



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero della Difesa - 2023

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)



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
Dirigente di livello generale	Dirigente 1^ fascia	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	9	14	9	0	3	4	15	3
Dirigente di livello non generale	Incarichi dirigenziali di 2^ fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	A1-F3	0	0	0	540	185	0	0	0	351	45
Personale non dirigente	A2-F1	15	36	45	68	28	3	5	5	2	0
Personale non dirigente	A2-F2	18	544	308	60	15	4	177	48	12	4
Personale non dirigente	A2-F3	2	465	1748	1410	272	0	102	130	412	75
Personale non dirigente	A2-F4	2	47	438	1960	1784	1	3	44	826	742
Personale non dirigente	A2-F5	2	46	282	608	863	0	11	39	413	480
Personale non dirigente	A2-F6	0	10	78	98	168	0	4	5	148	167
Personale non dirigente	A3-F1	1	13	9	27	4	8	32	8	5	0
Personale non dirigente	A3-F2	0	5	83	70	3	0	5	45	28	0
Personale non dirigente	A3-F3	2	9	125	223	62	0	6	51	204	47

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	A3-F4	1	26	93	116	42	0	10	121	131	33
Personale non dirigente	A3-F5	0	0	31	61	24	0	0	39	43	24
Personale non dirigente	A3-F6	0	0	0	24	38	0	0	2	53	36
Personale non dirigente	A3-F7	0	0	0	3	8	0	0	0	7	3
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	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		43	1201	3249	5284	3507	16	358	541	2654	1661
Totale % sul personale complessivo		0,23	6,49	17,55	28,54	18,94	0,09	1,93	2,92	14,34	8,97

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	34	673	1119	2300	2631	6757	67,39	51,30	16	194	232	1426	1402	3270	32,61	62,73
Tra 3 e 5 anni	9	500	1766	2264	642	5181	77,91	39,34	0	151	289	833	196	1469	22,09	28,18
Tra 5 e 10 anni	0	27	243	113	26	409	86,65	3,11	0	10	14	19	20	63	13,35	1,21
Superiore a 10 anni	0	1	35	591	197	824	66,72	6,26	0	0	2	359	50	411	33,28	7,88
Totale	43	1201	3163	5268	3496	13171			16	355	537	2637	1668	5213		
Totale %	0,23	6,53	17,21	28,66	19,02	71,64			0,09	1,93	2,92	14,34	9,07	28,36		

⁽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	628	69,09	281	30,91	909	4,94
1^ Area	Diploma di scuola superiore	91	46,91	103	53,09	194	1,05
1^ Area	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,01
1^ Area	Laurea magistrale	6	35,29	11	64,71	17	0,09
2^ Area	Inferiore al Diploma superiore	6189	78,77	1668	21,23	7857	42,66
2^ Area	Diploma di scuola superiore	4724	71,24	1907	28,76	6631	36,00
2^ Area	Laurea	146	74,11	51	25,89	197	1,07
2^ Area	Laurea magistrale	321	57,63	236	42,37	557	3,02
3^ Area	Inferiore al Diploma superiore	69	76,67	21	23,33	90	0,49
3^ Area	Diploma di scuola superiore	387	60,47	253	39,53	640	3,47
3^ Area	Laurea	42	65,63	22	34,38	64	0,35
3^ Area	Laurea magistrale	605	47,94	657	52,06	1262	6,85
Totale personale		13208		5211		18419	
Totale % sul personale complessivo		71,27		28,12		99,39	

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

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

La premessa necessaria per l'interpretazione dei dati riguarda la doppia "anima" del Ministero della Difesa, che comprende personale militare e personale civile, con una prevalenza di dipendenti di sesso maschile, nonché l'articolata distribuzione del personale in circa 900 enti dislocati su tutto il territorio nazionale ed estero (Addettanze militari). I dati in analisi riguardano esclusivamente la componente civile, che al 31 dicembre 2022 constava di 13.284 uomini e 5.248 donne. Si evidenzia, anche per il 2022, una perdurante anemizzazione delle consistenze, giacché al primo gennaio 2022 il numero totale si attestava, per gli uomini a 14.116, per le donne a 5.898. Oltre a tale trend si registra un invecchiamento della popolazione lavorativa: la classe di età maggiormente popolata è quella degli over 50, che costituiscono più del 70% del totale. Negli incarichi apicali si riscontra, invece, anche per il 2022 una prevalenza femminile. Tra il personale non dirigenziale, si evidenzia la prevalente presenza di un livello di istruzione universitaria (laurea triennale e/o magistrale) anche tra gli appartenenti all'area seconda (per il cui accesso non è richiesta tale tipologia di titolo).

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	41	1183	3192	5136	3459	13011	73,48	97,97	15	337	474	2317	1553	4696	26,52	89,58
Part Time ≤50%	1	10	31	83	27	152	73,43	1,14	0	2	14	30	9	55	26,57	1,05
Part Time >50%	1	8	26	64	19	118	19,38	0,89	1	19	53	307	111	491	80,62	9,37
Totale	43	1201	3249	5283	3505	13281			16	358	541	2654	1673	5242		
Totale %	0,23	6,48	17,54	28,52	18,92	71,70			0,09	1,93	2,92	14,33	9,03	28,30		

⁽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	2	12	43	89	32	178	49,04	2,86	0	6	26	113	40	185	50,96	5,65
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	6	13	48	13	80	21,28	1,29	1	12	35	176	72	296	78,72	9,03
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	1	10	1	12	15,58	0,19	0	3	6	48	8	65	84,42	1,98
LAVORO AGILE	20	537	1460	2362	1571	5950	68,54	95,66	8	183	279	1377	884	2731	31,46	83,34
Totale	22	555	1517	2509	1617	6220			9	204	346	1714	1004	3277		
Totale %	0,23	5,84	15,97	26,42	17,03	65,49			0,09	2,15	3,64	18,05	10,57	34,51		

⁽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

Per quanto riguarda la fruizione del part time in modalità orizzontale si conferma anche per il 2022 il maggior utilizzo da parte delle lavoratrici. Nel complesso attraverso la fruizione del part time si è realizzato un risparmio di spesa dell'Amministrazione pari a 9 milioni di euro. Per quanto riguarda il lavoro agile, anche successivamente al termine dello stato di emergenza (31 marzo 2022), lo stesso ha continuato ad essere utilizzato sebbene con percentuali più contenute nell'area periferica e comunque in maniera continuativa da parte del personale in condizioni di fragilità.

Non si rilevano modalità di telelavoro.

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	49272	64,60	26999	35,40	76271	37,34
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	74039	65,32	39316	34,68	113355	55,49
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	9336	76,85	2813	23,15	12149	5,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1061	42,29	1448	57,71	2509	1,23
Totale permessi	133708	65,45	70576	34,55	204284	

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

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

Nonostante la componente femminile rappresenti circa un terzo del totale del personale, il numero dei permessi fruiti dalle donne è pari a circa la metà di quelli fruiti dagli uomini.

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

- Telelavoro
- Approfondimento fattibilità introduzione settimana lavorativa di quattro giorni a stipendio invariato, laddove compatibile
- Fornire supporto all'Amministrazione nel percorso di individuazione e nomina del Disability manager

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

[PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - Difesa.it](https://www.difesa.it/AID/trasparenza/Pagine/piaoaidannualeok.aspx)
(<https://www.difesa.it/AID/trasparenza/Pagine/piaoaidannualeok.aspx>)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024 ([PTAP_CUG_2022_2024.pdf](https://www.difesa.it/Amministrazione/trasparenza/segredifesa/Documents/PTAP_CUG_2022_2024.pdf) (difesa.it))
(https://www.difesa.it/Amministrazione/trasparenza/segredifesa/Documents/PTAP_CUG_2022_2024.pdf)

[Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2021.pdf](https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2021/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2021.pdf) (mef.gov.it)
(https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2021/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2021.pdf)

Rafforzamento ruolo del CUG:

- 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. E' 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 ad esempio il regolamento sul lavoro agile e il nuovo sistema di classificazione del personale (c.d. famiglie professionali).
- Pubblicazione bando per la copertura dell'incarico di Presidente CUG. Sono state svolte due procedure di interpello per la copertura del suddetto incarico, entrambe infruttuose anche per la perdurante vacanza di 4 posizioni dirigenziali generali (su 9). Da un parere dell'OIV è infatti emersa l'opportunità che il ruolo di Presidente sia ricoperto da una figura dirigenziale apicale anche in relazione alle importanti "sfide" che il CUG Difesa dovrà affrontare nei prossimi anni.
- Promozione attività consultiva del CUG. L'amministrazione ha coinvolto il CUG richiedendo allo stesso pareri e proposte sul Regolamento del lavoro agile. Inoltre il CUG ha svolto funzioni consultive a favore dell'Agenzia Industrie Difesa, al fine di accompagnare la stessa non solo nell'avvio di una indagine sul benessere del personale, ma anche per individuare azioni da adottare all'esito della stessa.
- Presenza del CUG nella Rete Nazionale dei CUG. Si è garantita durante tutto l'anno una presenza costante del CUG Difesa, attraverso la vice presidente, 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.
- Progetto di comunicazione del CUG. Un GDL all'uopo costituito ha prodotto una bozza di locandina e brochure informativa sul CUG e sulle sue funzioni ed attività. Il GDL ha lavorato in collaborazione con i Consiglieri di fiducia, che a loro volta hanno predisposto bozze di documenti analoghi per la figura del CDF. Tali prodotti informativi sono stati poi approvati dal CUG, per una successiva attività di distribuzione.
- Formazione. Si registra la partecipazione di membri del CUG Difesa alle iniziative di formazione offerte dalla Rete Nazionale dei CUG, nonché al corso Riforma mentis organizzato da Funzione pubblica per promuovere la cultura del rispetto e della parità tra i dipendenti pubblici.

Promozione del benessere organizzativo ed individuale

- Nomina Consigliere di Fiducia (CDF). In seguito alla nomina a gennaio del nuovo CDF titolare e della CDF supplente, è proseguita la collaborazione tra CUG e Direzione Generale del Personale Civile al fine di dare supporto ai CDF di nuova nomina sotto vari punti di vista: apprestamento dei locali, supporto formativo, supporto logistico.
- 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 che 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 del "Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone". Nel corso del 2022 un GDL interno al CUG ha lavorato alla predisposizione di una bozza di codice che è stato poi approvato dal CUG ed inviato alle SSAA per l'approvazione. Il Codice è il risultato di un percorso condiviso anche con la componente militare dell'Amministrazione, con un forte ampliamento delle tutele attualmente previste e la moltiplicazione delle figure e degli strumenti di prevenzione, segnando così un importante step anche per una visione unitaria che accomuni le due componenti.
- Predisposizione di un nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025. Nel periodo di riferimento, il CUG ha elaborato una proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 in vista della successiva adozione quale allegato al PIAO.
- Pubblicazione convenzione ILO190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Il CUG si è reso parte attiva per stimolare l'Amministrazione alla suddetta pubblicazione.

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	92	963	2107	2994	680	6836	46,21	100,00	80	565	2815	3666	832	7958	53,79	100,00
Totale ore	92	963	2107	2994	680	6836			80	565	2815	3666	832	7958		
Totale ore %	0,62	6,51	14,24	20,24	4,60	46,21			0,54	3,82	19,03	24,78	5,62	53,79		

⁽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

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

Rispetto all'anno 2022 si registra un incremento della componente maschile nell'accesso alla formazione, che è proseguita in modalità *e-learning* e *blended*.

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⁾	
Ricercatori CASD - Settore concorsuale 09/B3 INGEGNERIA ECONOMICO-GESTIONALE	3	75,00	1	25,00	4	6,56	Uomo
Ricercatori CASD - Settore concorsuale 13/B2 ECONOMIA E GESTIONE DELLE IMPRESE	2	50,00	2	50,00	4	6,56	Uomo
RICERCATORI CASD - SETTORE CONCORSUALE 14/B2	3	75,00	1	25,00	4	6,56	Uomo
RICERCATORI CASD - SETTORE CONCORSUALE 14/C3 - SOCIOLOGIA DEI FENOMENI POLITICI E GIURIDICI	3	75,00	1	25,00	4	6,56	Uomo
RICERCATORI CASD - SETTORE CONCORSUALE 09/F2 - TELECOMUNICAZIONI	4	100,00	0	0,00	4	6,56	Uomo
RICERCATORI CASD - SETTORE CONCORSUALE 01/B1 - INFORMATICA	1	33,33	2	66,67	3	4,92	Donna
RICERCATORI CASD - SETTORE CONCORSUALE 12/E3	2	66,67	1	33,33	3	4,92	Uomo
RICERCATORI CASD - SETTORE CONCORSUALE 12/D1 - DIRITTO AMMINISTRATIVO	1	33,33	2	66,67	3	4,92	Uomo
PROFESSORI ORDINARI CASD - SETTORE CONCORSUALE 14/A2 - SCIENZA POLITICA	3	75,00	1	25,00	4	6,56	Uomo
PROFESSORI ORDINARI CASD - SETTORE CONCORSUALE 9/H1 - SISTEMI ELABORAZIONE INFORMAZIONI	4	100,00	0	0,00	4	6,56	Uomo
PROFESSORI ASSOCIATI CASD - SETTORE CONCORSUALE 12/E1 - DIRITTO INTERNAZIONALE	3	75,00	1	25,00	4	6,56	Uomo
PROFESSORI ASSOCIATI CASD - SETTORE CONCORSUALE 13/B3 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	4	100,00	0	0,00	4	6,56	Uomo
CONCORSO PER TITOLI PER L'ACCESSO AL GRUPPO SPORTIVO PARALIMPICO DIFESA IN QUALITA' DI ATLETA	4	100,00	0	0,00	4	6,56	Uomo
Scuola Militare Nunziatella	2	33,33	4	66,67	6	9,84	Uomo
Scuola Militare Teulìe	2	33,33	4	66,67	6	9,84	Uomo
Totale personale	41		20		61		
Totale % sul personale complessivo	0,22		0,11		0,33		

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

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

I dati 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. Rispetto al 2022 si registra comunque una maggiore presenza di componenti di commissione donne.

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 %
A1-F2	€20513,10	€17868,90	€ -2644,20	-14,80
A1-F3	€21147,20	€20089,90	€ -1057,30	-5,26
A2-F1	€21251,00	€19716,70	€ -1534,30	-7,78
A2-F2	€22302,00	€21532,60	€ -769,40	-3,57
A2-F3	€23736,60	€22516,50	€ -1220,10	-5,42
A2-F4	€24978,80	€24449,20	€ -529,60	-2,17
A2-F5	€25528,00	€25476,90	€ -51,10	-0,20
A2-F6	€26134,90	€22379,30	€ -3755,60	-16,78
A3-F1	€26184,00	€24958,60	€ -1225,40	-4,91
A3-F2	€26927,70	€26639,50	€ -288,20	-1,08
A3-F3	€28457,10	€28053,00	€ -404,10	-1,44
A3-F4	€30983,40	€30679,70	€ -303,70	-0,99
A3-F5	€32644,60	€32161,40	€ -483,20	-1,50
A3-F6	€32128,40	€34480,00	€ 2351,60	6,82
A3-F7	€31236,40	€36304,60	€ 5068,20	13,96

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **No**
 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: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

Nell'ambito delle attività svolte dai CDF, sono state prese in carico 15 situazioni di presunta discriminazione, distribuite su tutto il territorio nazionale, con netta prevalenza di casi rilevati al Sud e, relativamente all'Area funzionale, prevalentemente nella II Area. La modalità di intervento posta in essere per risolvere le situazioni emerse è quella della c.d. procedura informale. In alcuni casi, è stato necessario l'intervento dei CDF presso le sedi di lavoro degli interessati per la risoluzione dei problemi esposti. Per altre situazioni è stato sufficiente porre in essere attività di ascolto e consulenza a distanza (telefono/mail).

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/DNA

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 collocata nella home page della Difesa

<https://www.difesa.it/CUG/Pagine/default.aspx>

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?

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

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

Il 2022 è stato un anno complesso per il Comitato Unico di Garanzia. Dal primo marzo, in seguito al collocamento in quiescenza del Presidente, l'organismo si è trovato privo della guida storica che ricopriva tale ruolo dal 2011. Contemporaneamente il segretario titolare è passato ad altra amministrazione e altre parti dell'amministrazione hanno visto venire meno i loro membri rappresentanti. Questo ha comportato notevoli difficoltà nell'operatività dell'organismo, parzialmente sanate con la nomina di un vicepresidente con decreto del 24.03.2022.

Ciò nonostante il Comitato, pur in composizione ridotta, è riuscito a portare a termine l'importante lavoro del Codice di Condotta. Tale attività ha permesso di proporre all'amministrazione un testo innovativo che potrà da un lato sostituire il Codice di condotta del 2008, dall'altro fornire una solida base normativa per il lavoro dei Consiglieri di Fiducia, in piena attuazione delle tutele previste dallo stesso Codice. I principi fondanti del Codice, inoltre, sono stati condivisi con l'area militare del Ministero, passo fondamentale per arrivare alla proposta finale. I temi del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo sono infatti trasversali e come tali necessitano di una visione che conseguentemente non può essere settoriale. Come già rappresentato in apertura ed esplicitato anche in precedenti relazioni, il Ministero della Difesa è un'amministrazione complessa all'interno della quale convivono due "anime" rappresentate dalla componente civile e dalla componente militare, numericamente molto più consistente.

I dati raccolti e le azioni esposte nella presente Relazione riguardano la sola componente civile del Dicastero, cui il CUG fa riferimento. La prospettiva di medio-lungo termine è quella di valutare la fattibilità di addivenire ad un organismo che rappresenti e tuteli tutte le componenti del Dicastero Difesa (civile e militare).

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-della-difesa-2023>