



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero dell'Economia e delle Finanze - 2026

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)
(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	170	665	683	1419	1151	131	787	860	1869	1433
Personale non dirigente	a tempo determinato	0	2	2	0	0	0	2	3	4	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	23	64	119	45	0	23	61	115	47
Dirigente di livello non generale	a tempo determinato	0	11	12	23	17	0	3	14	27	17
Dirigente di livello generale	a tempo indeterminato	0	1	3	27	19	0	1	2	18	12
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	0	4	2	0	0	1	1	0
Organo di vertice	Ministro	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		170	702	764	1593	1234	131	816	941	2034	1509
Totale % sul personale complessivo		1,72	7,10	7,72	16,10	12,47	1,32	8,25	9,51	20,56	15,25

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	144	459	399	464	202	1668	46,68	40,08	123	486	504	580	212	1905	53,32	35,08
Tra 3 e 5 anni	13	153	157	17	270	610	33,33	14,66	6	228	209	425	352	1220	66,67	22,46
Tra 5 e 10 anni	13	89	156	591	591	1440	44,49	34,60	2	100	186	749	760	1797	55,51	33,09
Superiore a 10 anni	0	1	52	220	171	444	46,59	10,67	0	2	42	280	185	509	53,41	9,37
Totale	170	702	764	1292	1234	4162			131	816	941	2034	1509	5431		

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⁾
Totale %	1,77	7,32	7,96	13,47	12,86	43,39			1,37	8,51	9,81	21,20	15,73	56,61		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Funzionari	Diploma di scuola superiore	489	38,72	774	61,28	1263	13,76
Funzionari	Laurea	160	51,78	149	48,22	309	3,37
Funzionari	Laurea magistrale	767	42,80	1025	57,20	1792	19,52
Funzionari	Master di I livello	24	35,82	43	64,18	67	0,73
Funzionari	Master di II livello	684	39,22	1060	60,78	1744	19,00
funzionari	Dottorato di ricerca	123	45,05	150	54,95	273	2,97
Assistenti	Inferiore al Diploma superiore	239	60,20	158	39,80	397	4,32
Assistenti	Diploma di scuola superiore	1184	48,37	1264	51,63	2448	26,66
Assistenti	Laurea	123	55,66	98	44,34	221	2,41
Assistenti	Laurea magistrale	181	45,25	219	54,75	400	4,36
Assistenti	Master di I livello	3	75,00	1	25,00	4	0,04
Assistenti	Master di II livello	75	39,27	116	60,73	191	2,08
Assistenti	Dottorato di ricerca	7	50,00	7	50,00	14	0,15
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	14	66,67	7	33,33	21	0,23
Operatori	Diploma di scuola superiore	17	50,00	17	50,00	34	0,37
Operatori	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,02
Operatori	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,01
Totale personale		4092		5089		9181	
Totale % sul personale complessivo		41,36		51,44		92,80	

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

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

Analizzando la **ripartizione per genere** (Tabelle 1.1 di biennio), si rileva un aumento complessivo Uomini+Donne (= U+D) delle unità di personale (= udp) nel 2025 rispetto al 2024 pari a n. 284, maggiormente a favore del genere femminile (+202 udpD) rispetto al maschile (+62 udpU). In termini complessivi, rispetto al 2024, si nota una maggiore presenza nella fascia >60anni (+243udpD e +114udpU) mentre la fascia 'da 51 a 60' anni vede una diminuzione complessiva del personale (-208udpD e -77udpU). Nel 2025 le donne sono di più degli uomini in tutte le fasce d'età, eccetto quella < 30 anni.

Per quanto riguarda, invece, la **distribuzione dei profili e loro anzianità**, una discrasia tra i totali della Tabella 1.4 e Tabella 1.1 per gli uomini, nella fascia d'età da 51 a 60 anni rende incompleta l'analisi. Rimane il fatto che sono soprattutto gli uomini ad avere la maggiore anzianità di servizio.

Esaminando, invece, i dati relativi al **titolo di studio** (Tabelle 1.6 di biennio), rispetto al 2024, si evince un aumento del personale nei profili dirigenziali (n. 370_U2025 e n. 358_U2024 contro i rispettivi valori n. 342_D2025 e n. 306_D2024) e una riduzione della forbice di genere. Nella dirigenza di livello generale (DG) è trascurabile la presenza di titoli superiori alla *laurea magistrale*: solo n. 1 DG_U ha *master di I livello* (genere maschile) mentre n. 15_DG_U+D_2025 (n. 8_U e n. 7_D) e n. 9_U+D_2024 (n. 7_U e n. 2_D) ha *master di II livello*. Nei ruoli dirigenza non generale (DnG), è molto presente il titolo di *master di II livello*.

Resta relativamente stabile la distribuzione nel ruolo DG con sbilanciamento massivo del solo titolo di *laurea magistrale* con maggiore distribuzione di genere maschile (n. 43_DG_U2024 e n. 42_DG_U2025) rispetto al genere femminile (n. 30_DG_D2024 e n. 28_DG_D2025). Per il ruolo DnG, può evidenziarsi la variazione nei titoli maggiormente presenti *laurea magistrale* e *master di II livello* rispetto alla presenza di *master I livello* e *dottorato di ricerca*. La presenza del *master di I livello* è del tutto residuale rispetto alla numerosità dei ruoli. Resta praticamente stabile il dato sul titolo del *dottorato di ricerca*, maggiormente presente nel biennio nel genere maschile, con uno scarto sul genere femminile di n. +20_DnG_U2025 e n. +15_DnG_U2024. Per il titolo di *laurea+laurea magistrale*, nel 2025 si attesta un leggero aumento nel genere femminile (n. 163_DnG_D2025 e n. 149_DnG_D2024) rispetto al dato del genere maschile che rileva un leggero decremento sul 2024 (n. 158_DnG_U2025 e n. 163_DnG_U2024). Per il titolo di *master di II livello*, il dato 2025 rileva per entrambi i generi un aumento, per quanto lievemente più numeroso per il genere femminile (n. +13_DnG_D nel 2025 su 2024) rispetto al genere maschile (n. +8_DnG_U nel 2025 su 2024).

Per i **profili non dirigenziali** (Tabelle 1.7), in linea generale nei livelli di Funzionari (ex Area III) ed Assistenti (ex Area II), si rileva la costante crescita del possesso di titoli di studio superiori a quello di accesso al ruolo. Nel 2025, nel profilo "Funzionari", scompare il titolo di studio *Inferiore al diploma superiore* e resta stabile il valore del *Diploma di scuola superiore*, segno che ormai si sono esauriti i ruoli di area non vincolati al titolo di accesso contemporaneo (per i ruoli dei Funzionari, il titolo di *laurea*).

Resta praticamente stabile nel biennio il titolo di *dottorato di ricerca* mentre dal confronto dei dati per i titoli *master I livello* e *master II livello* si registrano un drastico decremento del *master I livello* nel 2025 (n. 24_U2025 e n. 43_D2025) sul dato 2024 (n. 610_U2024 e n. 950_D2024) ed un'impennata del *master II livello* nel 2025 (n. 684_U2025 e n. 106_D2025) sul dato 2024 (n. 57_U2024 e n. 79_D2024). In ottica di genere, sul totale dei profili non dirigenziali e per i soli ruoli di Funzionarie assistenti, tali tendenze si traducono per il *master di I livello*, in un decremento per gli uomini da 14,01%_U2024 a 0,6%_U2025 e per le donne, da 18,34%_D2024 a 0,8%_D2025 e per il *master di II livello*, in un aumento per gli uomini da 2,52%_U2024 a 17%_U2025 e per le donne, da 3,02%_D2024 a 21,65%_D2025.

Per il ruolo Assistenti (ex Area II), si conferma maggiormente presente il titolo necessario all'accesso al profilo (*Diploma di scuola secondaria*) ma, sul totale di udp di area, si registra la massiva presenza dei titoli *laurea+laurea magistrale* e *master di II livello*, con un aumento nel 2025 sul dato 2024 che si rileva superiore per le donne rispetto agli uomini.

Nei ruoli di Operatori (ex Area I), è del tutto residuale la presenza di titoli superiori al *Diploma di scuola secondaria* e relativamente stabile la presenza dei titoli di accesso al ruolo (*Inferiore al Diploma di scuola secondaria*) o superiore (*Diploma di scuola secondaria*).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	170	701	757	1552	1190	4370	45,86	97,94	131	814	924	1900	1391	5160	54,14	95,01
Part Time >50%	0	1	7	34	39	81	24,25	1,82	0	2	16	122	113	253	75,75	4,66
Part Time ≤50%	0	0	0	6	5	11	37,93	0,25	0	0	1	12	5	18	62,07	0,33
Totale	170	702	764	1592	1234	4462			131	816	941	2034	1509	5431		
Totale %	1,72	7,10	7,72	16,09	12,47	45,10			1,32	8,25	9,51	20,56	15,25	54,90		

⁽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⁾
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	130	619	655	1316	1002	3722	43,68	74,93	101	712	806	1839	1342	4800	56,32	76,12
Personale che aderisce al lavoro da remoto	15	92	106	52	13	278	47,36	5,60	17	117	91	63	21	309	52,64	4,90
Rimborso spese di trasporto	22	70	90	128	57	367	51,84	7,39	11	68	85	141	36	341	48,16	5,41
Contributi scolastici	0	21	122	216	55	414	51,24	8,34	0	49	128	195	22	394	48,76	6,25
Contributi centri estivi	0	8	44	32	0	84	31,94	1,69	0	40	110	29	0	179	68,06	2,84
Assistenza domiciliare	0	1	0	6	3	10	45,45	0,20	0	1	1	7	3	12	54,55	0,19
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	1	9	11	22	19,47	0,44	0	1	12	44	34	91	80,53	1,44

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⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	6	29	31	66	31,73	1,33	0	1	4	69	68	142	68,27	2,25
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	2	2	4	9,52	0,08	0	0	1	21	16	38	90,48	0,60
Totale	167	812	1024	1790	1174	4967			129	989	1238	2408	1542	6306		
Totale %	1,48	7,20	9,08	15,88	10,41	44,06			1,14	8,77	10,98	21,36	13,68	55,94		

⁽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

L'esame della Tabella 1.2 conferma che nel 2025, così come già nel 2024, **la quasi totalità dei dipendenti lavora con regime orario di tempo pieno** (96,33%_2025 - 96,02%_2024), con una leggera flessione positiva per gli uomini (97,84%_2024 - 97,94%_2025) e per le donne (94,49%_2024 - 95,01%_2025). **In entrambi gli anni esaminati la maggior forbice tra U e D si evidenzia nel regime orario PartTime>50%, per quanto tale voce (in quanto a numerosità dei dipendenti U+D) incide solamente per il 3,37%_2025**, dato in leggerissimo aumento rispetto all'anno precedente (3,25%_2024), coinvolgendo molto più le donne in entrambi gli anni (4,66%_D2025 e 4,87%_D2024) rispetto agli uomini (1,82%_U2025 e 1,32%_U2024). Analoga situazione si registra per il personale che ha scelto il regime orario PartTime<=50% che incide pochissimo rispetto al totale di udp_U+D (0,3%_2025 e 0,73%_2024). Le fasce di età maggiormente interessate dagli scarti di genere sopra descritti sono a) "51-60" e, maggiormente, b) ">60".

L'esame di biennio della Tabella 1.9, è decisamente più complesso. Rispetto al 2024, nel 2025 è stata aggiunta la voce/campo del personale che fruisce del telelavoro, sebbene non risulti alcun fruitore, ma non è stata riportata quella di assegnazione delle borse di studio STEM (che nel 2024 sono state assegnate a n. 14_U e n. 16_D).

Dal 2024 al 2025 è aumentato il personale che ha fruito del lavoro da remoto (n. +85_D e n. +77_U), sebbene resti complessivamente una modalità poco utilizzata (n. 278_U2025, n. 309_D2025, n. 201_U2024, n. 224_D2024) rispetto alla totalità di udp_U+D_MEF (n. 9893_2025 e n. 9629_2024). Analogamente al 2024, nel 2025 si conferma bassa la numerosità del personale coinvolto nelle n. 3 tipologie di PartTime che, complessivamente, coinvolge il 3,57%_U+D_2025 (3,98%_U+D_2024), con leggera flessione negativa. Quanto alla voce/campo "assistenza domiciliare", i numeri del personale coinvolto si confermano davvero molto bassi in entrambi gli anni (nel 2024 n. 8_U e n. 8_D, nel 2025 n. 10_U e n. 12_D). **Il personale che fruisce del lavoro agile, resta stabile nel biennio: la % del personale U+D che ne fruisce è di circa l'86% (86,13%_2025 e 86,08%:2024), con valori per genere (sul totale U+D) stabili nel biennio pur con leggere flessioni, positiva negli uomini (83,41%_U2025 - 82,77%U2024) e negativa nelle donne (88,38%_D2025 - 88,89%_D2024)**. Restano stabili anche i valori % per genere ed età di udp_U e udpD che svolgono lavoro agile sul totale di genere, con lievi differenze per fasce d'età. **I dati disponibili non consentono un esame approfondito del "lavoro agile", strumento principale a cui ricorre il personale per la conciliazione vita-lavoro tra i vari dipartimenti MEF e tra sedi centrali e territoriali:** un tale esame meriterebbe un ulteriore approfondimento per capire se vi è un comportamento uniforme all'interno delle varie articolazioni dell'Amministrazione.

Per quanto riguarda la misura di "rimborso per le spese di trasporto", nel 2025 si evince un considerevole decremento dei fruitori U+D, pari a 7,16%_2025, rispetto al dato dell'anno precedente (20,81%). A tal proposito, va rilevato che nel corso del 2025 con la Circolare n. 116879 del 06.11.2025 è stata cambiata la modalità di accesso a tale strumento che avviene su base ISEE e con proporzionamento ad esso, contrariamente alle annualità trascorse in cui, fino ad esaurimento del *plafond* dedicato a tale misura, le istanze venivano evase con un contributo uniforme. Inoltre, in quanto a tempistiche, la nuova modalità era stata pubblicata fornendo un tempo molto breve per la presentazione delle istanze (n. 12 giorni). Questi due

elementi, novità del funzionamento della misura e tempistiche ridotte, si può pensare che abbiano inciso negativamente sulla bassa % di fruitori registrata nel 2025. Analoghe riflessioni meritano le voci/campo dei contributi "scolastici" e "per i centri estivi" che registrano valori del personale totale coinvolto molto bassi che 1) per i contributi scolastici rilevano una flessione negativa dal 2024 al 2025 (12,42%_2024 - 8,16%_2025) mentre 2) per i centri estivi attesta un miglioramento (1,6%_2024 - 2,6%_2025). Analogamente a quanto rilevato nelle precedenti RACUG, si ritiene utile approfondire le ragioni di una così evidente bassa attenzione a tali misure da parte del personale dipendente, anche al fine di verificarne elementi di debolezza, efficacia di intervento e margini di potenziamento ai fini di un maggior coinvolgimento e fruizione da parte del personale MEF.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	15931	36,44	27783	63,56	43714	48,24
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	10796	39,27	16693	60,73	27489	30,33
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1651	9,04	16622	90,96	18273	20,16
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	86	7,48	1064	92,52	1150	1,27
Totale permessi	28464	31,41	62162	68,59	90626	

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

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

Complessivamente si registra **un aumento considerevole delle ore di permesse fruiti** dal personale MEF, circa il 39% in più nel 2025 rispetto al 2024 (45,52%_D e 27,26%_U), con un incremento medio orario da 5,08ore/U2024 a 6,38ore/U2025 e da 8,17ore/D2024 a 11,45ore/D2025.

Per la fruizione dei **permessi ex legge 104/1992, a fronte della riduzione della fruizione dei permessi giornalieri si osserva un aumento dei permessi orari**. Per i **permessi giornalieri** ex per Legge 104/1992, infatti, si attesta una diminuzione per entrambi uomini e donne rispetto al 2024, pari a -7,24%_U+D (con media di ore U+D che va da 4,89_2024 a 4,43_2025) e si passa da un valore medio per le donne da 5,76_D2024 a 5,11_D2025 e negli uomini 3,87_U2024 a 3,57_U2025. Per i **permessi orari**, complessivamente si osserva un aumento medio orario da 1,13_ore2024 a 2,78_ore2025 per il totale e da un valore medio per le donne da 1,36_oreD2024 a 3,07_oreD2025 e negli uomini 0,85_oreU2024 a 2,42_oreU2025.

Per i **permessi per congedi parentali** si registra un aumento medio orario complessivamente da 0,62_ore2024 a 1,85_ore2025, maggiormente sbilanciato sulle donne: si passa, infatti, per gli uomini, da un valore medio di 0,32_oreU2024 a 0,37_oreU2025, a, per le donne, da 0,87_oreD2024 a 3,06_oreD2025. Per i **permessi orari** si registra una situazione complessivamente stazionaria, con lievissima diminuzione per gli uomini (media oraria da 0,04_ore2024 a 0,02_ore2025) e leggerissimo aumento per le donne (da 0,18_ore2024 a 0,19_ore2025), per quanto si rileva il maggior carico orario sulle donne che, nel caso dei permessi giornalieri per congedi parentali, registrano una triplicazione della media oraria fruita.

Per impossibilità di inserimento in campo/voce di pertinenza, si inserisce qui l'analisi della Tabelle di biennio 1.3 (dati delle "Posizioni Organizzative non Dirigenziali" = PO). Il numero totale di PO passa da n. 592_PO_U+D_2024 a n. 736_PO_U+D_2025, con un incremento di n. +144_PO_U+D (saldo +24,32% da 2024 a 2025). Per genere, per gli uomini si

registra un aumento da n. 249_PO_U2024 a n. 315_PO_U2025 (n. +66u), per le donne un incremento da n. 343_PO_D2024 a n. 421_PO_D2025 (n. +78%). La quota maschile, sul totale PO_U+D, cresce dal valore 5,66%_2024 a 7,060%_2025 (+1,4 pp), mentre quella femminile passa da 6,56%_2024 al 7,75%_2025 (+1,19 pp).

Se esaminiamo i dati per tipologia di PO, notiamo l'aumento, in valore assoluto, di ciascuna tipologia:

- PO_A da n. 330_2024 a n. 352_2025 (n. +22, +6,7%),
- PO_B da n. 175_2024 a n. 263_2025 (n. +88; +50,3%),
- PO_C da n. 87_2024 a n. 121_2025 (n. +34; +39,1%).

In termini di composizione sul totale, PO_A si riduce dal 55,74%_2024 al 47,83%_2025, mentre PO_B cresce dal 29,56%_2024 al 35,73_2025 così come PO_C dal 14,70%_2024 al 16,44%_2025. Ne deriva una ricomposizione interna con rafforzamento delle tipologie B e C, pur in presenza di un lieve aumento assoluto della tipologia A.

Per quanto attiene, invece, alla rappresentanza di genere per tipologia di incarico, all'interno delle singole tipologie, nel 2025

- gli uomini rappresentano il 41,76% delle PO_A (vs 40,30%_2024), il 42,97% delle PO_B (vs 45,14%_2024) e il 45,45% delle PO_C (vs 42,53%_2024);
- le donne rappresentano rispettivamente il 58,24% delle PO_A, 57,03% delle PO_B e 54,55% delle PO_C (rispetto ai dati 59,70%, 54,86%, 57,47% del 2024).

Permane quindi una prevalenza femminile in tutte le tipologie, con riduzione del divario nelle PO_C.

Se rapportiamo queste informazioni alla crescita di PO non dirigenziali da 2024 a 2025, possiamo evidenziare che nel biennio da 2024 a 2025, l'incremento maschile (n. +66_PO_U) è spiegato per il 51,5% dalle posizioni PO_B, per il 27,3% dalle PO_C e per il 21,2% dalle PO_A; mentre l'incremento femminile (n. +78_PO_D) è spiegato per il 69,2% dalle PO_B, per il 20,5% dalle PO_C e per il 10,3% dalle PO_A. Ciò conferma la centralità della tipologia B nell'espansione del biennio per entrambi i generi.

Possiamo concludere che il biennio evidenzia un ampliamento delle posizioni organizzative non dirigenziali e un maggiore ricorso allo strumento. La struttura interna evolve verso una maggiore articolazione, con rafforzamento delle tipologie PO_B e PO_C e ridimensionamento dell'incidenza della tipologia A.

Pur con riferimento all'anno 2024, dai dati ulteriori trasmessi dall'amministrazione emerge una distribuzione differenziata tra Dipartimenti e per genere. La RGS rappresenta il principale centro di conferimento delle PO, seguita da DF, DGT e DAG. Si registra una presenza femminile in crescita, soprattutto nelle sedi centrali, mentre nelle strutture periferiche permane una predominanza maschile. Tale divario indica la necessità di un monitoraggio costante e di interventi mirati alla piena valorizzazione delle competenze femminili anche nei contesti territoriali. Non sono stati riportati i dati del 2025.

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

- co-working, benessere organizzativo

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

SUPPORTARE INNOVAZ.ORG.: il MEF ha proseguito le iniziative finalizzate all'implementazione dei modelli di organizzazione del lavoro a distanza, disponendo le proroghe delle discipline e consentendo nuovi accessi al co-working. Elaborazione dati aggregati per accesso/fruizione del lavoro a distanza (genere, classi di età, sede e qualifica). Avvio interlocuzioni con le OO.SS per una riorganizzazione sistematica della disciplina; inserimento nell'indagine sul clima di una sezione dedicata al monitoraggio del lavoro a distanza, i cui risultati (criticità/punti di forza) sono confluiti nel PIAO 26-28; promozione di percorsi formativi volti all'approfondimento dei processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica.

ASILO NIDO PRESSO SEDE CENTRALE MEF: il MEF ha garantito al proprio personale e alle PA convenzionate, l'accesso al servizio del Super Mini Mef, gestito in concessione da un operatore esterno. L'asilo ubicato nei locali del Palazzo delle finanze accoglie fino a 57 bambini. Il MEF contribuisce pro-quota al pagamento delle rette, in maniera differenziata in ragione del valore ISEE. È proseguita l'attività di costante monitoraggio dei soggetti che usufruiscono del servizio attraverso la somministrazione di Survey di gradimento.

PROMOZIONE ATTIVITÀ FINALIZZATE VALORIZZAZIONE/PROMOZIONE DIVERSITÀ: Iniziative per l'ottenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022-Parità di genere: il gruppo di lavoro interdipartimentale per la tutela della diversità e la promozione dell'inclusione (GDL Diversity) ha proseguito nello svolgimento delle attività per l'ottenimento della Certificazione. E' stato effettuato un assessment degli indicatori previsti dalla Prassi. Prosecuzione 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: svolta a marzo 2025 una ricognizione tesa al completamento del self assessment previsto dalla Fondazione Sodalitas. L'11/03/25 in conference call con il GDL Diversity sono stati condivisi i risultati dell'indagine sul Clima e benessere del personale (criticità e punti di forza della sezione Diversity), avviando la fase di progettazione di azioni di miglioramento. Sono stati promossi percorsi formativi in materia di pari opportunità e valorizzazione delle differenze (3.967 unità formate con oltre 20.500 ore tramite SNA); tramite Syllabus:1.929 discenti con oltre 14.440 ore su tematiche di prevenzione e contrasto delle discriminazioni.

CONSIGLIERE DI FIDUCIA: operatività garantita tramite disponibilità di: stanza riservata, linea telefonica e mail dedicata, mediante le quali sono stati effettuati colloqui riservati anche in modalità telematica, permettendo alle sedi territoriali di essere raggiunte dal servizio. Iniziative di comunicazione realizzate per presentare il Codice di condotta: webinar, in collaborazione con CUG, sulle metodologie di gestione dello stress (20/05/25; presentazione della figura del Consigliere di fiducia tra i documenti disponibili nella pagina dedicata.

SPORTELLO ASCOLTO: dal 18/03/25 sono stati pubblicati sulla Intranet i contenuti relativi alle pagine del Consigliere di fiducia e Sportello di ascolto, con informazioni di contatto, calendario semestrale e garanzie di riservatezza.

CAMPAGNE SENSIBILIZZAZIONE CONTRO VIOLENZA DI GENERE: Il 25/11/25, per il ciclo "Il Mef al fianco delle donne", è stato realizzato l'evento di presentazione del libro "Il sangue delle donne" di De Gioia, alla presenza dell'autore, del Capo del DAG, del Presidente del CUG e dell'avvocata Maritato. Il 6 marzo si è tenuto l'evento "Lavoro al femminile: traguardi raggiunti e sfide future", con la presentazione del libro "Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea" della prof.ssa Pescarolo, alla presenza dell'autrice, del Ragioniere Generale e del Capo del DAG. Sono stati fruiti tramite Syllabus (DFP) corsi concernenti le tematiche di genere e inclusione, tra cui il percorso "In prima linea contro ogni discriminazione".

INDAGINE CLIMA ORGANIZZATIVO E BENESSERE PERSONALE: il 12/06/25 ha avuto luogo la riunione con il CUG sui risultati dell'indagine sul Clima e Benessere organizzativo, con in evidenza criticità e punti di forza in raffronto con la precedente indagine, avviando la discussione sulle azioni di miglioramento. Elaborazione di un questionario sulla cultura etica organizzativa.

MOBILITÀ: rimborso parziale su abbonamenti ai mezzi pubblici; Campagna Metrebus - Sconto 20 €: accesso all'agevolazione di 20€, per PA in regola con Mobility Manager e Piano di Spostamenti casa-lavoro (PSCL) (circa 80 adesioni mensili); Sconto Trenitalia AV: fruizione del 10% di sconto sui viaggi AV, fino a 6 accompagnatori per dipendenti con Cartafreccia; adesione a polizza assicurativa per ciclisti (sconto 15% su polizze furto di biciclette elettriche e RC ciclisti). Adozione del PSCL; redazione studio di fattibilità per installazione di pensiline di copertura delle rastrelliere e trasmissione del progetto alla Soprintendenza.

PLASTIC FREE: Realizzazione di 6 procedure di acquisto carta da stampa eco-sostenibile e di 2 di cancelleria con plastica riciclata; 2 procedure di gara con valutazione dei criteri ambientali minimi CAM.

ATTIVITÀ RIVOLTE AI NEOASSUNTI MEF: organizzazione di specifici percorsi di on-boarding e 1° affiancamento, con focus su "lavoro in team", "time management", "soft skills" su tematiche di parità e pari opportunità; percorsi di formazione

specialistica organizzati con i Dipartimenti di destinazione. Organizzazione con SNA di un percorso di 12 mesi con più moduli tematici per neo-dirigenti; per gli allievi dirigenti corso-concorso SNA è stato organizzato un tirocinio della durata di 3 mesi presso Uffici dipartimentali.

Alla data di elaborazione della presente relazione, non sono disponibili i documenti di monitoraggio semestrali 2025 di PTAP/PIAO né risulta adottato il PIAO del triennio 2026-2028.

Per impossibilità di inserimento in altri campi della presente Relazione, si inseriscono in questa sezione le analisi svolte su alcune delle tipologie dei dati aggiunti trasmessi dall'Amministrazione al CUG.

Per quanto attiene alle **cessazioni 2025**, il MEF ha attraversato una fase di ricambio generazionale: a fronte di n. 434 cessazioni vi sono state n. 557 assunzioni; un tale dato, apparentemente poco rilevante per n. 123_udp_U+D, delinea in realtà un quadro complesso e articolato che coinvolge l'intera struttura organizzativa, nei dipartimenti centrali ed articolazioni territoriali ed in tutti i ruoli del personale. Nelle cessazioni si registra una distribuzione sostanzialmente equilibrata (n. 222 donne e n. 212 uomini). Il maggior numero di uscite compete alla RGS (n. 129_D e n. 117_U), tra sedi centrali (n. 55_D e n. 43_U) e periferiche (con valori uguali tra uomini e donne, n. 74) e coinvolgendo maggiormente i ruoli di funzionari ed assistenti, con valori trascurabili per dirigenti e operatori. Seguono, con valori più modesti, gli altri Dipartimenti con peso minore quelli dell'Economia (n. 8 cessazioni, in numero uguale per U e D), delle Finanze (n. 10_D e n. 5_U), l'UDCAP (n. 3_D e n. 1_U), mentre si assestano a valori simili gli altri dipartimenti (DAG, DGT), con valori che coinvolgono maggiormente le donne. Rispetto ai ruoli interessati dalle cessazioni, i dipartimenti RGS e DGT, con articolazione territoriale, registrano un numero elevato nelle aree Assistenti e Operatori, con maggiore incidenza femminile per i funzionari (n. 70_D e n. 60_U) e maschile per gli assistenti (n. 53_D e n. 79_U). Al contrario, nelle sedi centrali prevalgono cessazioni di personale femminile (n. 122_D e n. 96_U). L'area dei funzionari è la più coinvolta nelle uscite dai ruoli MEF, fenomeno trasversale a tutti i dipartimenti; tale esito è attribuibile sia alla dimensione numerica dell'area sia all'età media del personale (come si evince da analisi precedenti). Seguono i ruoli di assistenti, con valori significativi per i dipartimenti con presenza periferica. Risultano contenuti i dati delle cessazioni dirigenziali, entrambe le fasce (n. 5_D e n. 9_U). L'Area degli Operatori presenta il numero più basso di cessazioni (n. 3_U e n. 4_D).

I dati forniti e relativi alle **assunzioni** restituiscono un quadro articolato che registra una quota di nuove udp per totali n. 557_U+D, con prevalenza femminile (n. 316_D, n. 241_U). Con raffronto alle cessazioni, si evidenzia un saldo positivo di n. 123_udp, con maggiore incidenza per le donne (+ n. 94) sugli uomini (+ n. 29). Sotto il profilo anagrafico, le assunzioni evidenziano in tutti i dipartimenti la maggiore presenza di età 36÷50 anni, per totali n. 265_U+D (n. 160_D e 105_U) che rappresenta il 47,5% sul totale assunzioni. Risulta importante il contributo apportato dalla fascia <= a 35 anni con n. 192_U+D (n. 105_D e 87_U, 34,5%). Analizzando la distribuzione nei singoli dipartimenti, il Dipartimento RGS è il principale polo di assorbimento del personale con n. 270_udp (n. 152_D, n. 118_U): sul totale femminile RGS di n. 152_D, solo nell'area 'funzionari' si registrano n. 33_D <=35anni, n. 29_D in 36÷50anni e n. 11_D in >50anni; i dati maschili sono rispettivamente n. 23, n. 17 e n. 4 (sul totale udp_U, n. 118_U). Anche l'area 'assistenti' conferma valori elevati, con ingressi significativi in tutte le fasce d'età. Il potenziamento RGS avviene a livello periferico con equilibrio tra i generi (n. 62_D, n. 63_UD) e sostanziale equilibrio di genere ed età ma con maggiori ingressi delle donne (n. 90_D, n. 55_U) nelle sedi centrali riscontrabili più tra le donne nelle fasce d'età <=50 anni (n. 37_D <= 35anni, n. 41_D in 36÷50anni contro n. 23_U e n. 17_U).

Il DGT contribuisce per n. 125_udp (n. 65_D, n. 60_U) con incidenza maggiore nei ruoli 'funzionari' 'assistenti' per le donne (n. 20_D, n. 9_U). Gli ingressi DGT sono maggiori nel contesto periferico (+ n. 99) ed a favore delle donne (n. 52_D, n. 47_U) rispetto che centrale (+ n. 26) in cui vi è parità di genere (n. 13 ciascuno) ed un importante contributo nella fascia 36÷50anni, n. 554_udp, con maggior favore per le donne (n. 33_D, n. 21_U).

I dipartimenti DT, DE, DF mostrano valori totali similari (n. 39_DT, n. 34_DE, n. 26_udp_DF), sul totale a favore delle donne e, per età, con maggiore numerosità degli uomini in DT e DF nella fascia 36÷50 anni (in DT paritario nelle donne nelle fasce <= 50 anni) e favore delle donne nel DF (n. 15_D, n. 9_U), in entrambi i casi senza assunzioni nel ruolo 'operatori' ed unica assunzione di 'dirigenti' nel DF (n. 1_U). Analoghi esiti per il DAG, con peso ad essi similare (n. 65_udp) a favore delle donne (n. 38_D) e maggiore presenza nella fascia 36÷50anni (n. 18_D, n. 12_U) nei ruoli assistenti' (n. 11_D, n. _U); nel DAG risultano assunzioni anche nei ruoli 'operatori' di n. 8_udp a favore degli uomini (n. 5_U, n. 3_D).

Si constata, nel complesso, un rafforzamento dei ruoli intermedi, con impatto, in ordine decrescente, sui dipartimenti RGS, DGT, DAG, DT, DE, DF. La componente femminile risulta prevalente e particolarmente presente tra le fasce più giovani,

mentre la componente maschile appare più distribuita e maggiormente concentrata nelle sedi territoriali. Questo insieme di dati suggerisce una strategia di consolidamento della capacità operativa e gestionale dell'Amministrazione, accompagnata da un progressivo rinnovamento generazionale e da un rafforzamento della rappresentanza femminile nei ruoli professionali.

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⁾
OBBLIGATORIA SICUREZZA	460	2517	3115	7672	4978	18742	51,89	8,60	335	1397	2860	8200	4582	17374	48,11	6,35
Aggiornamento professionale	4858	22675	25815	46765	32678	132791	44,34	60,95	4319	26738	31699	62615	41293	166664	55,66	60,93
Competenze manageriali/Relazionali	1860	7844	8006	14881	13444	46035	43,43	21,13	867	8836	9441	23495	17328	59967	56,57	21,92
Tematiche CUG	271	1454	1837	4292	3070	10924	41,40	5,01	299	1802	2248	6452	4662	15463	58,60	5,65
Violenza di genere	0	0	0	4	3	7	31,82	0,00	0	0	0	4	11	15	68,18	0,01
Lingue	496	1575	1715	3426	2155	9367	40,03	4,30	482	2148	2611	5384	3408	14033	59,97	5,13
Totale ore	7945	36065	40488	77040	56328	217866			6302	40921	48859	106150	71284	273516		
Totale ore %	1,62	7,34	8,24	15,68	11,46	44,34			1,28	8,33	9,94	21,60	14,51	55,66		

⁽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?:

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 MEF, al quale è aggiornata con le circolari annuali RGS, di cui l'ultima è la n. 16 del 04.06.2025. 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 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 a rendiconto espone 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 include 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. Il BdG 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 disuguaglianze di genere, ossia direttamente riconducibili/mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o favorire le pari opportunità;
2. sensibili, che hanno o potrebbero avere un impatto, pure indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
3. da approfondire, che, per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari), dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrale e, come tali, richiedono analisi ulteriori tese a verificare possibili impatti diretti/indiretti sulle disuguaglianze di genere;
4. neutrale, 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.

Si segnala che, mentre generalmente il BdG a rendiconto viene pubblicato entro dicembre dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, il BdG relativo al 2024 non risulta ancora sul sito del MEF.

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⁾	
Stabilizzazione 2 Funzionari PNRR	3	50,00	3	50,00	6	17,14	Uomo
Prove Idoneità 2 posti operatore L.68/99 Cagliari	2	66,67	1	33,33	3	8,57	Uomo
Prove Idoneità 1 posto operatore L.68/99 Brindi	2	66,67	1	33,33	3	8,57	Uomo
Prove Idoneità 2 posti operatore L.68/99 Milan	1	33,33	2	66,67	3	8,57	Donna
Prove Idoneità 14 posti operatore L.68/99 Rom	4	66,67	2	33,33	6	17,14	Uomo
PEO 2024	6	75,00	2	25,00	8	22,86	Donna
Mobilità RTS Venezia	2	33,33	4	66,67	6	17,14	Donna
Totale personale	20		15		35		
Totale % sul personale complessivo	0,20		0,15		0,35		

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

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

Nel 2025 su n. 7 concorsi, n. 3 hanno avuto un Presidente donna; in merito all'equilibrio di genere delle commissioni, si segnala tuttavia che n. 1 concorso (PEO2024) non ha garantito una presenza di almeno 1/3 del genere meno rappresentato a sfavore delle donne. Nel 2024, invece, su n. 14 concorsi, n. 6 concorsi hanno avuto un Presidente donna; in merito all'equilibrio di genere delle commissioni, si segnala che in n. 4 concorsi (Prove idoneità L. 68/99 Valle d'Aosta, Brescia, Pesaro, Vicenza) non è stata garantita la presenza di almeno 1/3 del genere meno rappresentato a sfavore degli uomini.

Si riporta in questo campo, l'analisi dei dati della formazione (Tabelle 1.11). Nel merito delle informazioni pubblicate, pur non riferite ai differenti ruoli del MEF, dal confronto dei dati del biennio, si evidenzia un andamento fortemente crescente di ore formative, con un incremento complessivo di oltre 200.000 ore che passano da n. 287617_2024 a n. 491382_2025, con un aumento percentuale pari a 70,84%, distribuito in modo differente tra i due generi. Tale risultato è sostenuto maggiormente dal genere femminile che, sul 2024, aumenta del 115% rappresentando il 55,66% sul totale delle ore U+D_2025 (valore del 2024 pari a 44,11%), quindi con un saldo positivo di +11,55% (da 2024 a 2025). Risulta minore, invece, l'aumento per gli uomini che, sul 2024, aumenta di 35,53%, rappresentando una quota del 44,34% (valore del 2024 pari a 55,9%), con un saldo negativo nel 2025 rispetto al 2024, sul totale ore U+D, di -11,56%. La fruizione media per udp, risulta per gli uomini di 48,83_oreU2025 (36,53_oreU2024), per le donne di 50,36_oreD2025 (24,26_oreD2024), riducendo il divario tra generi. Il risultato di espansione della formazione per il personale MEF, nel suo complesso, rispecchia il potenziamento dell'offerta formativa da parte dell'Amministrazione e può presumersi, pur se i dati non sono rapportati alla numerosità del personale coinvolto, la maggiore partecipazione da parte del personale e, probabilmente, una più massiva partecipazione per udp coinvolta. Per quanto riguarda le voci/materie formative riportate nelle Tabelle esaminate, l'*aggiornamento professionale* è decisamente quella più corposa con n. 299455_ore2025 (n. 169392_ore2024), con un incremento di poco più di n. 130000_ore (+76,78%).

Contributo importante al potenziamento della formazione del personale MEF, perviene dalle *competenze manageriali/relazionali* che nel 2025 rileva un aumento di n. 37078 oreU+D (saldo + 53,8% sul 2024), con valori negli uomini di n. 46035_oreU2025 (38863_oreU2024) e nelle donne di n. 59967_oreD2025 (30061_oreD2024) non rapportabili alle udp 'uomini' e 'donne' coinvolti. Si confermano molto bassi i dati numerici orari di formazione sulla *violenza di genere* che, già bassi nel 2024 (n. 83_oreU2024 e n. 90_oreD2024), con esclusione totale della fascia d'età <30anni), si riducono drasticamente nel 2025 (n. 7_oreU2024 e n. 15_oreD2024), con esclusione totale della medesima fascia d'età). Si conferma in crescita la formazione sulle *tematiche del CUG*, per il quale si assiste a una triplicazione delle ore formative fruite dal genere femminile (n. 5339_oreD2024 e n. 15463_oreD2025, +189%), rispetto al dato del genere maschile che attesta un lieve aumento di circa il 24% (n. 8810_oreU2024 e n. 10924_oreU2025), dati distribuiti uniformemente sulle varie fasce di età. L'analisi, invece, per fasce di età, rileva un progressivo spostamento della partecipazione verso i segmenti più maturi del personale. Nel corso del 2025, la classe d'età 51-60 è stata formata per oltre 1/3 del monte ore complessivo (37,28%) mentre la quota over 60 anni raggiunge il valore di 25,97%. Le fasce più giovani mostrano invece un ridimensionamento relativo a conferma di un utilizzo della formazione come strumento di aggiornamento per lavoratori con esperienza consolidata. Nel complesso si può affermare che il quadro conferma un sistema formativo in forte espansione, caratterizzato da una forte domanda di aggiornamento professionale e dalla riduzione del divario di genere, contemporaneamente a un utilizzo sempre più strategico della formazione che si evidenzia nelle fasce di età più esperte. Nel seguito dell'analisi sul divario economico, si esaminano i dati aggiuntivi inviati dall'Amministrazione sulla formazione 2025.

Si riporta in tale sezione, anche l'analisi dei dati aggiuntivi relativi a *mobilità/stabilizzazioni* per impossibilità di inserimento su altri campi/voce. I dipartimenti DE, DGTcentrale e UDCAP non registrano movimenti. Negli altri dipartimenti, si osservano ingressi per n. 343udp (n. 176D, n. 60U) e uscite per n. 14udp (n. 9D, n. 5U), con un saldo positivo di n. 222udp (con le donne che, sul totale, rappresentano il 75,22%). Le sedi *periferiche* di RGS e DGT sono le più coinvolte. DGT registra ingressi di n. 98udp (n. 72D, n. 26U), a favore del genere maschile (43,11%D, 47,27%U) e valori nulli nel DGTcentrale; il perifericoRGS, ingressi di n. 109udp (n. 81D, n. 28U), con valori di genere simili pur a leggero favore degli uomini (48,5%D, 50,9%U), mentre oltre n. 12D e nessun uomo nel centraleRGS. I ruoli più coinvolti sono di funzionari e, ancor di più, assistenti.

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 1^ fascia	€218672,00	€206941,00	€ -11731,00	-5,67
Dirigenti 2^ fascia	€125012,00	€121216,00	€ -3796,00	-3,13
Funzionari	€45737,00	€45952,70	€ 215,70	0,47
Assistenti	€37793,40	€37613,70	€ -179,70	-0,48
Operatori	€28067,80	€24632,70	€ -3435,10	-13,95

La lettura delle Tabelle relative al divario economico per il biennio 2024-25 (Tabelle 1.5), divide, praticamente, il personale MEF in tre blocchi distinti. Il 1°, dei **ruoli dirigenziali di 1a e 2a fascia**, attesta un allargamento della forbice di divario a sfavore del personale femminile, che, rispettivamente, passa dai valori -2,89% e -0,20% del 2024, ai seguenti: -5,67% e -3,13% del 2025;

Il 2° blocco relativo al personale del ruolo "**funzionari**", è l'unico nel quale si ha una inversione di tendenza rispetto al 2024, non solo azzerando il divario misurato nel 2024, e pari a -2,09%, ma attestandosi ad un valore di +0,47% nel 2025.

Il 3° blocco, rende accorpabili, in negativo, le situazioni dei ruoli "assistenti" ed "operatori", per i quali, sebbene anche nel 2025 si registri un divario economico di genere a sfavore del genere femminile, esso è caratterizzato da un decremento della forbice, che

a) per il ruolo "**assistenti**", attesta un miglioramento della situazione che passa da un divario di genere di -5,74%_2024 al valore -0,48%_2025,

b) per il ruolo "**operatori**", un miglioramento della situazione di divario dal valore -15,72%_2024 a -13,97%_2025.

Il ruolo degli "operatori" è decisamente la categoria di lavoratori dell'Amministrazione in cui il divario economico a svantaggio del genere femminile è decisamente più marcato (e meriterebbe un approfondimento). Seguono i dirigenti di 1° e 2° fascia.

Nel merito della situazione rappresentata, si conferma quanto riferito nelle annualità precedenti, relativamente alla carenza informativa delle componenti accessorie (e non solo, come per le Tabelle 1.5, afferenti alle informazioni "tabellari", di CCNL), che consentirebbero una analisi del divario economico decisamente più approfondita, sui generi e sulle categorie di lavoratori.

Dai **dati aggiuntivi** trasmessi dall'Amministrazione afferenti alla **formazione**, per il 2025 emerge un quadro complesso caratterizzato da un importante investimento in formazione, con livelli di partecipazione elevata, con una forte incidenza delle donne e del personale over 50, sebbene con differenze significative tra dipartimenti, aree funzionali, genere e sedi centrali e territoriali. La prevalenza dei corsi in ambito digitale, manageriale e professionale testimonia un orientamento strategico verso l'aggiornamento e il rafforzamento delle competenze, in particolare nei settori ad alto contenuto tecnico. Nel 2025 sono state registrate n. 113.032 partecipazioni ai corsi di formazione, n. 8.510 partecipazioni per la fascia d'età fino a 35 anni, n. 26.179 da 36 a 50 anni, e n. 78.343 oltre i 50 anni. Le tematiche principali includono aggiornamento professionale, trasformazione digitale, competenze manageriali e sicurezza. Tra i dipartimenti, per quanto i dati non sono rapportati alla numerosità delle udp, l'RGS è quello con il maggior numero di partecipazioni complessive, pari a n. 67.433, maggiormente incentrate sui ruoli funzionari e assistenti (rispettivamente n. 36.902 e n. 26.005), seguito dal DF con n. 25.044 adesioni con maggiore coinvolgimento dei ruoli 'assistenti' e 'funzionari' (n. 12.837 e n. 11.612) e decisamente minore dei 'dirigenti' (n. 313). Il DE è coinvolto nel processo formativo, con n. 811, sbilanciate sui ruoli 'funzionari' e 'assistenti' (n. 419 e n. 319), per nulla sui ruoli 'operatori'. DT e DAG sono simil in quanto a partecipazioni totali (n. 8.722 e n. 7.282), con maggiore incidenza per il ruolo 'funzionari' nel DT (n. 4.288) e, nel DAG, negli 'assistenti' (n. 4.689) e 'funzionari' (n. 3.614). Tra tutti i Dipartimenti, i ruoli 'assistenti' e 'funzionari' sono quelli maggiormente coinvolti nel processo formativo. Alle sedi territoriali cui competono n. 64.357 partecipazioni, a fronte di n. 48.675 delle sedi centrali, con una incidenza maggiore per la fascia d'età superiore ai 50 anni (n. 47.022 sedi territoriali e n. 31.231 sedi centrali). L'analisi

di genere ci indica che la partecipazione femminile è stata di n. 62.603, con un valore medio di 11,53 per udp_D, simile a quella maschile pari a 11,3 pro-capite udp_U (totale n. 50.429). Per area, si attesta attorno a valori simili la formazione per i ruoli 'operatori', (n. 12,41) 'assistenti', (n. 12,44), 'funzionari' (n. 11,06), più bassa per i dirigenti (n. 8,84). Si può affermare che nel 2025 la formazione si caratterizza per capillarità territoriale, un valore pressoché omogeneo quando rapportato al genere (11,53 per udp_D e 11,3 pro-capite udp_U), organizzato e strutturato per tutte le componenti organizzative.

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **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 delle Finanze, nel suo complesso, sono attribuite le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di politica economica, finanziaria e di bilancio, programmazione degli investimenti pubblici, coordinamento della spesa pubblica e verifica dei suoi andamenti, politiche fiscali e sistema tributario, demanio e patrimonio immobiliare pubblico, catasto e dogane, programmazione, coordinamento e verifica degli interventi per lo sviluppo economico, territoriale e settoriale. Svolge, inoltre, compiti di vigilanza su enti e attività e funzioni relative ai rapporti con autorità di vigilanza e controllo previsti dalla legge (art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 300/1999) nonché tutte le attività dirette al coordinamento della spesa pubblica e verifica dei suoi andamenti, di programmazione degli investimenti pubblici, di controllo e vigilanza sulle gestioni finanziarie pubbliche, di gestione del debito pubblico e delle partecipazioni azionarie dello Stato. Per le competenze in materia di politica tributaria, il MEF si avvale del supporto delle seguenti Agenzie Fiscali: Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, Agenzia del Demanio, che programmano gli interventi sulla base di apposite convenzioni con il MEF. Le competenze del Ministero sono ordinate in forma dipartimentale nei seguenti settori generali ed omogenei di attività e secondo le seguenti aree funzionali: politica economica e finanziaria; politiche, processi e adempimenti di bilancio; programmazione economica e finanziaria; finanze; amministrazione generale, personale e servizi indivisibili e comuni del ministero. L'esercizio organico ed integrato dei settori di competenza del Ministero viene assicurato dai Dipartimenti ai quali sono attribuiti compiti finali concernenti grandi aree di materie omogenee e i relativi compiti strumentali, compresi quelli di indirizzo e coordinamento delle unità di gestione in cui si articolano i dipartimenti stessi, quelli di organizzazione e quelli di gestione delle risorse strumentali, finanziarie ed umane ad essi attribuite.

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

L'attuale Comitato Unico di Garanzia, compilatore della presente RACUG2026 (per anno dati 2025), elabora la presente Relazione in regime di *prorogatio*, avendo terminato il suo mandato nel mese di luglio 2025. Nel corso dell'anno appena trascorso, il Comitato si è riunito n. 2 volte, durante le quali ha potuto manifestare all'Amministrazione le seguenti proposte:

1. l'apertura di finestre temporali semestrali di pubblicazione delle disponibilità di co-working con adesione a tale misura di conciliazione su base volontaria;
2. la calendarizzazione di n. 2 incontri, anche con possibilità di partecipazione da remoto: il 1° tra gli Uffici dell'Amministrazione competenti ed il Gruppo di Lavoro del Comitato che si occupa delle problematiche afferenti al lavoro agile; il 2° tra gli Uffici dell'Amministrazione competenti ed il Gruppi di Lavoro del Comitato che si occupa delle problematiche afferenti al benessere organizzativo;
3. la trasmissione degli esiti del questionario sul benessere organizzativo presentato dall'Amministrazione il 12 giugno nonché la calendarizzazione di un evento di restituzione dei dati presentati a tutto il personale del MEF (anche con possibilità di partecipazione da remoto);
4. la pubblicazione dei dati annuali sullo smart working e sul co-working (presentati dall'Amministrazione nel corso dell'incontro del 12 giugno) nella intranet del MEF e la loro sistematica e periodica restituzione.

Tali proposte sono state accolte dall'Amministrazione ma, alla data di elaborazione della presente relazione, non hanno ancora trovato attuazione.

Si riferisce, inoltre, che nel mese di febbraio 2025 il Comitato Unico di Garanzia MEF è stato chiamato a esprimersi su n. 2 proposte di logo elaborate dall'Ufficio della Comunicazione istituzionale, scegliendone uno. Da tale data il logo scelto

accompagna tutte le informazioni afferenti il Comitato nella sezione ad esso dedicata

(<https://intranet.mef.gov.it/group/guest/comitato-unico-di-garanzia>
(<https://intranet.mef.gov.it/group/guest/comitato-unico-di-garanzia>)).

Si riporta in tale sezione, anche l'analisi dei dati aggiuntivi relativi a **mobilità/comandi** per impossibilità di inserimento su altri campi/voce. Per i **comandi** si registrano n. 320_in (n. 182D, n. 138U) a fronte di n. 252_out (n. 124D, n. 128U), con un saldo netto di n. +68udp (n. 58D, n. 10U) e composizione a favore delle donne, mentre le uscite sono più equilibrate. I dipartimenti più coinvolti sono RGS e DGT, con maggiore incidenza nelle sedi periferiche.

Il DGT ha il volume più elevato, con saldo netto di n. +81_in (n. 48D, n. 33U), a fronte di n. 10_out (n. 6D, n. 4U): nelle sedi centrali gli ingressi sono marginali (n. 1D, n. 2U) e a favore degli uomini mentre nelle periferiche sono maggiori (n. 47D, n. 31U) e a favore delle donne. Nelle sedi centrali la situazione è a favore degli uomini per i funzionari (n. 1U, n. 0D) e dirigenti donne (n. 4D, n. 1U), nelle territoriali interessano maggiormente gli assistenti (n. 21D, n. 16U) e i funzionari (n. 25D, n. 13U) con dirigenti residuali (n. 1D, n. 2U).

RGS registra un saldo positivo per le donne (+12D) e negativo per gli uomini (n. -20U). Nelle sedi centrali si ha il calo di entrambi i sessi n. -15D (n. 14in, n. 29out) e n. -37U (n. 11in, n. 48out), mentre nelle sedi periferiche hanno andamenti positivi di n. 27D (n. 34in, n. 7out) e n. 17U (n. 19in, n. 2out). Nei ruoli di sedi centrali sono sfavorite le donne assistenti (n. -7D, n. -5U), i funzionari uomini (n. -14D, n. -17U) e, più, i dirigenti uomini (n. -12U, +n.5D). Nei ruoli periferici, sono coinvolti i ruoli dirigenti Ila_f, funzionari, assistenti a favore per le donne dirigenti Ila_f, funzionari, assistenti (n. 6, n. 9, n. 12) rispetto agli uomini (n. 4, n. 6, n.7).

A seguire, con valori minori, i dipartimenti DF, DAG, DT, DE. Il DT e il DAG registrano saldi negativi concentrati nei funzionari. Il DT perde n. 32udp (n. 18D, n. 14U), di cui funzionari n. -24udp (n. -17D, n. -7U); il DAG perde n. 67udp (n. 36D, n. 31U), di cui funzionari n. -42udp (n. -22D, n. -20U). Il DF ha un quadro positivo, salvo una lieve prevalenza di uscite negli assistenti di n. -2udp (un uomo e una donna). I funzionari registrano un incremento di n. 26_in (15D, n. 11U), con leggero favore nelle donne. Il DE ha valori minori (n. 16udp), ma è l'unico che registra un comando out di dirigenti la_f (n. 3U).

L'UDCAP è l'unica struttura esclusivamente in attivo con n. 48udp (n. 22D, n. 26U); con favore degli uomini nei ruoli assistenti (19,23%U, 13,64%D), dirigenti Ila_f (11,54%U, 9,1%D), dirigenti la_f (3,85%U, 0%D), mentre le donne tra i funzionari (77,3%D, 65,4%U).

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

Dal 2024 è stata istituita la figura del Consigliere di fiducia e il CUG ha ricevuto le prime relazioni della sua attività. Non si segnalano misure collettive per prevenire situazioni di discriminazione/mobbing nell'anno 2025.

Si riporta di seguito l'analisi svolta su alcune tipologie di dati aggiuntivi forniti dall'Amministrazione per l'anno 2025, per impossibilità di inserimento in altri campi della presente Relazione.

I dati forniti su **interpelli** del 2025 non consentono un'analisi di genere né per fascia d'età ma esclusivamente per dipartimento e centralità/territorialità della destinazione dei ruoli ricercati. Gli interpelli hanno interessato solo i dipartimenti DT (n. 34 posizioni), RGS (n. 10), DAG (n. 6), per posizioni di elevata specializzazione, con competenze specifiche e qualificate esperienze di settore. Tra tutti,

- n. 1 è stato per il ruolo 'operatori' (RGS presso UCB_MEF): n. 2 posizioni che non hanno trovato copertura ad esito della selezione;
- n. 1 è stato per il ruolo 'assistenti' (RGS presso l'Ufficio di coordinamento e segreteria del Ragioniere generale dello Stato): n. 2 posizioni con copertura di una sola unità;
- n. 48 residui non specificano i ruoli 'funzionari' e 'dirigenti' (non coperti).

Sin nell'immediatezza dell'analisi, ciò che rileva è che, nonostante la numerosità di posizioni, ne siano state ricoperte solo n. 2, entrambe per RGS, n. 1 c/o IGECOFIP e n. 1 c/o UCB_MEF, con un tasso di copertura del 4%, valore decisamente basso rispetto agli obiettivi delineati.

In generale, l'analisi indica una significativa distanza tra i fabbisogni manifestati dai Dipartimenti e la capacità dell'Amministrazione di intercettare internamente le professionalità richieste e/o attrarle verso il cambiamento e nuove esperienze professionali. Stante il divario rappresentato dalle vacanze che residuano, potrebbe risultare utile il potenziamento delle strategie per valorizzare le competenze interne, rafforzare i percorsi di formazione e aggiornamento dei ruoli coerentemente ai profili di specializzazione che si vanno creando internamente all'amministrazione, migliorare i meccanismi di partecipazione dei dipendenti agli interpellati.

I dati forniti sugli **incarichi** conferiti e autorizzati ai dipendenti MEF nel 2025 possono essere esaminati per sesso e dipartimenti, ma non con raffronto alle fasce d'età perché non riportate.

Complessivamente si contano n. 1.144 incarichi con generale equilibrio tra uomini e donne (n. 570_D e n. 574_U) mentre è del tutto escluso il ruolo 'operatori'. Le sedi centrali sono i centri cui compete la maggior parte degli incarichi, n. 695 (n. 344_D, n. 351_U) sul totale di quelli conferiti (n. 1.144).

La maggiore numerosità si registra nel dipartimento RGS in cui si contano n. 908 incarichi (= 79,37% del totale) con valori di genere di 81,23%_D e 77,53%_U. Di questi, nelle sedi centrali risultano conferiti/autorizzati n. 503 incarichi, con equilibrio tra uomini e donne (n. 252_D, n. 251_U) e lieve differenza di genere a favore degli uomini), mentre nella RGS_periferica risultano n. 405 (n. 211_D, n. 194_U) a leggero favore delle donne. Di tali conferimenti in RGS, la maggior quota compete ai ruoli 'funzionari', per entrambe le casistiche di sede, e 'dirigenti II fascia' nelle sedi centrali; nell'area 'funzionari' la maggiore numerosità compete alle donne, n. 182 sedi centrali e n. 174 periferiche, e nei ruoli 'dirigenti II fascia agli uomini, n. 111 sedi centrali.

Per numerosità, segue il dipartimento DAG con n. 72 incarichi (n. 40_D, n. 32_U) con prevalenza femminile e poi, con valori decisamente minori, i dipartimenti DGT, DF, DT, DE, con numeri che incidono meno sul totale degli incarichi 2025 e che riferiscono situazioni diversificate:

- il DE e il DT mostrano una situazione pressoché equilibrata, rispettivamente n. 14_D_DE e n. 11_U_DE, n. 17_D_DT e n. 18_U_DT;
- l'UDCAP evidenzia una modesta numerosità (n. 11) con distribuzione a favore delle donne (n.11_D, n. 2_U);
- il DF mostra un contesto più favorevole per gli uomini (n. 10_D e n. 34_U);
- il DGT, con n. 49 incarichi, evidenzia un equilibrio numerico tra i generi nelle sedi centrali (n. 2_D e n. 3_U), ma con leggero favore di genere per le donne e a favore degli uomini nelle sedi periferiche (n. 15_D e n. 29_U). Inoltre, si evidenzia la maggiore numerosità degli incarichi conferiti/autorizzati nelle sedi periferiche, che rappresenta il 89,9% degli incarichi DGT.

La distribuzione degli incarichi per area professionale indica che i ruoli 'funzionari' costituiscono la quota maggiore in tutti i dipartimenti, con una presenza femminile più rilevante di quella maschile nei dipartimenti RGS, DAG e (in quota minore) DE. Per i ruoli dirigenziali, invece, si verificano situazioni variabili a favore dei due generi ad eccezione per RGS_centrale, in cui si rileva una maggiore numerosità di incarichi agli uomini (n. 111_U, n. 46_D) .

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

familiare.

Per quanto attiene questo primo obiettivo, l'Amministrazione lo ha sviluppato secondo n. 2 azioni/iniziative (che indicheremo 1a) e 1b).

Per l'azione 1a), derubricata come "*Supportare le innovazioni organizzative e monitorare gli strumenti di flessibilità nello svolgimento della prestazione di lavoro a distanza*", viene riportato che nel corso del 2025 si è proseguito nel dare corso all'implementazione di modelli agili di organizzazione del lavoro a distanza con proroghe delle policy precedentemente adottate e, nel contempo, nel consentire nuovi accessi al coworking. I dati raccolti dall'Amministrazione, si riferisce siano stati aggregati secondo caratteristiche di genere, classi di età, qualifica e sede lavorativa. L'Amministrazione ha inoltre avviato interlocuzioni con le OOSS per riorganizzare una policy sistematica della disciplina ed ha avviato l'indagine sul clima di lavoro per monitorare il lavoro agile i cui esiti confluiranno nel PIAO 2026-2028, per i quali il CUG ha richiesto la presentazione dei medesimi a tutto il personale MEF (vedi campo/voce 4.3). Questa 1° misura è destinata a tutto il personale e ha coinvolto i vari Dipartimenti, le OOSS, il CUG e gli Uffici della Direzione del personale e non ha impegnato risorse economiche.

L'azione 1b) "*Istituzione e organizzazione di asilo nido aziendale*" ha come destinatari il personale del Ministero e gli Enti convenzionati ed ha coinvolto gli Uffici della Direzione del personale; il numero di beneficiari nel 2025 sono stati in totale n. 48_udpU+D (n. 27_D e n. 21_U), con impegno di risorse pari a 134297,54€ che vengono distribuite in ragione del valore ISEE (l'Amministrazione contribuisce pro-quota al pagamento delle rette). Inoltre, è stata proseguita l'attività di monitoraggio da parte dei soggetti che usufruiscono del servizio con la somministrazione di Survey di gradimento della quale, però, non viene fornita descrizione di dettaglio né esiti.

Obiettivo:

Ob. 2 Promozione del benessere organizzativo e individuale

Il 2° obiettivo è stato sviluppato con n. 6 differenti azioni: 2a) "*Promozione di attività finalizzate alla valorizzazione/promozione delle diversità*", 2b) "*Realizzazione di un'indagine sul clima organizzativo e il benessere del personale*", 2c) "*Promozione di attività finalizzate alla valorizzazione/promozione delle diversità*", 2d) "*Promuovere attività di convenzionamento*", 2e) "*Adottare i piani di mobility management come strumenti per favorire la mobilità sostenibile*", 2f) "*Rafforzare l'impegno nella direzione di un'Amministrazione "Plastic free"*". Ad eccezione dell'azione e) rivolta esclusivamente al personale delle sedi centrali, tutte le altre iniziative hanno avuto come destinatari tutti i dipendenti del MEF. Nella sezione descrittiva, per questi obiettivi l'Amministrazione specifica informazioni per le sole azioni 2a), 2b), 2e), 2f). Nello specifico:

- **azione 2a):** l'Amministrazione si è impegnata in iniziative per l'ottenimento della Certificazione UNI/PdR 25:2022 sulla Parità di genere impegnando il gruppo di lavoro dedicato nello svolgimento delle attività per raggiungere tale fine. E' stato condotto un assessment degli indicatori previsti e le attività del decalogo delle azioni della Diversity Charter nonché attività di self assessment annuale previsto dalla Fondazione Soldalita sullo stato di attuazione della Carta: a marzo2025 è stata svolta una ricognizione tesa al completamento di tale self assessment. In data 11marzo2025 sono stati condivisi i risultati dell'indagine sul Clima e benessere del personale (criticità e punti di forza della sezione Diversity) e si è dato avvio alla fase di progettazione di azioni di miglioramento. Sono stati promossi percorsi formativi in materia di pari opportunità e valorizzazione delle differenze su tematiche di prevenzione e contrasto delle discriminazioni coinvolgendo totali n. 3967 udp_U+D tramite SNA (n. 20500 ore) e n. 1929 udp_U+D con Syllabus (oltre n. 14440);
- **azione 2b):** nel corso della riunione del CUG del 12.06.2025 l'Amministrazione ha presentato i risultati dell'indagine sul Clima e Benessere organizzativo rendendo evidenza delle criticità e dei punti di forza emersi rispetto alla precedente indagine; è stata avviata la discussione sulle possibili azioni di miglioramento da approntare. Il Comitato si è espresso secondo quanto riportato al campo/voce 4.3 della presente relazione. Oltre a ciò, l'Amministrazione riferisce di

provvedere alla elaborazione di un questionario sulla cultura etica organizzativa.

- *azione 2e*): al personale dipendente sono stati erogati rimborsi parziali sugli abbonamenti ai mezzi pubblici e si è aderito ad una formula di polizza assicurativa per i ciclisti_MEF (sconto 15% su polizze furto di biciclette elettriche e RC). Come di consueto (obbligo normativo) è stato adottato il PSCL (Piano di Spostamento Casa-Lavoro). Infine, è stato redatto uno studio di fattibilità per l'installazione di pensiline di copertura delle rastrelliere e trasmissione del progetto alla Soprintendenza.
- *azione 2f*): viene riferito che l'Amministrazione ha realizzato n. 6 procedure di acquisto/gara con valutazione dei criteri ambientali minimi (CAM) (nel percorso *Plastic Free*).

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione

Il 3° obiettivo è stato sviluppato con n. 3 differenti azioni: 3a) "*Valorizzazione della figura del/della Consigliere/Consigliera di fiducia*", 3b) "*Prosecuzione delle attività inerenti allo sportello di ascolto, con riferimento sia alle sedi centrali che a quelle territoriali*", 3c) "*Prosecuzione delle campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere*".

L'azione 3a) "*Valorizzazione della figura del/della Consigliere/Consigliera di fiducia*" ha avuto come destinatari tutto il personale MEF coinvolgendo i soggetti Direzione del personale del Dipartimento DAG ed il Comitato Unico di Garanzia. L'operatività del Consigliere di fiducia, è stata garantita tramite la disponibilità di una stanza riservata, una linea telefonica ed email dedicate che hanno consentito lo svolgimento di colloqui riservati anche in modalità telematica, che hanno permesso l'erogazione di tale servizio anche alle sedi territoriali.

Per l'azione 3b) "*Prosecuzione delle attività inerenti allo sportello di ascolto, con riferimento sia alle sedi centrali che a quelle territoriali*", l'Amministrazione a far data dal 18.03.2025 ha pubblicato nella intranet i contenuti relativi alle pagine del Consigliere di fiducia e del servizio di Sportello di ascolto, con informazioni di contatto, calendario semestrale e garanzie di riservatezza. Questa azione ha avuto medesimi destinatari e soggetti coinvolti dell'azione 3a).

L'azione 3c) "*Prosecuzione delle campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere*" è stata sviluppata con più interventi che, relativamente agli incontri di captazione e formazione sul tema della equità, diversità ed inclusione, hanno avuto come attore di co-azione il Comitato Unico di Garanzia:

- durante il corso del 2025, tramite la piattaforma Syllabus (DFP), è stata resa possibile la fruizione di percorsi formativi concernenti le tematiche di genere e di inclusione, tra cui il percorso "*In prima linea contro ogni discriminazione*";
- il 06.03.2025 si è tenuto l'evento "*Lavoro al femminile: traguardi raggiunti e sfide future*", con la presentazione del libro "*Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea*" della prof.ssa Pescarolo, alla presenza dell'autrice, del Ragioniere Generale dello Stato e del Capo del Dipartimento DAG;
- per il ciclo "*Il MEF al fianco delle donne*", il 25.11.2025, è stato realizzato l'evento di presentazione del libro "*Il sangue delle donne. Tragedie senza fine.*" di Valerio De Gioia e Adriana Pannitteri, alla presenza dell'autore Cons. De Gioia e dell'Avv. Gabriella Maritato; in tale occasione, è stata apposta una targa sulla panchina rossa installata nel cortile del Palazzo delle Finanze; il materiale dell'evento è stato reso pubblico nella pagina dedicata al medesimo.

Obiettivo:

Coinvolgimento neoassunti

Nella Sezione 2, campo/voce 2.1, l'Amministrazione riporta l'informazione delle attività rivolte ai neoassunti, non riconducendola ad un obiettivo specifico. Si descrive, comunque, che tale attività si è sviluppata con l'organizzazione di specifici percorsi di on-boarding ed un 1° affiancamento, con

- *focus* sugli argomenti 1) "lavoro in team", 2) "time management", 3) "soft skills" su tematiche di

- parità e pari opportunità;
- percorsi di formazione specialistica organizzati con i Dipartimenti di destinazione;
 - organizzazione con SNA di un percorso di n. 12 mesi con più moduli tematici per neo-dirigenti;
 - per gli allievi dirigenti corso-concorso SNA, è stato organizzato un tirocinio della durata di n. 3 mesi presso Uffici dipartimentali del MEF

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:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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 Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

:

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 attualmente in regime di *prorogatio* essendo decaduto, dal punto di vista formale, in data 02.07.2025. L'Amministrazione, a fine anno 2025, ha pubblicato e chiuso il bando interno per candidarsi, su base volontaria, a ricoprire i ruoli previsti e si è in attesa che venga nominato il nuovo Comitato.

Nel corso del 2025 il presente CUG, si è riunito n. 2 volte, nelle date 13.02.2025 e 12.06.2025, durante le quali ha espresso il proprio potere propositivo sottoponendo all'Amministrazione alcune semplici proposte legate alle materie di lavoro agile, co-working e benessere organizzativo correlate alla presentazione da parte dell'Amministrazione degli esiti di indagini sulle materie indicate, così come specificato al campo voce "4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG" della Sezione 4 "Benessere del personale" del presente documento. Le riunioni del CUG, anche in virtù dell'ammodernamento del processo lavorativo ormai consolidato dopo l'evento pandemico Covid-19, si sono sempre svolte in modalità mista, presenza in sede e piattaforma web, in modo da consentire e garantire la massima partecipazione dei componenti. Come nelle annualità pregresse, anche negli incontri del 2025 è sempre intervenuto (almeno) un rappresentante dell'Amministrazione.

In continuazione con quanto fatto negli anni precedenti, il CUG ha contribuito attivamente alla realizzazione di iniziative di sensibilizzazione del personale per le giornate dell'8 marzo e 25 novembre. Inoltre, ha coinvolto esperte ed esperti per discutere di approcci organizzativi e strumenti rivolti all'affermazione della cultura e della pratica delle pari opportunità. Sebbene questo tipo di percorso sia stato volto principalmente ai membri del CUG (con riconoscimento delle ore formative per i suoi membri), i relativi materiali sono messi a disposizione di tutti nella intranet. Nel corso del 2025 si sono svolti i seguenti incontri

Registrazioni e materiali:

- 20 maggio 2025 - Webinar "Lo stress: cos'è e come si affronta".
- 27 marzo 2025 - Webinar "La dimensione di genere nella negoziazione".

Per il futuro, si auspica che il prossimo Comitato saprà cogliere il percorso innovativo intrapreso dal presente Comitato e si adoperi per il miglioramento dell'Amministrazione economico-finanziaria nelle tematiche del CUG per la piena realizzazione e benessere dei dipendenti MEF.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-delleconomia-e-delle-finanze-2026>