



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero della Difesa - 2022

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 StatoNumero 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/pia
no-
triennale/m_d/2023-2025/piano_azioni_positi
ve_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	CAPO DI STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Incarichi conferiti ai sensi dell'art.19 comma 4 del D.L.165/01	0	0	0	1	0	0	0	1	2	4
Dirigente di livello non generale	Incarichi conferiti ai sensi dell'art 19 co.5 5 bis e 6 D.Lgs.165/01	0	2	9	13	10	0	4	6	12	3
Personale non dirigente	A1F2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	A1F3	0	0	17	592	214	0	0	22	363	45
Personale non dirigente	A2F1	13	36	52	83	23	3	6	7	3	1
Personale non dirigente	A2F2	29	710	466	105	34	2	230	50	24	4
Personale non dirigente	A2F3	2	395	1419	3151	1755	1	71	166	1333	715
Personale non dirigente	A2F4	2	63	410	1374	1312	0	5	43	747	607

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	A2F5	1	44	229	276	220	1	9	41	279	187
Personale non dirigente	A2F6	0	11	63	21	11	0	2	3	7	5
Personale non dirigente	A3F1	0	2	25	55	6	0	0	9	4	1
Personale non dirigente	A3F2	0	13	119	113	26	0	7	65	116	27
Personale non dirigente	A3F3	1	17	140	240	68	0	9	153	233	56
Personale non dirigente	A3F4	2	21	60	48	22	0	9	31	21	32
Personale non dirigente	A3F5	0	0	27	50	36	0	0	39	84	35
Personale non dirigente	A3F6	0	0	0	8	10	0	0	2	10	4
Personale non dirigente	A3F7	0	0	0	2	0	0	0	0	2	1
Totale personale		50	1314	3036	6133	3750	7	352	638	3240	1728
Totale % sul personale complessivo		0,25	6,49	14,99	30,29	18,52	0,03	1,74	3,15	16,00	8,53

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	43	592	676	141	24	1476	87,65	10,36	6	140	43	15	4	208	12,35	3,51
Tra 3 e 5 anni	7	653	2036	5180	3466	11342	68,54	79,63	1	198	531	2819	1656	5205	31,46	87,73
Tra 5 e 10 anni	0	57	236	104	6	403	90,77	2,83	0	10	27	2	2	41	9,23	0,69
Superiore a 10 anni	0	10	79	693	241	1023	68,11	7,18			30	390	59	479	31,89	8,07

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	50	1312	3027	6118	3737	14244			7	348	631	3226	1721	5933		
Totale %	0,25	6,50	15,00	30,32	18,52	70,60			0,03	1,72	3,13	15,99	8,53	29,40		

⁽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	704	69,63	307	30,37	1011	5,01
1 area	Diploma di scuola superiore	113	50,45	111	49,55	224	1,11
1 area	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,00
1 area	Laurea magistrale	6	33,33	12	66,67	18	0,09
2^ Area	Inferiore al Diploma superiore	6955	77,20	2054	22,80	9009	44,65
2^ Area	Diploma di scuola superiore	4890	69,04	2193	30,96	7083	35,10
2^ Area	Laurea	141	71,94	55	28,06	196	0,97
2^ Area	Laurea magistrale	324	56,45	250	43,55	574	2,84
3^ Area	Inferiore al Diploma superiore	69	75,00	23	25,00	92	0,46
3^ Area	Diploma di scuola superiore	396	59,64	268	40,36	664	3,29
3^ Area	Laurea	40	60,61	26	39,39	66	0,33
3^ area	Laurea magistrale	606	48,91	633	51,09	1239	6,14
Totale personale		14244		5933		20177	
Totale % sul personale complessivo		70,35		29,30		99,66	

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

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

Dall'analisi dei dati relativi al personale per l'anno 2021, in cui risultano in forza al 31.12.2021 20.177 unità, emerge una diminuzione dello stesso rispetto all'anno precedente (n. 21.761 unità anno 2020). Si evidenzia inoltre una conferma del trend di invecchiamento della popolazione, laddove quella maggiormente rappresentata è compresa tra i 51 e 60 anni. Su 4

dirigenti con incarico di livello generale 3 sono donne, a conferma della rilevante presenza femminile nei ruoli apicali. Per quanto riguarda il livello di istruzione, il 10 % del personale civile della Difesa è in possesso di un titolo di studio universitario, con una incidenza del 3% circa nella seconda Area per il cui accesso lo stesso non è richiesto.

Il vertice strategico è connotato da una presenza esclusivamente maschile in quanto le donne (entrate nelle Forze Armate relativamente di recente) non ricoprono ancora i gradi militari apicali richiesti.

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	49	1296	2975	5961	3709	13990	72,56	97,98	7	328	545	2821	1589	5290	27,44	88,65
Part Time >50%	1	5	25	77	16	124	16,78	0,87	0	23	77	387	128	615	83,22	10,31
Part Time ≤50%	0	13	36	94	22	165	72,69	1,16	0	1	16	33	12	62	27,31	1,04
Totale	50	1314	3036	6132	3747	14279			7	352	638	3241	1729	5967		
Totale %	0,25	6,49	15,00	30,29	18,51	70,53			0,03	1,74	3,15	16,01	8,54	29,47		

⁽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 verticale a richiesta	1	14	45	98	26	184	46,35	1,57	0	6	27	138	42	213	53,65	3,90
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	3	16	61	9	89	19,31	0,76	0	15	54	221	82	372	80,69	6,81
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	1	0	12	3	16	14,81	0,14	0	3	12	61	16	92	85,19	1,69
Personale che fruisce del lavoro agile	41	1052	2429	4906	2998	11426	70,50	97,53	8	286	512	2593	1383	4782	29,50	87,60

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⁾
Totale	42	1070	2490	5077	3036	11715			8	310	605	3013	1523	5459		
Totale %	0,24	6,23	14,50	29,56	17,68	68,21			0,05	1,81	3,52	17,54	8,87	31,79		

⁽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

I dati relativi alla fruizione del lavoro agile risentono dell'applicazione anche per l'anno 2021 del regime emergenziale dello strumento, reso necessario dal perdurare della pandemia da sars cov-2. Per quanto riguarda l'istituto del lavoro part-time, in valori assoluti se ne evidenzia una maggiore fruizione da parte del personale femminile.

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	2386	63,61	1365	36,39	3751	4,88
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	40	34,78	75	65,22	115	0,15
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	47004	64,38	26002	35,62	73006	94,97
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	49430	64,30	27442	35,70	76872	

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

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

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

- Smart working
- Flessibilità oraria

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

<https://www.difesa.it/Documents/POLA09092021.pdf> (<https://www.difesa.it/Documents/POLA09092021.pdf>)

[Bilancio-di-genere-2020_finale.pdf \(mef.gov.it\)](#)

(https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Bilancio-di-genere-2020_finale.pdf)

Rafforzamento ruolo del CUG:

- Aggiornamento regolamento interno del CUG: nel corso del 2021 il CUG ha aggiornato il proprio regolamento interno al fine di renderlo più aderente alla normativa vigente, soprattutto in seguito alle importanti novità introdotte dalla direttiva 2/2019;
- Sito istituzionale del CUG: attraverso la collaborazione con il *web master* dell'Ufficio di Gabinetto si è provveduto a dare maggiore visibilità al Sito istituzionale del CUG, costantemente aggiornato, che costituisce un importante strumento di informazione e divulgazione.
- Partecipazione del CUG ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa: è stata costantemente garantita la presenza del CUG, attraverso la partecipazione di membri appositamente designati, a tutti gli incontri con le OO.SS. nel corso dell'anno. Gli stessi hanno puntualmente rendicontato al Comitato sugli esiti degli incontri aventi ad oggetto tematiche di rilievo quali: il POLA, Progressioni economiche e Contratto integrativo relativo all'aumento dell'indennità di amministrazione, Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, Protocollo di accordo applicativo per la definizione delle misure di prevenzione e sicurezza dei dipendenti civili dell'A.D.
- Presenza del CUG nella Rete dei CUG: si è garantita durante tutto l'anno una presenza costante del CUG Difesa, attraverso una sua Rappresentante appositamente individuata, a tutte le riunioni svolte dalla Rete Nazionale dei CUG. Si è altresì preso parte attivamente alle iniziative portate avanti dalla stessa Rete e alle attività svolte.
- Promozione attività consultiva del CUG: l'amministrazione ha coinvolto il CUG richiedendo allo stesso pareri e proposte sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Promozione del benessere organizzativo ed individuale:

- Nomina Consigliere di Fiducia (CDF): in seguito alla scadenza del mandato della Consigliera di fiducia uscente l'Amministrazione, tramite la Direzione Generale del Personale Civile, si è attivata al fine di indire una selezione per individuare un nuovo CDF. Il CUG ha collaborato alla procedura di selezione sia tramite un proprio rappresentante all'interno della Commissione sia esprimendo un parere in merito alla nomina. Grazie alla sinergia tra Direzione Generale e CUG è stato così possibile ultimare la procedura e nominare un nuovo CDF, figura importante e fondamentale per il contrasto ad ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro. Rispetto al passato è stata prevista anche la figura del CDF supplente, al fine di garantire continuità a questo fondamentale servizio.
- Sportello Polifunzionale in materia di benessere e organizzazione: prosegue positivamente in seno all'Amministrazione l'attività dello Sportello Polifunzionale presso il Comparto A del sedime

aeroportuale di Roma-Centocelle. Tale struttura, nata come progetto pilota e attestata in capo a psicologa qualificata, si è confermata preziosa nel mettere in campo azioni sia di promozione del benessere individuale e organizzativo sia di prevenzione e cura del disagio, attraverso il centro di ascolto ivi inserito. E' in fase di realizzazione la creazione di un sito intranet interattivo per dare alla stessa maggiore visibilità.

- Predisposizione di un nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024: nel corso del 2021 il CUG ha elaborato una proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 (successivamente adottato ed allegato al Piano della Performance del 2022).

Formazione

- Nel corso del 2021 l'Amministrazione ha aumentato i corsi erogati in modalità e-learning, consentendo una più alta partecipazione del personale dell'area periferica, che ha avuto quindi maggiori opportunità rispetto al passato di poter usufruire dell'offerta formativa, sia interna erogata da Difeform, sia esterna erogata dalla SNA. L'intervento formativo ha riguardato in primis le competenze digitali e i temi del lavoro agile. Su tale ultima tematica, l'Ufficio Formazione specialistica e didattica della Difesa ha promosso n.2 percorsi formativi dedicati unicamente al personale dell'AD, sia di seconda e terza Area che personale con qualifica dirigenziale per un totale di 493 unità. Inoltre - nella piena consapevolezza che il cambiamento organizzativo debba sempre essere accompagnato e sostenuto da parte della classe dirigente - alla formazione delle risorse umane, si è affiancata la formazione dei dirigenti mirata all'apprendimento di tecniche di gestione del cambiamento (cd. change management). La partecipazione a tale percorso, organizzato in sinergia con la SNA, ha costituito obiettivo specifico di performance individuale 2021 di tutti i dirigenti.

Si segnala infine l'adesione al protocollo anti violenza sottoscritto tra i Ministri per la Pubblica amministrazione, Pari Opportunità, Pubblica Istruzione e Rete Nazionale dei CUG (seppur non previsto dal Pap)

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	293	1440	1437	900	4070	35,91	100,00	0	167	3270	3109	719	7265	64,09	100,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	293	1440	1437	900	4070			0	167	3270	3109	719	7265		
Totale ore %	0,00	2,58	12,70	12,68	7,94	35,91			0,00	1,47	28,85	27,43	6,34	64,09		

⁽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**

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⁾	
Campalgenio procedura ordinaria	4	100,00	0	0,00	4	15,38	Uomo
Campalgenio procedura straordinaria	3	75,00	1	25,00	4	15,38	Uomo
Scuola Militare Douhet	4	66,67	2	33,33	6	23,08	Uomo
Scuola Militare Teuliè	3	50,00	3	50,00	6	23,08	Uomo
Scuola Militare Nunziatella	6	100,00	0	0,00	6	23,08	Uomo
Totale personale	20		6		26		
Totale % sul personale complessivo	0,10		0,03		0,13		

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

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

I dati sopra riportati si riferiscono a concorsi peculiari dell'Amministrazione difesa, tra i quali, ad esempio, i concorsi per l'accesso alle c.d. scuole militari (licei), per le quali le Commissioni sono presiedute da personale militare con posizioni (gradi) essenzialmente ricoperte, al momento, soltanto da uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprehensive 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	€16604,70	€14464,20	€ -2140,50	-14,80
A1F3	€15216,40	€14455,50	€ -760,90	-5,26
A2F1	€16930,20	€15708,50	€ -1221,70	-7,78
A2F2	€16352,70	€15788,00	€ -564,70	-3,58
A2F3	€17075,30	€16197,00	€ -878,30	-5,42
A2F4	€17757,90	€17382,30	€ -375,60	-2,16
A2F5	€17845,10	€17810,10	€ -35,00	-0,20

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
A2F6	€20965,00	€17952,70	€ -3012,30	-16,78
A3F1	€21297,00	€20299,20	€ -997,80	-4,92
A3F2	€19303,40	€19097,50	€ -205,90	-1,08
A3F3	€20766,80	€20471,80	€ -295,00	-1,44
A3F4	€22486,00	€22266,70	€ -219,30	-0,98
A3F5	€23230,60	€22887,10	€ -343,50	-1,50
A3F6	€22708,10	€24371,00	€ 1662,90	6,82
A3F7	€20835,70	€24215,10	€ 3379,40	13,96
	--	€0,00	--	--

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: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il codice di condotta attualmente in vigore e riferito al personale civile è il "Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali" emanato con D.M. del 6.11.2008, che istituisce la figura del Consigliere di fiducia.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Decreto dirigenziale
Tipologia di atto:	Decreto del Segretario generale della Difesa
Data:	24/03/2022
Organo sottoscrittore:	Segretariato generale della Difesa
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 :	sezione del sito istituzionale della Difesa dedicata al CUG
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

:

Considerazioni conclusive

Il 2021 è stato un anno complesso per tutte le organizzazioni lavorative a causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria e della necessità di regolamentare il lavoro agile, che si è consolidato come modalità lavorativa ulteriore rispetto a quella in presenza. Da qui la necessità di valutare tutte le profonde implicazioni che questa forte innovazione comporta. In tal senso il CUG ha portato il proprio contributo alla stesura del POLA presentando delle osservazioni con un parere trasmesso alla Direzione Generale del personale civile e intende accompagnare l'amministrazione in questo profondo cambiamento, mettendosi a servizio dell'organizzazione nell'affrontare le nuove sfide che una realtà sempre più complessa richiede.

Il CUG auspica inoltre, come previsto anche nel PAP, una sempre maggiore attenzione alla formazione come leva strategica per la crescita e diffusione di una cultura organizzativa che ponga come tema centrale il rispetto delle pari opportunità e della dignità dei lavoratori e lavoratrici, nella consapevolezza che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e privo di discriminazioni sia cruciale per il miglioramento della qualità della vita delle persone e delle prestazioni, consentendo un salto di qualità nella performance dell'intero sistema.

Infine, per completezza di informazione, si ritiene opportuno segnalare che il Ministero della Difesa è un'amministrazione complessa all'interno della quale convivono due "anime" rappresentate dalla componente civile e militare. I dati raccolti e le azioni sopra esposte riguardano la sola componente civile del Dicastero, cui il CUG fa riferimento.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-della-difesa-2022>