



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero dell'Economia e delle Finanze - 2025

*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	165	651	670	1507	1043	119	738	762	2092	1202
Personale non dirigente	a tempo determinato	0	4	2	0	0	1	2	4	3	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	27	65	117	42	0	21	62	107	41
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	7	13	16	15	0	3	6	22	12
Dirigente di livello generale	a tempo indeterminato	0	1	6	25	18	0	1	1	18	11
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	0	4	2	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Ministro	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		165	690	756	1670	1120	120	765	836	2242	1266
Totale % sul personale complessivo		1,71	7,17	7,85	17,34	11,63	1,25	7,94	8,68	23,28	13,15

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	148	547	448	671	414	2228	45,79	55,12	113	613	531	932	449	2638	54,21	53,59
Tra 3 e 5 anni	17	101	127	470	401	1116	44,08	27,61	7	117	152	648	492	1416	55,92	28,76
Tra 5 e 10 anni	0	7	87	325	196	615	43,16	15,22	0	8	75	486	241	810	56,84	16,45
Superiore a 10 anni	0	0	10	41	32	83	58,45	2,05	0	2	8	29	20	59	41,55	1,20
Totale	165	655	672	1507	1043	4042			120	740	766	2095	1202	4923		

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale %	1,84	7,31	7,50	16,81	11,63	45,09			1,34	8,25	8,54	23,37	13,41	54,91		

<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	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,03
Funzionari	Diploma di scuola superiore	488	38,52	779	61,48	1267	14,13
Funzionari	Laurea	208	46,02	244	53,98	452	5,04
Funzionari	Laurea magistrale	726	43,87	929	56,13	1655	18,46
Funzionari	Master di I livello	610	39,10	950	60,90	1560	17,40
Funzionari	Master di II livello	57	41,91	79	58,09	136	1,52
Funzionari	Dottorato di ricerca	122	45,35	147	54,65	269	3,00
Assistenti	Inferiore al Diploma superiore	255	60,71	165	39,29	420	4,68
Assistenti	Diploma di scuola superiore	1215	48,70	1280	51,30	2495	27,83
Assistenti	Laurea	110	59,78	74	40,22	184	2,05
Assistenti	Laurea magistrale	153	47,81	167	52,19	320	3,57
Assistenti	Master di I livello	7	43,75	9	56,25	16	0,18
Area assistenti	Master di II livello	54	40,60	79	59,40	133	1,48
Assistenti	Dottorato di ricerca	7	63,64	4	36,36	11	0,12
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	18	66,67	9	33,33	27	0,30
Operatori	Diploma di scuola superiore	8	53,33	7	46,67	15	0,17
Operatori	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,01
Operatori	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Totale personale		4042		4923		8965	
Totale % sul personale complessivo		41,97		51,12		93,09	

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

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

Partendo dall'aspetto puramente numerico, nella ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (**Tabella 1.1**) si attesta un valore totale di unità di personale (=udp) con saldo lievemente positivo pari a n. 9.630\_U+D\_2024 contro il valore di n. 9.427\_U+D\_2023, così suddiviso:

- nel 2024 n. 4.401 U e n. 5.229 D,
- nel 2023 n. 4.282 U e n. 5.145 D.

Il lieve miglioramento consegue all'attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2026 (PIAO) riguardante l'attività dei nuovi assunti. Ciò ha comportato una diminuzione dell'età media dei dipendenti, come di seguito sintetizzato:

- Fascia < 30                      1,71%\_U e 1,25%\_D - anno 2024
- 1,35%\_U e 0,82%\_D - anno 2023
- Fascia da 31 a 40                7,17%\_U e 7,94%\_D - anno 2024
- 5,99%\_U e 7,11%\_D - anno 2023
- Fascia da 41 a 50                7,85%\_U e 8,68%\_D - anno 2024
- 6,98%\_U e 7,62%\_D - anno 2023
- Fascia da 51 a 60                17,34%\_U e 23,28%\_D - anno 2024
- 17,29%\_U e 23,14%\_D - anno 2023
- Fascia > 60                      11,63%\_U e 13,15%\_D - anno 2024
- 13,80%\_U e 15,90%\_D - anno 2023

Per il personale non dirigente, a tempo indeterminato, il saldo rispetto al valore della RACUG2024 (anno 2023) è positivo e ha riguardato sia gli uomini (n. 3.936 nel 2023 - n. 4036 nel 2024) che le donne (n. 4.837 nel 2023 - n.4913 nel 2024). All'interno del genere, l'aumento più rilevante del personale ha interessato la fascia di personale con di età fino a 30 anni, sia per gli uomini (da n. 127\_2023 a n. 165\_2024) che per le donne (n. 75\_2023 rispetto alle attuali n. 119\_2024).

Per la stessa tipologia di personale, a tempo determinato, si osserva una progressiva diminuzione delle unità, sia per gli uomini che per le donne.

Per il personale dirigenziale di livello non generale, a tempo indeterminato, si registra un lieve aumento delle unità da n. 460 (U+D\_anno2023), a n. 482 (U+D\_anno2024).

Dall'analisi dei dati di anzianità del personale nei profili e livelli non dirigenziali (**Tabella 1.4**), emerge quanto segue. Nel 2024 la permanenza nel profilo più numerosa si è verificata nel periodo che è inferiore a tre anni, per uomini e donne di età compresa tra i 51e 60 anni, per un totale di udp pari a n. 1.603 (di cui n. 932\_D e n. 671\_U). Significativo appare il dato del personale in età di fascia 51÷60anni pari a n. 3.602\_U+D, circa il 40% del totale U+D nei profili e livelli non dirigenziali (di cui n. 2.095\_D e n. 1.507\_U).

I lavoratori attivi, rispetto all'anno 2023, compresi con età maggiore ai 60 anni, è scesa dal 29,71% al 25,00% con n. 556\_U+D in meno (di cui 13,41%\_D e 11,63%\_U).

Nel biennio 2023-2024 si osserva un aumento del personale più giovane, complessivamente calcolato sulle fasce <30 anni e 31÷40, di totali n. 231 udp\_U+D (3,73% in più).

Per genere, la permanenza nel biennio 2023-2024 nel profilo e livello si ripartisce come segue:

- permanenza inferiore a 3 anni:
  - n. 4.866\_U+D\_2024 (n. 2.638\_D e n. 2.228\_U)
  - n. 6.921\_U+D\_2023 (n. 3.093\_D e n. 3.828\_U)
- permanenza tra i 3 e 5 anni:
  - n. 2.532\_U+D\_2024 (n. 1.416\_D e n. 1.116\_U)
  - n. 275\_U+D\_2023 (n. 125\_D e n. 150\_U)
- permanenza tra i 5 e 10 anni:

- n. 1.425\_U+D\_2024 (n. 810\_D e n. 615\_U)
  - n. 1.604\_U+D\_2023 (n. 904\_D e n. 700\_U)
  - permanenza superiore a 10 anni:
    - n. 142\_U+D\_2024 (n. 122\_D e n. 20\_U)
    - n. 626\_U+D\_2023 (n. 288\_D e n. 338\_U)
- rilevandosi, come evidente, dal 2023 al 2024:

- decremento rilevante nella fascia di permanenza <3anni, decisamente più rilevante per il genere maschile rispetto a quello femminile (-1.600\_U rispetto a -355\_D);
- incremento importante di udp\_U+D nella fascia 3÷5anni (da n. 275\_U+D\_2023 a 2.532\_U+D\_2024, con maggiore incidenza sul genere "donna" rispetto a "uomo": +1.391\_D e +956\_U;
- situazione pressoché stazionaria, con leggero decremento, nella fascia 5÷10anni (di circa il 10%-12% per specifico genere);
- leggero decremento nella fascia >10anni (da n. 626\_U+D\_2023 a 142\_U+D\_2024), più rilevante nel genere maschile rispetto al femminile: -318\_U contro -166\_D.

A riguardo dell'esperienza lavorativa, la permanenza superiore >10anni nel profilo e livello è un fenomeno più accentuato nel genere "donna" che "uomo". Il ricambio generazionale risulta evidente dalla polarizzazione tra 2 estremi:

- l'anzianità inferiore a 3 anni rilevava (2023) per il 74,40% delle donne (72,25%\_U), sul dato di genere del personale "donna" del 2023), rispetto al valore 53,59%\_2024;
- rispetto al totale U+D, si assiste a un valore percentuale del 55,31%\_D nel 2023 (44,69%\_U) contro il 54,21%\_D del 2024 (45,79%\_U).

Nella categoria del personale con permanenza >10anni, si registra (nel 2023), per il genere "donna", il dato pari al 46,01%\_D (e 53,99%\_U), sul totale di fascia U+D, contro il dato del 2024 pari a 41,55%\_D (con il valore di 58,45%\_U).

Esiti **Tabella 1.6**: il personale dirigenziale nel 2024 è stato di n. 664\_U+D (n. 358\_U e n. 306\_D), con n. +30\_U+D (n. 634\_U+D - n. 338\_U e n. 296\_D), +4,73%, rispetto al 2023.

Per le due macroaree dirigenziali si accerta quanto segue.

Nel *liv\_dirig\_gen*, il 2024 registra n. 88\_U+D, con titoli:

- LM: n. 73\_U+D (n. 43\_U e n. 30\_D),
- Master\_I\_liv n. 1\_U,
- Master\_II\_liv: n. 9 (n. 7\_U e n. 2\_D),
- DR: n. 5\_U.

Le differenze nel 2024 rispetto al 2023, sono n. +1\_udp con master\_I livello e n. +2\_D con master\_II livello.

Nel *liv\_dirig\_non\_gen*, il 2024 attesta n. 576\_U+D, con n. +67\_U+D (n. 509\_U+D, n. 286\_U e n. 223\_D) sul 2023, con titoli:

- L: n. 3\_U+D (n. 2\_U e n. 1\_D),
- LM: n. 309\_U+D (n. 161\_U e n. 148\_D),
- Master\_I\_liv: n. 7\_U+D (n. 5\_U e n. 2\_D),
- Master\_II\_liv: n. 196\_U+D (n. 100\_D e n. 96\_U),
- DR: n. 61\_U+D (n.38\_U e n. 23\_D).

Nel complesso, 1) il genere "U" supera di 7,8% il genere "D", gap di genere presente in tutti i ruoli e titoli, ad eccezione del non generale con master\_II\_liv in cui il genere "D" supera di 2,04% il genere "U", dato che si riduce sul valore 2023 di 4,88%; 2) il DR conta n. 66\_U+D (n. 43\_U e n. 23\_D), più del doppio rispetto al 2023 di n. 30\_U+D (n. 21\_U e n. 9\_D), ed il titolo LM ha una diminuzione (n. 309\_U+D) sul 2023 (n. 435\_U+D).

Esiti **Tabella 1.7**: si riportano nella Sezione successiva.

## 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	165	688	750	1614	1088	4305	46,56	97,84	120	764	814	2074	1169	4941	53,44	94,49
Part Time >50%	0	0	1	36	21	58	18,53	1,32	0	1	20	146	88	255	81,47	4,88
Part Time ≤50%	0	2	5	19	11	37	52,86	0,84	0	0	2	22	9	33	47,14	0,63
Totale	165	690	756	1669	1120	4400			120	765	836	2242	1266	5229		
Totale %	1,71	7,17	7,85	17,33	11,63	45,70			1,25	7,94	8,68	23,28	13,15	54,30		

<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 di part time orizzontale a richiesta	0	1	0	10	10	21	18,10	0,39	0	1	14	51	29	95	81,90	1,35
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	5	41	22	68	30,91	1,25	0	0	7	87	58	152	69,09	2,15
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	1	1	4	0	6	12,77	0,11	0	0	1	30	10	41	87,23	0,58
Personale che fruisce del lavoro agile	139	577	635	1386	905	3642	43,93	67,13	90	652	728	2027	1151	4648	56,07	65,86
Personale che aderisce al lavoro da remoto	8	77	67	42	7	201	47,29	3,71	11	99	60	47	7	224	52,71	3,17
Rimborso spese di trasporto	22	153	140	260	259	834	41,62	15,37	19	201	153	453	344	1170	58,38	16,58
Contributi scolastici	0	11	123	335	111	580	48,49	10,69	0	31	132	387	66	616	51,51	8,73
Assistenza domiciliare	0	1	1	5	1	8	50,00	0,15	0	0	2	5	1	8	50,00	0,11
Contributi centri estivi	0	2	32	24	0	58	37,91	1,07	0	16	58	21	0	95	62,09	1,35
Borse di studio STEM	0	0	0	4	3	7	46,67	0,13	0	0	0	7	1	8	53,33	0,11

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>
Totale	169	823	1004	2111	1318	5425			120	1000	1155	3115	1667	7057		
Totale %	1,35	6,59	8,04	16,91	10,56	43,46			0,96	8,01	9,25	24,96	13,36	56,54		

<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

Con riferimento alla ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (**Tabella 1.2**), nel periodo di riferimento, in coerenza con il costante rinnovamento normativo ed organizzativo, ha portato l'assunzione di nuovo personale che ha optato per l'attività lavorativa esplicita in modalità tempo pieno in maniera considerevolmente maggiore rispetto all'annualità precedente. Il tempo pieno risulta essere la modalità lavorativa più utilizzata, essendo stata preferita, nel 2023, con valori pari al 97,48% dagli uomini e dal 93,72% dalle donne, contro il dato 2024, con valori rispettivamente di 97,84% per gli uomini e 94,49% per le donne.

Su base di genere (su totale genere U o D), la scelta afferente al regime orario *part-time* fa emergere le seguenti informazioni:

- l'1,57% degli uomini, nell'anno 2023, ha scelto il regime *part-time* maggiore del 50% e lo 0,96% quello minore del 50%;
- il 5,52% delle donne nell'anno 2023 ha scelto il regime *part-time* maggiore del 50%, e lo 0,7% quello minore del 50%

Tali dati registrazione una diminuzione (su base di genere) dei valori nell'anno 2024 in esame nel quale 1,32% del personale maschile ha scelto il regime *part-time* maggiore del 50% e lo 0,84% quello minore del 50%, mentre il personale femminile si attesta su valori pari a 4,88% (*part-time* >50%) e 0,63% (*part-time* <50%).

Per quanto riguarda la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età (Tabella 1.9), il

personale che ha fruito nel corso del 2023 del lavoro agile è pari a n. 7956 di cui n. 3.453 U (43,35%) e n. 4.512 D (56,65%), mentre nel 2024 si registra un valore totale di 8.290 di cui 3.642 U (43,93 %) e n. 4.648 D (56,07%). I dati evidenziano un notevole incremento con una differenziazione di genere a favore delle donne.

Il rimborso delle spese di trasporto registra un aumento di richieste da parte del personale "uomo" pari al 19,66% rispetto al dato 2023, con un totale di n. 834 (anno 2024) contro le n. 697 (anno 2023), mentre per il personale "donna" si rileva un incremento lievemente maggiore, pari al 22,38%, con un totale di n. 1.170 attuali richieste (anno 2024) contro le n. 956 dell'anno 2023.

I contributi scolastici registrano una posizione sostanzialmente paritaria di richieste: n. 580 per il personale "uomo" e n. 616 per il personale "donna", analogamente all'assistenza domiciliare.

Il personale che ha fruito di *part-time* orizzontale, verticale, misto a richiesta è leggermente diminuito rispetto al dato dell'anno 2023.

Si riportano in questo campo, pur non affine, le evidenze emerse dall'analisi dei titoli di studio per il personale non dirigenziale delle aree (**Tabella 1.7**), per l'anno 2024. Emergono le seguenti considerazioni:

- Operatori/Area\_I: il possesso del titolo di studio <DS continua ad essere maggiore nel genere U (66,70%\_U) rispetto al valore di 33,33%\_D. La situazione è analoga per il titolo DS dove si registra un valore del 53,3%\_U e del 46,67%\_D. Con riferimento ai titoli di studio L/LM, Master I°&II° e DR,

rispetto al dato 2023, si registra un incremento del 100% per ciascuno dei due generi: si acquisisce, infatti, n. 1\_U titolo di laurea L ed n. n. 1\_D titolo di laurea magistrale LM.

- **Assistenti\_Areall:** il possesso del titolo di studio <DS continua ad essere percentualmente maggiore negli uomini nella misura del 60,71%\_U rispetto alle donne, 39,29%\_D; per il DS, il dato è invertito, con valore maggiore per il genere femminile (51,3%\_D) rispetto al maschile (48,7%\_U). Con riguardo al titolo di studio L-LM-M, per il titolo L si registra un valore a favore del genere\_U pari a 59,8%, rispetto a 40,22%\_D. Il titolo LM attesta un dato maggiore per le donne rispetto agli uomini: 52,19%\_D e 47,81%\_U. Per quanto concerne i titoli di master, entrambi sono a favore del genere femminile:

- Master di I° livello: 56,2%\_D contro il 43,8%\_U;
- Master di II° livello: 59,4%\_D e 40,6%\_U.

Per il titolo del dottorato di ricerca (DR), si verifica una netta prevalenza nel genere maschile (63,64%\_U) rispetto alle donne (36,36%\_D), con sostanziale cambiamento della situazione dell'annualità precedente. (100%\_D - 0%\_U).

- **Funzionari\_Arealll:** il possesso del titolo <DS è presente in minima parte, assente per le donne e pari al 0,03%\_U. Per il DS, la situazione è a favore del genere femminile: 61,48%\_D contro il 38,5%\_U. Questi risultati positivi per il genere "donna" si registrano, in quest'area, per tutti i titoli superiori, con scarti % variabili ma di intervallo 8%÷21% (gli scarti % maggiori si registrano nei titoli di Master I° e II° livello).

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	17020	36,12	30107	63,88	47127	72,41
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3755	34,58	7104	65,42	10859	16,69
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1422	23,79	4556	76,21	5978	9,19
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	169	15,13	948	84,87	1117	1,72
Totale permessi	22366	34,37	42715	65,63	65081	

<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 attiene alla fruizione dei congedi parentali e permessi ex Legge n. 104/1992 (**Tabella 1.10**), per genere, si fotografa la seguente situazione. I congedi parentali e permessi giornalieri L.104/1992, così come per 2023 anche nel 2024 rilevano una fruizione nettamente superiore da parte delle donne rispetto agli uomini. In particolare, per quanto attiene il numero dei permessi giornalieri ex L. 104/1992 fruiti nel 2023 dagli uomini sono pari a n. 13.879 (33,70%) contro il dato di genere "donna" di n. 41.178 (73,24%), contro i valori del 2024 rispettivamente di n. 17.020 U (36,12%) e n. 30.107 D (63,88%). Si registra quindi, un significativo aumento di fruizione di tale permesso per entrambi i generi, maggiormente significativo per le donne rispetto agli uomini.

Il numero di permessi orari ex L.104/1992 è pari a n. 3.402 U (35,27%) e n. 6.243 D (64,73%) per l'anno 2023, mentre si evidenzia un significativo aumento rispetto al dato del 2024 per entrambi i generi, in particolare n. 3.755 U (34,58%), e n. 7.104 D (65,42%).

I congedi parentali fruiti:

- dagli uomini nel 2023, come permessi giornalieri, sono n. 809 (16,651%) ed orari n. 51 (9,46%), contro il dato 2024 rispettivamente di n. 1.422 (23,792%) ed orari n. 169 (15,13%);
- dalle donne nel 2023 come permessi giornalieri sono n. 4.051 (83,4%) ed orari n. 488 (90,5%), contro il dato 2024 25 rispettivamente di n. 4.556 (76,21%) ed orari n. 948 (84,87%).

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

- Da definire in base agli esiti dell'indagine sul benessere/clima effettuata a fine 2024

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

CONSIGLIERE DI FIDUCIA/SPORTELLO DI ASCOLTO: con Dett. del 29 aprile e 13 Novembre 2024 della Capo del Dipartimento DAG è stato conferito l'incarico di Consigliere di Fiducia ai sensi dell'art.6 del *Codice di condotta* MEF. Lo sportello di ascolto ha avviato la sua attività ricevendo il personale presso la sede centrale ovvero in collegamento telematico, permettendo anche alle sedi territoriali di essere raggiunte dal servizio.

CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE CONTRO VIOLENZA DI GENERE: il **6 marzo 2024**, presso la biblioteca di via XX Settembre, ha avuto luogo la presentazione del libro "Ventuno. Le donne che fecero la Costituzione", con gli autori Iantosca e Cappelletto; il **7 marzo 2024** si è svolto l'incontro "IL MEF A FIANCO DELLE DONNE: un altro genere di leadership alla guida del cambiamento nella PA", con focus su tematiche di leadership femminile nella PA. Il **25 novembre 2024**, per la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", si è tenuto l'evento con focus su "l'indipendenza economica per contrastare la violenza di genere", in cui è stato proiettato il docufilm "Libere di... Vivere".

DIVERSITY&INCLUSION: adesione alla *Diversity Charter* e sezione della *survey* sul benessere organizzativo dedicata alla *Diversity & Inclusion*;

INDAGINE CLIMA ORGANIZZATIVO: a dic.24 è stata avviata una rilevazione sul "Clima e il benessere del Personale" con la richiesta di compilazione a tutti i dipendenti di un apposito questionario, composto da 7 sezioni (Benessere Organizz., Diversità e Inclusione, Bilanciamento vita-Lavoro, Approccio al Lavoro, Stile di Leadership, Tecnostress, Lavoro Agile e Co-Working).

MOBILITA': Predisposizione a dic.24 del **Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)** degli uff. centrali MEF che contiene

i piani individuali delle 5 sedi con più di 100 unità di personale; **Sondaggio sulla mobilità:** rilevazione svoltasi a sett.24 cui ha partecipato oltre il 50% dei dipendenti sedi centrali. Principali esiti: riduzione su tutte le sedi della contemporanea presenza di autoveicoli tradizionali; i mezzi di trasporto più usati sono i mezzi pubblici, con una %tra 50% e 60% nelle varie sedi; **Rimborso parziale degli abbonamenti trasporto pubblico:** elevata adesione all'iniziativa che contribuisce all'aumento della %di dipendenti che si recano al lavoro con mezzi pubblici; **Convenzione per uno sconto 10% sui viaggi sui treni veloci di Trenitalia:** i dipendenti MEF ne fruiscono da genn.24 se possessori di CartaFRECCIA. Lo sconto si applica sia al richiedente che ad un mass. di 6 accompagnatori per viaggio; **Assicurazione ciclisti:** convenzione con un'azienda assicurativa per uno sconto del 15% su una polizza per il furto di bici elettrica e una per la responsabilità civile del ciclista. **Studio per la copertura delle rastrelliere per biciclette e ricarica mezzi elettrici via XX Settembre:** realizzazione di pensiline a copertura di un numero di stralli, alcune delle quali munite di punti di ricarica elettrica, alimentati da pannelli fotovoltaici, che garantiscono la produzione di energia rinnovabile per la ricarica dei mezzi con notevole risparmio energetico; **Azioni di comunicazione:** celebrazione Giornata mondiale ONU della bicicletta con libero accesso al parcheggio biciclette e spogliatoi sede Via XX Settembre; partecipazione a una sfida di percorrenza in bicicletta sul tragitto casa-lavoro, organizzata da Roma Mobilità durante la "Settimana della Mobilità".

PLASTIC FREE: Nelle procedure di gara dei servizi di bar e ristorazione e dei distributori di bevande calde e fredde è stato richiesto come requisito l'uso di contenitori biodegradabili e compostabili. Nelle procedure di gara bandite nel 2024 è stato richiesto di garantire il rispetto dei "Criteri Ambientali Minimi".

SUPPORTARE LE INNOVAZ.ORGANIZZATIVE: nel 2024 è stata disposta la proroga della Policy sul lavoro a distanza del 19 maggio 2023 fino al 31 maggio 2025, con cui l'Amministrazione consolida il modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida. A febbraio 2024 è stata adottata la "Policy sul co-working" con cui il MEF disciplina lo svolgimento della prestazione lavorativa presso le sedi territoriali di *co-working* per il personale non dirigenziale in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del MEF, con durata annuale e decorrenza 1°marzo 2024. Con riferimento alla formazione, nel 2024 vi è stata la prosecuzione dei corsi di formazione per sostenere i dipendenti nel processo di transizione digitale e nell'accrescimento delle competenze digitali.

ASILO NIDO PRESSO LA SEDE CENTRALE MEF: nel 2024 il MEF ha garantito al proprio personale e al personale degli Enti convenzionati, l'accesso al servizio del Super Mini Mef, gestito in concessione da un operatore esterno, aggiudicatario per 5 anni educativi (2023 -2028). L'asilo ubicato nei locali del Palazzo finanze può accogliere fino a 57 bambini di età tra i 3 e 36 mesi, con un servizio fruibile su turni dalle ore 07.30 alle ore 18.00 (estensibile alle 19.00). Con riferimento al proprio personale, il MEF contribuisce pro-quota al pagamento delle rette, in maniera differenziata in ragione del valore ISEE del dipendente.

ATTIVITÀ PER NEOASSUNTI: prosecuzione delle attività di sviluppo del processo di *onboarding* strutturato, mediante la fase "Onboarding Training Lab", con la formazione di un gruppo di lavoro composto da funzionari in servizio presso la DP, volto a sistematizzare le procedure che permettano ai nuovi assunti, ai dipendenti trasferiti da altre amministrazioni e/o a coloro che hanno cambiato ruolo nel DAG di integrarsi in modo fluido ed efficace. Si prevede che il gruppo, conclusa la formazione, acquisisca piena operatività con l'inserimento dei neoassunti nel territorio; sensibilizzazione della Dirigenza neoassunta alla cultura del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità mediante azioni formative mirate.

Si ricorda che 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.

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.

Il PIAO del MEF relativo al triennio 2024-2026 è stato approvato con decreto del Ministro il 19 marzo 2024 (<https://piao.dfp.gov.it/node/18889> (<https://piao.dfp.gov.it/node/18889>)). Alla data di chiusura della presente relazione, il MEF non risulta aver invece ancora pubblicato l'aggiornamento per il triennio 2025-2027 ([https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/disposizioni\\_generali/atti\\_gen/doc\\_prog\\_strat-gest/index.html](https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/disposizioni_generali/atti_gen/doc_prog_strat-gest/index.html))

([https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/disposizioni\\_generali/atti\\_gen/doc\\_prog\\_strat-gest/index.html](https://www.mef.gov.it/operazione-trasparenza/disposizioni_generali/atti_gen/doc_prog_strat-gest/index.html)).

Anche per il triennio 2024-2026 il PTAP è confluito negli "obiettivi di pari opportunità" del PIAO 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, che costituiscono una base per aggiornare annualmente in maniera più dettagliata le attività da intraprendere e i soggetti coinvolti

La pianificazione triennale del MEF include pertanto una serie di azioni positive, che partono dalla riflessione relativa a fattori di contesto rilevanti e dalle innovazioni introdotte dall'Amministrazione nel corso del 2023.

Si rimanda alla Sezione 5 per l'esito del monitoraggio sugli obiettivi (macro e micro) del PTAP/PIAO.

### 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	176	572	979	3641	2327	7695	50,66	4,79	112	730	1234	3261	2157	7494	49,34	5,91
Aggiornamento professionale	2235	16743	17347	37597	19607	93529	55,21	58,18	3957	13942	13652	28120	16192	75863	44,79	59,80
Competenze manageriali/Relazionali	1494	8685	7782	14255	6647	38863	56,39	24,18	1329	10765	5441	7913	4613	30061	43,61	23,70
Tematiche CUG	91	1086	1291	4029	2313	8810	62,27	5,48	123	843	663	2119	1591	5339	37,73	4,21
Violenza di genere	0	15	30	15	23	83	47,98	0,05	0	15	0	75	0	90	52,02	0,07
Lingue	134	1486	2290	5333	2529	11772	59,48	7,32	678	1094	1701	2895	1650	8018	40,52	6,32
Totale ore	4130	28587	29719	64870	33446	160752			6199	27389	22691	44383	26203	126865		
Totale ore %	1,44	9,94	10,33	22,55	11,63	55,89			2,16	9,52	7,89	15,43	9,11	44,11		

<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

Il Bilancio di Genere (= BdG) è stato introdotto, sperimentalmente, tra le norme di completamento della riforma del bilancio dello Stato la Legge di Contabilità e Finanza pubblica (L. n. 196/2009, art.38septies) . La norma richiede un'analisi a rendiconto delle entrate e delle spese dello Stato per valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. La prima sperimentazione è stata applicata al Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016, con la metodologia generale stabilita dal DPCM del 16.06.2017 adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (= MEF), al quale è aggiornata con le circolari annuali RGS, di cui

l'ultima è la n. 26 del 16.05.2024. Successivamente, il D.Lgs. n.116 del 12.09.2018 (art. 8, comma 1) ha rafforzato la funzione del BdG disegnando l'opportunità che sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche con la ridefinizione/ricollocazione conseguente delle risorse, tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF). Un importante supporto per il superamento della fase di sperimentazione, è stato il raggiungimento di uno dei traguardi della riforma sulla revisione della spesa, inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la Milestone M1C1-110 (Riforma PNRR 1.13 Revisione della spesa) ha previsto che, a partire dalla legge di bilancio per il triennio 2024/26, si presenti al Parlamento un documento informativo che mostri la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato in previsione, secondo una prospettiva di genere coerente con gli obiettivi di sviluppo sostenibile e con l'Agenda 2030. Il BdG espone, quindi, i dati a consuntivo e la sua elaborazione e predisposizione segue un processo che parte dal mese di aprile/maggio dell'anno successivo all'annualità di riferimento - con la preparazione e pubblicazione della Circolare da parte di RGS del Ministero dell'economia e delle finanze - e termina nel mese di dicembre con la sua pubblicazione, dopo la trasmissione del Rapporto annuale al Parlamento. Il BdG prevede, dunque, una Relazione annuale al Parlamento che rappresenta la sintesi di varie attività relative al consuntivo:

- il monitoraggio dei divari di genere attraverso indicatori, sia nell'economia e nella società sia nel pubblico impiego per le Amministrazioni centrali dello Stato;
- la riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere;
- l'analisi delle principali politiche tributarie; le azioni intraprese dalle Amministrazioni centrali dello Stato, sia riguardo alle politiche settoriali sia per le politiche del personale.

I principali attori coinvolti sono:

1. Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), per le attività di coordinamento e le competenze in materia di Rendiconto generale dello Stato e relative alla banca dati del personale delle pubbliche amministrazioni;
2. Dipartimento delle Finanze del MEF, per l'analisi dell'impatto delle politiche delle entrate;
3. Dipartimento degli Affari generali del MEF, per i dati relativi ai pagamenti delle retribuzioni del personale dipendente delle amministrazioni centrali dello Stato;
4. singoli centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato (incluse le eventuali articolazioni periferiche) e la Presidenza del Consiglio dei ministri, quali soggetti coinvolti negli adempimenti richiesti secondo quanto stabilito nelle circolari della Ragioneria generale dello Stato;
5. ISTAT, per l'individuazione di nuovi indicatori utili al monitoraggio delle politiche statali in un'ottica di genere;
6. INPS, per alcuni indicatori per la misurazione dei divari di genere nella società;
7. Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

La Circolare RGS n. 26/2024, nelle linee guida, specifica che la costruzione del bilancio di genere comporta un riesame (riclassificazione) delle spese del bilancio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne. Il bilancio di genere non comporta, quindi, l'individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza e classifica tutte le spese del bilancio distinguendo tra le seguenti misure/categorie:

1. *dirette a ridurre le diseguaglianze di genere*, ossia direttamente riconducibili/mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o favorire le pari opportunità;
2. *sensibili*, che hanno o potrebbero avere un impatto, pure indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
3. *da approfondire*, che, per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari), dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e, come tali, richiedono analisi ulteriori tese a verificare possibili impatti diretti/indiretti sulle disuguaglianze di genere;
4. *neutrali*, che non hanno impatti diretti/indiretti sul genere.

Esaminare un intervento/servizio pubblico in ottica di genere, significa considerare le differenze presenti (socio-economica, tra uomini e donne, in ruoli, responsabilità, attività/quotidianità). La spesa pubblica, seppur diretta a misure universali, non mirate al singolo genere, può causare impatti diversi, mitigando/acuendo le disparità esistenti. In assenza di tale analisi, la misura resa, pur con medesime modalità, può determinare barriere/ostacoli ad accesso o fruizione dei benefici. Nella progettazione/attuazione degli interventi, bisogna prevedere azioni correttive che evitino il perpetuare/rafforzare le disparità di genere, garantiscano i medesimi benefici/risultati su ciascun genere, incorporino attività che rispondano alle esigenze di genere.

### 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>	
Prove Idoneità 1 posto L.68/99 Aosta	0	0,00	4	100,00	4	6,67	Donna
Prove Idoneità 2 posti L.68/99 Brescia	1	25,00	3	75,00	4	6,67	Donna
Prove Idoneità 2 posti L.68/99 Como	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Donna
Prove Idoneità 2 posti L.68/99 Cagliari	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Donna
Prove Idoneità 1 posto L.68/99 Catanzaro	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Donna
Prove Idoneità 2 posti L.68/99 Cuneo	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Donna
Prove Idoneità 2 posti L.68/99 Grosseto	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo
Prove Idoneità 2 posti L.68/99 Lucca	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo
Prove Idoneità 2 posti L.68/99 Pesaro	1	25,00	3	75,00	4	6,67	Uomo
Prove Idoneità 1 posto L.68/99 Pistoia	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo
Prove Idoneità 2 posti L.68/99 Rovigo	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Uomo
Prove Idoneità 1 posto L.68/99 Terni	2	50,00	2	50,00	4	6,67	Donna
Prove Idoneità 1 posto L.68/99 Vicenza	1	25,00	3	75,00	4	6,67	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Stabilizzazione 4 Funz. PNRR	5	62,50	3	37,50	8	13,33	Uomo
Totale personale	26		34		60		
Totale % sul personale complessivo	0,27		0,35		0,62		

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

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

I dati sulla composizione delle Commissioni di concorso restituiscono l'informazione per numerosità del genere femminile che supera la componente maschile anche nel 2024. Nel 2023, infatti, su n. 7 commissioni di concorso, il 55,71% dei componenti era rappresentato dal genere femminile (n. 39 su n. 70 totali) ed il 44,29% dal genere maschile (n. 31 su n. 70 totali). Nel dettaglio si registra la seguente panoramica:

nel 2024 su n. 14 commissioni di concorsi svolti in massima parte nelle province di Aosta, Brescia, Como, Cagliari, Catanzaro, Cuneo, Grosseto, Lucca, Pesaro, Pistoia, Rovigo, Terni e Vicenza, il 56,67% è rappresentato da componenti di genere femminile (n. 34 su n. 60 totali) e il 43,33% dal genere maschile (n. 26 su n. 60 totali). Mentre si registra per la prima volta, la "parità di genere" nel ruolo di *Presidente di Commissione* di concorso rappresentato al 50% dal genere femminile (n.7) e 50% dal genere maschile (n.7). Nel 2023 il ruolo di *Presidente di Commissione* era stato assunto in numerosità maggiore da parte del genere maschile, su n. 7 concorsi, n. 4 incarichi erano stati assegnati a personale di genere maschile.

Dai dati sugli incarichi PO non dirigenziali, distribuiti sui n. 4 (originari) Dipartimenti MEF, ad eccezione dei dati 2022 in cui il Dipartimento delle Finanze registrava una maggiore numerosità di incarico assegnata agli uomini, analogamente ai bienni 2021-2022 e 2022-2023, nel biennio 2023-2024 si attesta la conferma della maggiore numerosità di essi per il genere femminile rispetto al maschile, e per tutte le categorie di PO.

Disponendo lettura sui dati non differenziati sul genere, rispetto alla flessione negativa registrata nel biennio 2021-2022, totale e per genere, ed al lieve aumento degli incarichi conferiti nel 2023 rispetto al 2022, rispetto ai dati del 2023, di totali n. 602 PO (n. 249\_U e n. 353\_D), nel 2024 sono stati conferiti n. 592 (incarichi di ) PO, distribuiti in n. 343\_D e n. 249\_U), con un bilancio pari a zero per entrambi i generi nelle PO di tipo A e B e un decremento per il genere femminile per la PO di tipo C pari a n. 10.

Per genere, i dati rilevano che, per quello femminile, si conferma un decremento analogo al biennio 2022-2023, con un saldo negativo n. 10\_PO rispetto all'annualità precedente 2023 (n. 343\_PO\_D\_2024 e n. 353\_PO\_D\_2023) e, di conseguenza, di complessive n. 24\_PO\_D rispetto al dato 2022, mentre, per il genere maschile, il trend è complessivamente inalterato rispetto al dato 2023 (n. 249\_PO\_U\_2023 e n. 249\_PO\_U\_2024, per il quale nel biennio 2022-2023 si era registrata una flessibilità positiva di n. 7\_PO\_U).

Il decremento di incarichi viene registrati su quasi tutti i Dipartimenti, con esclusione del DAG, per il quale si ha un incremento di n. 1 posizione di PO, mentre negli altri Dipartimenti è il Dipartimento delle Finanze che registra il decremento maggiore, con un saldo negativo di n. 85\_PO. I decrementi di incarichi di PO, si distribuiscono nei "nuovi" Dipartimenti DE e DGT per rispettivamente n. 79\_PO\_DGT e n. 13\_PO\_DE.

Si rileva che sussiste il disallineamento tra i dati delle Tabelle 1.3 (per gli anni 2023 e 2024) inseriti dall'Amministrazione nelle RAMEF2024 e RAMEF2025, ed i dati integrativi forniti dall'Amministrazione per gli anni 2023 e 2024 per genere e Dipartimenti, specificatamente per l'anno 2024 per il quale i valori numerici sono ribaltati rispetto all'analogha Tabella 1.3\_2024. Considerando valida la Tabella pubblicata nella RAMEF2025 (dati 2024), rispetto all'anno 2023 nel quale la distribuzione degli incarichi PO era a favore del genere femminile nei Dipartimenti DT, DAG e RGS, con percentuali più importanti nel Dipartimento RGS, nel 2024 è il genere femminile a vedere riconosciute gli incarichi di PO in misura maggiore

rispetto agli uomini in tutti i n. 6 Dipartimenti dell'Amministrazione, con uno scarto maggiore nel Dipartimento della RGS nella quale si passa da un saldo positivo a favore del genere femminile rispetto al maschile del 49,01% in più circa del 2023 (n. 152\_PO\_D e n. 102\_PO\_U) ad un valore percentuale maggiore nel 2024 (n. 228\_PO\_D e n. 144\_PO\_U), di circa il 58,34%.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€208213,00	€202357,00	€ -5856,00	-2,89
Dirigenti II Fascia	€112947,00	€112720,00	€ -227,00	-0,20
Funzionari	€43925,70	€43027,80	€ -897,90	-2,09
Assistenti	€36043,60	€34087,90	€ -1955,70	-5,74
Operatori	€26696,40	€23070,00	€ -3626,40	-15,72

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 omnicomprendenti", pertanto senza distinzione tra arretrati a tassazione separata, incarichi conferiti, part-time, ecc..

Ciò premesso, l'analisi svolta sul biennio 2023-2024, conferma un divario economico complessivo per il genere femminile, calcolato come somma dei singoli divari +/- di genere dei ruoli MEF, di -3,03% del 2024 (rispetto al valore -0,23%\_2023, e -2,51%\_2022). Rileva, pertanto, un aumento complessivo del divario pari a 2,80% (= 3,03%-0,23%) dal 2023 al 2024.

Tale risultato, in termini complessivi, declinato nelle singole aree di inquadramento, registra un aumento dei differenziali dal 2023 al 2024 che richiederebbero un'analisi più approfondita.

In particolare, per il personale Operatori, si evidenzia uno scostamento di retribuzione pari a -15,72% (contro il dato pari a -15,90 del 2023), con un lievissimo miglioramento del divario di genere rispetto all'anno precedente del 0,15%.

Anche nell'Area Assistenti aumenta negativamente circa raddoppiando, (+ -3,32%) il *gender pay gap*, che nel 2024 si attesta al - 5,74% 2024 rispetto al -2,42% del 2023.

Per tutte le altre aree, dall'analisi emerge un incremento medio retributivo purtroppo sempre a sfavore del genere femminile, contrariamente a quanto avvenuto lo scorso anno.

Una tendenza negativa anche per l'area dei Funzionari, che da un divario a favore del genere femminile dello scorso nel 2023 era infatti positivo +2,13% a favore del genere femminile, ad un valore nuovamente negativo di -2,09% del 2024.

Per l'area "Dirigente I Fascia" si registrano dei differenziali a sfavore del genere femminile: da un *gender pay gap* del 2023 positivo di +1,35% ad uno negativo di -2,89% del 2024.

Stessa inversione di tendenza si registra per i "Dirigente II Fascia" il divario economico che da +0,19% del 2023 passa a -0,20% del 2024.

Si riporta l'analisi sui dati di formazione in questo campo, per quanto non ad esso affine.

Dal raffronto dei dati di biennio 2023-2024 della Tabella 1.11, di fruizione della formazione per genere, livello ed età, l'analisi restituisce un aumento complessivo (158,58%), 2024 sul 2023, delle ore dedicate dal personale dipendente alla formazione; l'incremento della presenza oraria è maggiormente rilevante nel genere maschile (55,89%\_U) rispetto al genere femminile (44,11%\_D).

Tra le varie categorie di tipologia formativa, per il 2024 sono stati forniti, in aggiunta, i dati relativi ai corsi di lingue. Dalla loro analisi, risulta che tale tipologia formativa, è stato maggiormente fruita, in termini di ore complessive, dal genere maschile (59,48%\_U) e in prevalenza dalla fascia di età 51÷60 anni (45,30% sul totale complessivo delle ore di formazione usufruito dal genere U).

Anche per il 2024 le ore di formazione sono state usufruite maggiormente, in termini complessivi, da entrambi i generi per l'aggiornamento professionale. Sia con riferimento al totale 2024 che 2023, risultano essere state dedicate più ore di formazione per i corsi dedicati alle tematiche CUG e alla violenza di genere.

In particolare, si riporta il monte ore complessivo, per i corsi di formazione su:

- Tematiche CUG: n. 14.149\_ore\_usufruite 2024 (U+D), pari al 4,92% delle ore totali di formazione complessivamente fruita dal personale, fatto che fa registrare un incremento di oltre n. 13 volte il valore del monte ore 2023 (esattamente registra un incremento del 1.310,67% (pari a n. 1.003, con un saldo positivo netto di n. 13.146);
- Violenza di genere: n. 173\_ore-usufruite nel 2024, pari allo 0,06% delle ore totali di formazione (con aumento del 1,30% sul monte ore 2023 (pari a n. 98).

Per le tematiche del CUG, risulta una prevalenza di fruizione da parte del genere maschile, le cui ore superano in termini assoluti le ore della formazione dedicate dal genere maschile alla formazione obbligatoria nel 2024 (n. 7.695 ore\_U di formazione obbligatoria contro n. 8.810\_U tematiche del CUG). Mentre per i corsi di formazioni inerenti la violenza di genere, solo n. 83 sono le ore dedicate dal genere maschile nel 2024 e la classe di età con la frequenza più alta è 41÷50anni contro le n. 90 ore delle donne con moda 51÷60anni.

Dal dettaglio fornito dall'Amministrazione, sul numero di dipendenti (non di ore fruita), non è stata possibile la comparazione con i dati della Tabella 1.11, per diversa suddivisione delle classi di età. L'analisi, comunque, evidenzia la ripartizione in numero assoluto dei formati per sede. Nel 2024, sul totale udp che hanno fruito di formazione (51.698 ore), il 43% appartiene alle sedi centrali ed il 57% alle sedi territoriali, composizione che ,è invertita rispetto ai dati 2023, dove sul totale dei dipendenti che avevano usufruito della formazione (9.776udp), il 54% era delle sedi centrali ed il 46% delle sedi territoriali.

Ripartizione interessante espressa in numero di dipendenti, è quella per "area" dei fruitori la formazione: la suddivisione per area prevede le quattro seguenti categorie: Operatori, Assistenti, Funzionari, Dirigenti.

Sia nel 2023 che nel 2024 hanno usufruito maggiormente di formazione i dipendenti dell'area Funzionari (57%\_2023 e 54%\_2024) e dell'area Assistenti (30%\_2023 e 40%\_2024), registrando, l'area Dirigenti, un decremento nel 2024 (13%\_2023 e 5%\_2024).

Sulle tematiche di formazione, rispetto al 2023, nel 2024 sono stati scelti 2 percorsi formativi ( Percorso team building e Politiche Sostenibilità): sarebbe interessante capire se questi corsi sono stati attivati solo nel 2024 o se sono esito di maggiore attenzione dei dipendenti sulle soft skill. Di contro, nel 2024 nessun dipendente ha invece scelto corsi di Statistica per le PPAA.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel corso del 2024, l'Amministrazione ha distribuito, in forma di questionario anonimo, l'indagine sul benessere organizzativo e si è impegnata a rendere conoscibili gli esiti in uno degli incontri del 2025.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

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 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, 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 della 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 2024, si è tradotto con le attività seguenti.

**1) indagini sul clima organizzativo e benessere del personale:** per la somministrazione di questionario per l'indagine su tali argomenti, il Comitato ha suggerito che si prestasse attenzione a quesiti che potessero portare alla valutazione dell'impatto delle nuove modalità di lavoro, come smart working, lavoro agile, coworking, sul benessere organizzativo del personale. Per tale intervento, il potere del Comitato è stato anche di tipo consultivo, in quanto il gruppo di lavoro CUG sul lavoro agile, ha supportato l'amministrazione anche elaborando modello di un questionario che potesse tenere conto anche delle situazioni afferenti alle sedi territoriali dell'Amministrazione.

**2) richiesta di dati RACUG\_annuale - campo formazione:** per sviluppare e consolidare il modello di analisi e studio della situazione dell'Amministrazione ai fini RACUG\_annuale, il Comitato ha proposto e definito una richiesta di dati aggiuntivi all'Amministrazione per ampliare la mappatura di alcune aree tematiche, quali ad esempio la formazione, e la raccolta di dati per valutare la fruizione, da parte del personale del MEF, dei corsi di formazione sui temi di interesse del CUG (per esempio, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni; benessere organizzativo, etc.);

**3) attività di on-boarding ai nuovi assunti:** all'interno dell'Amministrazione è stato creato un gruppo di lavoro per lo sviluppo delle tematiche riguardanti l'etica in tutti i suoi aspetti, compresi la violenza sulle donne ed il mobbing; su proposta del Comitato, l'Amministrazione si è impegnata a prevedere durante l'attività di on-boarding dei neo assunti, un modulo obbligatorio dedicato a tali tematiche (per tale attività, il Comitato eserciterà nell'annualità futura il potere di verifica sull'effettiva attuazione);

**4) collaborazione rete dei CUG e proposta di nuova Direttiva CUG:** la collaborazione dei referenti CUG-CMEF all'interno dei gruppi di lavoro della Rete dei CUG, ha sviluppato la proposta di Direttiva di superamento dell'attuale 2/2019; ciò ha portato a proporre e formalizzare in particolare, che:

4a. si prevede il collegamento delle attività dei CUG nel Piano delle Performance, con individuazione specifica nel PIAO;

4b. l'espletamento dei compiti (dei componenti) del CUG non sia soggetto ad alcuna autorizzazione in quanto attività pienamente rientrante nelle funzioni di servizio;

4c. la possibilità che ai CUG sia assegnato/riconosciuto un budget da parte delle Amministrazioni (cosa che peraltro già avviene in alcune realtà amministrative);

4d. sia dato impulso (ed obbligatorietà) al Bilancio di genere, attualmente non obbligatorio, ma che inevitabile avrà una propulsiva dalla Direttiva UE 2023/970 circa il divario retributivo di genere (gender pay gap);

4e. siano ridefiniti i contenuti dei due Format di Relazione annuale in capo alle Amministrazioni e Comitati (attuali Allegati 1 e 2).

**5) prevenzione e contrasto alla discriminazione:** il Comitato ha proposto e organizzato, in occasione della giornata dell'8 marzo (2024):

- un evento seminariale nel quale è stato prevista l'intitolazione di una sala della sede centrale del Palazzo delle Finanze (Roma) in memoria di una dipendente del MEF prematuramente scomparsa;

- un evento partecipativo di prevista la presentazione del libro dal titolo "Ventuno le donne che fecero la Costituzione (autori: Romano Cappelletto e Angela Lantosca);

Tra le attività del **potere consultivo** del CUG, oltre quanto riferito al punto 1) di cui sopra, si riportano le seguenti:

**6) convenzioni:** nell'ambito delle azioni positive, per alcune particolari convenzioni presentate nel corso del 2024, l'Amministrazione ha ritenuto opportuno coinvolgere il Comitato; ciò è avvenuto per n. 3 tipologie di proposte di rinnovo convenzioni presentate da:

- Istituto Bancario del Lavoro;

- Mutua Nazionale Società di Mutuo Soccorso;

- Framar Broker;

**7) borse di studio:** il Comitato è stato coinvolto nella proposta di istituzione di borse di studio per sostenere le figlie

delle/dei dipendenti del MEF in percorsi di laurea in materie STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics);

**8) co-working:** nello sviluppo delle attività in capo al gruppo di lavoro sul lavoro agile, costituito all'interno del Comitato, si è offerto all'Amministrazione supporto per potenziare la progettualità già avviata del coworking, così consentendo a tutto il personale presente sul territorio nazionale, nel corso del 2024, di accedere a tale modalità lavorativa nel numero di n. 360 udp. Per tale misura, sarà compito del Comitato, proseguire l'attività di verifica per il consolidamento della misura per superare la fase di progettualità e farla divenire misura stabili di prestazione di servizio.

Tra le attività del **potere di verifica** del CUG, si possono annoverare le seguenti:

**9) nomina del Consigliere di fiducia:** per tale ruolo, previsto dal codice di condotta per la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze, il Comitato ha richiesto che la professionalità provenisse da un percorso di studi di tipo psicologico e che sia affiancato da specifiche professionalità anche tramite specifico reperimento sul mercato e/o che possa fruire di una formazione specialistica per meglio svolgere il suo ruolo. Tale richiesta è stata garantita dall'Amministrazione con l'impegno e la garanzia di uno specifico percorso formativo di accompagnamento.

#### 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 2024 (oggetto della presente Relazione CUG).

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

**MACRO-OBIETTIVO "Contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza orale o psichica"**

### **Obiettivo 1: Istituzione della figura del/della Consigliere/Consigliera di fiducia**

- *Soggetti coinvolti:* è stato conferito l'incarico di Consigliere di Fiducia ai sensi dell'art.6 del nuovo "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze" del personale del Ministero dell'economia e delle finanze, con Determinazioni del 29.04.2024 e 13.11.2024 della Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi (DAG), individuato nella persona dott.ssa Cinzia Lilli,

- *Destinatari:* il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),

- *Performance:* è inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) e nel Piano delle Performance,

- *Esiti di monitoraggio:* per dare evidenza e visibilità alla figura della consigliera di fiducia sono state istituite nel corso del 2024 una casella di posta elettronica istituzionale dedicata a cui potere fare riferimento, e pubblicità nel portale MEF,

### **Obiettivo 2: Definizione di un progetto per la realizzazione di uno sportello di ascolto (nelle sedi centrali e territoriali)**

- *Soggetti coinvolti:* consigliera di fiducia Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),

- *Destinatari:* il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),

- *Performance:* è inserito nel Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP) e nel Piano delle Performance,

- *Esiti di monitoraggio:* l'art. 7 del suddetto Codice di condotta prevede la funzione di "Sportello di ascolto" a cura della istituita figura del Consigliere di fiducia. Lo sportello ha avviato la sua attività ricevendo il personale presso la sede centrale ovvero in collegamento telematico, permettendo in questo modo anche alle sedi territoriali di essere raggiunte dal servizio.

### **Obiettivo 3: Prosecuzione delle campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere**

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

- *Destinatari:* il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),

- *Performance:* è inserito nel Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP) e nel Piano delle Performance,

- *Esiti di monitoraggio:* sono stati organizzati tre eventi per la sensibilizzazione contro la violenza di genere: 1) il 6 marzo

2024, presso la biblioteca storica di via XX Settembre 97 a Roma, ha avuto luogo la presentazione del libro "Ventuno. Le donne che fecero la Costituzione", alla presenza degli autori Angela Iantosca e Romano Cappelletto; 2) in data 7 marzo 2024, a ridosso della Festa delle Donne, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, si è svolto l'incontro "Il MEF a fianco delle donne: un altro genere di leadership alla guida del cambiamento nella PA". L'evento si è focalizzato sulle tematiche di leadership femminile all'interno della Pubblica Amministrazione; 3) il 25.11.2024, per la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", si è tenuto un altro evento della serie, con focus su "L'indipendenza economica per contrastare la violenza di genere", nel corso del quale è stato proiettato il docufilm "Libere di ... Vivere".

#### Obiettivo:

Benessere Organizzativo e promozione della salute negli ambienti di lavoro

#### MACRO-OBIETTIVO "Promuovere il benessere organizzativo"

##### Obiettivo 4: Promuovere attività di convenzionamento

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),
- *Destinatari*: il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),
- *Performance*: è inserito nel Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP) e nel Piano delle Performance per proseguire la promozione dell'attività di convenzionamento ed offrire al personale vantaggi sempre più idonei alle proprie esigenze,
- *Esiti di monitoraggio*: nel 2024 sono state stipulate numerose convenzioni in linea al proponimento del CUG (aventi scontistiche non inferiori al 15%, in particolare nei seguenti settori:
  - i) mobilità, bike e car sharing a Roma e nelle altre città;
  - ii) cultura, mostre, esposizioni, siti archeologici e musei, teatri sia a Roma sia nelle altre città.

##### Obiettivo 5: Adottare i piani di mobility management come strumenti per favorire la mobilità sostenibile

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),
- *Destinatari*: il personale del MEF (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),
- *Performance*: nell'autunno 2024 gli uffici centrali con oltre n. 100\_udp (sedi di Via XX Settembre, Via dei Normanni, Largo di Santa Susanna, Piazza Dalmazia e Via Boncompagni), per tramite dei Mobility Manager di sede, hanno svolto la rilevazione delle esigenze ed abitudini di spostamento del proprio personale, acquisendo dati per la valutazione della variazione del quadro della mobilità del 2024 (rispetto alla precedente rilevazione del 2022), al fine di esaminare l'efficacia delle azioni adottate e favorire la programmazione. La partecipazione della consultazione è stata superiore al 60%; i risultati, pubblicati all'interno del Piano della mobilità (dicembre 2024). Il piano della mobilità prevedeva la predisposizione di un progetto per la realizzazione in Via XX Settembre di pensiline a copertura di alcune rastrelliere del parcheggio delle biciclette e dei monopattini, alcune delle quali dotate di punti di ricarica elettrica alimentati con tecnologia fotovoltaica. Per la sede di Piazza Dalmazia si sta valutando l'opportunità di creare punti di ricarica nell'area adibita a parcheggio,
- *Esiti di monitoraggio*: realizzazione del progetto pensiline di cui alcune dotate di punti di ricarica; se sarà approvato dalla competente Soprintendenza, si procederà alla fase di progettazione esecutiva, alle azioni di comunicazione (organizzazione in occasione della giornata mondiale della Bicicletta, di un convegno online sul tema della sicurezza percepita, con interventi di specialisti sulle regole da seguire - normativa, norme di senso comune, migliori pratiche, etc) e la mappa delle piste ciclabili a Roma (presenti e pianificate).

#### Obiettivo:

Benessere Organizzativo e promozione della salute negli ambienti di lavoro

#### MACRO-OBIETTIVO "Promuovere il benessere organizzativo"

##### Obiettivo 6: Realizzazione di un'indagine sul clima organizzativo e il benessere del personale

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),
- *Destinatari*: il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),
- *Performance*: sviluppo e rilascio di questionari anonimi sul clima organizzativo e benessere del personale, per rilevare la percezione del personale sia nelle strutture centrali che territoriali,

- *Esiti di monitoraggio*: è stata avviata una rilevazione sul “Clima e il benessere del Personale” (dal 02.12.2024 al 23.12.2024) mediante la richiesta di compilazione di un apposito questionario rivolta a tutti i dipendenti, ruoli dirigenziali e non, in servizio su tutte le sedi centrali e territoriali. Il questionario è stato composto da sette sezioni: Benessere Organizzativo, Diversità e Inclusione, Bilanciamento vita-Lavoro, Approccio al Lavoro, Stile di Leadership, Tecnostress, Lavoro Agile e Co-Working. I risultati dell’indagine e la condivisione interna al Ministero dell’analisi degli stessi risultati emersi sarà effettuata da soggetti qualificati attraverso canali adeguati che saranno da individuare. sarà svolto anche un raffronto, ove compatibile, con la precedente indagine del 2017, al fine di identificare le aree di criticità e poter progettare le azioni di miglioramento.

**Obiettivi 7 & 8: Attività dirette a garantire l’integrazione nell’ambiente di lavoro delle persone con disabilità e Attività dirette a valorizzare e promuovere le diversità in un’ottica di inclusività nell’ambiente di lavoro**

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),

- *Destinatari*: il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),

- *Performance*: promozione di attività finalizzate alla valorizzazione e promozione delle diversità; pianificazione di attività dirette a garantire la valorizzazione della diversità anche in un’ottica di inclusività nell’ambiente di lavoro (Disability e Diversity management). Nel questionario somministrato di cui all’obiettivo n.6, la sezione “clima di diversità e inclusione”, è stata predisposta per poter permettere una successiva fase di analisi che introduca ad interventi mirati (formazione/informazione) sulle aree di effettivo interesse,

- *Esiti di monitoraggio*: sono state intraprese 1) azioni formative e/o di sensibilizzazione sulle tematiche di Diversity management e Parità di genere rivolte alla dirigenza e al personale di tutte le famiglie professionali sulla cultura del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità, da erogarsi anche in modalità e-learning, per favorirne la fruizione da parte del personale sia delle sedi territoriali sia delle sedi centrali MEF; 2) iniziative tese all’ottenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 Parità di genere attraverso la misurazione del grado di raggiungimento dei KPI previsti dalla Prassi UNI; 3) azioni per la prosecuzione delle attività individuate dal decalogo di azioni previste dalla Diversity Charter, nonché delle attività di self assessment annuale previsto dalla Fondazione Sodalitas sullo stato di attuazione della Carta.

**Obiettivo:**

Benessere Organizzativo e promozione della salute negli ambienti di lavoro

**MACRO-OBIETTIVO "Promuovere il benessere organizzativo"**

**Obiettivo 9: Promozione delle ferie solidali**

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),

- *Destinatari*: il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),

- *Performance*: viene realizzato l'aggiornamento continuo della sezione Intranet dedicata all’informazione, alla promozione e alla disciplina applicativa (con modulistica) per la richiesta e cessione di ferie e riposi solidali. Si proseguirà con l’attività di monitoraggio sul ricorso alle ferie solidali,

- *Esiti di monitoraggio*: nel corso del 2024, le richieste e cessione di ferie e riposi solidali e nella relativa casella di posta elettronica dedicata, sono pervenute nella casella dedicata n. 2 istanze di cessione alle quali è seguito il diniego per mancanza di richieste.

**Obiettivo 10: Rafforzare l’impegno nella direzione di un’Amministrazione "Plastic free"**

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),

- *Destinatari*: il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U)

- *Performance*: definizione di iniziative finalizzate, in tutte le sedi, alla sostituzione o eliminazione della plastica dove il suo utilizzo è monouso e sono presenti sul mercato soluzioni alternative che consentano di garantire igiene, conservazione e integrità dei prodotti (green procurement, altre soluzioni ove coerenti con le caratteristiche degli immobili in uso al Ministero).

- *Esiti di monitoraggio*: per effetto dell’inserimento nelle procedure di appalto di criteri di aggiudicazione che tengono conto dei criteri ambientali minimi (CAM). A) Per la concessione del servizio di distribuzione automatica di bevande calde, fredde e snack, a ridotto impatto ambientale, per la sede del Ministero dell’Economia e delle Finanze di Via XX Settembre n. 97 - Roma, il Concessionario ha previsto: A1) in prossimità dei distributori una zona di raccolta imballaggi per la carta, la plastica

e l'organico; A2) soluzioni di imballaggio per i prodotti erogati che rispettano l'ambiente, ad esempio confezioni di carta riciclata e/o riciclabile; A3) acqua imbottigliata in confezioni di materiale riciclabile; A4) bicchieri compostabili. B) Per la concessione dei servizi di gestione bar e piccola ristorazione (take-away o da consumare in piedi) presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Lato Via Goito - Via XX Settembre n. 97 - Roma, il concessionario ha previsto: B1) packaging per alimenti eco-friendly in quanto 100% biodegradabile e compostabile, realizzato con materie prime vegetali e riciclate, che risulta comunque resistente e sicuro"; B2) posate in plastica biodegradabile e compostabile; B3) disponibilità del sistema Free Beverage che offre la distribuzione continua e illimitata di bevande al fine di ridurre drasticamente l'utilizzo di bottiglie e altri imballaggi, riducendo così anche il quantitativo di rifiuti prodotti"; B4) bottiglie di plastica riciclabile. c) Per la fornitura di materiali di cancelleria nella sede di Via XX Settembre vengono privilegiati materiali riciclati e plastic free.

#### Obiettivo:

Azioni di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

#### MACRO-OBIETTIVO "Favorire la conciliazione vita-lavoro"

#### **Obiettivo 11: Supportare le innovazioni organizzative derivanti dalla presenza di lavoro a distanza e lavoro 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*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),

- *Destinatari*: il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),

- *Performance*: 1) supportare le innovazioni organizzative, monitorare gli strumenti di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, supportare il personale che lavora a distanza; 2) consolidamento e/o implementazione della Policy sul lavoro a distanza, con cui l'Amministrazione definisce il nuovo modello di sviluppo del lavoro in modalità ibrida; 3) prosecuzione dei corsi di formazione per sostenere i dipendenti nel processo di transizione digitale e nell'accrescimento delle competenze digitali; predisposizione e rilascio di survey anche per monitorare la sussistenza di situazioni di disagio; 4) adozione di una Policy sul co-working, a conclusione dell'attività di monitoraggio e di valutazione degli impatti relativa alla sperimentazione del progetto pilota "Working From Anywhere" (WFA); 5) adozione e avvio di un progetto pilota sperimentale di Telelavoro domiciliare,

- *Esiti di monitoraggio*: il 22.02.2024 è stata adottata la nuova "Policy sul co-working" con la quale l'Amministrazione ha disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa presso le sedi territoriali di co-working per il personale non dirigenziale in servizio presso le Strutture centrali e territoriali del MEF. La Policy ha durata annuale (decorrenza dal 01.03.2024; nelle date 31.05.2024 e 27.11.2024 è stata disposta la proroga della Policy fino al 31 maggio 2025, così consolidando il nuovo modello di lavoro in modalità ibrida. Il questionario somministrato per l'obiettivo n. 6, è stato integrato con un'apposita Sezione "smart working e co-working" di monitoraggio dell'efficacia delle policies adottate.

#### **Obiettivo 12: Attività legate all'asilo nido presso la sede centrale del MEF**

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),

- *Destinatari*: n. 57 figli del personale del Ministero e delle Finanze in età compresa tra i 3 e i 36 mesi,

- *Performance*: prosecuzione dell'attività di costante monitoraggio dei soggetti che usufruiscono del servizio di asilo nido presso la sede centrale del MEF,

- *Esiti di monitoraggio*: nel 2024 il MEF ha garantito al proprio personale e al personale degli Enti convenzionati, l'accesso al servizio del Super Mini Mef, gestito in concessione da un operatore esterno, aggiudicatario per 5 anni educativi (2023-2028). L'asilo, ubicato nei locali del Palazzo finanze di Roma, può accogliere fino a 57 bambini di età tra i 3 e 36 mesi, con un servizio fruibile su turni dalle ore 07.30 alle ore 18.00 (estensibile alle 19.00). Con riferimento al proprio personale, il MEF contribuisce pro-quota al pagamento delle rette, in maniera differenziata in ragione del valore ISEE del dipendente.

#### Obiettivo:

Parità e Pari opportunità

**MACRO-OBIETTIVO "Praticare una cultura della parità e delle pari opportunità"****Obiettivo 13: Attività rivolte ai nuovi assunti al MEF**

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG,

- *Destinatari*: neoassunti MEF,

- *Performance*: prosecuzione delle attività di sviluppo del processo di *onboarding*, strutturato e scandito per fasi, mediante una nuova azione denominata "Onboarding Training Lab",

- *Esiti di monitoraggio*: attraverso il *Training Lab* si è formato un gruppo di lavoro stabile composto da funzionari in servizio presso la Direzione del personale, volto alla sistematizzazione delle procedure che permettano 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. Si prevede che il gruppo, conclusa la fase di formazione, acquisisca la piena operatività in occasione dell'inserimento dei neoassunti nel territorio. Mediante azioni formative mirate si formerà la sensibilizzazione della Dirigenza neoassunta alla cultura del rispetto della parità di genere e delle pari opportunità.

**Obiettivo 14: Programmare il nuovo ciclo di incontri "Il MEF per le Persone"**

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),

- *Destinatari*: il personale del Ministero e delle Finanze (beneficiari, anno 2024, n. 9.630\_udp\_U+D, di cui n. 5229\_D e n. 4401\_U),

- *Performance*: avvio di una nuova edizione dell'iniziativa "MEF per le persone",

- *Esiti di monitoraggio*: l'indagine sul "Clima e il Benessere del Personale", svolta nel mese di dicembre 2024 ed iscritta nel più ampio progetto "Il MEF per le Persone", si pone come strumento concreto di ascolto e monitoraggio della Salute Organizzativa dell'Amministrazione.

**Obiettivo 15: Rafforzare la collaborazione tra CUG e amministrazione**

- *Soggetti coinvolti*: Direzione del Personale (DP) del DAG, Comitato Unico di Garanzia (CUG),

- *Destinatari*: Direzione del Personale (DP) del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, Comitato Unico di Garanzia (CUG),

- *Performance*: rafforzare la collaborazione tra CUG e amministrazione attraverso la programmazione condivisa dei contenuti dei questionari che si intendono rivolgere al personale periodicamente o sporadicamente su vari temi e una tempestiva condivisione dei risultati,

- *Esiti di monitoraggio*: l'indagine sul "Clima e il Benessere del Personale", di cui all'obiettivo n. 6, è stata previamente presentata al CUG nella riunione del 17.10.2024. Il 1° novembre 2024, il MEF ha formalizzato la propria adesione alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro (*Italian Diversity Charter*), promossa dalla Fondazione Sodalitas (parte della Piattaforma Europea delle Diversity Charter promossa dalla Commissione europea con il patrocinio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

## 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 positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento



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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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

### Considerazioni conclusive

L'attuale Comitato Unico di Garanzia (= CUG) del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) è stato costituito con Decreto del Capo Dipartimento n. 77937 del 02.07.2021 e ss.mm.ii. ed è al suo quarto anno di attività. Nel corso del 2024 si è riunito complessivamente n. 4 volte, nelle date 19.02.2024, 18.04.2024, 15.07.2024, 17.10.2024. Durante le riunioni è sempre intervenuto (almeno) un rappresentante dell'Amministrazione.

Nell'ambito delle azioni propositive/consultive, il CUG ha proseguito la propria attività valutando le offerte/proposte di Convezione (di varie natura e tipologia) a beneficio dei dipendenti MEF e con tariffe agevolate al fine di fornire un'utilità anche alle loro famiglie. Stanti da un lato la numerosità delle proposte e, in alcuni casi, la poca significatività della scontistica e dei vantaggi delle medesime, nonché al fine di snellire le procedure di verifica in capo all'Amministrazione ed al CUG sulle singole proposte, il Comitato ha disposto che, senza sottoporle alla discussione del medesimo, potessero essere approvate ed attivate quelle che avessero scontistica del 15% (e/o maggiore), intendendo tale percentuale quale limite minimo per rendere parere favorevole, e che, invece, dovessero essere respinte tutte quelle con una percentuale inferiore. Le riunioni del CUG, anche in virtù dell'ammodernamento del processo lavorativo seguente all'evento pandemico, si sono sempre svolte in modalità mista, presenza in sede e piattaforma web, in modo da consentire e garantire la massima partecipazione dei componenti.

Nel corso dell'anno si è consolidata l'attività dei 4 Gruppi di Lavoro (GdL) avviati nel primo semestre 2021:

- 1) "Mobilità e trasporti", dedicato al tema della mobilità (sostenibile);
- 2) "Lavoro agile", per gli approfondimenti e le analisi sul lavoro agile ed altre modalità di prestazione del servizio alternative alla presenza fisica in sede (coworking, ecc.);
- 3) "Territori", per la mappatura e la disamina dello stato dell'arte, rilevamento criticità e differenze, miglioramento ed efficientamento policy/misure/interventi di conciliazione vita lavoro e benessere organizzativo della complessa struttura Ministeriale (distribuita su tutte le regioni d'Italia e relativi capoluoghi di regione e provincia);
- 4) "Relazione annuale", costituito allo scopo di rendere ottimale il sistema di costruzione e rendicontazione della Relazione annuale ex Allegato 2 della Direttiva 2/2019 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (G.U. n. 184 del 07.08.2019), consentendo al Comitato di lavorare sistematicamente al documento lungo il corso dell'anno, rendendo inoltre in tale modo costante l'attività di monitoraggio e aggiornamento del PTAP.

Con supporto propulsivo del Comitato, l'Amministrazione ha consolidato la modalità di prestazione del servizio in modalità agile rendendola, di fatto, misura stabile per la resa della prestazione di servizio oltre che di conciliazione vita/lavoro; da un lato, per il personale, quale momento essenziale per conciliare l'attività lavorativa con le esigenze personali/familiari, e, lato Amministrazione, quale strumento essenziale per rendere la medesima in linea con modelli alternativi ed al passo coi tempi. Il CUG ha, inoltre, offerto collaborazione e supporto a che fosse consolidata la modalità lavorativa del co-working, superando, di fatto, il modello sperimentale avviato negli anni precedenti.

Con sempre maggiore solidità e consapevolezza, il CUG del MEF ha monitorato l'evoluzione e l'attuazione del PIAO includendo miglioramenti metodologici ed una maggiore integrazione tra obiettivi di performance e misure anticorruzione. È proseguita la collaborazione del CUG con l'Amministrazione, così consentendo:

- a) la definizione di una richiesta di dati aggiuntivi rispetto a quelli ex Direttiva 2/2019, che permette un'analisi più ampia della struttura ministeriale;
- b) una attività 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..

Negli anni di attività 2021-24, il CUG\_MEF ha promosso azioni per accrescere la conoscenza delle sue funzioni con l'obiettivo

imprescindibile di realizzare la piena visibilità del CUG e rendere concreto e trasparente l'impegno verso gli standard di parità, pari opportunità e di benessere organizzativo nel nostro ambiente di lavoro, risultato raggiunto con la realizzazione della sezione dedicata nel sito istituzionale dell'Amministrazione.

Nel breve/medio periodo dell'attuale Comitato, persiste la volontà di rafforzare e consolidare la collaborazione con l'Amministrazione per sviluppare/migliorare le misure di conciliazione vita/lavoro secondo modelli equi, equilibrati, dinamici, così da potenziarle ed efficientare i processi lavorativi nel rispetto della vita personale/familiare dei dipendenti. È stata rafforzata l'attività di collaborazione con la rete nazionale dei CUG e le sue commissioni, realizzando numerose iniziative in/formative ed alla elaborazione della proposta di "nuova Direttiva CUG" tesa a superare la Direttiva 2/2019 vigente.

Il proponimento del CUG è continuare ad operare secondo un modello di collaborazione stabile e consolidato con l'Amministrazione, 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, sviluppando nella prospettiva futuro il consolidamento dei poteri propositivi, consultivi e di verifica ad esso assegnati.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delleconomia-e-delle-finanze-2025>