



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia delle Entrate - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia delle Entrate

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00145

Indirizzo: Via Giorgione 106

Codice Amministrazione: age

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie Fiscali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026 (Sez. 2.2.7 del P.I.A.O.)

[piano_azioni_positive_age-triennio_2024-2026-sez-227-del-piao-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/age/2024-2026-sez-227-del-piao-piao/piano_azioni_positive_age-triennio_2024-2026-sez-227-del-piao-anno_2024.pdf) (405.19 KB)

2023

2023-2025 (Sez. 2.2.7 del P.I.A.O.)

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

2022

2022-2024 (Sez. 2.2.7 del P.I.A.O.)

[piano_azioni_positive_age-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/age/2022-2024-sez-227-del-piao-piao/piano_azioni_positive_age-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf)

2020

2020-2022

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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2022-2024-sez-227-del-piao/piano_azioni_positive_äge-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf\) \(1.26 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2022-2024-sez-227-del-piao/piano_azioni_positive_äge-triennio_2022-2024-sez-227-del-piao-anno_2022.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf\) \(460.48 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf)

2021

2021 – 2023

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(1.11 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

2021

2021-2023

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(299.88 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2021-2023/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

2020

2020-2022

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf\) \(1.11 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/age/2020-2022/piano_azioni_positiv_e_äge-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)





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
Dirigente di livello generale	Direttore Agenzia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	dirigenti di ruolo di prima fascia con incarico di vertice	0	0	0	2	3	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	Dirigenti di ruolo di seconda fascia con incarico di vertice	0	0	1	4	11	0	0	2	2	3
Dirigente di livello generale	dirigente - tempo determinato	0	0	0	2	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE DI II FASCIA	0	8	76	125	26	0	2	44	53	17
Dirigente di livello non generale	dirigente 2 fascia tempo determinato	0	0	3	8	7	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI	1045	2265	4002	3899	1533	1068	2635	5069	3676	1288
Personale non dirigente	area assistenti e operatori	96	335	743	2085	1387	52	203	485	1562	1105
Totale personale		1141	2608	4825	6126	2969	1120	2840	5600	5295	2414
Totale % sul personale complessivo		3,27	7,46	13,81	17,53	8,50	3,21	8,13	16,03	15,16	6,91

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	1102	2109	1266	486	21	4984	51,25	28,86	1115	1855	1185	548	38	4741	48,75	26,83
Superiore a 10 anni	0	161	3630	4616	2362	10769	48,71	62,36	0	132	2938	5377	2893	11340	51,29	64,18
Tra 3 e 5 anni	12	119	86	43	13	273	53,42	1,58	13	108	72	33	12	238	46,58	1,35
Tra 5 e 10 anni	6	451	618	150	18	1243	47,94	7,20	13	513	630	168	26	1350	52,06	7,64
Totale	1120	2840	5600	5295	2414	17269			1141	2608	4825	6126	2969	17669		
Totale %	3,21	8,13	16,03	15,16	6,91	49,43			3,27	7,46	13,81	17,53	8,50	50,57		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	55	61,11	35	38,89	90	0,30
OPERATORI	Diploma di scuola superiore	43	47,25	48	52,75	91	0,30
OPERATORI	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	0,02
OPERATORI	Laurea magistrale	2	28,57	5	71,43	7	0,02
OPERATORI	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,01
ASSISTENTI	Inferiore al Diploma superiore	367	56,90	278	43,10	645	2,13
ASSISTENTI	Diploma di scuola superiore	3293	59,27	2263	40,73	5556	18,39
ASSISTENTI	Laurea	206	55,98	162	44,02	368	1,22
ASSISTENTI	Laurea magistrale	305	49,92	306	50,08	611	2,02
ASSISTENTI	Master di I livello	25	43,86	32	56,14	57	0,19
ASSISTENTI	Master di II livello	25	50,00	25	50,00	50	0,17
ASSISTENTI	Dottorato di ricerca	4	66,67	2	33,33	6	0,02
FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	1441	54,19	1218	45,81	2659	8,80
FUNZIONARI	Laurea	734	52,02	677	47,98	1411	4,67
FUNZIONARI	Laurea magistrale	6648	46,19	7744	53,81	14392	47,63
FUNZIONARI	Master di I livello	454	52,06	418	47,94	872	2,89

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
FUNZIONARI	Master di II livello	1500	49,44	1534	50,56	3034	10,04
FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	183	51,26	174	48,74	357	1,18
Totale personale		15289		14926		30215	
Totale % sul personale complessivo		43,76		42,72		86,48	

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

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

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

Al 31 dicembre 2024 i dipendenti in servizio presso l'Agenzia delle Entrate sono **34.938**, divisi in maniera piuttosto equa tra donne 17.269 (49,4%) e uomini 17.669 (50,6%).

Si tratta di **5.418 unità in più** rispetto alle 29.520 dell'anno precedente, che già erano state incrementate di 1.611 unità rispetto al 2022, anno in cui si è registrata per la prima volta un'inversione di tendenza nella costante riduzione della consistenza del personale rilevata negli anni pregressi (di circa 15.500 unità).

Se negli anni 2011 e 2012 si rilevava ancora una prevalenza femminile per circa il 6 %, tale prevalenza è andata scomparendo per effetto dell'incorporazione dell'Agenzia del territorio, il cui personale era a prevalenza maschile.

Oggi i due generi sono in sostanziale equilibrio: si registrano solo **400 uomini in più**, pari a poco più dell'1% di personale.

Anche per il 2024, riguardo alle **Area professionali**, a fronte di 34.533 unità, gli uomini sono 17.390 e le donne 17.143, con una prevalenza maschile che è passata dalle 631 unità del 2023 alle 247 del 2024.

La prevalenza maschile riguarda, in particolare, l'Area degli assistenti e operatori, con uno scostamento di 1.239 unità.

Nell'ambito dell'Area dei funzionari (26.480 unità) prevalgono, come nel 2023, le donne, ben 992 in più.

Per quanto riguarda, invece, le **posizioni dirigenziali**, i dati confermano la costante prevalenza maschile nelle posizioni di comando. Tale dato di prevalenza si acutizza nella fascia di età dai 51 ai 60 anni.

In particolare, fra i dirigenti di livello generale di ruolo di 1^ª fascia, le donne sono salite a 2 unità su 7 incarichi totali (l'anno precedente erano 1 su 6) mentre c'è 1 sola donna fra i dirigenti di 1^ª fascia a tempo determinato su 5 incarichi totali.

In relazione ai dirigenti di livello generale di ruolo di 2^ª fascia con incarico di vertice, la presenza femminile è di 7 unità a fronte di 16 uomini. L'anno scorso le donne erano 6 rispetto a 14 uomini.

Fra i dirigenti di livello non generale di 2^ª fascia di ruolo le donne sono 116 (l'anno scorso erano 105), mentre gli uomini sono 235. **Aumenta dunque il divario a scapito delle donne, che passa da 90 a 119 unità.**

Questo dato si conferma anche nella 2^ª fascia a tempo determinato, dove, se nel 2023 apparivano almeno 6 donne, oggi non ce n'è nessuna (si è ridotto anche il numero degli uomini da 26 a 18).

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

Quanto all'**età del personale**, nell'ultimo quadriennio si riscontra un **aumento del personale sotto i 40 anni**, che al 31

dicembre 2024 rappresenta il **22% del totale**, mentre 2.261 dipendenti (il 6,5% sul totale dell'Agenzia) hanno un'età pari o inferiore a 30 anni.

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) per scendere nel 2024 al 48% (**16.800 dipendenti superano i cinquant'anni su un totale di 34.938**)

In particolare, rispetto al 2020 si è ridotta la percentuale di dipendenti **tra 51 e 60 anni** (passata dal 38,8% al 32,7%), come quella degli **over 60 anni**. Il personale over 60, che nel 2021 rappresentava poco più del 20% del totale (e che era sceso al 19% nel 2022 e al 18% nel 2023), nel 2024 è sceso ancora portandosi al 15% (5.383 dipendenti).

Continua a salire il numero dei dipendenti con **meno di 30 anni**, pari a 0,7% (177 unità) nel 2021, allo 0,5% nel 2022 (145 unità), per salire nel 2023 a ben 813 unità e portarsi nel 2024 a **2.261 unità, arrivando a costituire il 6,5% circa dell'intera popolazione**.

In leggera flessione la fascia di età che va dai **41 ai 50 anni** che passa dal 32% del 2022 al 31% del 2023 e al 30% del 2024.

La rilevata prevalenza maschile (in totale di 400 unità) è maggiore nelle fasce di età fino a 30 anni e dai 51 ai 60, mentre il genere femminile risulta essere prevalente nelle fasce dai 31 ai 40 e dai 41 ai 50 anni.

Per quel che concerne i **dirigenti di livello generale**, solo il 10% (3 unità) non ha ancora superato i 50 anni e fra questi vi sono 2 donne. Nessun dirigente ha meno di 30 anni.

Fra i dirigenti con incarico non generale sono 10, come nel 2023, quelli con età compresa fra i 31 ed i 40 anni. Fra questi, vi sono 2 donne.

Tra i **funzionari**, che rappresentano più dei due terzi del personale, la percentuale di over 50 (pari a 9.516 unità nel 2023 e 10.396 nel 2024) è scesa ancora, assestandosi al 39% circa (46% nel 2023).

Anche **nell'area degli assistenti e operatori** si registra una contrazione della percentuale di over 50, che scende dal 79% del 2023 al 76% del 2024.

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

(NB: La tabella, presente nel Format 1, non è visibile nel Format 2)

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)
- P.O. e Incarichi di responsabilità (PO_IR).

Tali posizioni sono ricoperte da **3.317 unità**, pari a circa il 10% del personale.

Tra le **POER** figurano 963 uomini e 496 **donne (pari al 34%)**.

Le **P.O.I.R.** assegnate sono state 1.858, 1.043 uomini (56%) e 815 **donne (44%)**.

Il divario di genere si riduce dunque su incarichi di minore responsabilità, più legate alla prossimità territoriale.

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

(La tabella contiene refusi che non è stato possibile correggere: sono qui commentati i dati corretti)

I dati del 2024 relativi ai titoli di studio risultano ancora in via di aggiornamento: mancano quindi i titoli di 2.208 donne e 2.116 uomini.

Considerati i 30.614 dipendenti a cui risultano associati i titoli di studio, circa il 70% ha almeno la laurea: 11.219 donne

(8.983 laureate e 2.236 con master o dottorato) e 10.354 uomini (8.052 laureati e 2.302 con master o dottorato).

Circa il 40% del personale dirigente ha un master e/o dottorato (i dirigenti con dottorato sono 32, 11 donne e 21 uomini).

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⁾
Part Time >50%	0	0	27	87	42	156	14,57	0,88	1	24	337	414	139	915	85,43	5,30
Part Time ≤50%	0	0	8	38	10	56	52,34	0,32	2	1	17	24	7	51	47,66	0,30
Tempo Pieno	1141	2603	4790	6001	2917	17452	51,70	98,80	1117	2815	5246	4857	2268	16303	48,30	94,41
Totale	1141	2603	4825	6126	2969	17664			1120	2840	5600	5295	2414	17269		
Totale %	3,27	7,45	13,81	17,54	8,50	50,57			3,21	8,13	16,03	15,16	6,91	49,43		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part time verticale	0	5	23	87	34	149	50,00	1,21	0	5	23	87	34	149	50,00	1,13
Part time orizzontale	0	0	10	28	12	50	8,85	0,41	2	14	235	203	61	515	91,15	3,92
Part time misto	0	0	2	10	6	18	13,33	0,15	0	3	35	62	17	117	86,67	0,89
LAVORO AGILE	504	1528	3644	4439	1939	12054	49,39	98,23	445	1605	4248	4162	1893	12353	50,61	94,05
Totale	504	1533	3679	4564	1991	12271			447	1627	4541	4514	2005	13134		
Totale %	1,98	6,03	14,48	17,96	7,84	48,30			1,76	6,40	17,87	17,77	7,89	51,70		

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

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

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

Tab. "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza"

L'osservazione in ottica di genere dei dati relativi agli strumenti di flessibilità lavorativa, e in particolare, del part-time, mostra differenze significative fra uomini e donne: **le donne vi fanno ricorso in misura decisamente maggiore.**

Nel 2024, il **part time** è fruito da **1.183 persone**, 217 uomini e 966 donne (quasi l'82%).

La prevalenza femminile emerge in particolare per il **part-time (con prestazione lavorativa) superiore al 50%**: le donne sono ben 915, rispetto ai 156 uomini, e corrispondono a circa l'85% del totale.

L'istituto in esame viene chiesto e accordato alle donne in misura quasi 6 volte superiore. Questa tipologia è quella in cui generalmente prevalgono ragioni assistenziali e di cura parentale, che vedono le donne maggiormente interessate.

Continua comunque a registrarsi una contrazione nel ricorso all'istituto da parte delle donne, che ne fruivano in misura superiore al migliaio nel 2021 e 2022 (rispettivamente 1088 e 1035), per poi scendere a 970 nel 2023 e a 915 nell'anno 2024.

Tale contrazione, di circa il 16% per le donne e del 27% per gli uomini rispetto al 2021, è probabilmente connessa alla possibilità di fruire dello smart working.

In particolare, in relazione agli uomini, la diminuzione nella fruizione del part time > 50% è piuttosto consistente: se infatti nel 2021 erano 214 contratti, nel 2023 si sono ridotti a 177 e sono scesi ancora nel 2024 portandosi a 156.

Beneficiano di **part time (con prestazione lavorativa) inferiore o uguale al 50%**, 56 uomini e 51 donne, prevalentemente in una fascia di età che va dai 40 ai 60 anni. Si tratta di una tipologia di part time che non vede sostanziali differenze tra uomini donne e che è richiesta anche per lo svolgimento di altra attività lavorativa autorizzata (questa ultima situazione interessa 40 persone).

I dati su tale tipologia di part time sono numericamente poco significativi, fruiti da appena lo 0,30% del personale Agenzia.

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

(Nella tabella, nella parte relativa alle donne, sono stati erroneamente ripetuti i dati degli uomini).

Nel 2021, durante la pandemia, lo **smart working** aveva interessato quasi tutto il personale dell'Agenzia, con una lieve prevalenza delle donne (14.392 donne rispetto a 14.247 uomini).

Nel 2022, quando lo smart working aveva smesso la sua veste emergenziale per entrare nella fase "sperimentale", aveva interessato 12.574 uomini e 12.783 donne.

Nel 2023 **lo smart working**, entrato "a regime, è stato scelto da 10.904 uomini e 11.862 donne, registrando un sensibile decremento numerico (1.670 in meno gli uomini e 921 in meno le donne rispetto all'anno precedente) e inoltre un incremento nella fruizione da parte delle donne.

Nell'anno 2024 ne fruiscono **12.054 uomini e 12.353 donne**, pari al 70% (nel 2023 ne fruiva il 77% del personale).

Complessivamente sono dunque 24.407 i lavoratori che aderiscono allo smart working, rispetto ai 34.938 presenti in Agenzia, e ne fruiscono in misura prevalente (pari al 68%) i lavoratori presenti nella fascia di età che va dai 41 ai 60 anni. I lavoratori dai 31 ai 40 anni ne fruiscono in misura pari al 13% e chi ha meno di 30 anni solamente per il 4%. Va considerato il fatto che nei primi quattro mesi dall'assunzione non può essere stipulato un contratto di smart working e che è necessario acquisire autonomia in una lavorazione smartabile, da qui deriva con buona probabilità la minor presenza di giovani tra i fruitori di tale istituto.

Sono altresì 451 le donne e 209 gli uomini che al 31/12/2024 fruiscono del **telelavoro**.

Oltre 8.500 lavoratori **non fruiscono però di nessun istituto conciliativo**, dato che, rispetto al 2023, è più che raddoppiato.

Abbiamo visto che nel 2024 fruiscono del **part time** 1.183 persone, 217 uomini e 966 donne.

Va evidenziato il fatto che i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale continuano a diminuire: erano 1810 nel 2020, 1427 nel 2021, 1346 nel 2022 e 1312 nel 2023. Tale diminuzione è con alta probabilità collegata alla possibilità di fruire dello smart working, che ha permesso di recuperare preziosa forza lavoro e di ridurre la perdita di reddito collegata al part time.

Pertanto, mentre nel 2021 il part-time veniva fruito dal 4,8% del personale, nel 2024 tale percentuale è scesa al 3,38% (in sensibile decremento rispetto al 4,4% del 2023).

Quanto alle **tipologie di part time** in essere al 2024:

- **il part time verticale** è fruito da 149 uomini e 334 donne (pari al 69%).

Nel 2022 fruivano di part-time verticale 171 uomini; nel 2023 tale numero è salito di 46 unità, per decrescere nel 2024 a 149 unità (68 unità in meno rispetto all'anno precedente).

Decresce, seppure in modo lieve, il part time verticale femminile dalle 371 unità del 2023 alle 334 del 2024.

- I dati **del part time orizzontale**, come negli anni precedenti, evidenziano un netto divario di genere, in quanto ne fruiscono solo 50 uomini, un dato dieci volte inferiore a quello delle donne (515) (divario già presente nel 2023, quando ne fruivano 54 uomini a fronte di 534 donne). Anche nel 2024 il divario rileva in particolare nella fascia di età dal 41 ai 50 anni, dove sono solo 10 gli uomini e 235 donne (l'anno scorso erano 12 gli uomini rispetto alle 258 donne).
- Anche per il **part time misto** si rileva una evidente sproporzione di genere: ne fruiscono 18 uomini e 117 donne.

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 fruitti	49449	45,54	59123	54,46	108572	43,43
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	6227	20,32	24423	79,68	30650	12,26
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	38890	40,36	57457	59,64	96347	38,54
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	2922	20,24	11515	79,76	14437	5,77
Totale permessi	97488	38,99	152518	61,01	250006	

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

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

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

Osservando i dati relativi alla fruizione dei **permessi di cui alla L. 104/92**, il numero complessivo di permessi giornalieri

fruito nel 2024 è pari 108.572 (nell'anno 2022 erano 102.169 e nel 2023 erano 104.770). **Il numero dei permessi orari risulta frutto da donne per il 60% dei casi.**

Se si prendono a riferimento i permessi - giornalieri od orari - **per i congedi parentali, la percentuale di utilizzo da parte delle donne si avvicina all'80%**. Si conferma dunque stabile il divario di fruizione per genere.

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

- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a No
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

Le iniziative che l'Agenzia sta realizzando, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia, in favore del personale **si inseriscono in un più ampio e consolidato contesto di attenzione alla persona**. È infatti matura la consapevolezza che per accrescere la qualità dell'azione amministrativa è necessario prendersi cura delle persone che danno vita ogni giorno alla nostra organizzazione. Questo percorso di attenzione è culminato, ad ottobre 2021, nella modifica del Regolamento di Amministrazione, con l'inserimento dell'articolo 16-bis, che impegna l'Agenzia ad attuare "una gestione del personale improntata al rispetto dei principi di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro" e ad adottare "misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo e volte all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita delle persone e delle prestazioni".

Le azioni, prima inserite nel Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del codice delle pari opportunità, sono presenti dal 2022 nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'atto unico di programmazione delle pubbliche amministrazioni.

Le iniziative realizzate nel 2024, riportate sopra più analiticamente, sono finalizzate ad accrescere la salute organizzativa, le pari opportunità, l'inclusione, a migliorare le relazioni interpersonali e il clima interno, a contrastare possibili discriminazioni e molestie, a superare situazioni di disagio, anche solo potenziali, a favorire la conciliazione vita-lavoro e a supportare a vario titolo il personale, anche per il miglior svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Si menzionano qui, senza pretesa di esaustività:

- le numerose azioni implementate sia centralmente sia a livello locale per favorire la piena partecipazione al contesto di lavoro del personale con disabilità, con particolare riferimento all'iniziativa "Disabilità: lo sapevi già?";
- la promozione dell'ascolto del personale, a ogni livello, con strumenti di comunicazione bottom up utili a recepirne osservazioni, pareri, percezioni;
- la capillare campagna di comunicazione su Codice di Condotta, Consiglieri di Fiducia, ruolo del CUG, tuttora in corso, che consente di promuovere la cultura del rispetto e della centralità della persona che lavora;

- la campagna per la diffusione della Carta dei Valori dell'Agenzia, con particolare attenzione dedicata al valore "Inclusività";
- le numerose iniziative di sensibilizzazione e prevenzione per la tutela della salute e la prevenzione e l'individuazione e diffusione delle migliori prassi interne per mitigare rischi per la salute e la sicurezza;
- le iniziative per promuovere la conoscenza del Progetto " PONTE", nato per attuare una prassi organizzativa omogenea sul territorio per supportare le persone che si assentano dal servizio per almeno tre mesi in caso di maternità o altre esigenze di cura personale o familiare.

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 e diffondere modelli positivi per la parità di genere.

Viene altresì costantemente promosso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, in linea con i contenuti delle "Linee guida per l'uso del linguaggio rispettoso delle differenze di genere" adottate nel 2020.

Tra **le azioni più innovative** del 2024, si evidenzia:

- l'impegno a regolamentare l'identità *alias* di cui all'art. 21 del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 (a gennaio 2025 è stata presentata al CUG una bozza di Regolamentazione per l'acquisizione del parere del Comitato), nonché a contrastare stereotipi e pregiudizi legati all'orientamento affettivo e all'identità di genere attraverso campagne di sensibilizzazione (come l'iniziativa "Mettiamoci la firma" realizzata in occasione del 17 maggio, giornata internazionale contro l'omofobia);
- l'istituzione, con atto a firma del Direttore dell'Agenzia (prot. n. 0387407 del 15/10/2024), di un Tavolo tecnico di lavoro per la predisposizione di un progetto quadro nazionale dedicato alla promozione della parità di genere e dell'empowerment femminile. Il tavolo, in aderenza al mandato, ha effettuato a dicembre 2024 una raccolta di buone pratiche, interne ed esterne, comprese quelle internazionali, per promuovere la parità di genere e l'empowerment delle donne;
- l'erogazione del corso e-learning "Gestione dei conflitti", per stimolare la riflessione e la consapevolezza sul tema della gestione costruttiva dei conflitti.

Sono proseguite, tramite la Rete delle Referenti e dei Referenti per le pari opportunità, anche le occasioni di confronto per la condivisione e la diffusione delle migliori prassi interne orientate al personale.

A 20 anni dalla pubblicazione della direttiva della Presidenza del Consiglio del 2004 dedicata alla promozione del benessere organizzativo nella P.A., che invitava i datori di lavoro pubblici ad essere "datori di lavoro esemplari", focalizzando l'attenzione sugli "aspetti non monetari del rapporto di lavoro", al fine di "incrementare la qualità di vita delle persone e al contempo la qualità delle prestazioni", "sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione" del personale e, non ultimo, "rendere "attrattivo per i talenti migliori" il lavoro nella P.A.", l'Agenzia rinnova il suo impegno a promuovere un ambiente lavorativo sempre più positivo, capace non solo di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione o disagio, ma anche di valorizzare l'unicità di ogni lavoratrice e lavoratore.

Commento del CUG

Le azioni positive realizzate nel 2024 dall'Agenzia delle Entrate in attuazione del PIAO 2024-2026 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.

Tra le iniziative più innovative, si segnala il progetto "**Disabilità: lo sapevi già?**", realizzato dall'Agenzia insieme al CUG, con la realizzazione di schede tematiche dedicate a diverse forme di disabilità, pubblicate a cadenza periodica nel sito intranet. Le schede, realizzate in collaborazione con associazioni e con il supporto di colleghi e colleghes con disabilità, che hanno condiviso la loro esperienza, sono arricchite con interviste e testimonianze. Allo stesso tempo, sempre in stretta collaborazione con l'Agenzia, il Comitato ha organizzato il convegno, svoltosi in modalità mista, in presenza, presso gli uffici centrali, e in modalità webinar per dare la possibilità di collegamento da remoto, "Disabilità: lo sapevi già? Riflessioni per

accrescere la consapevolezza e superare i pregiudizi". Il Convegno, organizzato a valle dell'omonima campagna di informazione e sensibilizzazione sul tema della disabilità, ha visto l'intervento dei vertici dell'Agenzia delle Entrate e di autorevoli relatrici e relatori, registrando un'ampia partecipazione del personale. Al centro dell'evento il mutamento di approccio alla disabilità introdotto dalla Convenzione ONU del 2006 sui diritti delle persone con disabilità, che dal tradizionale modello medico/individuale è passato ad un modello sociale della disabilità, basato sul rispetto dei diritti umani.

In tema di **prevenzione e contrasto alla violenza di genere**, anche nel 2024 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. Oltre a queste iniziative, è stato realizzato un video di promozione del numero antiviolenza 1522 che è stato pubblicato, oltre che sul sito intranet istituzionale, sui canali social dell'Agenzia.

È proseguita, anche nel 2024, 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'uso di un linguaggio appropriato che favorisca l'inclusione dei lavoratori con disabilità.

Nel corso del 2024 è proseguita, nell'ambito delle azioni del PIAO "Promuovere il ruolo del CUG" e "Promuovere la figura delle/dei Consigliere/i di fiducia", la **campagna informativa sulle attività del CUG e dei Consiglieri di fiducia** 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 delle Consigliere e componenti del Comitato. Nell'ambito della medesima campagna, è proseguita l'attività di diffusione -pure prevista nel PIAO - 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 neoassunto cui è stata fornita copia del codice di condotta e del codice di comportamento.

Sono proseguite le attività di comunicazione del CUG con la redazione periodica, bimestrale, della newsletter **Edicola CUG**, che affronta i temi di competenza puntando all'approfondimento e alla scientificità dei contenuti. Nell'ambito della Newsletter, la rubrica "La metà del mondo", racconta storie di donne che con il loro talento, impegno, volontà, hanno avuto un ruolo importante nella scienza, nella letteratura, nelle arti, nell'attivismo sui diritti, ruolo spesso non adeguatamente riconosciuto nella narrazione storica e sociale. Nel 2024 è stata rinnovata la grafica del periodico per dare maggiore risalto e visibilità ai contenuti.

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. È proseguita l'attività di implementazione della sezione del portale La mia Agenzia dedicata al Comitato, secondo la logica dell'intera architettura del sito basata sull'utilizzo dei metadati.

Anche nel 2024 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".

L'anno 2024 si è chiuso, altresì, con la costituzione di uno specifico **Tavolo tecnico di lavoro**, con la partecipazione di componenti del CUG e di rappresentanti delle Strutture centrali e regionali, allo scopo di definire entro il 2025 un Progetto quadro che definisca le azioni che l'Agenzia intende realizzare nel prossimo triennio per promuovere la parità di genere e per favorire l'empowerment femminile. Il tavolo è tuttora al lavoro.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
TECNICA	3533	11460	16434	13140	2614	47181	69,27	12,78	1897	6518	7017	4700	795	20927	30,73	6,19
TECNICO-PROFESSIONALE	7482	19556	27733	32424	15826	103021	52,35	27,92	7131	19401	29239	26377	11631	93779	47,65	27,73
Manageriale	0	480	6416	10588	3338	20822	65,57	5,64	5	141	3720	5471	1598	10935	34,43	3,23

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⁾
TRIBUTARIA	7675	18142	21740	17126	4534	69217	48,78	18,76	6441	18511	26688	17376	3673	72689	51,22	21,49
COMPORTAMENTALE	26960	52302	31326	16803	1409	128800	47,94	34,90	26982	56854	36310	18839	892	139877	52,06	41,36
Total ore	45650	101940	103649	90081	27721	369041			42456	101425	102974	72763	18589	338207		
Total ore %	6,45	14,41	14,66	12,74	3,92	52,18			6,00	14,34	14,56	10,29	2,63	47,82		

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

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

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

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

No

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

Il modello di formazione dell'Agenzia si basa su un sistema di auto rilevazione, dove 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.

Da alcuni anni, il modello valorizza la possibilità dei dipendenti di co-costruire il percorso formativo tramite corsi facoltativi che possono essere scelti all'interno della piattaforma Moodle di gestione della formazione anche nell'ambito dei piani di sviluppo personale condivisi con i propri capi ufficio.

Quanto ai dati del 2024, le ore di formazione che l'Agenzia ha dedicato al proprio personale sono state 707.248. Questo valore, rapportato all'intera popolazione Agenzia, ha assicurato circa **20 ore in media di formazione a persona l'anno**. Tali ore sono aumentate più che raddoppiate rispetto alle ore medie pro capite dedicate alla formazione nel 2023 (9 ore).

L'aumento è in linea con le indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro della Funzione pubblica del 24 gennaio 2024, recanti prime indicazioni operative sulla misurazione e di valutazione della performance individuale, che ha incentivato la partecipazione ad attività di formazione per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue pro capite, inserendo iniziative formative riferite sia alle competenze tecniche sia alle competenze comportamentali, in coerenza con gli esiti della valutazione individuale della performance.

Al riguardo va precisato che i dati della formazione consuntivati per l'anno 2024 tengono conto dei dati estratti dall'applicativo Moodle, i quali non riportano le ore riferite ad attività gestite da altre piattaforme, come ad esempio quelle riferite alle iniziative organizzate dall'Inps nell'ambito del progetto Valore Pa.

Quanto alla tipologia di formazione erogata, la maggior parte delle ore (38%) sono state dedicate alla **formazione comportamentale**, evidenziando l'impatto delle iniziative dedicate ai neoassunti, ai tutor e ai facilitatori per l'accoglienza e l'inserimento. Seguono la formazione **tecnico professionale** (28%), **tributaria** (20%), **tecnica** (10%) e **manageriale** (4%).

Tra i corsi e-learning presenti nel catalogo formativo risultano inserite anche due iniziative comportamentali su tematiche descritte nelle azioni positive del PIAO e progettate da formatori interni esperti: "Scriviamolo al femminile" disponibile dal 2021 e "La gestione del conflitto percorso di self coaching on line" disponibile dal 2024.

Il corso "Scriviamolo al femminile", attivato nel 2021, ha visto sino ad oggi la positiva e volontaria partecipazione di 7.177 persone: di queste 1.204 lo hanno seguito nel 2024 (si tratta di 611 donne e 593 uomini).

Il 2024 è anche stato il primo anno di erogazione del corso di self coaching on line sulla "Gestione del conflitto", completamente realizzato in house: nel corso dell'anno è stato completato da 1449 donne e 1526 uomini.

Nel 2024 è altresì proseguita l'erogazione, in collaborazione con FORMEZ PA, della formazione volta al potenziamento, sviluppo e aggiornamento delle competenze rivolta ai valutati, anche con edizioni specifiche rivolte al personale neoassunto.

Analizzando le ore fruite per genere ed età risulta nel complesso che il 52% delle ore sono state fruite da uomini.

Le ore fruite dalle donne per la formazione tributaria e comportamentale superano quelle seguite dagli uomini rispettivamente di 2 e 4 punti percentuali.

Il divario di genere è più accentuato con riferimento alla formazione tecnica (il 69% delle ore di questa tipologia è seguita da uomini) e manageriale (il 66% delle ore sono fruite dal genere maschile).

I dati distinti per classi di età evidenziano uno scostamento di genere non significativo nell'accesso alla formazione da parte dei dipendenti con meno di trent'anni, una equa ripartizione delle ore di formazione per il personale che ha dai 31 ai 40 anni e dai 41 ai 50. Lo scostamento tra le ore fruite da uomini e donne è invece di 10 punti percentuali nella classe di età 51-60 e di 20 punti percentuali per il personale con più di 60 anni, in entrambi i casi a favore degli uomini.

Rispetto all'anno precedente, è aumentata la formazione frutta dal personale nelle fasce di età con meno di 30 anni e da 31 a 40 anni (anche in considerazione delle nuove immissioni di personale), rispettivamente di 9 e 27 punti percentuali, è rimasta invariata per il personale dai 41 ai 50 anni (29%) ed è diminuita per le fasce di età dai 51 ai 60 anni e con più di 60 anni, rispettivamente di 9 e 17 punti percentuali.

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 concorso selezione 50 funzionari ICT	6	75,00	2	25,00	8	26,67	Uomo
commissione concorso 2170	13	59,09	9	40,91	22	73,33	Uomo
Totale personale	19		11		30		
Totale % sul personale complessivo	0,05		0,03		0,09		

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

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

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 %
dirigenti prima fascia	€198448,00	€187883,00	€ -10565,00	-5,62
Dirigenti II Fascia 1 livello	€121402,00	€121276,00	€ -126,00	-0,10
Dirigenti II Fascia 2 livello	€97970,00	€97957,00	€ -13,00	-0,01
Dirigenti II Fascia 3 livello	€86090,00	€84255,00	€ -1835,00	-2,18

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
POER 1° liv	€74087,00	€73524,00	€ -563,00	-0,77
POER 2° liv	€70490,00	€69462,00	€ -1028,00	-1,48
POER 3° Liv	€68257,00	€67941,00	€ -316,00	-0,47
POER 4° Liv	€55824,00	€55622,00	€ -202,00	-0,36
POIR	€45808,00	€45980,00	€ 172,00	0,37
AREA FUNZIONARI	€33669,00	€34021,00	€ 352,00	1,03
AREA OPERATORI E ASSISTENTI	€32514,00	€32552,00	€ 38,00	0,12

Tab. "Differenziali retributivi uomo donna"

I dati della retribuzione presi in considerazione sono quelli della media delle retribuzioni, compreso il trattamento accessorio (compensi per lavoro straordinario, compensi incentivanti, retribuzioni di posizione e di risultato) e al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, del personale a tempo pieno, suddivisa per genere e livello di inquadramento (più in dettaglio, distinguiamo i dirigenti -di I e II fascia-, i funzionari con posizioni di elevata responsabilità ex art. 18 del Regolamento di Amministrazione (POER), i funzionari con altre posizioni organizzative e il restante personale, funzionari, assistenti e operatori).

Le retribuzioni del 2024 risultano inferiori a quelle del 2023 per quasi tutti i livelli di inquadramento e indipendentemente dal genere. Tale diminuzione può essere attribuita a due principali fattori: l'erogazione, a dicembre 2023, di un anticipo sul rinnovo contrattuale (erogazione non replicata nel 2024) e l'introduzione, nel corso del 2024, di nuovo personale, generalmente assunto nella fascia retributiva base dell'area di riferimento, a fronte di pensionamenti che tipicamente hanno comportato una riduzione del personale in fasce retributive più altre.

L'osservazione delle differenze di retribuzione fra uomini e donne nel 2024 risulta maggiormente significativa solo per i dirigenti di prima fascia, mentre per i restanti dirigenti, per le POER, per il personale con posizioni organizzative e il personale delle aree, la differenza non appare di rilievo. Il motivo di questa sostanziale uniformità fra le retribuzioni di uomini e donne è da attribuire all'assenza di margini di discrezionalità nella determinazione della retribuzione, che è per tutti definita sulla base della contrattazione collettiva.

Con riferimento a POER e POIR, si precisa che a parità d'incarico due dipendenti possono avere una retribuzione complessiva dissimile in quanto appartenenti a fasce retributive diverse nell'ambito

della pregressa terza area del previgente CCNL (ora area funzionari), o in base ai diversi risultati conseguiti, tutte circostanze che rendono il dato sugli scostamenti - tra l'altro minimi - poco intellegibile e, dunque, poco significativo.

Anche per il personale privo di incarichi, le piccole differenze sono magari ascrivibili al fatto che le donne in generale fruiscono meno dello straordinario e anche la fruizione dei congedi parentali può contribuire ai piccoli scostamenti. In genere, le donne, facendo maggiore uso di istituti per la conciliazione vita-lavoro, che comportano una minor presenza in ufficio, beneficiano meno di emolumenti legati alla presenza.

Si evidenzia che i dati qui analizzati riguardano le retribuzioni del personale a tempo pieno. Va subito precisato che il ricorso al part-time, che in Agenzia interessa, come visto sopra, in misura maggiore le donne, incide sulla retribuzione percepita dalle donne in maniera importante, penalizzandole anche in termini di contributi versati ai fini pensionistici (con conseguente perdita di reddito da pensione).

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel 2024 è stato costituito un **Gruppo di Lavoro** col compito di individuare iniziative **in tema di presidi per mitigare rischi per la salute e la sicurezza connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità**, che si ritiene opportuno adottare a livello nazionale. Il Gruppo di lavoro ha concluso l'attività con la relazione prot. R.I. 15056 del 28 novembre 2024 e le *best practice* individuate sono state diffuse ai datori di lavoro dell'Agenzia. Le migliori pratiche saranno oggetto di approfondimenti ai fini dell'aggiornamento delle linee guida interne "La valutazione dei rischi in ottica di genere, di età e in riferimento alla disabilità" diffuse con nota prot. n. 319114 del 02 ottobre 2020.

A livello locale (Marche e Toscana) sono state effettuate valutazioni del rischio stress lavoro correlato utilizzando il questionario INAIL.

Presso il SAM di Torino è stato sperimentato il focus group "La gestione dello stress in situazioni di emergenza e criticità", un incontro pilota per favorire la riflessione sulla condizione di stress che può scaturire da situazioni di criticità e di emergenza e sulle eventuali ripercussioni sul piano fisico, cognitivo ed emotivo. L'iniziativa è stata successivamente replicata in altre realtà della medesima regione.

In Abruzzo è stato somministrato il "Questionario sulla performance percepita degli immobili e sul benessere dell'ambiente lavorativo", al fine di individuare le percezioni del personale relative al benessere fisico-ambientale e alla sicurezza sul luogo di lavoro, con attenzione alle pari opportunità e alle differenze di genere.

La DR Veneto ha diffuso gli esiti della somministrazione del questionario "Calibrare il Barometro dell'inclusione", che ha avuto lo scopo di monitorare lo stato di inclusione nel contesto lavorativo delle colleghi e dei colleghi assunti mediante collocamento mirato (legge n. 68/99) e di coloro che beneficiano dei permessi di cui alla legge 104/92 (art.33, comma 6).

Sono ora in corso di valutazione azioni di miglioramento relative alle modalità di rilevazione del rischio stress lavoro correlato, anche valorizzando iniziative locali.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

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 colleghi 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.

Presenti in Agenzia anche la Responsabile per le pari opportunità e il benessere organizzativo, presso la Divisione Risorse, che coordina una Rete di Referenti regionali, anch'essi impegnati nel promuovere un contesto lavorativo improntato ai valori dell'inclusione, del contrasto alle discriminazioni, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo, nonché i Responsabili (centrale e regionali) dei processi di inserimento del personale con disabilità (RESPID), istituiti nel 2020 ai sensi dell'art. 39 ter del D. lgs 165/2001 e che pure lavorano in rete. In corso d'anno sono state promosse occasioni di confronto e collaborazione tra queste figure.

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 vari strumenti di ascolto del personale, sia a livello regionale che provinciale, per raccogliere proposte di miglioramento organizzativo ed eventuali esigenze, percezioni e necessità. A livello locale, sono stati ad esempio utilizzati applicativi informatici o caselle di posta dedicati; sono stati sperimentati Centri di Ascolto Direzionale, allo scopo di creare un canale diretto di comunicazione tra il personale e il Direttore Provinciale; sono stati realizzati progetti rivolti al personale di prossimo pensionamento nonché incontri e colloqui con i neoassunti, cui sono stati anche somministrati questionari per valutare l'efficacia del processo di inserimento; sono state effettuate ricognizioni del personale interessato ad assegnazione a diversa attività lavorativa (nelle more della conclusione di alcune procedure concorsuali).

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

Quale indice di potenziali situazioni di disagio organizzativo, vengono qui riportati:

1. i dati delle segnalazioni ricevute nel 2024 dai Consiglieri o dalle Consigliere di fiducia (Cdf) che operano in Agenzia;
2. i dati delle segnalazioni giunte in corso d'anno al Comitato Unico di Garanzia.

A - Segnalazioni ricevute dai Consiglieri o dalle Consigliere di fiducia

Nel 2024 le 14 Consigliere e Consiglieri di fiducia (Cdf) dell'Agenzia hanno ricevuto segnalazioni formali da 54 persone (in alcuni casi le medesime segnalazioni sono state sottoscritte da più segnalanti), 28 delle quali donne. Ben più numerosi i

contatti informali pervenuti (300, talora di contenuto esplorativo), anche a seguito della capillare campagna informativa sul Codice di condotta e sui Consiglieri di fiducia che è proseguita nel corso del 2024 e che ha accresciuto la conoscenza e anche la fiducia nei confronti di questo strumento di tutela del personale.

La maggior parte delle situazioni di disagio rappresentate riguarda forme di disagio lavorativo collegate ad un conflitto con il superiore gerarchico (provenienti soprattutto da uomini, 16 su 27); 4 persone hanno invece lamentato conflitti con i colleghi. Sono presenti, in misura minore, segnalazioni per molestie sessuali (2), discriminazione, anche connesse all'applicazione di istituti contrattuali (7), mobbing/demansionamento (3), stalking occupazionale (4), straining (1). 5 segnalazioni sono riconducibili a forme di disagio familiare/personale o comunque a questioni extralavorative.

Nella maggior parte dei casi (oltre l'80%), la situazione di disagio rappresentata è stata superata in corso d'anno grazie all'intervento dei Cdf.

B - Segnalazioni ricevute dal Comitato Unico di Garanzia

Nel 2024 il CUG ha ricevuto in totale 15 segnalazioni di vario oggetto, non sempre concernenti questioni di propria competenza. In particolare, si tratta di istanze relative a: concessione di domande di mobilità o distacco; peggioramento del clima lavorativo; applicazione di norme del CCNL (es. su permessi 104); lamentate rigidità nell'applicazione della flessibilità oraria e della regolamentazione del lavoro agile. Alcune istanze riguardano specificamente tematiche di competenza dei Consiglieri e delle Consigliere di fiducia (lamentate situazioni di straining o di discriminazione).

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 No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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:

2

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 2024, 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.

Campagna contro la violenza di genere

In occasione del 25 novembre, il CUG ha realizzato, in collaborazione con l'Agenzia, un video spot per la promozione del numero antiviolenza 1522. Il video è stato pubblicato sul sito intranet istituzionale e sui canali social dell'Agenzia.

Campagna contro la violenza di genere

Anche nel 2024 è proseguita la tradizionale campagna *Vestiamoci di rosso* e, per la seconda edizione, l'iniziativa *Mettiamoci la firma*: una frase a tema in calce alle email nella settimana del 25 novembre, per sensibilizzare e diffondere la cultura del contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Rinnovata la veste grafica di EdicolaCUG, resa più moderna e con maggiore spazio per le immagini. Il periodico affronta i temi di competenza del CUG puntando all'approfondimento e alla scientificità dei contenuti. Nel 2024, è proseguita la rubrica "La metà del mondo", un viaggio tra personaggi femminili che hanno dato un importante contributo in vari campi, senza avere adeguato riconoscimento, raccontate per accrescere la consapevolezza del significativo apporto femminile in ogni campo.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

È proseguita la diffusione della guida "Disabilità. Iniziamo dalle parole" dedicata all'evoluzione del concetto di disabilità e delle parole utilizzate per parlarne. Elaborato anche il Manifesto della comunicazione inclusiva con suggerimenti tratti dalla guida. Nel 2024 è stato avviato il progetto "Disabilità: lo sapevi già": schede tematiche realizzate in collaborazione con associazioni e con il supporto di colleghi e colleghe con disabilità, arricchite con interviste e testimonianze.

Codice di condotta

Nel 2024 è stata portata avanti l'articolata campagna informativa su Codice di condotta, CUG e Consiglieri di fiducia avviata nel 2023, sulla base di materiale informativo predisposto dal Comitato (slide e video), per garantire l'uniformità del messaggio veicolato a livello locale. Gli incontri, destinati a tutto il personale, hanno visto la partecipazione, in qualità di relatori, di Consiglieri e membri del Comitato.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di genere

Il CUG partecipa con propri componenti al tavolo tecnico di lavoro istituito allo scopo di definire entro il 2025 un Progetto quadro che definisce in un percorso strutturato le azioni che l'Agenzia intende realizzare nel prossimo triennio per favorire le pari opportunità e l'empowerment femminile, favorendo la condivisione delle buone prassi interne ed esterne in materia.

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

In occasione della giornata internazionale contro l'omofobia, che ricorre il 17 maggio, è stata lanciata, con nota congiunta CUG e Agenzia, l'iniziativa "Mettiamoci la firma", ovvero l'inserimento, in calce alla firma delle e-mail, a partire dal 17 maggio e per tutto il mese di giugno, di una frase significativa, estratta da un discorso del Presidente Mattarella, contro ogni forma di discriminazione basata su orientamento affettivo e identità di genere.

Formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo e conciliazione

A fine 2024 il CUG ha contribuito ad un primo aggiornamento dell'opuscolo "Mamma e papà al lavoro... ma non solo", guida a disposizione del personale con l'intento di uno strumento di consultazione, dal linguaggio chiaro e in formato di facile fruizione, circa le norme che tutelano la maternità e la paternità e che promuovono la condivisione dei ruoli familiari.

Considerazioni conclusive

Considerazioni conclusive

La relazione annuale del CUG si inserisce nell'ambito dei compiti di verifica del Comitato e restituisce un'accurata rappresentazione dell'Agenzia sui temi di competenza dell'organismo, offrendo indicazioni e spunti di riflessione. La relazione, partendo dall'analisi dei dati sul personale, visti anche nel loro evolversi nel tempo, consente infatti di misurare lo stato di fatto riguardo alle pari opportunità, anche al fine di progettare future azioni di miglioramento, nonché di verificare lo stato di attuazione delle iniziative programmate e i relativi risultati conseguiti.

Il primo dato che colpisce è l'**incremento complessivo del personale** di oltre **5.400** unità per effetto delle nuove assunzioni, che ha condotto ad un abbassamento dell'età media. Aumenta infatti il personale sotto i 40 anni (il 22% del totale), mentre il 6,5% ha un'età pari o inferiore a 30 anni. Il massiccio ingresso di nuovo personale ha peraltro impegnato l'Agenzia in una intensa attività di accoglienza, formazione e tutoraggio.

Quanto alla **composizione di genere**, uomini e donne sono in sostanziale equilibrio. Tuttavia, persiste e si acutizza la prevalenza maschile nelle posizioni dirigenziali. Un significativo divario si rileva per le posizioni organizzative di elevata responsabilità (POER) con solo il 34% di donne. Il divario si riduce per gli incarichi di minore responsabilità e caratterizzati dalla prossimità territoriale, ovvero per le posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità (POIR), dove le donne sono pari al il 44%.

Riguardo agli istituti di conciliazione vita/lavoro nel 2024 si conferma il trend generale secondo cui il **part time** resta uno strumento frutto prevalentemente da donne (quello con prestazione lavorativa superiore al 50%, viene frutto dalle donne in misura quasi 6 volte superiore rispetto agli uomini).

Va evidenziata la **positiva contrazione**, nell'ultimo quadriennio, dell'utilizzo **del part time**, ridottosi di circa il 16% per le donne e del 27% per gli uomini. Questa riduzione è con alta probabilità connessa alla possibilità di fruire dello **smart working**, oramai entrato a regime, che nel 2024 ha interessato circa il 70% del personale. L'introduzione del coworking e di altre modulazioni più favorevoli dello smart working, secondo le nuove disposizioni del vigente CCNL, potrà ulteriormente contribuire in tal senso.

Si conferma stabile il divario di fruizione per genere dei congedi parentali (per circa l'80% fruiti da donne), dato che conferma il maggior carico per le donne nella cura dei figli.

Con riferimento alle **azioni positive** intraprese dall'Agenzia, anche in collaborazione con il CUG, si segnala l'innovativo progetto "Disabilità: lo sapevi già", campagna di informazione e sensibilizzazione sul tema a valle della quale è stato organizzato un convegno.

Uno spazio significativo è stato dedicato alle iniziative orientate a promuovere la cultura dell'inclusione e del rispetto:

- quelle per la diffusione delle "Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere" e della

guida “Disabilità. Iniziamo dalle parole”, in relazione a cui è stato elaborato il “Manifesto” della comunicazione inclusiva;

- la campagna informativa sulle attività del CUG e dei/delle Consiglieri/e di fiducia e sul *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.*

È stata, inoltre, rinnovata la veste grafica di Edicola CUG per dare maggiore risalto e visibilità ai contenuti ed è stata implementata la sezione CUG del nuovo portale intranet “La Mia Agenzia”.

Ha trovato nuova linfa anche la partecipazione dei componenti del CUG ai lavori della Rete nazionale dei CUG, con la finalità di favorire lo scambio di esperienze tra le Amministrazioni aderenti.

L'analisi dei dati della **formazione** evidenzia che sono più che raddoppiate le ore medie pro capite, passate da 9 (nel 2023) a circa 20 ore (nel 2024). In particolare, è aumentata soprattutto la formazione frutta dal personale nelle fasce di età con meno di 30 anni e da 31 a 40 anni anche in considerazione delle nuove immissioni di personale.

Il 2024 rappresenta un momento di transizione importante per il sistema di valutazione Va.I.e., che coinvolge il personale delle aree non titolare di incarico, poiché, oltre ad aver visto la conclusione del secondo ciclo di valutazione, ha costituito l'ultimo anno di applicazione sperimentale.

Non sono emerse differenze significative circa la **retribuzione** di uomini e donne.

Nel 2024 è stata rilevante l'attività svolta dal gruppo di lavoro istituito allo scopo di individuare iniziative in tema di presidi per mitigare rischi per la salute e la sicurezza connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità, da adottare a livello nazionale, al quale partecipa anche il CUG. Le best practice individuate, già diffuse ai Datori di lavoro, saranno oggetto di approfondimento ai fini dell'aggiornamento delle linee guida interne “La valutazione dei rischi in ottica di genere, di età e in riferimento alla disabilità”.

In generale, il 2024 ha visto il positivo rafforzamento delle azioni positive del PIAO sui temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo, che hanno visto il forte coinvolgimento delle Strutture dell'Agenzia. Potenziate anche le sinergie con il Comitato Unico di Garanzia.

L'anno si è chiuso, infine, con la costituzione di uno specifico **Tavolo tecnico** di lavoro, con la partecipazione di componenti del CUG e di rappresentanti delle Strutture centrali e regionali, che ha lo scopo di definire entro il 2025 un **Progetto quadro** che definisca e/o sistematizzi le azioni che l'Agenzia implementerà nel prossimo futuro **per promuovere la parità di genere e per favorire l'empowerment femminile.**

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-entrate-2025>