



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia delle Dogane e dei Monopoli

Acronimo:	ADM
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00143
Indirizzo:	Piazza Mastai 12
Codice Amministrazione:	agdogane
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Agenzie Fiscali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2020 – 2022	2021 - 2023
piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (1.24 MB)	piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (792.29 KB)
2022	2023
2022 - 2024	2023 - 2025
piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf	piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf



<p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (950.08 KB)</p>	<p>http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (3.02 MB)</p>
--	--

2024

2025

2024 - 2026

2025 - 2027

<p>piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (2.74 MB)</p>	<p>piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (3.28 MB)</p>
---	---

2026

2026-2028

[piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (2.58 MB)

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
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	4	16	6	0	1	2	9	4
Personale non dirigente	Area degli assistenti	186	312	503	896	418	126	193	318	775	344
Personale non dirigente	Area dei funzionari	149	331	842	1190	658	129	237	833	1097	375
Organo di vertice	Direttore Agenzia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente 1 fascia	0	0	0	3	6	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente 2 fascia	0	5	38	60	13	0	2	18	25	6
Totale personale		335	648	1387	2166	1101	255	433	1171	1907	729
Totale % sul personale complessivo		3,31	6,40	13,69	21,38	10,87	2,52	4,27	11,56	18,82	7,20

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	331	549	621	710	320	2531	55,14	44,77	251	357	470	695	286	2059	44,86	45,81
Tra 3 e 5 anni	4	46	218	466	169	903	57,52	15,97	4	29	206	341	87	667	42,48	14,84
Tra 5 e 10 anni	0	24	167	841	482	1514	55,52	26,78	0	10	159	727	317	1213	44,48	26,99
Superiore a 10 anni	0	29	381	165	130	705	55,91	12,47	0	37	336	144	39	556	44,09	12,37
Totale	335	648	1387	2182	1101	5653			255	433	1171	1907	729	4495		
Totale %	3,30	6,39	13,67	21,50	10,85	55,71			2,51	4,27	11,54	18,79	7,18	44,29		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	19	42,22	26	57,78	45	0,45
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	793	60,44	519	39,56	1312	13,18
Area funzionari	Laurea	464	58,88	324	41,12	788	7,92
Area funzionari	Laurea magistrale	1596	50,96	1536	49,04	3132	31,46
Area funzionari	Master di I livello	35	58,33	25	41,67	60	0,60
Area funzionari	Master di II livello	226	53,05	200	46,95	426	4,28
Area funzionari	Dottorato di ricerca	37	47,44	41	52,56	78	0,78
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	384	56,97	290	43,03	674	6,77
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	1571	58,51	1114	41,49	2685	26,97
Area assistenti	Laurea	90	61,64	56	38,36	146	1,47
Area assistenti	Laurea magistrale	226	46,99	255	53,01	481	4,83
Area assistenti	Master di I livello	10	62,50	6	37,50	16	0,16
Area assistenti	Master di II livello	30	50,00	30	50,00	60	0,60
Area assistenti	Dottorato di ricerca	4	44,44	5	55,56	9	0,09
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	21	58,33	15	41,67	36	0,36
Area operatori	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,06
Totale personale		5511		4443		9954	
Totale % sul personale complessivo		54,39		43,85		98,24	

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

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

Continua a registrarsi anche per il 2023 una scarsa attenzione da parte dell'Agenzia al "soffitto di cristallo", attesa la scarsa presenza della componente femminile nelle posizioni apicali dell'Agenzia. In particolare, desta preoccupazione che nel 2023, su complessive 10 posizioni dirigenziali di prima fascia, soltanto una sia assegnata ad una donna, dato ulteriormente preoccupante se si considera che sono rimasti uffici dirigenziali di prima fascia ricoperti ad interim - sempre da personale di genere maschile.

Nè questo Comitato è stato posto nelle condizioni di poter esercitare il monitoraggio sugli incarichi dirigenziali previsto dalla direttiva 2/2019

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⁾
Part Time ≤50%	0	2	1	10	3	16	48,48	0,28	0	0	4	8	5	17	51,52	0,38
Part Time >50%	0	1	8	23	9	41	14,59	0,73	1	1	81	133	24	240	85,41	5,34
Tempo Pieno	335	645	1378	2133	1089	5580	56,83	98,99	254	432	1086	1766	700	4238	43,17	94,28
Totale	335	648	1387	2166	1101	5637			255	433	1171	1907	729	4495		
Totale %	3,31	6,40	13,69	21,38	10,87	55,64			2,52	4,27	11,56	18,82	7,20	44,36		

⁽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

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 telelavoro	0	1	22	15	5	43	36,75	0,49	0	3	32	32	7	74	63,25	1,00
Personale che fruisce del lavoro agile	952	241	642	883	404	3122	52,49	35,47	91	203	834	1205	493	2826	47,51	38,22
Personale che fruiva di orari flessibili	335	648	1387	2166	1101	5637	55,64	64,04	255	433	1171	1907	729	4495	44,36	60,78
Totale	1287	890	2051	3064	1510	8802			346	639	2037	3144	1229	7395		
Totale %	7,95	5,49	12,66	18,92	9,32	54,34			2,14	3,95	12,58	19,41	7,59	45,66		

⁽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

Anche per il 2023 si registra una certa resistenza dell'Agenzia a promuovere forme di lavoro alternative al lavoro in presenza atteso che:

ad oggi l'agenzia - salvo i casi di fragilità previsti dalla normativa vigente - non consente l'accesso al lavoro agile al personale dirigenziale, sebbene tale possibilità sia stata introdotta anche dalla contrattazione collettiva di settore, oltre alla lapalissiana considerazione che trattasi di attività oggettivamente eseguibile "da remoto";

ad oggi l'agenzia ha disciplinato il telelavoro e il coworking in modalità estremamente restrittiva, non consentendo di soddisfare completamente la domanda.

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	18134	46,06	21236	53,94	39370	47,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	15385	45,02	18792	54,98	34177	40,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2577	36,03	4576	63,97	7153	8,55
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	625	21,17	2327	78,83	2952	3,53
Totale permessi	36721	43,90	46931	56,10	83652	

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

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

Anche per il 2023 emerge che il lavoro di cura grava principalmente sul personale di genere femminile

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

- Telelavoro
- Congedi parentali
- 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 Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Con nota prot. 19473/TU/2023 il CUG ADM ha inviato la sua proposta di PAP (di seguito riportata) da inserire nel PIAO ADM 2024/2026

Valorizzazione del ruolo del C.U.G. ADM:

1.1. preventiva consultazione del C.U.G. nella materia di propria competenza

1.2. elaborazione di protocollo o altro atto/documento con Direzione Generale per definire i rapporti tra C.U.G. e Amministrazione

1.3. supporto al C.U.G. ADM nell'organizzazione di eventi informativi (nella misura di almeno quattro interventi all'anno)

1.4. assegnazione di autonome risorse finanziarie

Potenziamento visibilità C.U.G. ADM predisponendo un'apposita sezione dedicata al C.U.G. sul sito web istituzionale dell'Agenzia www.adm.gov.it (<http://www.adm.gov.it>)

Predisposizione, con cadenza annuale e previa consultazione del C.U.G., di indagini quali - quantitative in materia di benessere organizzativo

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

Istituzionalizzazione della funzione del Diversity management, valutando di assegnare tale funzione al C.U.G. ADM onde evitare l'eccessiva moltiplicazione di attori in materia di pari opportunità

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

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...)

Adozione del bilancio di genere dell'Agenzia con cadenza annuale

Adozione del linguaggio inclusivo negli atti dell'Agenzia

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

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

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 ⁽²⁾
Obbligatoria (sicurezza)	490	1371	4294	7157	4391	17703	54,45	8,55	420	1021	3760	6419	3190	14810	45,55	11,63

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	30360	55780	49285	36106	15241	186772	62,86	90,25	22833	26515	26714	26869	7430	110361	37,14	86,66
Competenze manageriali/Relazionali	175	90	667	795	162	1889	56,24	0,91	159	144	332	605	230	1470	43,76	1,15
Tematiche CUG	35	24	203	203	120	585	45,03	0,28	0	12	201	444	57	714	54,97	0,56
Totale ore	31060	57265	54449	44261	19914	206949			23412	27692	31007	34337	10907	127355		
Totale ore %	9,29	17,13	16,29	13,24	5,96	61,90			7,00	8,28	9,28	10,27	3,26	38,10		

⁽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

Dopo sollecito del CUG ADM, l'Agenzia nel 2024 ha pubblicato una prima riclassificazione delle voci di bilancio in un 'ottica di genere relativamente all'anno 2023

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico per titoli ed esami per 40 dirigenti di II fascia presso ADM	6	66,67	3	33,33	9	13,24	Donna
Concorso pubblico per titoli ed esami per 40 dirigenti di II fascia presso ADM	6	54,55	5	45,45	11	16,18	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per 40 dirigenti di II fascia presso ADM	4	44,44	5	55,56	9	13,24	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per 40 dirigenti di II fascia presso ADM	5	50,00	5	50,00	10	14,71	Donna
Concorso pubblico per titoli ed esami per 40 dirigenti di II fascia presso ADM	3	33,33	6	66,67	9	13,24	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per 40 dirigenti di II fascia presso ADM	4	36,36	7	63,64	11	16,18	Donna
Concorso pubblico per titoli ed esami per 40 dirigenti di II fascia presso ADM	5	55,56	4	44,44	9	13,24	Donna
Totale personale	33		35		68		
Totale % sul personale complessivo	0,33		0,35		0,67		

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

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

Nel 2023 il CUG ADM è intervenuto per richiedere composizione più equilibrata rispetto al genere anche per le commissioni di valutazioni costituite per l'attribuzione di incarichi dirigenziali.

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 %
Area assistenti	€27851,90	€28752,60	€ 900,70	3,13
Area funzionari	€35700,30	€34100,80	€ -1599,50	-4,69
Area operatori	€22940,80	€23637,40	€ 696,60	2,95
Dirigenti II Fascia	€71890,70	€68493,70	€ -3397,00	-4,96
Dirigenti I Fascia	€124275,00	€132144,00	€ 7869,00	5,95

Secondo le informazioni fornite dalla Direzione Personali le differenze retributive, di sovente in senso peggiorativo per le donne, sono connesse agli impegni di cura che continuano a gravare sul personale di genere femminile che a tal fine richiede l'accesso al part à time, ad aspettative.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Ad oggi questo Comitato è ancora in attesa di conoscere le misure che l'Agenzia intende intraprendere in seguito ai dati emersi dalla suddetta indagine.

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

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

Si riportano di seguito le istanze trattate da questo Comitato nel corso del 2023

Oggetto istanza Azione intrapresa

Ingiusto trattamento Video colloquio

Errata rendicontazione giorni di ferie Non si è fornito riscontro perché per i toni usati sembra essere uno sfogo

Aggressione verbale del Dirigente nei confronti di una dipendente prossima alla pensione Nota al Dirigente e Consiglieri di fiducia, per conoscenza alla dipendente

Distacchi su seconda sede personale neoassunto Nota al dipendente ed alla direzione Personale

Ritardato accesso al lavoro agile Nota al Dirigente Ufficio e per conoscenza al dipendente

Ritardato accesso al lavoro agile

Ritardato accesso al lavoro agile

Lavoro agile e *care giver* Nota al dipendente ed alla direzione Personale

Mancata attuazione dell'art. 30 CCNL 2020 Nota alla direzione Personale e p.c. all'interessata

Problematiche di natura personale Nota al Dirigente Ufficio e per conoscenza ai dipendenti

Problematiche di natura personale Video colloquio Nota all'interessato ed ai Consiglieri di Fiducia competenti

Problematiche di natura personale Nota all'interessata ed ai Consiglieri di Fiducia competenti

Computo anzianità di servizio a fini di progressione di carriera Nota all'interessato ed p.c. alle Direzioni: Affari Gen., Internal Audit e Personale

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:	<p>Sono stati organizzati tre seminari (uno per 8 marzo 2023, uno per la giornata internazionale contro omofobia, uno per il 25 novembre 2023)</p> <p>Il CUG ha fornito alla Direzione Personale Ufficio Valutazione e Formazione del Personale il materiale didattico per la realizzazione di un corso di formazione La cultura del rispetto da erogarsi nel corso del 2024</p> <p>Il CUG ha proposto le linee guida per un linguaggio inclusivo negli atti e nelle comunicazione ADM</p> <p>IL CUG ha elaborato una proposta di carta del tempo del lavoro manageriale al fine di responsabilizzare il personale dirigenziale nella corretta gestione del tempo di lavoro, favorendo un equilibrio tra vita lavorativa e vita personale</p>
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Nel senso che il CUG quando necessita di riunirsi richiede la disponibilità di una sala alla Direzione Generale presso la sede

centrale di piazza Mastai. Il resto dell'attività viene svolta da remoto. Anche in caso di richiesta di colloquio con la Preside

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?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- 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
- Adozione linguaggio inclusivo, adozione carta del tempo del lavoro manageriale, sezione CUG su adm.gov.it

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

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- 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

A fronte di un incremento significativo dell'attività del CUG ADM, svolta di sovente a costo zero per l'Agenzia, si registra ancora la tendenza dell'Agenzia a considerare le materie di competenza del Comitato come mero adempimento burocratico, e non come investimento in grado di generare e costruire un effettivo cambiamento all'interno dell'Amministrazione in tema di parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo.

In tal senso è emblematica la vicenda relativa alla funzione consultiva del CUG - resa disponibile solo dopo notevoli solleciti del Comitato assegnando però tempi e modalità non compatibili con il Comitato e senza tener conto dei suggerimenti del medesimo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-dogane-e-dei-monopoli-2024>