF è stato adottato in data 19.05.2023. E, nelle more del completamento delle attività di cognizione, è stata prevista la prosecuzione del progetto WFA fino al 31.12.2023, sperimentazione che si è consolidata nel corso del 2023 ed è stata prorogata fino al 31.01.2024. I dati discussi nelle precedenti Sezioni, confermano la larga adesione da parte del personale MEF alla modalità di "lavoro agile", coinvolgendo quali beneficiari n. 4512 udp\_D e n. 3453 udp\_U, pur con differenze dipartimentali e di genere, non solo sul totale dei dipendenti MEF e dello specifico Dipartimento, ma con valori differenti per voce di età e sul

totale di genere.

## Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** A - Contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

**Obiettivo 1:** "Adozione del nuovo 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".

**Soggetti coinvolti:** Direzione del Personale (DP) del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, Comitato Unico di Garanzia (CUG).

**Destinatari:** tutte/i coloro che prestano la propria attività, a qualsiasi titolo, nell'ambito del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

**Performance:** è inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) per quanto non inserito nel Piano delle Performance e non valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

**Esiti di monitoraggio:** con provvedimento del 23.11.2023 è stato adottato il nuovo "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze" del personale del MEF.

## Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing e di ogni forma di discriminazione

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** A - Contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

**Obiettivo 2:** "Definizione di un progetto per la realizzazione di uno sportello di ascolto, non solo nelle sedi centrali ma anche in quelle territoriali".

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** l'art. 7 del suddetto Codice approvato, apre una via normativa alla funzione di "Sportello di ascolto" a cura della istituenda figura del Consigliere di fiducia, il quale si prevede che riceva il personale presso la sede di appartenenza o in collegamento telematico, permettendo in questo modo sia alle sedi centrali che a quelle territoriali di essere raggiunte dal servizio.

## Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing e di ogni forma di discriminazione

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** A - Contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

**Obiettivo 3:** "Attuazione di campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere".

**Soggetti coinvolti:** Direzione del personale (DP), Direzione della Comunicazione Istituzionale (DCI), Direzione per la Razionalizzazione della Gestione degli Immobili, degli Acquisti, della Logistica e gli Affari Generali (DRIALAG), Direzione dei Sistemi Informativi e dell'Innovazione (DSII).

**Destinatari:** il personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

**Performance:** è inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) per quanto non inserito nel Piano delle Performance

e non valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

**Esiti di monitoraggio:** in occasione dell'International Women's Day, dal 6 al 10 marzo 2023 ha avuto luogo un ciclo di eventi denominato "Il MEF al fianco delle donne: riflessioni e percorsi condivisi"; il 23 novembre 2023, per la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", si è tenuto un altro evento della serie, con focus su "politiche attive e iniziative di sensibilizzazione contro la violenza di genere", culminato con l'inaugurazione della "Panchina rossa", emblema delle donne vittime di violenza, presso il cortile del Palazzo delle Finanze alla presenza del Ministro Giancarlo Giorgetti. Nel corso dell'evento è intervenuto Alessandro Bacci, Direttore del Personale del MEF, sul tema "Il codice di condotta antimobbing del MEF", il quale ha preceduto la presentazione del libro di Catia Acuesta "Perdona, Rinasci Ama, Anche tu puoi essere felice", alla presenza dell'autrice.

## Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** B - Promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza.

**Obiettivo 4:** "Promuovere attività di convenzionamento".

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** anche per l'anno 2023 sono state stipulate convenzioni a favore dei dipendenti, e loro familiari diretti, nelle categorie: Cultura, Sport, Servizi di ristoro, Servizi medico sanitari e assistenziali, Servizi formativi ed educativi, Servizi bancari e finanziari, Servizi assicurativi, Servizi di trasporto, Servizi di mobilità, Servizi Ricreativi e di svago e Altri servizi.

## Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** B - Promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza.

**Obiettivo 5:** "Realizzazione di un'indagine sul clima organizzativo e il benessere del personale".

**Soggetti coinvolti:** Direzione del Personale (DP).

**Destinatari:** il personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

**Performance:** è inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) per quanto non inserito nel Piano delle Performance e non valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

**Esiti di monitoraggio:** è stato avviato lo studio di un progetto di questionario, con sezioni riguardanti il benessere del personale, il bilanciamento vita lavoro, lo stress da ICT (tecnostress) nonché il clima di diversità e inclusione, con possibilità di individuare, a grandi linee, la localizzazione del disagio (questo aspetto è correlato anche allo Sportello di ascolto - cfr Obiettivo n. 2).

## Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** B - Promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza.

**Obiettivo 6:** "Attività dirette a garantire l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità".

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** nel 2023 sono stati mantenuti e resi fruibili i corsi SNA di aggiornamento sulle tematiche *Disability e Diversity management*.

**Obiettivo:**

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** B - *Promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza*.

**Obiettivo 7:** "Attività dirette a valorizzare e promuovere le diversità in un'ottica di inclusività nell'ambiente di lavoro".

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** non riferibili.

**Obiettivo:**

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** B - *Promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza*.

**Obiettivo 8:** assente (assenza riscontrata nel *Documento di Monitoraggio PIAO*).

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** non riferibili.

**Obiettivo:**

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** B - *Promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza*.

**Obiettivo 9:** "Promozione delle ferie solidali".

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** emanazione della disciplina applicativa dell'istituto delle ferie e dei riposi solidali con nota n. 131455 del 13.11.2023, che introduce la possibilità da parte di tutto il personale MEF, di cedere, in tutto o in parte, su base volontaria e a titolo gratuito, i giorni di ferie nella propria disponibilità ovvero i riposi per festività sopprese, ad altro personale del comparto e/o della dirigenza, che abbiano necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute. È stata prevista una sezione sulla intranet con la procedura da seguire sia per la richiesta che per la cessione di ferie solidali e ogni informazione utile all'applicazione dell'azione di promozione del benessere organizzativo. La casella di posta dedicata accoglie e risponde alle operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate di ferie solidali nel totale rispetto della vigente normativa in materia di *privacy*.

**Obiettivo:**

## Conciliazione tempi di vita e di lavoro

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** C - Favorire la conciliazione vita lavoro.

**Obiettivo 10:** "Supportare le innovazioni organizzative derivanti dalla presenza di lavoro in remoto e in presenza/ monitorare gli strumenti di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa e supportare il personale che lavora a distanza con strumentazione adeguata".

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** in data 19.05.2023 (decorrenza 01.06.2023) è stata adottata la nuova Policy di lavoro a distanza, con cui l'Amministrazione definisce il nuovo modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida. Per quanto riguarda:

- il progetto "Upskilling delle competenze digitali", iniziato nell'anno 2022, esso è proseguito nel 2023 con sessioni di recupero per i dipendenti abilitati e un percorso di formazione per i neoassunti. Il 15 settembre si è conclusa l'iniziativa che ha visto un'ampia partecipazione, con oltre 6.000 dipendenti che hanno completato con successo il percorso formativo;

- la sperimentazione del progetto "Working From Anywhere" (WFA), si è consolidata nel corso del 2023 ed è stata prorogata fino al 31.01.2024. Per il tramite del Tavolo tecnico interdipartimentale è emersa una forte condivisione per il nuovo istituto da parte di tutti i rappresentanti dei vari Dipartimenti, sia rispetto all'avvio a regime del progetto, sia rispetto alla disponibilità ad incrementare il numero delle sedi territoriali su cui rendere disponibili le postazioni di lavoro, in modo da rendere il co-working uno strumento di flessibilità ordinario. All'esito dei lavori del Tavolo, il progetto che in fase sperimentale coinvolgeva n. 115 unità di personale su n. 55 sedi territoriali (n. 28 Corti di giustizia di I&II grado e n. 27 RGS territoriali), potrà interessare circa n. 350 postazioni disponibili su tutto il territorio nazionale. In attuazione con quanto previsto nella Policy sul lavoro a distanza, l'Amministrazione, attraverso il coordinamento del Tavolo tecnico interdipartimentale, ha elaborato il documento di progetto per l'avvio in via sperimentale dell'istituto di telelavoro domiciliare.

## Obiettivo:

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** C - Favorire la conciliazione vita lavoro.

**Obiettivo 11:** assente (assenza riscontrata nel Documento di Monitoraggio PIAO).

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** non riferibili.

## Obiettivo:

Azioni di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

**Macro-obiettivo PIAO di riferimento:** C - Favorire la conciliazione vita lavoro.

**Obiettivo 12:** "Asilo nido presso la sede centrale del MEF".

**Soggetti coinvolti:** Direzione/Ufficio del Personale.

**Destinatari:** personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze e di Enti convenzionati (beneficiari n. 25 udp\_D e n. 11 udp\_U).

**Performance:** inserito nel Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP) per quanto non inserito nel Piano delle Performance e non valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

**Esiti di monitoraggio:** **1)** adozione del nuovo Regolamento interno per la fruizione del servizio con prot. n. 74545 del 08.06.2023; **2)** stipula delle le Convenzioni per la fruizione del servizio con Banca d'Italia (05/2023), Camera dei Deputati (06/2023), Rappresentanza in Italia della Commissione Europea (07/2023); **3)** all'esito di una nuova procedura di gara ad evidenza pubblica, la gestione del servizio è stata affidata in concessione al nuovo gestore aggiudicatario, per n. 5 anni educativi (01.09.2023÷31.07.2028); **4)** comunicazione al Municipio Roma1 Centro-Direzione socio-educativa dei riferimenti del rappresentante legale del MEF e del nuovo gestore del servizio corredata della documentazione necessaria relativa al cambio gestione.

Obiettivo:  
Cultura Pari Opportunità

**Macro-oggetto PIAO di riferimento:** *D - Praticare una cultura della parità e delle pari opportunità.*

**Obiettivo 13:** "Attività rivolte ai nuovi assunti al MEF".

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** nel 2023 è stata avviata una nuova fase del progetto denominato "Onboarding Training Lab", volta alla creazione e formazione di un gruppo di lavoro composto da funzionari in servizio presso il DAG che, attraverso il Training Lab, è stato composto da professionalità specializzate nella gestione delle risorse umane, volto alla sistematizzazione delle procedure che permettono ai nuovi assunti, ai dipendenti trasferiti da altre amministrazioni e/o a coloro che hanno cambiato ruolo all'interno del DAG di integrarsi nell'Amministrazione in modo fluido ed efficace.

Obiettivo:  
Cultura delle pari opportunità

**Macro-oggetto PIAO di riferimento:** *D - Praticare una cultura della parità e delle pari opportunità.*

**Obiettivo 14:** "Rafforzare la collaborazione tra CUG e amministrazione".

**Soggetti coinvolti:** non specificato.

**Destinatari:** non specificato.

**Performance:** non specificato.

**Esiti di monitoraggio:** l'interlocuzione con il CUG è sempre stata mirata alla condivisione e alla massima collaborazione sia in ordine agli eventi che sono stati realizzati che alle iniziative maggiormente coinvolgenti il Comitato.

Obiettivo:  
Promuovere mobilità sostenibile

**Macro-oggetto di riferimento:** non specificato.

**Obiettivo:** "Incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi al veicolo privato nel tragitto casa-lavoro Sedi centrali MEF" - obiettivo del PTAP, esiti riferiti nella RA\_MEF\_2024 ma obiettivo ed esito assenti nel Documento di Monitoraggio PIAO).

**Azione:** studio di un bonus mobilità.

**Soggetti coinvolti:** Direzione per la Razionalizzazione della Gestione degli Immobili, degli Acquisti, della Logistica e gli Affari Generali (DAG) in collaborazione con Roma Servizi per la Mobilità, Direzione del Personale (DP).

**Destinatari:** personale delle sedi centrali del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

**Performance:** inserito nel Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP) per quanto non inserito nel Piano delle Performance e non valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

**Esiti di monitoraggio:** la rilevazione condotta tramite sondaggio on-line, ha chiarito che i beneficiari dell'iniziativa potrebbero essere al massimo il 15% del personale e i rimborsi potrebbero riguardare una spesa una-tantum per l'acquisto di un mezzo e/o per servizi. Sono emersi alcuni limiti che rendono l'iniziativa di difficile attuazione soprattutto per la tracciabilità dello spostamento casa lavoro utilizzando tali mezzi/servizi.

**Obiettivo:**

Promuovere mobilità sostenibile

**Macro-obiettivo di riferimento:** non specificato.

**Obiettivo:** "Incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi al veicolo privato -bici- nel tragitto casa-lavoro" - obiettivo del PTAP, esiti riferiti nella RA\_MEF\_2024 ma obiettivo ed esito assenti nel Documento di Monitoraggio PIAO).

**Azione:** collaborazione per ampliamento di piste ciclabile.

**Soggetti coinvolti:** Direzione per la Razionalizzazione della Gestione degli Immobili, degli Acquisti, della Logistica e gli Affari Generali (DAG) in collaborazione con Roma Servizi per la Mobilità.

**Destinatari:** personale delle sedi centrali del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

**Performance:** inserito nel Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP) per quanto non inserito nel Piano delle Performance e non valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

**Esiti di monitoraggio:** **1)** è stata elaborata una proposta di mappe di cd "ultimo miglio", ossia percorsi dedicati ai ciclisti del MEF per collegare le sedi alla rete cittadina; **2)** sono stati definiti progetti di comunicazione e disseminazione, precisamente "BiciPA", iniziativa di adesione alla giornata del *bike to work*; **3)** in occasione della Settimana Europea della Mobilità 2023, contributo MEF all'evento organizzato dai Centri di Guida Sicura ACI in collaborazione con Roma Mobilità sull'impatto della sicurezza della guida con riferimento alla mobilità sostenibile.

**Obiettivo:**

Promuovere mobilità sostenibile

**Macro-obiettivo di riferimento:** non specificato.

**Obiettivo:** "Incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi al veicolo privato nel tragitto casa-lavoro" - obiettivo del PTAP, esiti riferiti nella RA\_MEF\_2024 ma obiettivo ed esito assenti nel Documento di Monitoraggio PIAO).

**Azione:** progetti di comunicazione e disseminazione in area *Mobilità sostenibile*.

**Soggetti coinvolti:** Direzione per la Razionalizzazione della Gestione degli Immobili, degli Acquisti, della Logistica e gli Affari Generali (DAG) in collaborazione con Roma Servizi per la Mobilità, Direzione della Comunicazione Istituzionale (DCI), Direzione del Personale (DP) e Comitato Unico di Garanzia (CUG).

**Destinatari:** personale delle sedi centrali del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

**Performance:** inserito nel Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP) per quanto non inserito nel Piano delle Performance e non valido ai fini della valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

**Esiti di monitoraggio:** sono state svolte varie iniziative di sensibilizzazione: **1)** ciclo di eventi "*Il Mef a fianco delle donne*" ("*Uomini e donne del MEF - numeri e modelli organizzativi*"; "*Storie di mobbing: 89 sentenze*"); **2)** in occasione del 8 marzo,

giornata in ricordo dell'Ispettore Generale Capo della RGS dott.ssa Amadori; **3)** cicli di informazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere diffusi attraverso i seminari del ciclo "I giovedì del CUG", anche in collaborazione con l'INAIL; **4)** attività formativa, erogata in e-learning, per n. 7839 discenti (su un totale di 9776 udp\_u+D), di cui n. 4508 appartenenti agli Uffici territoriali e n. 5268 agli Uffici delle sedi centrali MEF; **5)** sulle tematiche di promozione della parità, delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione (tematiche CUG), formazione di n. 77 udp; **6)** per il personale neoassunto, definizione di un apposito percorso di on-boarding per l'inserimento nell'Amministrazione; **7)** ultimazione del percorso formativo di *Upskilling digitale* per n. 4174 udp.

## 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
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:	4

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
- lavoro agile, formazione, clima e benessere organizzativo, convenzioni, centri estivi

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

- direttiva incarichi, PTAP, regolamento SuperMini\_Midi\_MEF, convenzioni

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

## Considerazioni conclusive

L'attuale Comitato Unico di Garanzia del MEF è stato costituito con Decreto della Capo Dipartimento n. 77937 del 02.07.2021, è al suo terzo anno di attività. Nel corso del 2023 si è riunito complessivamente n. 4 volte, nelle date 01 marzo 2023, 19 aprile 2023, 20 giugno 2023, 26 ottobre 2023.

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

Rispetto al biennio 2021/2022 e 2022/2023, al fine di proseguire le attività svolte dal precedente CUG e, nel contempo, approntare una modalità operativa condivisa e maggiormente aperta ai cambiamenti, inevitabili, anche per i processi lavorativi e per le amministrazioni pubbliche successivi all'evento pandemico, l'organizzazione dell'attività del Comitato è proseguita attraverso i Gruppi di Lavoro (GdL) seguenti: **1)** "Mobilità e trasporti", dedicato al tema della mobilità (sostenibile) ed ai trasporti; **2)** "Lavoro agile", dedicato a proseguire gli approfondimenti e le analisi sul Lavoro agile; **3)** "Territori", stante la complessa struttura Ministeriale distribuita su tutte le regioni d'Italia e relativi capoluoghi di regione e provincia, costituito al fine di rendere la fotografia della realtà territoriale, mappare le problematiche esistenti, efficientare le policy e le misure di conciliazione vita lavoro e di benessere organizzazione e rendere più efficiente il complesso sistema MEF; **4)** "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 al Comitato di lavorare al documento lungo il corso dell'anno secondo un modello di collaborazione con l'Amministrazione e monitoraggio condiviso del PTAP.

All'interno dell'Amministrazione ministeriale, può dirsi che la modalità di prestazione del servizio in modalità agile sia divenuta una misura di conciliazione vita/lavoro stabile, promossa e accolta dall'Amministrazione come strumento alternativo alla presenza in sede e, da parte del personale, momento essenziale per conciliare esigenze personali e familiari non prima evento pandemico gestibili agevolmente. Nel futuro di breve/medio termine dell'attuale Comitato, potrà essere approfondito il campo delle differenti misure di conciliazioni proposte ed attuate dall'Amministrazione (discusse nelle Sezioni precedenti della presente Relazione), così da potenziarle e, al contempo, efficientare i modelli lavorativi nel rispetto della vita personale/familiare dei dipendenti.

Per quanto riguarda lo strumento del PTAP e l'azione del CUG, dal 2023 il PTAP è confluito nel PIAO e ciò consentirà al Comitato, con sempre maggiore solidità e consapevolezza, di monitorare la sua evoluzione ed attuazione anche nel complesso quadro sistematico del PIAO.

Durante l'odierna riunione del Comitato, convocata per condividere, tra gli altri, gli esiti della Relazione annuale CUG\_MEF, si prende notizia che l'Amministrazione da diversi anni ha cura di assicurare, laddove possibile, che nei propri eventi istituzionali sia fornito il servizio di interpretariato nella Lingua italiana dei segni.

Nel corso del 2023 si è, quindi, consolidato il dialogo e la collaborazione tra l'Amministrazione e il Comitato e ciò ha consentito: **a)** la valutazione, ed il conseguente inoltro, di una richiesta di dati aggiuntivi rispetto a quelli richiesti dalla Direttiva 2/2019 da parte del CUG all'Amministrazione, che consentisse un'analisi più ampia della complessa struttura ministeriale, anche con riferimento alle diverse materie di competenza CUG; **b)** una attività congiunta e/o di collaborazione proattiva per proporre e promuovere eventi, anche formativi, afferenti i temi della violenza di genere, promozione della parità e pari opportunità, benessere organizzativo, policy e azioni di mobilità sostenibile, ecc..

Per le ragioni sopra espresse, il proponimento del CUG è operare secondo un modello di coinvolgimento e collaborazione stabili con l'Amministrazione MEF, pur mantenendo saldo il ruolo del medesimo, non solo per le attività di interesse dei GdL costituiti (e come sopra descritti), ma, soprattutto, al fine di attuare ed ottimizzare i processi di cambiamento in materia di gestione, organizzazione, benessere del personale, parità e pari opportunità.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delleconomia-e-delle-finanze-2024>