



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
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_d-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_d-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\)\)
\(831.86 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_d-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-----------------------------------|---|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Organo di vertice | MINISTRO | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | CAPO DI STATO MAGGIORI 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

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---------------------|--|-------------|------------------|---------------|---------------|--------------|--------|----------------------------|-------------------------------|-------------|------------------|---------------|---------------|--------------|--------|----------------------------|
| | Permanenza nel profilo e livello | < 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⁾ |
| 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 | | |

⁽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⁾ |
| 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 |

| | | Uomini | | Donne | | Totale | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|--------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|--|--|
| Inquadramento | Titolo di studio | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | | |
| 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 | | | |

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

⁽²⁾ 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 % ⁽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 | 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 | | |

⁽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 | % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| 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 | -- |
| Totale | 0 | 18 | 74 | 189 | 43 | 324 | | | 0 | 28 | 132 | 530 | 122 | 812 | | |
| Totale % | 0,00 | 1,58 | 6,51 | 16,64 | 3,79 | 28,52 | | | 0,00 | 2,46 | 11,62 | 46,65 | 10,74 | 71,48 | | |

⁽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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

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

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

⁽²⁾ 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 **No**
redigere il Bilancio di genere?:

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 % ⁽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 | 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 | | |

⁽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 **Sì** dell'Amministrazione?:

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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| 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 | | |

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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?:

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

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>

