



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia delle Dogane e dei Monopoli

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00143

Indirizzo: Piazza Mastai 12

Codice Amministrazione: agdogane

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie Fiscali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2020 – 2022

2021 - 2023

[piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)[piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2020-2022-anno_2020.pdfhttp://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf[no-triennale/agdogane/2020-2022/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (1.24 MB)[no-triennale/agdogane/2021-2023/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (792.29 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia	0	0	0	5	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirig. art. 19 co. 6 inc. liv. gen.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	I FASCIA ex art 19 commi 4 e 5 bis del dlgs 165/2001	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	II FASCIA CON INCARICO DI PRIMA	0	0	1	4	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	5	26	30	4	1	2	13	10	2
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art. 19 comma 6 del dlgs 165/2001	0	1	6	8	3	0	0	1	2	0
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art. 19 comma 5 bis del dlgs 165/2001	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Terza area /F6	0	0	20	309	142	0	0	31	277	69
Personale non dirigente	Terza area/ F5	0	3	26	315	173	0	0	36	177	62
Personale non dirigente	Terza area/ F4	0	1	80	356	105	0	2	99	358	49
Personale non dirigente	Terza area/ F3	0	17	121	88	19	0	13	95	106	16

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	Terza area/ F2	0	78	505	278	138	0	96	504	245	105
Personale non dirigente	Terza area/ F1	8	33	72	65	26	1	25	72	54	10
Personale non dirigente	Seconda area/F6	0	0	78	231	77	0	1	73	235	52
Personale non dirigente	Seconda area/F5	0	17	76	221	140	0	11	68	229	184
Personale non dirigente	Seconda area/F4	0	31	143	184	111	0	25	142	214	96
Personale non dirigente	Seconda area/F3	1	44	192	288	122	1	20	112	181	87
Personale non dirigente	Seconda area/F2	2	14	40	46	18	0	11	26	51	18
Personale non dirigente	Seconda area/F1	2	6	22	38	14	1	4	17	27	5
Personale non dirigente	Prima area/F2	0	0	7	17	7	0	1	3	11	5
Personale non dirigente	Prima area/F1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		13	251	1419	2486	1102	4	211	1293	2180	761
Totale % sul personale complessivo		0,13	2,58	14,60	25,58	11,34	0,04	2,17	13,30	22,43	7,83

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	12	101	408	687	286	1494	52,24	28,90	3	59	333	755	216	1366	47,76	30,95
Tra 3 e 5 anni	0	9	109	181	77	376	52,81	7,27	0	13	103	168	52	336	47,19	7,61

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tra 5 e 10 anni	1	41	221	262	99	624	53,29	12,07	0	30	205	245	67	547	46,71	12,40
Superiore a 10 anni	0	93	646	1307	630	2676	55,29	51,76	0	107	637	997	423	2164	44,71	49,04
Totale	13	244	1384	2437	1092	5170			3	209	1278	2165	758	4413		
Totale %	0,14	2,55	14,44	25,43	11,40	53,95			0,03	2,18	13,34	22,59	7,91	46,05		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area terza		38	51,35	36	48,65	74	0,77
Area terza	Laurea magistrale	1462	50,68	1423	49,32	2885	30,11
Area terza	Laurea	67	46,85	76	53,15	143	1,49
Area terza	Dottorato di ricerca	29	53,70	25	46,30	54	0,56
Area terza	Master di I livello	212	52,87	189	47,13	401	4,18
Area terza	Diploma di scuola superiore	1154	60,74	746	39,26	1900	19,83
Area terza	Inferiore al Diploma superiore	16	69,57	7	30,43	23	0,24
Area seconda	Laurea magistrale	231	47,83	252	52,17	483	5,04
Area seconda	Laurea	52	43,70	67	56,30	119	1,24
Area seconda	Dottorato di ricerca	4	57,14	3	42,86	7	0,07
Area seconda	Master di I livello	42	48,28	45	51,72	87	0,91
Area seconda	Diploma di scuola superiore	1331	51,71	1243	48,29	2574	26,86
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	426	62,01	261	37,99	687	7,17
Area seconda		56	60,87	36	39,13	92	0,96
Area prima	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,02
Area prima	Diploma di scuola superiore	5	50,00	5	50,00	10	0,10
Area prima	Inferiore al Diploma superiore	27	64,29	15	35,71	42	0,44
Totale personale		5154		4429		9583	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo		53,02		45,57		98,59	

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

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

L’Agenzia conta, al 31 dicembre 2020, 9.720 unità in servizio, di cui il 46% donne e il 54% uomini: tale composizione appare pressoché equilibrata e, dunque, non denota criticità attinenti all’accesso nell’Amministrazione. La descritta distribuzione risulta, peraltro, in linea con la media degli ultimi cinque anni. Rispetto invece all’anno di istituzione dell’Agenzia (2001), in cui le donne rappresentavano il 40% del personale, la presenza femminile è aumentata del 6%. La distribuzione di genere sul territorio nazionale mostra un sostanziale bilanciamento nelle regioni del centro-nord, mentre nelle regioni meridionali e nelle isole si evidenzia una prevalenza di uomini rispetto alle donne. La composizione per genere e per qualifica mostra una prevalenza di uomini tra il personale con qualifica dirigenziale, differenza che si fa ancora più marcata se si considera il personale dirigente di livello generale, composto per il 79% da uomini. La composizione per genere dei/delle dirigenti di qualifica non generale registra una flessione di due punti percentuali rispetto al 2019. L’incremento della quota di dirigenti donna è invece molto evidente se si guarda l’anno di istituzione dell’Agenzia, le donne sono passate dal 10% del 2001 al 27% del 2020 .

La distribuzione del personale delle aree professionali nei diversi livelli di inquadramento risulta piuttosto equilibrata. Gli uomini hanno una percentuale di presenza maggiore nelle posizioni apicali della terza area (pochi punti percentuali) e le donne nelle posizioni più elevate della seconda area.

Se si osserva la composizione del personale sotto il profilo anagrafico, ben il 67% dei/delle dipendenti supera i 50 anni d’età. Dai dati emerge come l’Agenzia soffra del mancato ricambio generazionale causato dalle politiche restrittive in ambito assunzionale che hanno caratterizzato l’ultimo decennio. L’età media dell’Agenzia si attesta intorno ai 55 anni.

Sul piano della distribuzione geografica, emerge che nelle regioni settentrionali è in servizio personale mediamente più giovane.

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	13	250	1406	2446	1090	5205	55,92	98,75	4	201	1193	1990	715	4103	44,08	92,22
Part Time ≤50%	0	1	3	12	6	22	51,16	0,42	0	0	4	12	5	21	48,84	0,47
Part Time >50%	0	0	10	29	5	44	11,92	0,83	0	10	96	178	41	325	88,08	7,31
Totale	13	251	1419	2487	1101	5271			4	211	1293	2180	761	4449		

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⁾
Totale %	0,13	2,58	14,60	25,59	11,33	54,23			0,04	2,17	13,30	22,43	7,83	45,77		

⁽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 part time misto a richiesta	0	0	2	2	1	5	7,94	0,05	0	1	18	31	8	58	92,06	0,61
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	3	11	0	14	7,22	0,13	0	7	60	91	22	180	92,78	1,89
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	8	28	8	45	32,37	0,41	0	2	22	54	16	94	67,63	0,99
Personale che fruisce di telelavoro	0	3	26	17	3	49	58,33	0,45	0	3	20	10	2	35	41,67	0,37
Personale che fruisce del lavoro agile	11	216	1276	2521	1441	5465	53,67	50,37	2	200	1219	2223	1074	4718	46,33	49,49
Personale che fruisce di orari flessibili	13	251	1419	2487	1101	5271	54,23	48,59	4	211	1293	2180	761	4449	45,77	46,66
Totale	24	471	2734	5066	2554	10849			6	424	2632	4589	1883	9534		
Totale %	0,12	2,31	13,41	24,85	12,53	53,23			0,03	2,08	12,91	22,51	9,24	46,77		

⁽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

La quota di personale in **part-time** al 31.12.2020 corrisponde al 4% del personale ADM di cui il 7,8% donne. Se si analizza la distribuzione di genere del personale in **part-time** per tipologia di presenza, nel caso di **part-time** superiore al 50%, l'88% dei contratti è sottoscritto da donne; nel caso invece di contratti con percentuale di **part-time** inferiore al 50%, la distribuzione di genere è pressochè equilibrata. La distribuzione per classi di età del personale in **part-time** evidenzia che la categoria con la maggiore propensione all'utilizzo di questo istituto è rappresentata dalle donne con età compresa tra i 50 e i 60 anni, seguita dalle donne con età compresa tra i 41 e i 50. Il lavoro agile, unitamente alle più disparate forme di flessibilità dell'orario e della prestazione, introdotte per far fronte alla crisi pandemica da COVID-19, sono state estese a tutto il personale ADM

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	18946	44,27	23850	55,73	42796	55,28
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	14791	53,48	12866	46,52	27657	35,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1828	33,71	3595	66,29	5423	7,01
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	201	13,08	1336	86,92	1537	1,99
Totale permessi	35766	46,20	41647	53,80	77413	

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

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

Il dato relativo ai congedi parentali 2020 è stato fortemente condizionato dalla normativa emergenziale di settore emanata per far fronte alle nuove, particolari necessità di conciliazione vita lavoro, determinate dalla crisi pandemica da COVID-19

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a 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

FORMAZIONE

Consolidare il ruolo del CUG e dei Consiglieri di fiducia: Obiettivo: potenziare i percorsi formativi per sostenere tali figure nello svolgimento del proprio compito istituzionale. Terminata la formazione base in materia di pari opportunità, come per il 2019 anche nel 2020 l'azione formativa in tale materia ha mirato a realizzare corsi che privilegiano l'aspetto qualitativo, con l'intervento di un corpo docente altamente qualificato, e che coinvolgono un numero più limitato di discenti. Nel 2020, al

termine della formazione dedicata ai membri del CUG, sono state poste in essere specifiche azioni formative rivolte al personale responsabile della redazione del bilancio di genere e sono stati attivati corsi sullo smart working.

TELELAVORO

Adottare i più moderni strumenti di conciliazione vita-lavoro. Obiettivo: intraprendere un percorso di cambiamento culturale e organizzativo orientato al miglioramento delle modalità di lavoro, grazie all'uso delle tecnologie e alla promozione di strumenti di conciliazione vita-lavoro, anche mediante la formazione e la sensibilizzazione dei/delle responsabili degli Uffici. Azioni: l'Agenzia ha da tempo sperimentato forme flessibili di lavoro, attivando procedure principalmente per l'autorizzazione al telelavoro delocalizzato. Sono state concesse, nel corso dell'anno 2020, autorizzazioni ad effettuare la prestazione lavorativa in telelavoro delocalizzato a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e alla conseguente necessità di ridurre al minimo la mobilità sul territorio. In relazione alla predetta emergenza sanitaria, prima al fine di limitare il diffondersi del virus e di tutelare la salute dei/delle dipendenti e successivamente al fine di contemperare queste esigenze con la necessità del riavvio delle attività amministrative, l'Agenzia ha emanato Linee di Indirizzo per l'Uniformità dell'Azione amministrativa recanti indicazioni operative per l'accesso al lavoro agile e ha effettuato la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità agile. Sono state poi previste forme di flessibilità dell'orario individuale del personale, è stata favorita la rotazione del personale tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale.

INCLUSIVITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO Obiettivo: creare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

In sinergia con il CUG, sono in corso studi e approfondimenti finalizzati alla redazione di un Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone, predisposto a integrazione del Codice di condotta contro le molestie sessuali del 2008 attualmente in vigore. È continuata l'attività del nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione (#porteperte) e rivolto ai/delle dipendenti dell'Agenzia. Tale sportello, rappresentando un affidabile sensore di malessere, può efficacemente contribuire alla formulazione di proposte per il miglioramento organizzativo.

È stata effettuata un'analisi sull'utilizzazione dell'istituto del part-time presso le strutture dell'Agenzia, anche con riguardo alle distinzioni di genere, al fine di individuare possibili obiettivi di miglioramento.

Particolare rilievo è stato dato alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato secondo il dettato dell'art. 28, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, anche con riferimento al fenomeno del burnout. Al riguardo, è stato avviato un progetto in partnership con l'INAIL.

Nel triennio 2018-2020 è continuata una proficua attività volta alla stipula, senza oneri per l'Agenzia, di Convenzioni finalizzate al perseguimento del benessere e della salute dei/delle dipendenti e dei propri figli, mediante il sostegno alla genitorialità e alla famiglia (risparmio, credito, assistenza, previdenza, acquisti), ovvero rendendo disponibili condizioni favorevoli di accesso alla formazione, anche universitaria, ai corsi di lingua straniera, a eventi culturali, sportivi e ricreativi. Al fine di ridurre l'uso dell'auto privata e di incentivare la mobilità sostenibile, sono state stipulate convenzioni con parcheggi privati, aziende di trasporto locale e sono state incentivate le iniziative di car sharing. Come previsto dall'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, al fine di stipulare apposite convenzioni, sono state avviate interlocuzioni con asili nido, scuole materne e scuole dell'infanzia.

il CUG è stato coinvolto dall'Agenzia nell'attività di analisi e sviluppo delle azioni positive con piena sinergia e qualità di risultato.

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⁾
Aggiornamento professionale	297	3040	13014	15394	3844	35589	52,69	80,54	239	1963	12027	14894	2836	31959	47,31	75,07
Competenze manageriali/Relazionali	0	27	270	269	13	579	42,29	1,31	0	148	311	325	6	790	57,71	1,86
Tematiche CUG	0	0	21	28	7	56	27,45	0,13	0	0	62	74	12	148	72,55	0,35
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Altro	35	1202	3297	3099	333	7966	45,16	18,03	62	821	4057	3864	871	9675	54,84	22,73
Totale ore	332	4269	16602	18790	4197	44190			301	2932	16457	19157	3725	42572		
Totale ore %	0,38	4,92	19,14	21,66	4,84	50,93			0,35	3,38	18,97	22,08	4,29	49,07		

⁽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

Risulta essere stato prodotto un bilancio di genere, seppure parziale, che, nel corso del 2020 è stato oggetto di approfondimenti che saranno pubblicati a breve.

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⁾	
Modifica Commissione concorso pubblico per esami a 69 posti di dirigente di seconda fascia presso l'Agenzia delle Dogane (prot. 695 del 10.01.2020) istituita con D.D. 48142 del 2.05.2012	4	50,00	4	50,00	8	25,00	Uomo
Procedura selettiva interna per il passaggio dalla II alla III area fascia retributiva F1 per la copertura di 128 posti (prot. 14783 del 15.01.2020)	4	33,33	8	66,67	12	37,50	Uomo
Modifica della Commissione della Procedura selettiva interna per il passaggio dalla II alla III area fascia retributiva F1 per la copertura di 128 posti (prot. 37547 del 31.01.2020)	5	41,67	7	58,33	12	37,50	Uomo
Totale personale	13		19		32		
Totale % sul personale complessivo	0,13		0,20		0,33		

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

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

L’Agenzia ha rispettato la previsione di cui all’art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 riservando alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Nella maggior parte delle commissioni di concorso la presenza femminile è stata pari o superiore al 50%. Meno bene dal punto di vista della scelta del Presidente, in tutti i casi di sesso maschile.

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 %
Prima area/F1	€27592,70	€0,00	€ -27592,70	--
Prima area/F2	€28787,50	€29511,30	€ 723,80	2,45
Seconda area/F1	€30087,50	€29249,00	€ -838,50	-2,87
Seconda area/F2	€32602,20	€33182,70	€ 580,50	1,75
Seconda area/F3	€39210,30	€37007,30	€ -2203,00	-5,95
Seconda area/F4	€39338,70	€37663,50	€ -1675,20	-4,45
Seconda area/F5	€40401,20	€38399,30	€ -2001,90	-5,21
Seconda area/F6	€40795,40	€39015,40	€ -1780,00	-4,56
Terza area/ F1	€40433,70	€37419,00	€ -3014,70	-8,06
Terza area/ F2	€44046,20	€40998,20	€ -3048,00	-7,43
Terza area/ F3	€48964,90	€45574,30	€ -3390,60	-7,44
Terza area/ F4	€54111,20	€50105,20	€ -4006,00	-8,00
Terza area/ F5	€56046,90	€52780,80	€ -3266,10	-6,19
Terza area /F6	€60976,10	€57837,60	€ -3138,50	-5,43
Dirigente II Fascia	€117449,00	€120307,00	€ 2858,00	2,38
Dirigente I Fascia	€215214,00	€215818,00	€ 604,00	0,28

Dall’analisi dei dati relativi al 2020, a parità di inquadramento economico stabilito contrattualmente si registra, rispetto al 2019, il raggiungimento di una sostanziale equiparazione delle retribuzioni in prima fascia e un più 2,38% in seconda fascia a favore del personale di sesso femminile. Tra il personale della prima e della seconda area professionale si registrano differenze retributive tra il 2% e il 5%. Il *gender pay gap* aumenta tra le retribuzioni della terza area funzionale: le donne guadagnano circa l'8% in meno rispetto ai funzionari di sesso maschile.

Per il personale appartenente alle aree funzionali, le differenze retributive dipendono principalmente dalla disponibilità a effettuare prestazioni di lavoro extra-ordinario, missioni, incarichi di docenza oppure dalla differente attribuzione di incarichi di responsabilità (es. POT, PO, POER).

Sezione 4 - Benessere personale

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

sono stati somministrati dei questionari nelle direzioni centrali sullo stress lavoro correlato. si è ora in attesa che gli stessi vengano somministrati anche a livello periferico al fine di poter agire in modo più incisivo sul miglioramento dell'ambiente lavorativo - tali miglioramenti inciderebbero oltreché sul piano personale o di gruppo anche per una più efficace ed efficiente azione amministrativa.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

NEI dicembre 2019 ha visto l'avvio del punto di ascolto #porteaperte che vede membri del cug a disposizione sia per via mail, telefonica o con incontri personali (ora sospesi causa covid) dei colleghi che volessero segnalare situazioni di mobbing, molestie sessuali o comunque forme che mettano a rischio il benessere lavorativo,

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

Si sta lavorando per l'apertura dello sportello di ascolto con uno o più psicologi/ghe che oltre che ascoltare le problematiche e indirizzare verso una via di soluzione, possano intervenire attivamente e fattivamente per la soluzione stessa

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: decreto del Direttore dell'Agenzia

Tipologia di atto: Decreto

Data: 27/09/2017

Organo sottoscrittore: Direttore Agenzia ADM

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 : mail dedicata

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?: Non so

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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

:

Considerazioni conclusive

il 2020 è stato un anno particolare che ha visto i dipendenti cimentarsi dall'oggi al domani in un'attività da svolgere da remoto . questo è stato ovviamente possibile per attività prettamente cartolari non potendosi svolgere da remoto tutta l'attività di controllo (es porti/aeroporti) - L'amministrazione è stata in grado, in breve tempo, di mettere in grado chi lavorava da remoto di potersi interfacciare con tutti i sistemi e programmi dell'agenzia stessa col risultato di poter lavorare come se si fosse in ufficio. Questo ha generato un'ottima risposta , col risultato che il livello delle performances nonostante le difficoltà sono state mediamente in linea con gli anni precedenti

Questo porta a due considerazioni

- lo smart-working ancorché per ora nella sua declinazione li lavoro agile, non può più essere considerato un sottolavoro, ma anzi in alcuni casi ha dimostrato di poter addirittura migliorare le performances svolte in presenza.

- il malessere/benessere lavorativo e le sue problematiche si sono spostate dall'ambiente di lavoro in senso stretto all'ambiente domestico con disagi e distorsioni che solo nei prossimi mesi potremmo esaminare in modo compiuto

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-dogane-e-dei-monopoli-2021>