



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia delle Dogane e dei Monopoli

Acronimo:	ADM
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) (1.24 MB)	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)
2022	
2022 - 2024	
piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf	



http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-triennale-agdogane/2022-2024/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (950.08 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	1	4	1	0	0	0	0	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 comma 5 bis del dlgs 165/20014	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	II FASCIA CON INCARICO DI PRIMA	0	0	1	5	1	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	3	21	33	4	1	2	10	12	2
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art. 19 comma 6 del dlgs 165/2001	0	1	10	24	3	0	1	7	11	1
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art. 19 comma 5 bis del dlgs 165/2001		1	2	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Terza area /F6	0	0	14	276	124	0	0	21	244	76
Personale non dirigente	Terza area/ F5	0	2	24	258	189	0	0	25	162	65
Personale non dirigente	Terza area/ F4	0	1	52	340	121	0	2	76	349	61
Personale non dirigente	Terza area/ F3	0	7	125	85	20	0	7	92	110	18
Personale non dirigente	Terza area/ F2	0	42	498	286	114	0	54	519	229	100

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/ F1	11	55	111	91	35	5	36	132	88	10
Personale non dirigente	Seconda area/F6	0	0	53	212	77	0	1	51	220	54
Personale non dirigente	Seconda area/F5	0	10	57	205	95	0	8	49	184	154
Personale non dirigente	Seconda area/F4	0	22	123	162	90	0	13	102	195	87
Personale non dirigente	Seconda area/F3	1	29	164	281	122	1	15	99	155	96
Personale non dirigente	Seconda area/F2	2	12	39	46	18	0	9	24	53	19
Personale non dirigente	Seconda area/F1	2	6	16	34	19	1	5	14	25	8
Personale non dirigente	Prima area/F2	0	0	5	15	10	0	1	3	8	6
Personale non dirigente	Prima area/F1	0	0	22	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		16	191	1339	2360	1043	8	154	1225	2046	757
Totale % sul personale complessivo		0,18	2,09	14,65	25,82	11,41	0,09	1,69	13,40	22,39	8,28

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	15	102	376	645	290	1428	52,42	29,68	6	63	310	700	217	1296	47,58	31,30
Tra 3 e 5 anni	1	11	84	167	73	336	50,99	6,98	1	11	101	153	57	323	49,01	7,80
Tra 5 e 10 anni	0	13	142	271	89	515	51,81	10,70	0	13	145	252	69	479	48,19	11,57
Superiore a 10 anni	0	60	681	1209	582	2532	55,34	52,63	0	64	651	917	411	2043	44,66	49,34

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	16	186	1283	2292	1034	4811			7	151	1207	2022	754	4141		
Totale %	0,18	2,08	14,33	25,60	11,55	53,74			0,08	1,69	13,48	22,59	8,42	46,26		

⁽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⁾
Area terza	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

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

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

In via preliminare si precisa che i dati relativi al personale contenuti nella presente relazione si riferiscono al 31.12.2021 e considerano il personale in servizio, ovvero il personale dell’Agenzia comprensivo del personale di altre amministrazioni in posizione di comando, è invece escluso il personale dell’Agenzia in servizio presso altre pubbliche amministrazioni.

Ciò posto, l’Agenzia conta, al 31 dicembre 2021, 9.119 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 in linea con la media degli ultimi cinque anni

La composizione per genere e per qualifica mostra una prevalenza di uomini tra il personale con qualifica dirigenziale (71%), differenza che si fa ancora più marcata se si considera il personale dirigente di livello generale, composto per il 88% da uomini: colpisce negativamente la circostanza che **vi siano soltanto due donne con incarico di dirigente di livello generale** (di cui uno ex art. 19 comma 5 bis Dlgs. 165/2011, uno attribuito a dirigente di ruolo ma di II fascia). 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 29% del 2021.

Dal punto di vista anagrafico, il personale dirigente di livello generale presenta un’età media di 55 anni, mentre quello di livello non generale ha un’età media di 52 anni. Le dirigenti, a parità di inquadramento, sono mediamente più giovani rispetto ai rappresentanti di sesso maschile (52 anni per le dirigenti generali e 51 anni per le dirigenti di livello non generale). Il 63% dei/delle dirigenti ha più di 50 anni, il 32% ha un’età compresa tra i 41 e i 50 anni, mentre solo il 4% ha meno di 40 anni.

La distribuzione del personale delle aree professionali nei diversi livelli di inquadramento risulta piuttosto equilibrata. Rispetto all’anno di istituzione dell’Agenzia, in cui le donne rappresentavano il 40% del personale delle aree professionali, la presenza femminile è aumentata del 6%. Se si osserva la composizione del personale sotto il profilo anagrafico, solo il 4% dei/delle dipendenti ha un’età compresa tra i 31 e i 40 anni, il 27% tra i 41 e i 50 anni, mentre il 69% supera i 50 anni: l’ADM, quindi, soffre del mancato ricambio generazionale causato dalle politiche restrittive in ambito assunzionale che hanno caratterizzato l’ultimo decennio

Un minor equilibrio tra uomini e donne, a favore del genere maschile, si manifesta nella distribuzione degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e agli incarichi di responsabilità: solo il 40% risulta assegnato a funzionari di sesso femminile

Se si analizza il livello di istruzione dei dirigenti in servizio presso l’Agenzia, si evidenziano differenze di genere: il 56% delle dirigenti ha un titolo di studio superiore alla laurea a fronte del 48% dei dirigenti.

Se si considera la distribuzione del personale delle aree professionali per titolo di studio, si rileva che le donne laureate sono il 47% delle dipendenti in servizio, gli uomini laureati il 41% dei dipendenti. Se si analizza il medesimo dato all’interno della terza area funzionale, la percentuale di funzionarie laureate sale al 69%, mentre quella dei funzionari sale al 60%.

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	16	190	1305	2328	1081	4920	55,84	98,82	8	146	1132	1877	728	3891	44,16	92,86
Part Time ≤50%	0	1	2	11	5	19	52,78	0,38	0	0	3	11	3	17	47,22	0,41
Part Time >50%	0	0	11	22	7	40	12,42	0,80	0	8	90	158	26	282	87,58	6,73
Totale	16	191	1318	2361	1093	4979			8	154	1225	2046	757	4190		
Totale %	0,17	2,08	14,37	25,75	11,92	54,30			0,09	1,68	13,36	22,31	8,26	45,70		

⁽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	2	6	11,54	0,07	0	1	16	27	2	46	88,46	0,56
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	2	9	1	12	7,10	0,14	0	6	60	77	14	157	92,90	1,90
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	9	22	9	41	29,93	0,46	0	1	17	65	13	96	70,07	1,16

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	2	16	16	5	39	58,21	0,44	0	3	16	8	1	28	41,79	0,34
Personale che fruisce del lavoro agile	7	155	1082	1829	763	3836	50,65	43,28	3	137	1130	1811	656	3737	49,35	45,28
Personale che fruisce di orari flessibili	16	191	1318	2361	1043	4929	54,05	55,61	8	154	1225	2046	757	4190	45,95	50,76
Totale	23	349	2429	4239	1823	8863			11	302	2464	4034	1443	8254		
Totale %	0,13	2,04	14,19	24,76	10,65	51,78			0,06	1,76	14,40	23,57	8,43	48,22		

⁽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 31.12.2021 corrisponde al 4% del personale ADM: tra questi le donne rappresentano l'84%. 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, invece, nel caso di contratti con percentuale di *part-time* inferiore al 50%, la distribuzione di genere è equilibrata. **In ogni caso, anche nel corso del 2021 si è registrata una riduzione dei contratti di *part-time* del 13% rispetto all'anno precedente:** questo dato, evidentemente correlato prima all'avvio e poi alla prosecuzione del lavoro agile autorizzato in seguito alla pandemia, sembra confermare l'efficacia del lavoro agile come strumento di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Relativamente al telelavoro delocalizzato, è stata avviata una sperimentazione (nota prot. 136014 RU del 7 dicembre 2017) e al 31 dicembre 2021 sono in essere n. 70 autorizzazioni.

Al fine di promuovere e favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti e il benessere organizzativo degli stessi, anche nell'attuale contesto emergenziale, è ad oggi in corso di definizione un disciplinare per la prosecuzione della sperimentazione del telelavoro domiciliare - nelle more della attuazione degli istituti del lavoro agile nell'ambito del PIAO - con una disponibilità di 30 postazioni da destinare al personale in servizio presso l'Agenzia.

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	16087	44,23	20287	55,77	36374	78,70
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1532	46,21	1783	53,79	3315	7,17
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1695	38,06	2758	61,94	4453	9,64

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	493	23,77	1581	76,23	2074	4,49
Totale permessi	19807	42,86	26409	57,14	46216	

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

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

Se si analizza la fruizione delle misure di conciliazione, solo l'4% del personale dell'Agenzia usufruisce del part-time e l'1% del telelavoro. **Le maggiori fruitrici di part-time sono le donne, che rappresentano l'84% del personale in part-time.** Più equilibrato invece è l'utilizzo del telelavoro, dove la quota di donne fruitrici è pari al 42%. La forma di part-time più utilizzata dalle donne è il part-time orizzontale, mentre la preferita dagli uomini è il part-time verticale. I maggiori fruitori di part-time si concentrano nella classe d'età 51-60 mentre i dipendenti in telelavoro appartengono in prevalenza alla classe d'età 41-50. Parimenti le donne sono le principali fruitrici dei congedi parentali e permessi l.104/1992. Ancora una volta quindi le donne risultano gestire il lavoro e le responsabilità familiari *latu sensu*.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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

Attivare iniziative formative diffuse in materia di pari opportunità. Proseguire nell'attività didattica in questione qualora le tematiche siano interessate da evoluzione normativa ovvero necessitino di un aggiornamento dei contenuti. Continuare a prevedere corsi in materia di pari opportunità, violenza di genere e stalking nei percorsi formativi di inserimento del personale neo-assunto.

Consolidare il ruolo del CUG e dei Consiglieri di fiducia attraverso una più stretta collaborazione con i soggetti che a vario titolo sono competenti in tale ambito, programmando anche incontri periodici di confronto e continuando a prevedere percorsi formativi per sostenere tali figure nello svolgimento del proprio compito istituzionale.

Azioni: è stata privilegiata una formazione mirata principalmente alla realizzazione di corsi di alta qualità, rivolti ad un

numero più limitato di discenti ma con il coinvolgimento di un corpo docente altamente qualificato. È proseguita nel corso del 2021 la collaborazione con la SNA per realizzare alcune delle iniziative proposte dal CUG. Come auspicato dalla Consigliera Nazionale di Parità è opportuno programmare iniziative formative di approfondimento sul ruolo e le funzioni della Consigliera di parità.

Adottare i più moderni strumenti di conciliazione vita-lavoro. 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.

Potenziare l'informazione interna sul tema della flessibilità del lavoro, al fine di aggiornare costantemente il personale sulle opportunità offerte dalla normativa di settore. L'Agenzia ha da tempo sperimentato forme flessibili di lavoro, attivando procedure principalmente per l'autorizzazione al telelavoro delocalizzato. A fine 2019 è stato elaborato l'atto di disciplina in via ordinaria del ricorso al telelavoro delocalizzato il cui iter di condivisione con il Comitato paritetico per l'innovazione è stato avviato ma sospeso a causa dell'emergenza sanitaria. A seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, sono state concesse autorizzazioni ad effettuare la prestazione lavorativa in telelavoro delocalizzato. L'Agenzia ha emanato, a seguito dei provvedimenti emergenziali adottati dal Governo, LIUA recanti indicazioni operative per l'accesso al lavoro agile. Sono state poi mantenute per l'anno 2021 forme di flessibilità dell'orario individuale del personale che presta servizio in sede, è stata favorita la rotazione del personale. È in corso di definizione la prosecuzione della sperimentazione del telelavoro.

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

L'Agenzia ha aderito alla "Rete per l'Uguaglianza di genere e la diversità in dogana" (OMD).

È stato predisposto nell'ultimo trimestre del 2021 un questionario al fine di effettuare un'indagine sulla percezione del benessere organizzativo da parte dei/delle dipendenti dell'Agenzia.

Adottare un Codice di condotta contro le molestie e le discriminazioni. In sinergia con il CUG, sono stati effettuati 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.

Effettuare un'analisi dell'utilizzazione del part-time. È stata effettuata un'analisi sull'utilizzo dell'istituto del part-time presso le strutture dell'Agenzia anche con riguardo alle distinzioni di genere.

Adottare un sistema di valutazione finalizzato all'accrescimento delle competenze. Gli Uffici competenti stanno collaborando nell'implementazione della scheda di valutazione al fine di consentire al Valutatore di evidenziare lacune e punti di forza rilevati nell'operato dei propri Valutati e proporre percorsi formativi dedicati.

Effettuare uno studio finalizzato all'introduzione della figura del Diversity manager. È stato effettuato uno studio finalizzato all'introduzione della figura del Diversity manager con il quale sono stati affrontati, in particolare, gli aspetti legati alla sicurezza. L'attività sarà proseguita nel 2022.

Attivare convenzioni a favore del personale e Analizzare le esigenze del personale e implementare la diffusione delle informazioni in relazione alle convenzioni. Azioni: 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/delle propri/e figli/e.

Promuovere iniziative di prevenzione e screening medici. È stata effettuata una prima valutazione sull'opportunità di promuovere iniziative di prevenzione e screening medici finalizzati alla tutela della salute dei dipendenti. L'attività sarà proseguita anche alla luce delle previsioni in materia di welfare integrativo contenute nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali.

Sono proseguite nel 2021 iniziative in materia di benessere organizzativo, prevenzione dei rischi trasversali e protezione della salute individuale e collettiva sui luoghi di lavoro (anche con riferimento all'evoluzione della pandemia da SARS-CoV-2).

Istituire uno sportello psicologico. È stato avviato, in collaborazione con il CUG, il progetto per l'istituzione di uno Sportello di

ascolto affidato a un/una professionista esterno/a. È continuata l'attività del nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

E' stato adottato il PAP per il triennio 2022-2024 disponibile al seguente link

<https://www.adm.gov.it/portale/documents/20182/5895891/PAP+2022-2024.pdf/a6f4bbb0-bb0b-3c13-9473-8c72aea5d113?t=1645111664251>

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	359	4296	27775	34727	7828	74985	46,47	82,12	893	5308	29978	38439	11749	86367	53,53	87,57
Competenze manageriali/Relazionali	10	119	361	559	77	1126	50,25	1,23		61	584	430	40	1115	49,75	1,13
Tematiche CUG	0	29	371	379	62	841	70,44	0,92	0	0	171	120	62	353	29,56	0,36
Altro	0	614	5145	7317	1283	14359	57,09	15,73	30	1044	4242	4241	1237	10794	42,91	10,94
Totale ore	369	5058	33652	42982	9250	91311			923	6413	34975	43230	13088	98629		
Totale ore %	0,19	2,66	17,72	22,63	4,87	48,07			0,49	3,38	18,41	22,76	6,89	51,93		

⁽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?:

No

La complessità della Struttura organizzativa dell'Agenzia ha indotto a porre in essere un'azione formativa specifica, mirata a migliorare le capacità professionali e l'efficienza dei dipendenti ma nel contempo a rafforzarne il benessere.

Si è provveduto, inoltre, a pianificare la formazione favorendo i processi di cambiamento strutturale. In considerazione delle disposizioni restrittive, le modalità di fruizione delle iniziative formative sono state completamente rimodulate, privilegiando

la formazione “a distanza”. Nonostante le difficoltà iniziali, questa modalità ha consentito di portare a termine l’attività formativa pianificata e ha rappresentato un’opportunità in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale di questa Agenzia.

La formazione rappresenta una leva essenziale per l’affermazione di una cultura organizzativa orientata alla parità. Al riguardo, è stata privilegiata una formazione mirata principalmente alla realizzazione di corsi di alta qualità, rivolti ad un numero più limitato di discenti ma con il coinvolgimento di un corpo docente altamente qualificato.

È proseguita nel corso del 2021 la collaborazione con la SNA sia per realizzare alcune delle iniziative proposte dal CUG sia per adottarne altre con la finalità di valorizzare e divulgare la cultura della diversità all’interno dell’ambiente di lavoro. Di seguito le attività formative realizzate: Gestire le persone: politiche e strumenti; Il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive; L’evoluzione del lavoro agile: istruzioni per l’uso - in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Anche nel 2021 è stata assolta la formazione obbligatoria in materia di sicurezza (54% uomini - 46% donne)

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⁾	
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753/RU del 2020) ADM/FAMM	6	50,00	6	50,00	12	5,31	Uomo
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753 del 2020) ADM/LEG	7	58,33	5	41,67	12	5,31	Uomo
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753 del 2020) ADM/FRI	5	50,00	5	50,00	10	4,42	Donna
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753 del 2020) ADM/AEF	5	41,67	7	58,33	12	5,31	Donna
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753 del 2020) ADM/AQ	7	58,33	5	41,67	12	5,31	Uomo
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753 del 2020) ADM/INF	6	60,00	4	40,00	10	4,42	Donna
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753 del 2020) ADM/ING	6	50,00	6	50,00	12	5,31	Donna
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753 del 2020) ADM/ING-ARC	6	50,00	6	50,00	12	5,31	Donna
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753 del 2020) ADM/CH	6	50,00	6	50,00	12	5,31	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico 766 unità di personale terza area F1 (DD 341753 del 2020) ADM/CH-BIO	6	50,00	6	50,00	12	5,31	Uomo
Concorso pubblico 460 unità di personale seconda area F3 (DD 341753 del 2020) ADM/AMM	4	33,33	8	66,67	12	5,31	Donna
Concorso pubblico 460 unità di personale seconda area F3 (DD 341753 del 2020) ADM/RAG	4	33,33	8	66,67	12	5,31	Donna
Concorso pubblico 460 unità di personale seconda area F3 (DD 341753 del 2020) ADM/TRI	4	40,00	6	60,00	10	4,42	Donna
Concorso pubblico 460 unità di personale seconda area F3 (DD 341753 del 2020) ADM/GEO	6	50,00	6	50,00	12	5,31	Donna
Concorso pubblico 460 unità di personale seconda area F3 (DD 341753 del 2020) ADM/PC	7	58,33	5	41,67	12	5,31	Uomo
Concorso pubblico 460 unità di personale seconda area F3 (DD 341753 del 2020) ADM/PI	5	41,67	7	58,33	12	5,31	Donna
Concorso pubblico 460 unità di personale seconda area F3 (DD 341753 del 2020) ADM/PINF	7	70,00	3	30,00	10	4,42	Donna
Concorso pubblico 460 unità di personale seconda area F3 (DD 341753 del 2020) ADM/MECC	5	41,67	7	58,33	12	5,31	Donna
Concorso pubblico 460 unità di personale seconda area F3 (DD 341753 del 2020) ADM/ASM	4	44,44	5	55,56	9	3,98	Donna
Concorso pubblico 8 posti terza area F1 profilo professionale funzionario doganale riservato agli uffici ADM ubicati nel territorio della provincia di Bolzano (DD 6409 del 2021)	4	44,44	5	55,56	9	3,98	Donna
Totale personale	110		116		226		
Totale % sul personale complessivo	1,21		1,27		2,48		

⁽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 nomina delle commissioni di concorso non si rilevano nel complesso disparità di genere.

Ogni atto di nomina delle menzionate Commissioni è stato trasmesso alla Consigliera Nazionale di Parità, in ossequio alla disposizione prevista dall'art. 57, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

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	€21189,60	€0,00	€ -21189,60	--
Prima area/F2	€22735,00	€22051,40	€ -683,60	-3,10
Seconda area/F1	€23431,30	€22273,40	€ -1157,90	-5,20
Seconda area/F2	€23758,70	€23343,80	€ -414,90	-1,78
Seconda area/F3	€26728,90	€25259,40	€ -1469,50	-5,82
Seconda area/F4	€27927,20	€26891,10	€ -1036,10	-3,85
Seconda area/F5	€28380,40	€27261,20	€ -1119,20	-4,11
Seconda area/F6	€29199,10	€27860,70	€ -1338,40	-4,80
Terza area/ F1	€28364,30	€26881,00	€ -1483,30	-5,52
Terza area/ F2	€31440,10	€29635,60	€ -1804,50	-6,09
Terza area/ F3	€31931,80	€30002,70	€ -1929,10	-6,43
Terza area/ F4	€33883,40	€32106,80	€ -1776,60	-5,53
Terza area/ F5	€35620,30	€33802,70	€ -1817,60	-5,38
Terza area /F6	€37169,80	€34875,10	€ -2294,70	-6,58
Dirigente II Fascia	€69732,90	€71614,00	€ 1881,10	2,63
Dirigente I Fascia	€123961,00	€123021,00	€ -940,00	-0,76

Dall'analisi dei dati, emergono, a parità di inquadramento economico stabilito, differenze retributive oscillanti tra 6,58% e 1,78%, a scapito delle donne, probabilmente per la diversa disponibilità ad effettuare prestazioni di lavoro extra-ordinario, missioni, incarichi di docenza oppure dalla differente attribuzioni di incarichi di responsabilità (es. PO, POER, IDR).

Rispetto al 2020, si registra una differenza retributiva a scapito delle donne anche per la dirigenza di I fascia (-0.76%).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro Sì

correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Nell'ultimo trimestre del 2021 è stato predisposto dall'ADM un questionario al fine di effettuare un'indagine sulla percezione del benessere organizzativo da parte dei/delle dipendenti dell'Agenzia. Il questionario è stato somministrato (in forma anonima) a dicembre 2021. Alla rilevazione hanno partecipato 1.368 dipendenti, di cui 628 di genere femminile e 740 di genere maschile. Sono in fase di analisi i risultato della suddetta indagine.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Agenzia, dopo aver partecipato al seminario "Le donne in dogana" organizzato dall'OMD in collaborazione con l'Unione Europea, ha aderito alla "Rete per l'Uguaglianza di genere e la diversità in dogana". Attraverso lo scambio di esperienze tra dirigenti e funzionari/e appartenenti alle Amministrazioni doganali, la Rete mira a sostenere l'attuazione di politiche inclusive, in linea con la Dichiarazione del Consiglio di cooperazione doganale sull'uguaglianza di genere e la diversità. In continuità con le iniziative poste in essere negli anni precedenti, anche nel corso del 2021, l'Agenzia ha posto in essere iniziative volte a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e utili a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, in adozione al dettato dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

L'Agenzia, sia a livello centrale che a livello territoriale, provvede alla nomina dei/delle Consiglieri/e di fiducia, che hanno funzioni di consulenza e di assistenza nei confronti dei/delle dipendenti che denunciano di essere vittime di molestie, e intervengono in caso di segnalazioni individuali di mobbing, di molestia o di discriminazione.

Nell'anno 2021, per la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, su proposta del CUG, sono stati invitati tutti i/le dipendenti a seguire in diretta streaming il convegno organizzato dalla Rete nazionale dei CUG, di cui fa parte anche ADM, "Più rete, meno violenza". Nel corso del convegno è stato fatto il punto sull'attuazione dei due protocolli sottoscritti dalla Rete durante la pandemia.

È continuata l'attività del nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione (#porteaperte) e rivolto ai/alle dipendenti dell'Agenzia.

E' stato avviato il progetto per l'istituzione di uno Sportello di ascolto denominato "Spazio di ascolto virtuale" affidato a un/una professionista esterno/a, ossia uno/una psicologo/a specializzato/a in psicologia del lavoro.

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

Nel 2021 non sono stati accertati episodi di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Per la componente in rappresentanza dell'Amministrazione, procedura di interpello aperta a tutto il personale adm. Presa atto del nominativo comunicato da OOSS per la componente sindacale

Tipologia di atto: determinazione direttoriale prot. 420096/RU del 10.11.2021

Data: 10/11/2021

Organo sottoscrittore: Direttore Generale ADM

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sia sul portale web ADM sia sulla intranet ADM vi è una sezione dedicata al CUG accessibile da tutti. Nel 2021, a causa della pandemia in atto, gli incontri del CUG si sono svolti utilizzando la piattaforma ZOOM

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

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?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Con d.d. 420096/RU del 10.11.2021 è stata rinnovata integralmente la composizione del CUG ADM, che da tempo agiva in regime di prorogatio dei poteri.

Il Nuovo CUG, incrementando significativamente gli incontri (con una media di due incontri al mese), ha orientato nel 2021 la sua attività su due direttive: da un lato far conoscere il CUG al personale ADM con una serie di iniziative volte a promuoverne la visibilità, dall'altro sensibilizzare l'amministrazione di appartenenza ad un maggior coinvolgimento del CUG nella materia di propria competenza

Nel dettaglio, nel corso del 2021 il CUG, in attuazione del PAP 2021-2023, ha avviato la revisione del proprio regolamento (il regolamento risale al 2008), ha adottato bozza di codice di condotta contro qualsiasi forma di discriminazione, attualmente pendente l'approvazione da parte del vertice ADM, ha contribuito al progetto volto all'istituzione di uno Sportello di ascolto affidato a un/una professionista esterno/a

Inoltre, sempre nel 2021, il CUG ADM ha presentato alcune richieste di modifica dell'attuale sistema di valutazione del personale non dirigenziale, chiedendo che vi fossero momenti di confronto e dialogo tra valutato e valutatore prima della notifica della scheda di valutazione e chiedendo che oggetto della valutazione fossero non solo i comportamenti ma anche le conoscenze e competenze. Inoltre, è proseguito lo studio per l'introduzione in ADM della figura del Diversity Manager.

Il CUG ADM ha proposto, nel 2021, che tra i criteri di valutazione del personale dirigenziale venga inserito anche il contributo del singolo dirigente all'attuazione delle misure volte ad assicurare la parità di genere, il benessere organizzativo e la lotta a qualsiasi forma di discriminazione.

Il nuovo CUG ADM nel 2021 ha richiesto alle competenti strutture dell'Agenzia di valutare la fattibilità di avviare iniziative di prevenzione e screening medici finalizzati alla tutela della salute dei dipendenti. L'attività sarà proseguita anche alla luce delle previsioni in materia di welfare integrativo contenute nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali.

Il nuovo CUG ADM ha avviato nel 2021 uno studio per l'adozione da parte dell'Agenzia di un linguaggio di genere nei propri atti e documenti.

Considerazioni conclusive

L'analisi statistica qui esposta evidenzia come, sebbene l'Agenzia sia un'amministrazione ove non sono presenti significative discriminazioni, si registra ancora una presenza femminile numericamente inferiore nell'ambito del personale dirigente e tra i funzionari titolari di posizioni di responsabilità: ciò a discapito di un pieno equilibrio di genere nella distribuzione dei ruoli di effettiva responsabilità.

Anche nel 2021, a causa della pandemia in atto, il personale ADM ha proseguito a rendere la propria prestazione lavorativa in modalità agile. L'amministrazione è stata in grado 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. Da qui, la necessità di regolamentare il lavoro agile, rendendolo fruibile al personale, a prescindere dalla situazione emergenziale, ormai al termine, quale strumento di conciliazione vita/lavoro ovvero di tutela di situazioni di fragilità.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-dogane-e-dei-monopoli-2022>