



Relazione CUG

# Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - 2023

*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) ([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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) ([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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 2023

2022 - 2024 2023 - 2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_agdogane-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_agdogane-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

---

[\(950.08 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/agdogane/2022-2024/piano_azioni_no-triennale/agdogane/2023-2025/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) [\(3.02 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/agdogane/2023-2025/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

---

2024

2024 - 2026

[\(2.74 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/agdogane/2024-2026/piano_azioni_no-triennale/agdogane/2024-2026-anno_2024.pdf)

2025

2025 - 2027

[\(3.28 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/agdogane/2025-2027/piano_azioni_no-triennale/agdogane/2025-2027-anno_2025.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	Direttore dell'Agenzia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	I fascia ex art. 19 comma 5 bis del dlgs 165/2001	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente II fascia con incarico di I fascia	0	1	0	6	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	1	19	33	6	0	2	9	13	1
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art. 19 comma 6 del dlgs 165/2001	0	1	9	31	9	0	1	6	13	2
Dirigente di livello non generale	II FASCIA ex art. 19 comma 5 bis del dlgs 165/2001	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area funzionari	122	251	855	1243	632	100	177	860	1148	334
Personale non dirigente	Area assistenti	73	151	456	896	398	64	128	317	781	396
Personale non dirigente	Area operatori	0	0	7	14	10	0	1	3	8	6
Totale personale		195	406	1347	2226	1061	164	309	1195	1965	739
Totale % sul personale complessivo		2,03	4,23	14,02	23,17	11,04	1,71	3,22	12,44	20,45	7,69

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>
Inferiore a 3 anni	193	337	616	723	338	2207	53,50	42,67	164	258	472	714	310	1918	46,50	43,74
Tra 3 e 5 anni	1	37	211	468	153	870	56,83	16,82	0	17	195	368	81	661	43,17	15,07
Tra 5 e 10 anni	0	13	157	837	453	1460	54,91	28,23	0	4	143	748	304	1199	45,09	27,34
Superiore a 10 anni	0	17	362	156	100	635	51,13	12,28	0	27	392	137	51	607	48,87	13,84
<b>Totale</b>	<b>194</b>	<b>404</b>	<b>1346</b>	<b>2184</b>	<b>1044</b>	<b>5172</b>			<b>164</b>	<b>306</b>	<b>1202</b>	<b>1967</b>	<b>746</b>	<b>4385</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,03</b>	<b>4,23</b>	<b>14,08</b>	<b>22,85</b>	<b>10,92</b>	<b>54,12</b>			<b>1,72</b>	<b>3,20</b>	<b>12,58</b>	<b>20,58</b>	<b>7,81</b>	<b>45,88</b>		

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

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

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

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	24	44,44	30	55,56	54	0,57
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	885	60,53	577	39,47	1462	15,49
Area funzionari	Laurea	228	57,43	169	42,57	397	4,21
Area funzionari	Laurea magistrale	1681	51,33	1594	48,67	3275	34,70
Area funzionari	Master di I livello	32	57,14	24	42,86	56	0,59
Area funzionari	Master di II livello	217	52,80	194	47,20	411	4,36
Area funzionari	Dottorato di ricerca	40	50,00	40	50,00	80	0,85
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	422	54,59	351	45,41	773	8,19
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	1145	55,42	921	44,58	2066	21,89
Area assistenti	Laurea	133	60,45	87	39,55	220	2,33
Area assistenti	Laurea magistrale	236	45,04	288	54,96	524	5,55
Area assistenti	Master di I livello	7	58,33	5	41,67	12	0,13
Area assistenti	Master di II livello	27	46,55	31	53,45	58	0,61
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	25	60,98	16	39,02	41	0,43
Area operatori	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,06

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Area operatori	Laurea magistrale		1	50,00	1	50,00	2	0,02	
Totale personale		5108		4329		9437			
Totale % sul personale complessivo		53,17		45,06		98,23			

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

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

Al 31 dicembre 2022 il totale del personale in servizio è di 9.607 unità. La ripartizione tra uomini e donne sembra abbastanza equilibrata: il 45,51% sono donne e il 54,49% sono uomini.

La ripartizione per genere e per livello di inquadramento rileva la prevalenza di uomini tra il personale con qualifica dirigenziale. In particolare, questo gender gap è più evidente con riferimento al personale dirigente di prima fascia che è composto da 2 donne (12%) e 15 uomini (l'88%). Invece la percentuale di donne dirigenti di II fascia è del 31% rispetto a quella maschile del 69%.

Il CUG ha segnalato al vertice dell'Amministrazione tali anomalie per conoscerne le ragioni, atteso che la situazione nel 2023 pare peggiorare (ad oggi solo 1 incarico di dirigente di I fascia attribuito ad una donna): un caso quasi unico nel panorama delle Pubbliche Amministrazioni civili.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	195	405	1336	2192	1050	5178	59,41	98,91	164	306	1101	1803	164	3538	40,59	92,45
Part Time ≤50%		1	1	9	2	13	43,33	0,25	0	0	4	9	4	17	56,57	0,44
Part Time >50%	0	0	10	25	9	44	13,92	0,84	0	3	90	153	26	272	86,08	7,11
Totale	195	406	1347	2226	1061	5235			164	309	1195	1965	194	3827		
Totale %	2,15	4,48	14,86	24,56	11,71	57,77			1,81	3,41	13,19	21,68	2,14	42,23		

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

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

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

## Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	7	3	11	6,75	0,16	0	3	62	75	12	152	93,25	1,78
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	7	24	8	40	28,99	0,57	0	0	20	63	15	98	71,01	1,15
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	3	3	0	6	13,33	0,09	0	0	12	24	3	39	86,67	0,46
Personale che fruisce del lavoro agile	64	179	727	1038	494	2502	45,72	35,81	67	147	908	1312	537	2971	54,28	34,75
Personale che fruiva di orari flessibili	164	309	1195	1965	739	4372	45,51	62,57	195	406	1347	2226	1061	5235	54,49	61,24
Telelavoro	0	1	27	21	7	56	50,91	0,80	0	4	29	18	3	54	49,09	0,63
Totale	228	490	1960	3058	1251	6987			262	560	2378	3718	1631	8549		
Totale %	1,47	3,15	12,62	19,68	8,05	44,97			1,69	3,60	15,31	23,93	10,50	55,03		

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

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

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

I dati inseriti in merito al part time mostrano che le donne fanno un maggior uso di questo istituto. Ciò potrebbe essere legato al fatto che per motivi culturali la donna è ad oggi ancora in primo piano nella gestione della famiglia.

Si segnala che è stato istituito un "tavolo tecnico" sul "lavoro a distanza", nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto di cui agli artt. da 36 a 41 del CCNL comparto Funzioni centrali per gli anni 2019-2021, con lo scopo di semplificare le successive fasi di confronto negoziale e per rendere il lavoro agile una delle modalità ordinarie di svolgimento del lavoro, non più emergenziale. Tuttavia in tale tavolo non è stato coinvolto il CUG ADM.

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	17748	46,36	20533	53,64	38281	49,57
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	13528	45,88	15959	54,12	29487	38,19

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2230	32,66	4598	67,34	6828	8,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	690	26,29	1935	73,71	2625	3,40
Totale permessi	34196	44,28	43025	55,72	77221	

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

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

Anche per i congedi, come per altri strumenti di conciliazione lavoro - vita, continua a registrarsi un maggior utilizzo da parte delle donne.

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

- Telelavoro
- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

**Proseguire con le iniziative formative diffuse in materia di pari opportunità:** Nel corso del 2022 sono stati posti in essere percorsi formativi, in collaborazione con la SNA, proposti dal CUG: un percorso sul *mobility manager*, organizzato in collaborazione con il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili; due iniziative formative sul lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo; un corso di formazione sul Linguaggio di genere in collaborazione con l'Accademia della Crusca cui hanno partecipato 70 persone tra Componenti del CUG e Consiglieri/Consigliere di fiducia e, sempre in tema di linguaggio e comunicazione è stata avviata anche l'attività *"Laboratorio di comunicazione efficace"*. Infine sono stati erogati un corso sulla *"Parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management"* e il corso SNA denominato *"Elementi di psicologia del lavoro"*.

**Consolidare il ruolo del CUG e dei Consiglieri di fiducia e formazione sul ruolo e le funzioni della Consigliera Nazionale di Parità:** ADM ha aderito alla "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia". La Rete dei CUG propone regolarmente una serie di iniziative formative/informative promosse a titolo gratuito dalle diverse amministrazioni aderenti

(ministeri, enti locali, enti pubblici etc.).

**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. Il nuovo Codice è stato adottato il 23 dicembre 2022.

**Adottare i più moderni strumenti di conciliazione vita-lavoro:** Nel periodo emergenziale, l'Agenzia ha emanato, nelle varie fasi epidemiologiche, Linee di Indirizzo per l'Uniformità dell'Azione amministrativa (LIUA), che hanno consentito la fruizione del lavoro agile al personale di tutti gli Uffici per limitare il diffondersi del virus e tutelare la salute e la sicurezza dei/delle dipendenti, ma, nel contempo, hanno permesso di contemporaneare le citate esigenze con la necessità di assicurare l'operatività degli Uffici e lo svolgimento delle attività istituzionali indifferibili. Con la fine della emergenza sanitaria si è giunti ad un'applicazione ordinaria dell'istituto, in linea con le nuove normative che si sono susseguite. Nel mese di marzo 2022, al fine di promuovere e favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti e il benessere organizzativo degli stessi, è stato adottato un disciplinare per la prosecuzione della sperimentazione del telelavoro domiciliare.

**Potenziare l'informazione interna:** È stata assicurata l'informazione interna tramite la pubblicazione di CaD e LIUA al fine di aggiornare costantemente il personale sulle opportunità offerte dalla normativa di settore.

**Effettuare un'analisi dell'utilizzazione del part-time:** Anche per gli anni 2021-2022, così come per le annualità precedenti, è stata effettuata un'analisi sull'utilizzo dell'istituto del *part time* presso le strutture dell'Agenzia tenendo conto, tra l'altro, delle distinzioni di genere. Nell'anno 2021, alla data del 31 dicembre, n. 359 dipendenti erano in *part time* di cui 58 uomini e 301 donne. Nell'anno 2022, alla data del 31 dicembre, i/le dipendenti in *part time* sono n. 346 di cui 57 e 289 donne: il dato risulta pressoché invariato. Nel corso dell'anno 2021, inoltre, n. 42 dipendenti sono rientrati a tempo pieno (8 uomini e 34 donne), mentre nell'anno 2022, sempre alla data del 31 dicembre, i/le dipendenti che hanno avuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno sono stati 41 (33 donne e 8 uomini). Nel 2021 si registrano infine n. 32 trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale (8 uomini e 24 donne) mentre nel 2022 n. 13 (10 uomini e 3 donne).

**Introdurre la figura del Diversity manager:** Sono stati nominati i *disability managers* dell'Agenzia: in considerazione dell'assetto organizzativo di ADM, l'incarico di responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità è articolato a livello centrale e a livello territoriale al fine di garantire l'esercizio delle predette funzioni secondo una logica di prossimità nei confronti dei destinatari degli interventi.

**Proseguire con la stipula di convenzioni a favore del personale:** È continuata l'attività volta alla stipula, senza oneri per l'Agenzia, di convenzioni a favore del personale. Al 31 dicembre 2022 si è arrivati ad un totale di 317 convenzioni a favore del personale ADM, di cui 35 nuovi accordi sottoscritti a livello nazionale.

**Istituire sportelli di supporto psicologico:** Nel mese di ottobre 2022 è stato attivato, in collaborazione con il CUG, lo "Spazio di Ascolto Virtuale" quale strumento di supporto psicologico con l'obiettivo di promuovere la salute ed il benessere del personale dell'Agenzia. Lo spazio è affidato a una professionista esterna - una psicologa specializzata in psicologia del lavoro - ed è rivolto a tutto il personale ADM.

**Pubblicare il numero antiviolenza e stalking:** È stato poi pubblicato sulla homepage della pagina intranet dell'Agenzia il numero di pubblica utilità 1522 attivato nel 2006 dal Dipartimento per le Pari Opportunità con l'obiettivo di far emergere e contrastare il fenomeno della violenza intra ed extra familiare a danno delle donne, nonché sostenere le vittime di *stalking*.

**Effettuare indagini sulla percezione del benessere organizzativo da parte dei/delle dipendenti:** Nel corso del mese di novembre è stato somministrato - in forma anonima - un questionario volto ad effettuare un'indagine sulla percezione del benessere organizzativo da parte dei dipendenti ADM.

**Le proposte di seguito indicate sono state inviate dal CUG alla Direzione Personale con nota prot. 21046/RU/2022**

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 -2026**

**Sezione: Azioni Positive 2023-2026**

**Azioni**

**Obiettivo**

**Attori Coinvolti**

**Tempi**

**1**

Aggiornamento DVR con valutazione del rischio in ottica di genere e tenendo conto di tutte le differenze (es. età) Inserire nell'analisi dei rischi anche "il rischio emergente" della violenza fisica e psichica

Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

Direzione Amministrazione e Finanza - CUG - Direzioni Territoriali - Uffici delle Dogane e Uffici Monopoli

Entro il 2023

**2**

Adozione di buone pratiche volte a gestire i rischi psico-fisici connessi all'uso improprio dei supporti digitali

Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

Direzione Organizzazione e Digital Transformation - CUG

Entro il 2023

**3**

Campagne di prevenzione dei tumori, realizzando eventi di informazione al personale con indicazione di stile di vita virtuosi, nonché opuscoli informativi

Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

Direzione Amministrazione e Finanza - CUG - Direzioni Territoriali

Entro il 2023

**4**

Welfare Aziendale: esami clinici e/o visite specialistiche sui luoghi di lavoro relativamente alla prevenzione di particolari patologie

Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

Direzione Amministrazione e Finanza - Direzione Personale - CUG

Entro il 2023

**5**

Completa Revisione delle attuali modalità di accesso al lavoro agile **in prospettiva incentivante**. In particolare prevedere accessi prioritari non solo per i c.d. lavoratori fragili, ma anche per i *mobile worker* e i *caregiver*

Conciliazione vita personale e vita lavorativa

Direzione Generale - Direzione Personale - CUG

Entro il 2023

**6**

Nel rispetto degli istituti previsti dalla vigente normativa, anche contrattuale, adozione di strumenti volti a favorire un **"rientro guidato"** a lavoro per madri, padri, dipendente assente a causa di lunga malattia (es. orario flessibile dedicato, attivazione di convenzioni con asili in prossimità delle sedi di lavoro)

Conciliazione vita personale e vita lavorativa

Direzione Generale - Direzione Personale - CUG

Entro il 2023

**7**

Predisposizione, con cadenza annuale e previa consultazione del CUG, di indagini quali - quantitative in materia di benessere organizzativo

Benessere Organizzativo

Direzione Personale - CUG

Entro il 2023

**8**

Consolidamento dello Spazio di Ascolto Virtuale: attivazione del medesimo presso ogni Direzione Territoriale

Benessere Organizzativo

Direzione Amministrazione e Finanza - Direzione Personale - CUG - Direzioni Territoriali

Entro il 2023

**9**

Composizione di commissioni di concorso, GDL, GDS, commissioni di valutazione (es. per attribuzione di incarichi dirigenziali, incarichi di responsabilità etc...) nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 57 D. Lgs. 165/2001 **assicurando la presenza femminile**

Pari Opportunità

Direzione Generale - Direzione Personale - CUG

Entro il 2023

## 10

**Riduzione del divario di genere** nella carriera professionale del personale aumentando la presenza femminile per incarichi dirigenziali di I e II fascia e per altri incarichi di responsabilità (es. IDR - PO - POER etc...)

Pari Opportunità

Direzione Generale - Direzione Personale - CUG

Entro il 2023

## 11

Adozione del bilancio di genere dell'Agenzia con cadenza annuale

Pari Opportunità

Direzione Amministrazione e Finanza - Direzione Personale - CUG

Entro il 2023

## 12

Adozione del linguaggio inclusivo negli atti dell'Agenzia

Pari Opportunità

Direzione Generale - CUG

Entro il 2023

## 13

Inserimento nel sistema di valutazione dei dirigenti (SI.VA.D.) **l'indicatore relativo alla capacità organizzativa orientata al principio di pari opportunità**, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo

Pari Opportunità

Direzione Generale - Direzione Personale - CUG

Entro il 2023

## 14

Formazione continua in materia di pari opportunità, discriminazioni e benessere organizzativo per componenti CUG - consiglieri e consigliere di fiducia - personale ADM addetto alla gestione delle risorse umane

Pari Opportunità

Direzione Generale - Direzione Personale - CUG

Entro il 2023

## 15

Valorizzazione del ruolo del CUG ADM:

15.1. preventiva consultazione del CUG nella materia di sua competenza

**15.2. elaborazione di protocollo con Direzione Generale per definire i rapporti tra CUG e Amministrazione**

15.3. supporto fattivo alla concreta realizzazione del cronoprogramma annuale del CUG

15.4. assegnazione di autonome risorse finanziarie

Promozione e Consolidamento CUG

Direzione Generale, Direzioni Centrali, Direzioni Territoriali

Entro il 2023

**3. b) Fruizione per genere della formazione****Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età**

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
Obbligatoria (sicurezza)	490	1371	4294	7157	4391	17703	54,45	15,33	420	1021	3760	6419	3190	14810	45,55	14,92
Aggiornamento professionale	8309	16705	25851	27057	6671	84593	53,51	73,24	9096	12214	24103	22937	5138	73488	46,49	74,01
Competenze manageriali/Relazionali	0	38	190	84	24	336	49,56	0,29	0	45	69	172	56	342	50,44	0,34
Tematiche CUG	2111	2781	3404	3524	1045	12865	54,71	11,14	1748	2079	2841	3308	675	10651	45,29	10,73
Totale ore	10910	20895	33739	37822	12131	115497			11264	15359	30773	32836	9059	99291		
Totale ore %	5,08	9,73	15,71	17,61	5,65	53,77			5,24	7,15	14,33	15,29	4,22	46,23		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne**3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:****No**

Questo Comitato ha sollecito l'adozione del bilancio di genere alle strutture competenti.

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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI 40 DIRIGENTI DI II FASCIA PRESSO L'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI (D.D. 468386/RU DEL 12/10/2022) ADM/DIR -TCN	6	66,67	3	33,33	9	13,24	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI 40 DIRIGENTI DI II FASCIA PRESSO L'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI (D.D.468414/RU DEL 12/10/2022) ADM/DIR-LAB	6	54,55	5	45,45	11	16,18	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI 40 DIRIGENTI DI II FASCIA PRESSO L'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI (D.D.468416/RU DEL 12/10/2022) ADM/DIR-EC	4	44,44	5	55,56	9	13,24	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI 40 DIRIGENTI DI II FASCIA PRESSO L'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI (D.D.470533/RU DEL 13/10/2022) ADM/DIR-INT	5	50,00	5	50,00	10	14,71	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI 40 DIRIGENTI DI II FASCIA PRESSO L'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI (D.D.474119/RU DEL 14/10/2022) ADM/IDIR-AMM	3	33,33	6	66,67	9	13,24	Uomo
CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI 40 DIRIGENTI DI II FASCIA PRESSO L'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI (D.D.480488/RU DEL 19/10/2022) ADM/IDIR-INF	4	36,36	7	63,64	11	16,18	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI 40 DIRIGENTI DI II FASCIA PRESSO L'AGENZIA DELLE DOGANE E DEI MONOPOLI (D.D.480489/RU DEL 19/10/2022) ADM/IDIR-LEG	5	55,56	4	44,44	9	13,24	Donna
<b>Totale personale</b>	<b>33</b>		<b>35</b>		<b>68</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>0,34</b>		<b>0,36</b>		<b>0,71</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Questo Comitato ha consigliato all'Amministrazione di assicurare una composizione equilibrata sotto il profilo del genere anche per le commissioni di valutazioni istituite per attribuzioni di incarichi di responsabilità e incarichi dirigenziali.

### 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 %
AREA OPERATORI-EX PRIMA AREA/F1-DO	€31036,20	€0,00	€ -31036,20	--
AREA OPERATORI-EX PRIMA AREA/F2-DO	€22628,30	€24536,80	€ 1908,50	7,78
AREA ASSISTENTI-EX SECONDA AREA/F1-DO	€25760,10	€25370,60	€ -389,50	-1,54
AREA ASSISTENTI-EX SECONDA AREA/F2-DO	€26576,00	€26409,30	€ -166,70	-0,63
AREA ASSISTENTI-EX SECONDA AREA/F3-DO	€26,56	€24,46	€ -2,10	-8,56
AREA ASSISTENTI-EX SECONDA AREA/F4-DO	€30692,50	€29797,00	€ -895,50	-3,01
AREA ASSISTENTI-EX SECONDA AREA/F5-DO	€31455,30	€30408,10	€ -1047,20	-3,44
AREA ASSISTENTI-EX SECONDA AREA/F6-DO	€31855,20	€30947,30	€ -907,90	-2,93
AREA FUNZIONARI-EX TERZA AREA/F1-DO	€25187,70	€25603,40	€ 415,70	1,62
AREA FUNZIONARI-EX TERZA AREA/F2-DO	€34333,40	€32678,20	€ -1655,20	-5,07
AREA FUNZIONARI-EX TERZA AREA/F3-DO	€34673,00	€32889,10	€ -1783,90	-5,42
AREA FUNZIONARI-EX TERZA AREA/F4-DO	€38152,60	€35814,30	€ -2338,30	-6,53
AREA FUNZIONARI-EX TERZA AREA/F5-DO	€40344,10	€37920,40	€ -2423,70	-6,39
AREA FUNZIONARI-EX TERZA AREA/F6-DO	€41743,70	€39417,20	€ -2326,50	-5,90
Dirigente I Fascia	€116285,00	€123681,00	€ 7396,00	5,98
Dirigente II Fascia	€72643,10	€70425,90	€ -2217,20	-3,15

I dati indicati in merito alla retribuzioni mettono in luce un divario economico a favore degli uomini, forse dovuto dalla sempre maggiore dedizione delle donne alla cura della famiglia e, di conseguenza, ad un maggior uso degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, che di fatto rendono difficile il ricorso ad istituti che possono incrementare il trattamento accessorio (es. straordinari, maggiore produttività).

Sul punto questo Comitato ha chiesto alla Direzione Personale - Ufficio Stipendi e Previdenza, le ragioni di tale divario: tale Ufficio con nota prot. 8824/RI/2023 ha dichiarato di non aver elementi da fornire in merito.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

Alla fine del 2022 è stato somministrato - mediante apposito applicativo accessibile a tutto il personale - apposito questionario in forma anonima. La partecipazione a tale rilevazione era facoltativa. Si è in attesa di conoscere i risultati di tale questionario e le azioni che l'Amministrazione intende intraprendere in seguito all'analisi di tali dati.

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

In particolare dal mese di ottobre 2022 è stato attivato il c.d. Spazio di ascolto virtuale affidato ad un professionista esterno all'amministrazione - psicologo del lavoro - accessibile in via riservata a tutto il personale che necessita di supporto . Sono previsti massimo 6 incontri di un'ora ciascuno.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ADM ha proposto di estendere l'iniziativa Spazio di Ascolto Virtuale a livello territoriale (un presidio fisico in ogni Direzione Territoriale).

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

Nel 2022 sono arrivate al CUG nr. 24 richieste formali di intervento, prontamente istruite dal CUG.

Nella maggior parte dei casi non sono state accertate effettive condotte discriminatorie e/o mobbing, ma situazioni di disagio e/o conflitto risolte mediante intervento mediatico del CUG e/o dei consiglieri di fiducia ADM.

Si registra una lieve conflittualità in merito al sistema di valutazione del personale non dirigenziale. Molte doglianze sono giunte al CUG in merito : tali istanze denotano una difficoltà - di tipo culturale - del personale non dirigenziale a far proprio il sistema di valutazione, sebbene, proprio nell'anno 2022, esso sia stato reso più partecipativo prevedendo anche momenti di ascolto e confronto intermedio tra valutato e valutatore.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Il/la presidente CUG e i/le componenti CUG sono nominate dal Direttore dell'Agenzia in seguito a valutazione delle candidature pervenute all'esito di un'indagine a cui può partecipare tutto il personale dirigenziale e non.
Tipologia di atto:	determinazione direttoriale adottato dal Direttore dell'Agenzia
Data:	10/11/2021
Organo sottoscrittore:	Direttore dell'Agenzia
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Sono state realizzate nel corso del 2022 tre tavole rotonde in occasione dell'8 marzo, del 25 novembre e della giornata internazionale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.  Nel 2022 sono state realizzate due brochure informative sui compiti del CUG e dei CdF ADM inviate con per a tutto il personale ADM
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

## Considerazioni conclusive

Il 2022 è stato un anno di inteso lavoro per il nuovo CUG.

E' stata elaborata la bozza del nuovo Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone, adottato, poi dall'Amministrazione con d.d. 608465/RU del 23.12.2022

E' stato adottato un nuovo regolamento interno relativo al suo funzionamento e un procedurale relativo alle modalità di gestione delle c.d. istanze /richieste d'intervento della Commissione di Verifica

Il CUG ha promosso ed organizzato tre incontri divulgativi/informativi nelle materie di competenza : uno per 8.03.2022, uno per 25.11.2022, uno per la giornata mondiale per la tutela della salute e della sicurezza del lavoro (7 e 23 aprile 2022)

Il CUG si è fatto parte attiva nella promozione dello Spazio di Ascolto virtuale attivo in Agenzia dal 10.2022.

Il CUG ha favorito la diffusione all'interno dell'Agenzia della conoscenza della c.d. Rete Nazionale dei CUG, divulgando il relativo magazine e favorendo la più ampia partecipazione agli incontri formativi ed informativi promossi dalla Rete.

Con l'Ufficio Formazione e Sviluppo del personale, il Comitato ha promosso percorsi formativi nelle tematiche di competenza sia per i componenti CUG sia per il personale ADM.

Sono allo studio del CUG le linee guida per l'adozione all'interno dell'Agenzia di un linguaggio inclusivo tenendo conto anche di quanto appreso durante il corso svolto nel 2022 presso l'Accademia della Crusca.

Ha promosso l'adesione di ADM alla campagna di sensibilizzazione POSTO OCCUPATO, coinvolgendo tutte le strutture territoriali dell'Agenzia.

Ha elaborato due brochure informative inviate a tutto il personale ADM per far conoscere il Comitato e i Consiglieri di Fiducia ADM.

Ha elaborato un format per la relazione annuale dei consiglieri di fiducia ADM in modo da standardizzare le informazioni provenienti dalle diverse realtà territoriali dell'Agenzia.

Ha supportato il lavoro dei consiglieri di fiducia ADM, promuovendo anche un incontro informativo nel 2022.

Tuttavia residuano delle criticità. In particolare - nonostante i solleciti del CUG - l'Amministrazione non ha ancora attuato le linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica sulla *"Parità di Genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni"*.

L'Amministrazione continua a non consultare il CUG nelle materie in cui ciò è previsto dalla vigente normativa, nonostante ciò sia stato chiesto con nota prot. 164383/RU del 14 aprile 2022.

Non risulta adottato il bilancio di genere.

Si ha ancora una disciplina emergenziale ed obsoleta del lavoro agile, frustrando le potenzialità dell'istituto non solo per consentire conciliazione tra vita privata, carico familiare e lavoro, ma anche per conseguire - in questo momento di congiuntura economica - dei risparmi di spesa. Ad esempio, si nega l'accesso al lavoro agile a profili professionali la cui attività è oggettivamente smartizzabile, parimenti si nega l'accesso al lavoro agile ai mobile worker. Caso quasi unico nel panorama dell'amministrazione italiana, se non "FRAGILI", è stato negato l'accesso al lavoro agile a personale dirigenziale e a titolari di incarichi di responsabilità (es. poer, idr, po)

La scarsissima presenza delle donne nei ruoli apicali dell'Agenzia. In particolare ancora è presenta un solo dirigente di I fascia, gli altri incarichi - anche ad interim - vengono assegnati ad uomini.

Parimenti scarsa è la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali di II fascia, ma di livello retributivo elevato.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-dogane-e-dei-monopoli-2023>

---