



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero della Difesa - 2024

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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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		0	0	0	1	0	0	0	0	2	3
Dirigente di livello non generale		0	0	6	16	7	0	3	4	14	3
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	490	161	0	0	0	330	48
Personale non dirigente	AREA DEGLI ASSISTENTI	63	1057	3145	3530	2923	12	297	289	1391	1334
Personale non dirigente	Area dei funzionari	21	79	316	539	195	19	95	254	465	188
Totale personale		84	1136	3467	4576	3286	31	395	547	2202	1576
Totale % sul personale complessivo		0,49	6,57	20,04	26,45	18,99	0,18	2,28	3,16	12,73	9,11

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	74	505	920	187	42	1728	82,60	13,80	30	193	102	32	7	364	17,40	7,71
Tra 3 e 5 anni	9	366	677	135	2	1189	85,91	9,50	1	109	64	18	3	195	14,09	4,13
Tra 5 e 10 anni	1	202	736	209	3	1151	85,77	9,19	0	70	105	13	3	191	14,23	4,04
Superiore a 10 anni	0	63	1128	4028	3232	8451	68,03	67,51	0	20	272	2123	1557	3972	31,97	84,12
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	84	1136	3461	4559	3279	12519			31	392	543	2186	1570	4722		
Totale %	0,49	6,59	20,07	26,44	19,02	72,61			0,18	2,27	3,15	12,68	9,11	27,39		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	570	67,94	269	32,06	839	4,87
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	74	43,02	98	56,98	172	1,00
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,01
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea magistrale	7	41,18	10	58,82	17	0,10
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	5613	80,40	1368	19,60	6981	40,49
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	4611	73,52	1661	26,48	6272	36,38
Area assistenti	Laurea	153	74,63	52	25,37	205	1,19
Area assistenti	Laurea magistrale	341	58,49	242	41,51	583	3,38
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	80	71,43	32	28,57	112	0,65
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	376	60,74	243	39,26	619	3,59
Area funzionari	Laurea	47	63,51	27	36,49	74	0,43
Area funzionari	Laurea magistrale	647	47,36	719	52,64	1366	7,92
Totale personale		12519		4722		17241	
Totale % sul personale complessivo		72,36		27,29		99,66	

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

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

Premessa necessaria per l'interpretazione dei dati consiste nella "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 2023 constava di 12549 uomini e 4751 donne, confermando anche per questa annualità una costante diminuzione del personale, che al 31 dicembre 2022 ammontava a 13284 uomini e 5248 donne. La classe di età maggiormente popolata resta quella dai 51 ai 60 anni, sia per gli uomini che per le donne. Degno di rilievo è però l'aumento della popolazione lavorativa di età inferiore ai 30 anni, che nel caso degli uomini passa da 0,23% a 0,49%, mentre per le donne da 0,09% a 0,18%. Resta confermata anche la netta prevalenza della componente femminile negli incarichi apicali, con ben 5 dirigenti generali donne su 6 posizioni totali.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	83	1117	3410	4439	3246	12295	74,13	97,98	31	374	485	1925	1475	4290	25,87	90,30
Part Time ≤50%	0	11	31	80	26	148	72,91	1,18	0	2	13	32	8	55	27,09	1,16
Part Time >50%	1	8	26	57	14	106	20,70	0,84	0	19	49	245	93	406	79,30	8,55
Totale	84	1136	3467	4576	3286	12549			31	395	547	2202	1576	4751		
Totale %	0,49	6,57	20,04	26,45	18,99	72,54			0,18	2,28	3,16	12,73	9,11	27,46		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Part time verticale	1	15	41	85	30	172	50,89	4,61	0	3	27	104	32	166	49,11	5,57
PT Orizzontale	0	4	15	46	8	73	23,25	1,96	0	17	30	131	63	241	76,75	8,09
PT Misto	0	0	1	6	2	9	14,29	0,24	0	1	5	42	6	54	85,71	1,81
LAVORO AGILE	23	316	961	1267	911	3478	58,00	93,19	17	209	290	1166	837	2519	42,00	84,53
Totale	24	335	1018	1404	951	3732			17	230	352	1443	938	2980		
Totale %	0,36	4,99	15,17	20,92	14,17	55,60			0,25	3,43	5,24	21,50	13,97	44,40		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Per quanto riguarda la fruizione del part time si conferma anche per il 2023 il maggior utilizzo da parte delle lavoratrici del part time >50%, forma di cui si avvale quasi il 10% delle donne. Anche per il lavoro agile si riscontra un maggior utilizzo dello stesso da parte della componente femminile (53% rispetto al 28% degli uomini).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	49819	67,28	24223	32,72	74042	26,27
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	73852	67,35	35798	32,65	109650	38,91
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	67031	70,97	27423	29,03	94454	33,52
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2010	55,01	1644	44,99	3654	1,30
Totale permessi	192712	68,39	89088	31,61	281800	

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

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

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

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

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025

<https://www.difesa.it/assets/allegati/1200/784ce268-54ef-4751-8d64-98c199bb12d3.pdf>
(<https://www.difesa.it/assets/allegati/1200/784ce268-54ef-4751-8d64-98c199bb12d3.pdf>)

PIAO 2023-2025

<https://www.difesa.it/assets/allegati/2112/71be9d52-1a30-4418-8b4b-93d0686ba435.pdf>
(<https://www.difesa.it/assets/allegati/2112/71be9d52-1a30-4418-8b4b-93d0686ba435.pdf>)

BILANCIO DI GENERE

https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2022/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2022.pdf
(https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2022/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2022.pdf)

REGOLAMENTO LAVORO AGILE

https://www.difesa.it/assets/allegati/30229/regolamento_lavoro_agile.pdf
(https://www.difesa.it/assets/allegati/30229/regolamento_lavoro_agile.pdf)

FAC SIMILE ACCORDO LAVORO AGILE

https://www.difesa.it/assets/allegati/32387/fac_simile_accordo_individuale_s_w.pdf
(https://www.difesa.it/assets/allegati/32387/fac_simile_accordo_individuale_s_w.pdf)

CIRCOLARI MONITORAGGIO LAVORO AGILE

https://www.difesa.it/assets/allegati/SGD-DNA/Staff/DG/PERSOCIV/Circolari/Documents/circolare_monitoraggio_lavoro_agile2023.pdf
(https://www.difesa.it/assets/allegati/SGD-DNA/Staff/DG/PERSOCIV/Circolari/Documents/circolare_monitoraggio_lavoro_agile2023.pdf)

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/circolare-monitorag-lavagile-agg/43157.html>
(<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/circolare-monitorag-lavagile-agg/43157.html>)

AVVISO NOMINA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/avviso-nomina-consigliere-fiducia/43496.html>
(<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/avviso-nomina-consigliere-fiducia/43496.html>)

CODICE DI CONDOTTA

<https://www.difesa.it/cug/documenti-attivita/index/29916.html>
(<https://www.difesa.it/cug/documenti-attivita/index/29916.html>)

Il CUG ha sostenuto l'Amministrazione nell'attuazione delle azioni positive previste nel Piano di Azioni Positive 2023-2025 confluito nel PIAO. Il Piano si suddivide in diversi ambiti di intervento. Le attività svolte durante l'anno 2023 hanno riguardato principalmente i seguenti ambiti di intervento:

• **Rafforzamento del ruolo del CUG:**

- Avvio procedura di rinnovo: nel novembre 2023 è scaduto il mandato quadriennale del CUG, costituito con Decreto del Segretario Generale della Difesa/DNA in data 29.11.2019, sono state quindi attivate dall'Amministrazione le procedure per il relativo rinnovo;

- Partecipazione del CUG ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa: è stata costantemente garantita la presenza del CUG, attraverso la partecipazione di membri appositamente designati, a tutti gli incontri con le OO.SS. nel corso dell'anno.

- Presenza del CUG nella Rete dei CUG: si è garantita durante tutto l'anno una presenza costante del CUG Difesa, attraverso la Vicepresidente o sua delegata, 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, in particolare rispondendo alle indagini avviate dalle commissioni interne alla Rete.

- Promozione attività consultiva del CUG: l'amministrazione ha coinvolto il CUG richiedendo allo stesso pareri sulle materie di competenza. Inoltre il CUG ha svolto funzioni consultive a favore di Agenzia Industrie Difesa, al fine di accompagnare la



stessa nella procedura di analisi dell'indagine sul benessere organizzativo avviata nel 2022.

• Promozione del benessere organizzativo ed individuale:

- Adozione nuovo Codice di Condotta: nel 2023 l'Amministrazione ha emanato il *"Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone"*, proposto dal Comitato nel corso del 2022 e approvato con D.M. del 9.03.2023. L'adozione del Codice costituisce un importante passo avanti nella tutela del personale ed è il risultato di un percorso condiviso tra tutte le componenti del Dicastero, sia civile che militare. Il Codice di condotta sarà inoltre oggetto di menzione e rinvio nell'emanando Codice di comportamento per i dipendenti del Ministero della Difesa, la cui stesura è attualmente in corso, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

- Istituzione figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'articolo 39 *ter* del d.lgs. n. 165 del 2001: con D.D. del 31.08.2023 l'Amministrazione ha proceduto alla nomina della figura recependo una sollecitazione da parte del CUG.

- Selezione n. 3 Consiglieri di fiducia: nel mese di aprile 2023 il Consigliere di fiducia titolare è passato ad altra amministrazione e l'incarico è stato ricoperto dalla Consigliera di fiducia supplente, che il CUG ha supportato in modo continuativo tramite riunioni periodiche, consolidando così il rapporto di stretta collaborazione tra i due organismi. Stante l'imminente scadenza dell'incarico prevista a gennaio 2024 il CUG, tramite un gruppo di lavoro interno, ha predisposto una bozza di bando poi fatta propria dall'Amministrazione, al fine di individuare n. 3 posizioni di Consiglieri di fiducia. Alla luce dell'esperienza ormai quasi decennale di questa figura all'interno dell'amministrazione, è infatti emersa la necessità di potenziarne l'operatività, stante non solo l'ampliamento delle competenze determinato dall'entrata in vigore del nuovo Codice di condotta, ma anche per consentire un confronto interno tra consiglieri nella trattazione dei casi. Tale esigenza, rappresentata dal CUG nella predisposizione della bozza di bando, è stata condivisa e recepita dall'Amministrazione.

- Sezione benessere e organizzazione: prosegue positivamente in seno all'Amministrazione l'attività della Sezione Benessere e Organizzazione presso il Segretariato Generale della Difesa/DNA con sede in Roma. Tale struttura, nata come progetto pilota e attestata in capo a psicologa qualificata, si è confermata preziosa nel mettere in campo sia azioni di promozione del benessere individuale e organizzativo, sia azioni di 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 Sezione maggiore visibilità.

• Formazione, sensibilizzazione, comunicazione:

- Formazione sul nuovo Codice di Condotta: in seguito all'emanazione del Codice, l'Amministrazione ed il CUG hanno promosso diverse occasioni di formazione al fine di far conoscere il nuovo strumento al personale. In particolare, all'interno del Convegno "Dal disagio psicologico al suicidio: strumenti di prevenzione, intervento e supporto", organizzato il 22 marzo 2023 dal Segretariato Generale della Difesa/DNA, una tavola rotonda è stata dedicata a "Gli strumenti organizzativi per la gestione del malessere organizzativo e personale: la cultura del rispetto come fattore protettivo e di prevenzione", dove è stato presentato il nuovo Codice. Si è inoltre organizzato presso la Brigata Marina San Marco di Brindisi un seminario specifico dedicato al Codice in data 9.11.2023, mentre un'ulteriore diffusione dello stesso è stata possibile all'interno dell'iniziativa del Sottosegretario di Stato con delega alle pari opportunità "La Difesa contro la violenza sulle donne" in data 24.11.2023.

- Formazione offerta dalla Rete Nazionale dei CUG: l'Amministrazione ha diffuso le iniziative formative della Rete Nazionale dei CUG, cui hanno potuto partecipare vari membri del CUG Difesa.

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	17	579	1344	1663	38	3641	30,12	100,00	342	1039	3522	3069	474	8446	69,88	100,00

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⁾
Totale ore	17	579	1344	1663	38	3641			342	1039	3522	3069	474	8446		
Totale ore %	0,14	4,79	11,12	13,76	0,31	30,12			2,83	8,60	29,14	25,39	3,92	69,88		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
FT10 CONCORSO 69 FUNZIONARI TEC.	3	60,00	2	40,00	5	3,47	Uomo
FT12 CONCORSO 69 FUNZIONARI TECN	4	66,67	2	33,33	6	4,17	Uomo
FT13 CONCORSO 69 FUNZIONARI TECN	6	100,00	0	0,00	6	4,17	Uomo
FT14 CONCORSO 69 FUNZIONARI TECN	3	50,00	3	50,00	6	4,17	Uomo
FT15 CONCORSO 69 FUNZIONARI TECN	5	83,33	1	16,67	6	4,17	Uomo
FT16 CONCORSO 69 FUNZIONARI TECN	4	66,67	2	33,33	6	4,17	Uomo
FT18 CONCORSO 69 FUNZIONARI TECN	6	100,00	0	0,00	6	4,17	Uomo
FT19 CONCORSO 69 FUNZIONARI TECN	4	66,67	2	33,33	6	4,17	Uomo
FT20 CONCORSO 69 FUNZIONARI TECN	6	100,00	0	0,00	6	4,17	Uomo
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST45 ASSISTENTE TECNICO PER L'INFORMATICA	4	80,00	1	20,00	5	3,47	Uomo
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST47 ASSISTENTE TECNICO PER I SISTEMI ELETTRICI ED Elettromeccanici	4	66,67	2	33,33	6	4,17	Uomo
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST48 ASSISTENTE TECNICO PER LA CARTOGRAFIA E PER LA GRAFICA	5	83,33	1	16,67	6	4,17	Uomo
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST49 ASSISTENTE TECNICO CHIMICO FISICO	4	66,67	2	33,33	6	4,17	Uomo
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST50 ASSISTENTE TECNICO ARTIFICIERE	4	66,67	2	33,33	6	4,17	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST51 ASSISTENTE TECNICO PER L'EDILIZIA E LE MANUTENZIONI	5	83,33	1	16,67	6	4,17	Uomo
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST52 ASSISTENTE TECNICO NAUTICO	4	66,67	2	33,33	6	4,17	Uomo
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST53 ASSISTENTE TECNICO PER L'ELETTRONICA L'OPTOELETTRONICA E LE TELECOMUNICAZIONI	4	66,67	2	33,33	6	4,17	Uomo
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST54 ASSISTENTE TECNICO PER LE LAVORAZIONI	5	83,33	1	16,67	6	4,17	Uomo
264AT RECLUTAMENTO STRAORDINARIO ST55 ASSISTENTE TECNICO PER LA MOTORISTICA LA MECCANICA E LE ARMI	5	83,33	1	16,67	6	4,17	Uomo
315AT ARSENALE MILITARE TARANTO ST45 ASSISTENTE TECNICO PER L'INFORMATICA	4	100,00	0	0,00	4	2,78	Uomo
315AT ARSENALE MILITARE TARANTO ST47 ASSISTENTE TECNICO PER I SISTEMI ELETTRICI ED ELETTROMECCANICI	4	100,00	0	0,00	4	2,78	Uomo
315AT ARSENALE MILITARE TARANTO ST48 ASSISTENTE TECNICO PER LA CARTOGRAFIA E LA GRAFICA	3	75,00	1	25,00	4	2,78	Uomo
315AT ARSENALE MILITARE TARANTO ST49 ASSISTENTE TECNICO CHIMICO FISICO	3	75,00	1	25,00	4	2,78	Uomo
315AT ARSENALE MILITARE TARANTO ST52 ASSISTENTE TECNICO NAUTICO	4	100,00	0	0,00	4	2,78	Uomo
315AT ARSENALE MILITARE TARANTO ST53 ASSISTENTE TECNICO PER L'ELETTRONICA L'OPTOELETTRONICA E LE TELECOMUNICAZIONI	4	100,00	0	0,00	4	2,78	Uomo
315AT ARSENALE MILITARE TARANTO ST54 ASSISTENTE TECNICO PER LE LAVORAZIONI	4	100,00	0	0,00	4	2,78	Uomo
315AT ARSENALE MILITARE TARANTO ST55 ASSISTENTE TECNICO PER LA MOTORISTICA LA MECCANICA E LE ARMI	4	100,00	0	0,00	4	2,78	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	115		29		144		
Totale % sul personale complessivo	0,66		0,17		0,83		

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

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

Si conferma la netta prevalenza dei componenti uomini nelle commissioni di concorso, come conseguenza fisiologica dei profili oggetto dei concorsi (profili tecnici come artigiani, tecnico nautico). Come nel 2022 non si rileva la presenza di donne quali Presidenti di Commissione.

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-F3	€16641,60	€17348,40	€ 706,80	4,07
A2-F1	€23400,90	€21060,90	€ -2340,00	-11,11
A2-F2	€23300,20	€21044,30	€ -2255,90	-10,72
A2-F3	€22141,40	€20671,80	€ -1469,60	-7,11
A2-F4	€22225,40	€22278,20	€ 52,80	0,24
A2-F5	€23480,80	€23641,70	€ 160,90	0,68
A2-F6	€24525,30	€24528,30	€ 3,00	0,01
A3-F1	€26370,20	€26309,80	€ -60,40	-0,23
A3-F2	€24670,50	€22932,60	€ -1737,90	-7,58
A3-F3	€24281,70	€22586,70	€ -1695,00	-7,50
A3-F4	€21245,80	€21415,00	€ 169,20	0,79
A3-F5	€22556,00	€22178,30	€ -377,70	-1,70
A3-F6	€23059,50	€23413,00	€ 353,50	1,51
A3-F7	€26372,50	€22766,70	€ -3605,80	-15,84

Sezione 4 - Benessere personale

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

Non so

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	Non so
----------------------------------	--------

Sportelli d'ascolto:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	No
---------------------------	----

Codici etici:	Non so
---------------	--------

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

Il Ministero della Difesa è un'organizzazione complessa formata da organi centrali dai quali dipendono organi periferici (Enti/Reparti e Dipartimenti) dislocati sull'intero territorio nazionale. Il personale che vi presta servizio è suddiviso tra militari, appartenenti alle tre Forze Armate nonché all'Arma dei Carabinieri, e personale civile. La presente relazione riguarda i dati riconducibili al solo personale civile, cui il CUG fa riferimento. Il CUG non è direttamente a conoscenza dell'organizzazione di sportelli di ascolto o di counselling riferiti all'ambito militare.

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

Il CUG ha inserito nelle proposte di azioni positive 2024-2026 la duplicazione della Sezione Benessere e Organizzazione (attualmente inserita solo presso il Segretariato Generale della Difesa/DNA in Roma), al cui interno è in funzione uno sportello di ascolto, anche presso Enti periferici, proponendo di individuare una sede al Nord e una al Sud dove inserire tale Sezione.

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 Consiglieri di Fiducia, sono pervenute 13 richieste di intervento per situazioni di presunta discriminazione e malessere, distribuite su tutto il territorio nazionale con prevalenza nelle sedi del Sud. Diversamente dal 2022, nel corso del 2023 c'è stata una prevalenza di segnalazioni provenienti dall'Area III dei funzionari. Nella quasi totalità dei casi la modalità di intervento posta in essere è stata la procedura informale. In alcuni casi è stato necessario l'intervento dei Consiglieri presso le sedi di lavoro degli interessati con un colloquio con i Comandanti, che si è poi rivelato efficace e risolutore. 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:	Segretario Generale della Difesa
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:	Seminario sul "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone" presso la Brigata San Marco di Brindisi in data 09/11/2023.
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 https://www.difesa.it/CUG
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza



- 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Il CUG ha predisposto una proposta di azioni positive per il triennio 2024-2026 da far confluire nel PIAO. Ha diffuso durante tutto il 2023 la conoscenza del *"Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone"*, proposto dal Comitato nel 2022 e approvato con D.M. del 9.03.2023. Ha dato supporto in modo continuativo alla Consiglieria di Fiducia supplente subentrata al titolare passato ad altra Amministrazione.

-Procedura per l'identità alias del personale in transizione di genere

Su richiesta dell'Amministrazione il CUG ha redatto un parere in merito alla procedura per l'identità alias del personale civile in transizione di genere.

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

Il CUG ha garantito durante tutto l'anno la propria presenza con un rappresentante con funzioni di osservatore alle riunioni di contrattazione integrativa nelle materie di propria competenza. Gli esiti degli incontri, aventi ad oggetto tematiche di rilievo quali linee di indirizzo in materia di orario di lavoro articolato in turni, regolamento sullo smart working, competenze famiglie professionali, progressioni tra le aree, sono stati poi relazionati al Comitato.

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne il CUG ha partecipato al Convegno "La Difesa contro la violenza sulle donne" organizzato dal Sottosegretario alla Difesa con delega alle pari opportunità, dove è emerso che l'Amministrazione si è dotata negli anni di importanti strumenti di prevenzione e di ascolto. Intensa è stata anche la collaborazione del CUG alle iniziative formative promosse dalla Sezione Politiche di Genere dello Stato Maggiore della Difesa.

Considerazioni conclusive

Il 2023 è stato l'ultimo anno di mandato dell'attuale Comitato ed è stato caratterizzato dal perdurare delle criticità segnalate nella precedente relazione, dovute alla mancanza del Presidente e di alcuni membri in rappresentanza dell'amministrazione. Questo ha reso difficile l'operatività dell'organismo, che ha comunque portato avanti numerose azioni pur in composizione ridotta.

A caratterizzare il 2023 è stata l'emanazione del *"Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone"*, proposto dal Comitato ed integralmente fatto proprio dall'Amministrazione. Il Codice, da un lato amplia le fattispecie tutelate, abbracciando non solo tutte le discriminazioni dirette e indirette, le molestie morali e sessuali, il *mobbing*, ma anche fattispecie quali lo *straining* e lo *stalking* occupazionale e, dall'altro, moltiplica gli attori della prevenzione, prevedendo accanto al Comitato Unico di Garanzia e al Consiglio interforze per la prospettiva di genere, i Consiglieri di fiducia, la Sezione Politiche di genere presso lo Stato Maggiore della Difesa e la Sezione Benessere e Organizzazione presso il Segretariato Generale della Difesa/DNA. La volontà alla base della redazione del Codice è stata proprio quella di creare una rete di sensori del malessere, che coinvolga tutti gli attori del sistema, civili e militari, in un'ottica di collaborazione e sinergia, nella consapevolezza che discriminazioni, molestie e violenze sono temi complessi e trasversali che necessitano di una strategia comune e di un approccio integrato. Il Codice è un risultato importante per la Difesa proprio perché è stato il prodotto di un dialogo interno all'Amministrazione ed il frutto di un confronto costruttivo tra le due "anime" che la compongono, civile e militare.

Il Comitato si è inoltre impegnato per diffondere la conoscenza del Codice tra tutto il personale, coinvolgendo anche le strutture periferiche, dove è concentrato molto personale che vive problematiche diverse da quelle degli Enti centrali.

Costante durante tutto l'anno è stato il sostegno dato dal Comitato al principale strumento di operatività del Codice, ovvero la Consigliera di fiducia supplente, che ad aprile del 2023 si è trovata ad operare senza il Consigliere titolare passato ad altra amministrazione. Il Comitato ha inoltre coinvolto la Consigliera nelle molteplici iniziative formative promosse dalla Rete Nazionale dei CUG, nonché nell'importante primo Convegno nazionale dei Consiglieri di fiducia *"Fidarsi è meglio. Il lavoro delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia in Italia"*, tenutosi a Bologna, rivelatosi molto utile per conoscere altre realtà con vasta esperienza in materia.

Sono state molteplici nel corso del 2023 le interlocuzioni del Comitato con gli altri attori del sistema: con il Sottosegretario di Stato con delega alle pari opportunità, con il Gabinetto del Ministro, con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con il Consiglio Interforze per la prospettiva di genere, con la Direzione Generale del Personale Civile, con la Consigliera di Fiducia, con la Sezione Politiche di genere dello Stato Maggiore della Difesa e con la Sezione Benessere e Organizzazione del Segretariato generale della Difesa/DNA. Le attività sono state numerose e hanno consolidato il ruolo di stimolo e di supporto dell'Organismo nei confronti dell'Amministrazione.

L'azione del Comitato durante il 2023 è stata rivolta infatti a porre le basi per la creazione di una rete di connessioni interna alla Difesa sui temi del benessere organizzativo e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, nella consapevolezza che sono temi che vanno affrontati insieme, nel rispetto della specificità dei ruoli e dei compiti di ciascuno, in un processo di riconoscimento reciproco e di condivisione di obiettivi e percorsi. Nel corso del 2023 è proseguito anche il consolidamento della rete di relazioni esterna alla Difesa, con la partecipazione costante del CUG alle riunioni e alle iniziative formative della Rete Nazionale dei CUG, che si conferma un prezioso supporto e sostegno per le attività del Comitato.

Come già rappresentato in apertura ed esplicitato in precedenti relazioni il Comitato Unico di Garanzia della Difesa è un organismo che attualmente rappresenta la sola componente civile, ma che si interfaccia costantemente con la componente militare, insieme alla quale nel corso del 2023 importanti risultati sono stati raggiunti. 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-2024>