



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero della Difesa - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Ministero della Difesa

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00187
Indirizzo:	Via XX Settembre, 8
Codice Amministrazione:	m_d
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

2023

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_m\\_d-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_d-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_m\\_d-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_d-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf))  
(831.86 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	MINISTRO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	CAPO DI STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE DELLA DIFESA/DNA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 19 comma 4 del D. Lgs. n. 165/2001 a dirigenti di prima e seconda fascia	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2
Dirigente di livello non generale	Incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 19 commi 5 e 5-bis del D.Lgs. n. 165/2001 a dirigenti di ruolo dell'Amministrazione della Difesa e a soggetti esterni	0	2	12	14	10	0	4	9	11	4
Dirigente di livello non generale	Incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 a soggetti dipendenti dall'Amministrazione della Difesa	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1
Personale non dirigente	A1F2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	A1F3	0	0	53	630	236	0	0	48	360	57
Personale non dirigente	A2F1	8	19	11	14	2	2	7	4	3	1

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	A2F2	20	693	363	99	27	3	198	38	21	5
Personale non dirigente	A2F3	5	514	1333	3659	1781	4	81	242	1613	645
Personale non dirigente	A2F4	2	72	426	1762	1407	0	7	54	1002	586
Personale non dirigente	A2F5	1	35	195	341	233	0	9	43	350	185
Personale non dirigente	A2F6	0	13	47	22	17	0	1	2	7	3
Personale non dirigente	A3F1	3	3	36	49	5	3	6	9	5	1
Personale non dirigente	A3F2	0	18	132	109	27	0	10	75	121	17
Personale non dirigente	A3F3	1	21	147	231	60	2	7	173	239	46
Personale non dirigente	A3F4	0	17	61	44	29	0	8	28	39	22
Personale non dirigente	A3F5	0	1	33	57	28	0	0	46	99	25
Personale non dirigente	A3F6	0	0	0	12	8	0	0	3	10	4
Personale non dirigente	A3F7	0	0	0	2	1	0	0	0	2	3
Totale personale		40	1408	2849	7046	3875	14	338	776	3885	1608
Totale % sul personale complessivo		0,18	6,45	13,05	32,26	17,74	0,06	1,55	3,55	17,79	7,36

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	35	1024	1771	2166	689	5685	76,52	37,46	12	228	315	904	285	1744	23,48	26,48
Tra 3 e 5 anni	5	315	786	4058	2902	8066	65,26	53,15	2	98	375	2572	1247	4294	34,74	65,21
Tra 5 e 10 anni	0	58	240	771	263	1332	71,38	8,78	0	8	74	386	66	534	28,62	8,11
Superiore a 10 anni	0	9	40	36	8	93	87,74	0,61	0	0	1	9	3	13	12,26	0,20
Totale	40	1406	2837	7031	3862	15176			14	334	765	3871	1601	6585		
Totale %	0,18	6,46	13,04	32,31	17,75	69,74			0,06	1,53	3,52	17,79	7,36	30,26		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
1^ Area	Inferiore al Diploma superiore	788	70,61	328	29,39	1116	5,13
1^ Area	Diploma di scuola superiore	125	50,40	123	49,60	248	1,14
1^ Area	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,01
1^ Area	Laurea magistrale	7	35,00	13	65,00	20	0,09
1^ Area	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
1^ Area	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
1^ Area	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
2^Area	Inferiore al Diploma superiore	7601	75,96	2405	24,04	10006	45,98
2^Area	Diploma di scuola superiore	5051	67,95	2382	32,05	7433	34,16
2^Area	Laurea	138	71,13	56	28,87	194	0,89
2^Area	Laurea magistrale	331	54,80	273	45,20	604	2,78
2^Area	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
2^Area	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
2^Area	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
3^Area	Inferiore al Diploma superiore	65	73,86	23	26,14	88	0,40

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
3^Area	Diploma di scuola superiore	410	58,99	285	41,01	695	3,19
3^Area	Laurea	40	57,97	29	42,03	69	0,32
3^Area	Laurea magistrale	620	48,21	666	51,79	1286	5,91
3^Area	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
3^Area	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
3^Area	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		15176		6585		21761	
Totale % sul personale complessivo		69,50		30,16		99,66	

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

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

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	40	1390	2775	6856	3830	14891	71,94	97,87	14	310	644	3355	1486	5809	28,06	87,74
Part Time >50%	0	7	25	86	20	138	15,75	0,91	0	27	115	480	116	738	84,25	11,15
Part Time ≤50%	0	11	49	103	23	186	71,54	1,22	0	1	17	50	6	74	28,46	1,12
Totale	40	1408	2849	7045	3873	15215			14	338	776	3885	1608	6621		
Totale %	0,18	6,45	13,05	32,26	17,74	69,68			0,06	1,55	3,55	17,79	7,36	30,32		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	14	55	114	26	209	44,28	64,51	0	6	41	176	40	263	55,72	32,39
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	4	18	60	13	95	17,89	29,32	0	20	67	277	72	436	82,11	53,69
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	1	15	4	20	15,04	6,17	0	2	24	77	10	113	84,96	13,92
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>74</b>	<b>189</b>	<b>43</b>	<b>324</b>			<b>0</b>	<b>28</b>	<b>132</b>	<b>530</b>	<b>122</b>	<b>812</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>1,58</b>	<b>6,51</b>	<b>16,64</b>	<b>3,79</b>	<b>28,52</b>			<b>0,00</b>	<b>2,46</b>	<b>11,62</b>	<b>46,65</b>	<b>10,74</b>	<b>71,48</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	51390	59,84	34491	40,16	85881	52,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	63	30,73	142	69,27	205	0,12
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	52572	67,39	25439	32,61	78011	47,54
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
<b>Totale permessi</b>	<b>104025</b>	<b>63,39</b>	<b>60072</b>	<b>36,61</b>	<b>164097</b>	

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

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

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

ERRATA CORRIGE: alla domanda "L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?" Leggasi: SI

-Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG

-Approvazione delle relazioni elaborate dai Gruppi di lavoro su: ex militari transitati nei ruoli civili; tabella di equiparazione; 1^ area del personale civile

-Elaborazione di una utile "Guida breve per l'accesso alla videoconferenza su piattaforma Cisco Webex tramite postazione di lavoro DifeNet"

-Si è preso parte a: corso interattivo webinar offerto nell'ambito del progetto "Lavoro agile per il futuro della PA"; seminario "Le PA e gli strumenti di prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro"; corso webinar "Benessere organizzativo: come gestire lo stress in smart working"; convegno "In rete contro la violenza. La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità per un futuro più giusto".

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	0	393	806	1029	355	2583	44,90	100,00	0	106	1484	1326	254	3170	55,10	100,00
Totale ore	0	393	806	1029	355	2583			0	106	1484	1326	254	3170		
Totale ore %	0,00	6,83	14,01	17,89	6,17	44,90			0,00	1,84	25,80	23,05	4,42	55,10		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **Sì**

ERRATA CORRIGE: alla domanda "L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?" Leggasi SI

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Assunzione temporanea di n. 6 funzionari tecnici per la biologia la chimica e la fisica ai sensi dell'art. 8 del Decreto legge 17 marzo 2020 presso la struttura sanitaria del Policlinico militare del Celio di Roma.	4	80,00	1	20,00	5	29,41	Uomo
Procedura straordinaria di stabilizzazione del personale civile operante nei reparti del Genio campale dell'Aeronautica Militare per n. 145 posti	3	75,00	1	25,00	4	23,53	Uomo
Procedura ordinaria di reclutamento per n. 50 posti A2F2 a tempo indeterminato nei ruoli del personale civile del Ministero della Difesa.	4	100,00	0	0,00	4	23,53	Uomo
Avviso di mobilità ai sensi dell'art.30 del d.lgs. n. 165/2001 per la copertura di n. 2 posti di funzione dirigenziale di livello non generale presso il Ministero della Difesa.	2	50,00	2	50,00	4	23,53	Uomo
Totale personale	13		4		17		
Totale % sul personale complessivo	0,06		0,02		0,08		

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

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

## 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 %
A1F2	€16440,00	€14321,00	€ -2119,00	-14,80
A1F3	€15066,00	€14312,00	€ -754,00	-5,27
A2F1	€16763,00	€15553,00	€ -1210,00	-7,78
A2F2	€16191,00	€15632,00	€ -559,00	-3,58
A2F3	€16906,00	€16037,00	€ -869,00	-5,42
A2F4	€17582,00	€17210,00	€ -372,00	-2,16
A2F5	€17668,00	€17634,00	€ -34,00	-0,19
A2F6	€20757,00	€17775,00	€ -2982,00	-16,78

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
A3F1	€21086,00	€20098,00	€ -988,00	-4,92
A3F2	€19112,00	€18908,00	€ -204,00	-1,08
A3F3	€20561,00	€20269,00	€ -292,00	-1,44
A3F4	€22263,00	€22046,00	€ -217,00	-0,98
A3F5	€23001,00	€22660,00	€ -341,00	-1,50
A3F6	€22483,00	€24130,00	€ 1647,00	6,83
A3F7	€20629,00	€23975,00	€ 3346,00	13,96

## 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**

- Codice di Comportamento dei dipendenti (ex lege)

-Codice di condotta contro le molestie

Codice Etico (in fase di elaborazione)

-Prosegue positivamente, nell'ambito degli interventi di prevenzione che il CUG e la Consigliera di fiducia promuovono, in seno all'Amministrazione, al fine di tutelare l'integrità psico-fisica della persona, anche in aderenza alla normativa in materia

di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'attività dello Sportello Polifunzionale presso la sede di servizio (il Comparto A del sedime aeroportuale di Roma-Centocelle) del personale di talune articolazioni appartenenti all'area T/A del Dicastero. Ciò al fine di prevenire ovvero gestire, a beneficio del personale civile, eventuali problematiche (ad esempio di conciliazione vita-lavoro ovvero legate a situazioni di costrittività ambientale, ecc.). In tale contesto un ruolo importante è svolto dalla preconstituita sezione "Benessere ed organizzazione", attestata in capo a risorsa psicologa qualificata.

-In un'ottica di costruttiva collaborazione con le altre PA, il CUG Difesa ha partecipato e partecipa attivamente alle riunioni della "Rete Nazionale dei CUG", una rete spontanea di circa duecento realtà istituzionali che si pone l'obiettivo, da perseguire con spirito di squadra e condivisione di informazioni e buone pratiche, di fornire un contributo di valore, con la promozione di azioni comuni nei settori di competenza, al processo di riorganizzazione della PA.

-Il CUG Difesa ha inoltre aderito al protocollo d'intesa, per contrastare i fenomeni di violenza di genere all'interno delle pubbliche amministrazioni, sottoscritto in data 21.05.2020 tra la Ministra per le Pari Opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia per una collaborazione reciproca nel comune intento di contrastare i fenomeni di violenza di genere all'interno delle pubbliche amministrazioni. Il Protocollo, che prevede l'adesione di ogni singolo Comitato per la propria amministrazione di appartenenza, rappresenta un importante passo in avanti anche dal punto di vista del riconoscimento istituzionale della Rete, che va ad affiancarsi a quello precedente della Direttiva n.2/2019.

-Il CUG partecipa alle riunioni di contrattazione nelle materie di propria competenza.

Attraverso la collaborazione con il web master dell'Ufficio di Gabinetto si è provveduto a dare maggiore visibilità al Sito istituzionale, costantemente aggiornato, che costituisce un importante strumento di informazione e divulgazione.

In collaborazione con la Consigliera di Fiducia inoltre, nei giorni di emergenza Coronavirus, è stato elaborato un progetto finalizzato a fornire ai dipendenti della Difesa e alle loro famiglie alcune delle risorse necessarie per affrontare il delicato periodo. A tal fine il Sito istituzionale del CUG è stato arricchito di contenuti utili da vari punti di vista: risorse psicologiche, materiali per mantenere uno stile di vita equilibrato e sano, iniziative solidali.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: **DECRETO DIRIGENZIALE**

Tipologia di atto: **DECRETO DEL SEGRETARIO GENERALE**

Data: **08/03/2021**

Organo sottoscrittore: **SEGRETARIO GENERALE**

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: **No**

Interventi realizzati a costo zero: **No**

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : Per sede virtuale si intende il sito istituzionale del CUG Difesa

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
5

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

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

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-della-difesa-2021>