



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero della Difesa - 2025

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	Dirigente 1 fascia	0	0	0	3	0	0	0	0	4	3
Dirigente di livello non generale	Dirigente 2 fascia	0	2	7	15	10	0	6	11	14	3
Dirigente di livello non generale	Incarichi dirigenziali di 2^ fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	OPERATORI	0	0	0	35	15	0	0	0	18	4
Personale non dirigente	ASSISTENTI	149	1056	3511	3583	2391	61	383	416	1482	966
Personale non dirigente	FUNZIONARI	16	77	272	547	255	13	96	222	470	219
Totale personale		165	1135	3790	4183	2671	74	485	649	1989	1197
Totale % sul personale complessivo		1,01	6,95	23,20	25,60	16,35	0,45	2,97	3,97	12,17	7,33

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	156	519	986	608	155	2424	71,34	20,36	71	286	186	370	61	974	28,66	22,38
Tra 3 e 5 anni	8	346	814	222	44	1434	87,65	12,04	3	96	79	18	6	202	12,35	4,64
Tra 5 e 10 anni	1	228	891	275	8	1403	84,62	11,78	0	80	150	22	3	255	15,38	5,86
Superiore a 10 anni	0	40	1092	3060	2454	6646	69,47	55,82	0	17	225	1560	1119	2921	30,53	67,12
Totale	165	1133	3783	4165	2661	11907			74	479	640	1970	1189	4352		
Totale %	1,01	6,97	23,27	25,62	16,37	73,23			0,46	2,95	3,94	12,12	7,31	26,77		

⁽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 OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	46	71,88	18	28,13	64	0,40
AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	0,04
AREA OPERATORI	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	5311	80,59	1279	19,41	6590	40,79
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	4724	74,98	1576	25,02	6300	38,99
Area assistenti	Laurea	130	76,02	41	23,98	171	1,06
Area assistenti	Laurea magistrale	521	56,08	408	43,92	929	5,75
Area assistenti	Master di I livello	4	57,14	3	42,86	7	0,04
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	70	76,09	22	23,91	92	0,57
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	390	62,70	232	37,30	622	3,85
Area funzionari	Laurea	42	58,33	30	41,67	72	0,45
Area funzionari	Laurea magistrale	664	51,08	636	48,92	1300	8,05
Area funzionari	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,01
Totale personale		11907		4249		16156	
Totale % sul personale complessivo		72,88		26,01		98,89	

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

Al 31.12.2024 il personale civile del Ministero della Difesa è costituito da 16.338 unità di cui 11.944 uomini e 4.394 donne con un decremento di 962 unità (pari al 5,5%) rispetto allo scorso anno quando i dipendenti erano pari a 17.300 unità di cui 12.549 uomini e 4.751 donne. In particolare gli uomini sono diminuiti di 605 unità (- 4,8%) e le donne di 357 unità (- 7,5%). Si evidenzia inoltre che il totale di n. 16.338 unità è comprensivo del personale militare giudicato non idoneo al servizio militare incondizionato e transitato nei ruoli del personale civile ai sensi dell'articolo 930 del decreto legislativo n. 66 del 15 marzo 2010.

Le posizioni dirigenziali di livello generale sono ricoperte da 7 donne e 3 uomini, confermando anche per il 2024 la prevalenza del genere femminile nelle posizioni apicali. I dirigenti di 2^ fascia sono 68, di cui 34 uomini e 34 donne, con un

incremento complessivo di 15 unità, di cui 10 donne e 5 uomini, rispetto al 2023 (53 unità di cui 29 uomini e 24 donne). Nel 2024 sono stati attribuiti ulteriori 3 incarichi dirigenziali di 2^ fascia, tutti a favore del personale femminile.

Nell'ambito del personale non dirigente, l'area degli operatori ha registrato un drastico ridimensionamento passando da 1.029 a 72 unità (- 93%), di cui 50 uomini e 22 donne. Questo a seguito dei procedimenti di riconversione professionale che hanno determinato il passaggio del personale dall'area operatori all'area assistenti (CCNI 2023 - 2025 e circolari di Persociv M_D prot. n° 0076593 del 05-12-2022 2, prot. n°0009619 del 06-02-2023 e 0090299 16-10-2023).

L'area degli assistenti mostra una sostanziale stabilità essendo costituita da 13.998 unità, di cui 10.690 uomini e 3.308 donne, pari rispettivamente al 76,4 % e al 23,6%, a fronte delle 14.041 unità del 2023 .

Anche per i Funzionari non si registrano variazioni di rilievo, considerato che la loro consistenza al 31 dicembre 2024 è pari a 2.187 unità, di cui 1.167 uomini e 1.020 donne, con un incremento di n. 16 unità rispetto all'anno precedente (2.171 Funzionari di cui 1.150 uomini e 1.021 donne).

Un dato comune a tutti i livelli di inquadramento riguarda la classe di età maggiormente popolata che resta quella dai 51 ai 60 anni e nella quale si trovano 4.183 uomini e 1.989 donne (rispettivamente il 35% e il 45% del totale degli uomini e delle donne). Nella suddetta classe di età, il 73,4% degli uomini (pari a 3.060 unità) e il 79,18% delle donne (pari a 1.560 unità) ha un'anzianità di servizio, nello stesso profilo e livello, superiore ai 10 anni.

Per quanto riguarda i titoli di studio posseduti dal personale non dirigenziale, pari complessivamente a 16.257 unità di cui 11.907 uomini e 4.350 donne, si osserva che 16.156 dipendenti hanno dei titoli di studio e, in particolare, l'88,8% degli operatori, pari a 64 unità, hanno un titolo di studio inferiore al diploma superiore, percentuale che scende al 47% (6.590 unità) per l'area degli assistenti e allo 0,57 (92 unità) per quella dei funzionari. Il diploma di scuola superiore è posseduto dal 45% degli assistenti amministrativi e dal 30% dei funzionari mentre la laurea è posseduta rispettivamente dal 7% e dal 62% degli assistenti amministrativi e dei funzionari.

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	164	1113	3726	4048	2616	11667	74,71	97,68	74	464	590	1742	1079	3949	25,29	89,87
Part Time >50%	0	12	35	79	36	162	74,65	1,36	0	2	9	33	11	55	25,35	1,25
Part Time ≤50%	1	10	29	56	19	115	22,77	0,96	0	19	50	214	107	390	77,23	8,88
Totale	165	1135	3790	4183	2671	11944			74	485	649	1989	1197	4394		
Totale %	1,01	6,95	23,20	25,60	16,35	73,11			0,45	2,97	3,97	12,17	7,33	26,89		

⁽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⁾
PT Verticale	0	18	43	84	41	186	52,99	4,21	0	4	23	98	40	165	47,01	5,56
PT Orizzontale	1	4	19	45	12	81	25,88	1,83	0	16	30	115	71	232	74,12	7,82
PT Misto	0	0	2	6	2	10	17,24	0,23	0	1	6	34	7	48	82,76	1,62
LAVORO AGILE	57	394	1315	1449	925	4140	62,14	93,73	43	278	370	1142	689	2522	37,86	85,00
Totale	58	416	1379	1584	980	4417			43	299	429	1389	807	2967		
Totale %	0,79	5,63	18,68	21,45	13,27	59,82			0,58	4,05	5,81	18,81	10,93	40,18		

⁽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

Il 97,68 % degli uomini (pari a 11.667) svolge lavoro a tempo pieno, percentuale leggermente diminuita rispetto a quella del 97,98% del 2023. Analoga situazione per le donne, per le quali la percentuale di coloro che lavorano a tempo pieno si è ridotta dal 90,30% del 2023 all'89,87 del 2024.

Conseguentemente sono aumentate, sia per gli uomini che per le donne, le percentuali di coloro che usufruiscono di misure di conciliazione vita-lavoro, quali il part time. In particolare, le percentuali degli uomini che usufruiscono del part time sono aumentate dall' 1,18% a 1,36% per il part time >50% e dallo 0,84% allo 0,96% per il part time =< al 50%. Similmente per le donne le percentuali sono aumentate da 1,16% a 1,25% per il part time >50% e dallo 8,55% all' 8,88% per il part time =< al 50%.

Un incremento positivo si è registrato anche per il ricorso allo strumento del lavoro agile per il quale si è passati, per gli uomini, dal 93,19% al 93,73% e per le donne dall'84,53% all'85% .

La Direzione Generale per il Personale Civile con al circolare prot. N. 68816 del 19.02.2024 informa che sul portale ministeriale di rilevazione dei dati c.d. Infociv - Web sono state attivate maschere di rilevazione dei dati con cui i Comandi/Enti, con cadenza mensile inseriscono i dati relativi al ricorso all'istituto in parola, distinti per genere, personale dirigenziale e personale non dirigente, lavoratori fragili e non. Il Ministero della Difesa, al termine di una attività di concertazione tra parte datoriale ed OO.SS., ha adottato anche un Regolamento per l'applicazione del lavoro agile, così, come stabilito nel CCNI 2019/2021.

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⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	50637	69,98	21727	30,02	72364	36,08
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	75481	68,96	33974	31,04	109455	54,57



	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	11178	73,34	4064	26,66	15242	7,60
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1910	54,59	1589	45,41	3499	1,74
Totale permessi	139206	69,41	61354	30,59	200560	

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

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

Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali e dei permessi legge 104/1992 si rileva, per il 2024, un contenuto incremento, rispetto al 2023, del numero medio dei permessi giornalieri ed orari ex legge 104/1992 e di quelli orari per congedi parentali fruiti sia dagli uomini che dalle donne. Diversamente, il numero medio dei permessi giornalieri per congedi parentali fruiti si è notevolmente ridotto passando dai 5,35 giorni allo 0,9 per gli uomini e dai 5,8 giorni allo 0,9 per le donne.

La Direzione Generale per il Personale Civile ha emanato la circolare prot. n. 72770 del 27.09.2024, c.d. “Vademecum sulla Tutela della genitorialità”, in cui sono state raccolte, in unico documento, le esplicazioni sulla vigente normativa in materia di tutela della maternità e paternità, di cui al d.lgs. n. 151/2001 e s.m. e i. e gli orientamenti applicativi espressi dall’ARAN..

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

- 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 Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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

PIAO 2024 - 2026

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2026/48423.html>
(<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2024-2026/48423.html>)

BANDO NOMINA CONSIGLIERE DI FIDUCIA

[AVVISO DI SELEZIONE, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER LA NOMINA DEI CONSIGLIERI DI FIDUCIA PRESSO IL MINISTERO DELLA](#)

DIFESA

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/avviso-di-selezione-per-titoli-e-colloquio-per-la-nomina-deiconsiglieri-di-fiducia-presso-il-ministero-della-difesa/54350.html>

[bando_consigliere_fiducia_riapertura_termini.pdf](#)

https://www.difesa.it/assets/allegati/54350/bando_consigliere_fiducia_riapertura_termini.pdf

DECRETO COSTITUZIONE CUG

[decreto_costitutivo_cug.2024.05.10.15.53.04.960.pdf](#)

https://www.difesa.it/assets/allegati/52095/decreto_costitutivo_cug.2024.05.10.15.53.04.960.pdf

CIRCOLARI LAVORO AGILE

[circolare_sw_direttiva_del_29_dicembre_2023.pdf](#)

https://www.difesa.it/assets/allegati/SGD-DNA/Staff/DG/PERSOCIV/Circolari/Documents/circolare_sw_direttiva_del_29_dicembre_2023.pdf

[circolare_sw_integrazione_circolare_del_11-1-2024.2024.06.12.12.56.59.975.pdf](#)

https://www.difesa.it/assets/allegati/53469/circolare_sw_integrazione_circolare_del_11-1-2024.2024.06.12.12.56.59.975.pdf

CODICE DI COMPORTAMENTO

[cod_comp_dip_difesa_2024.pdf](#) (https://www.difesa.it/assets/allegati/25420/cod_comp_dip_difesa_2024.pdf)

COMMISSIONE NOMINA CONSIGLIERI DI FIDUCIA

[decreto_nomina-commissione_consigliere.pdf](#)

https://www.difesa.it/assets/allegati/32792/decreto_nomina-commissione_consigliere.pdf

CIRCOLARI MONITORAGGIO LAVORO AGILE

[circolare_questionario_lavoro_agile.pdf](#) (https://www.difesa.it/assets/allegati/56374/circolare_questionario_lavoro_agile.pdf)

[circolare_monitoraggio_lavoro_agile_2024.pdf](#)

https://www.difesa.it/assets/allegati/46705/circolare_monitoraggio_lavoro_agile_2024.pdf

[circolare_dati_2023_new.pdf](#) (https://www.difesa.it/assets/allegati/54096/circolare_dati_2023_new.pdf)

CIRCOLARE TUTELA GENITORIALITA'

[circolare_vademecum_sulla_tutela_della_genitorialita.pdf](#)

https://www.difesa.it/assets/allegati/56839/circolare_vademecum_sulla_tutela_della_genitorialita.pdf

Nell'attuazione degli obiettivi di pari opportunità, di benessere, di conciliazione vita privata e vita lavorativa e di sicurezza sul lavoro, il Ministero della Difesa si è impegnato ad individuare azioni positive finalizzate a rimuovere i fattori che, in via diretta o indiretta, determinano squilibri e forme di discriminazione in un'ottica di genere e di pari opportunità. A tal fine, nel Piano Azioni Positive sono state elaborate misure finalizzate a rimuovere eventuali forme di discriminazione, tramite l'eliminazione degli svantaggi che possono impedire il concreto esercizio dei diritti.

Con decreto del Ministro della Difesa del 31.01.2025 è stato approvato il PIAO nel quale è confluito il PAP che è stato approvato precedentemente dal CUG nel mese di novembre del 2024.

Tali documenti producono entrambi effetti per il periodo 2025 - 2027.

Sono state pertanto individuate cinque linee di azione, espresse per mezzo di obiettivi strategici che, nel loro insieme,

tendono a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra donne e uomini e implementare il benessere organizzativo dei lavoratori, anche favorendo la piena affermazione della cultura del rispetto della dignità dei lavoratori. In aggiunta, considerata la specificità dell'Amministrazione Difesa, il CUG propone la promozione di azioni volte a estendere alla componente civile alcuni dei servizi e degli istituti di welfare già previsti per il personale militare.

Le attività con le quali si intende perseguire gli obiettivi di cui si compone il Piano di Azioni Positive concentrano la propria attenzione sul miglioramento dell'efficienza e della produttività dell'organizzazione, sulla conciliazione della vita privata con quella lavorativa e con l'attivazione di interventi volti al sostegno della genitorialità. Sono stati recepiti i contenuti dei più recenti provvedimenti legislativi in materia di misure deputate al sostegno della genitorialità ed alla cura dei familiari con o senza disabilità.

Si riportano alcuni esempi esplicativi dei risultati raggiunti nelle tematiche sopra descritte.

All'interno del Ministero della Difesa, come è già stato ribadito, il lavoro agile come strumento di flessibilità, orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, è rivolto anche ai soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, personali e familiari. Con circolare prot. n. 2096 dell'11.01.2024, il Ministero della Difesa ha recepito infatti i contenuti della Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 29.12.2023 sull'applicazione del lavoro agile.

Con tale disposizione si è sensibilizzata la Dirigenza di tutte le PP.AA. ad utilizzare questi strumenti di flessibilità per salvaguardare i soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute" garantendo al dipendente che documenti gravi, ed urgenti situazioni di salute personali e familiari " di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, " anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

Tale circolare rappresenta un'anticipazione dei contenuti del nuovo CCNL, attualmente in vigore che espressamente prevede, per le menzionate categorie di personale, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile in maniera prevalente sulla modalità in presenza.

Prima dell'entrata in vigore del nuovo CCNL tali concetti erano stati resi noti con maggiori dettagli con la circolare prot. n. 48850 del 07.06.2024 con cui si rimanda al buon senso del dirigente la valutazione, da svolgersi caso per caso, della fondatezza della richiesta alla concessione dell'istituto.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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	422	471	929	1187	297	3306	27,45	100,00	193	1497	2652	3667	730	8739	72,55	100,00
Totale ore	422	471	929	1187	297	3306			193	1497	2652	3667	730	8739		
Totale ore %	3,50	3,91	7,71	9,85	2,47	27,45			1,60	12,43	22,02	30,44	6,06	72,55		

⁽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

La fruizione della formazione presenta un andamento costante per quanto attiene al numero complessivo delle ore utilizzate. Per quanto riguarda invece la ripartizione tra uomini e donne si rileva un incremento della percentuale delle ore dedicate

dalle donne alla formazione (69,88% nel 2023 e 72,55% nel 2024) cui corrisponde una uguale riduzione nella percentuale relativa agli uomini (30,12% nel 2023 e 27,45% nel 2024)

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Scuola Militare Nunziatella	2	33,33	4	66,67	6	16,67	Uomo
Scuola Militare Teulì	3	50,00	3	50,00	6	16,67	Uomo
267 RIPAM FUNZIONARI AMMINISTRATIVI	4	66,67	2	33,33	6	16,67	Uomo
267 RIPAM FUNZIONARI PSICOLOGI	2	33,33	4	66,67	6	16,67	Uomo
"Funzionario amministrativo"	4	66,67	2	33,33	6	16,67	Uomo
Funzionario Psicologo	2	33,33	4	66,67	6	16,67	Uomo
Totale personale	17		19		36		
Totale % sul personale complessivo	0,10		0,12		0,22		

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

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

Nelle commissioni di concorso nominate nel 2024, complessivamente composte da 36 dipendenti, di cui 17 uomini e 19 donne, le percentuali relative ai componenti maschili e femminili sono state rispettivamente del 47 % e 53%, significativamente diverse da quelle del precedente anno in cui la percentuale degli uomini era stata del 79,8% e quella delle donne del 20,2%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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	€15410,00	€18300,00	€ 2890,00	15,79
A2-F1	€20516,00	€22266,00	€ 1750,00	7,86
A2-F2	€20485,00	€20811,00	€ 326,00	1,57
A2-F3	€21182,00	€21171,00	€ -11,00	-0,05
A2-F4	€17262,00	€16784,00	€ -478,00	-2,85
A2-F5	€17572,00	€19910,00	€ 2338,00	11,74

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
A2-F6	€21292,00	€22893,00	€ 1601,00	6,99
A3-F1	€22182,00	€24226,00	€ 2044,00	8,44
A3-F2	€23248,00	€26558,00	€ 3310,00	12,46
A3-F3	€24746,00	€25258,00	€ 512,00	2,03
A3-F4	€24841,00	€25932,00	€ 1091,00	4,21
A3-F5	€25618,00	€26174,00	€ 556,00	2,12
A3-F6	€24760,00	€28532,00	€ 3772,00	13,22
A3-F7	€24578,00	€26200,00	€ 1622,00	6,19

Le retribuzioni nette medie del personale femminile che lavora a tempo pieno sono superiori a quelle del personale maschile per tutti i livelli di inquadramento ad eccezione di quelli A2- F3 e A2- F4. Queste differenze dipendono dall'incidenza delle trattenute (es. rimborso prestiti, cessione del quinto,...) che gravano maggiormente sul personale maschile.

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

Il Personale del Ministero della Difesa è costituito dal Personale delle Forze Armate, compresi i Carabinieri e dal Personale civile a cui si riferisce questa relazione. In funzione di questa particolarità, l'articolo 24 del decreto legislativo n. 66 del 15 marzo 2010 (Codice dell'Ordinamento Militare) prevede la presenza, quali organi consultivi del Ministero della Difesa, del CUG e del "Consiglio interforze sulla prospettiva di genere" (organo di consulente del Capo di Stato Maggiore della Difesa).

Entrambi gli organismi operano per favorire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, contrasto a ogni forma di violenza fisica e psicologica, alle molestie e alla discriminazione diretta ed indiretta e per ottimizzare la produttività del lavoro attraverso il miglioramento del benessere organizzativo. Il CUG affronta queste tematiche con riferimento al personale civile mentre il Consiglio interforze opera per il personale militare ma è costante il dialogo e il confronto tra i due soggetti in un'ottica di costruttiva collaborazione.

Tra le attività volte a implementare il benessere organizzativo, il CUG sta completando la predisposizione di un questionario finalizzato a rilevare il livello di benessere percepito dai dipendenti al fine di acquisire informazioni sui possibili prioritari ambiti di intervento.

Tale rilevazione è importante anche in relazione alla valutazione del rischio stress da lavoro correlato allo scopo di proporre eventuali azioni di tipo correttivo e migliorativo. Il Dicastero, infatti, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, intende valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione, nella consapevolezza che

la gestione strategica delle risorse umane crea valore pubblico

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Ministero della difesa ha un'organizzazione molto complessa, sia perchè comprende personale militare e civile, con una prevalenza dei dipendenti di sesso maschile e sia per l'articolata distribuzione del personale in circa 900 enti dislocati su tutto il territorio nazionale ed estero (Addettanze militari).

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Candidature presentate da parte del personale interessato ed interpello previa valutazione dei curricula

Tipologia di atto: Decreto di nomina dei membri effettivi e supplenti del CUG adottato dal Segretario Generale della Difesa/DNA

Data: 08/05/2024

Organo sottoscrittore: Segretariato Generale della Difesa/DNA

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: Formazione sulle funzioni del Cug, codice di Condotta, ruolo dei Consiglieri di Fiducia

Eventi formativi sulla violenza di genere

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Pagine web del CUG

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
Istituzione sportello di ascolto
OIV

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
- 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

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
- Piani di formazione del personale

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?

- 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

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia del Ministero della Difesa è stato rinnovato con il decreto firmato dal Segretario generale della difesa/Direttore nazionale degli armamenti in data 8 maggio 2024.

Dopo la costituzione, il Comitato si è da subito organizzato, anche con dei gruppi di lavoro, per continuare a operare, in continuità con il precedente CUG, per perseguire obiettivi di parità, pari opportunità, benessere del personale e sicurezza sul lavoro. Costante è stata inoltre l'attenzione per favorire l'accesso agli istituti di conciliazione vita privata e lavoro, proporre azioni formative per prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione e, infine, rafforzare la conoscenza e il ruolo del CUG quale riferimento principale in cui discutere e affrontare tutti i temi citati.

Tra le principali attività svolte nel corso del 2024 si evidenzia, in particolare, quella di comunicazione e informazione sull'origine e il ruolo del CUG nonché sulle norme previste dal *"Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone"*, proposto dal Comitato e adottato dall'Amministrazione nel 2023. Tra i principali momenti di formazione realizzati, si citano, in particolare, due eventi, il primo *"Insieme contro la violenza di genere"*, tenuto a Roma il 25 novembre 2024 in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, è stato l'occasione per affrontare l'emergenza sociale del femminicidio e illustrare alcuni strumenti utili per gestire le situazioni in cui esiste un reale rischio per l'incolumità delle persone. L'altro evento *"Il Comitato Unico di Garanzia: funzioni, valori e vantaggi per l'Amministrazione"* si è svolto a Torino il 10 dicembre 2024 ed è stato realizzato per presentare gli organismi e gli strumenti previsti dal Ministero della Difesa per assicurare parità, pari opportunità di genere, contrasto a qualunque forma di violenza morale e psicologica e un clima organizzativo attento alla dignità dei lavoratori. Nel corso di queste manifestazioni, che si sono caratterizzate per gli interventi di pregio dei numerosi relatori e per la presenza di un pubblico attento e interessato, sono state ampiamente richiamate anche le novità del Codice di condotta che ha, da un lato, ampliato le fattispecie tutelate, prevedendo accanto alle discriminazioni dirette e indirette, alle molestie morali e sessuali e al *mobbing*, altre fattispecie quali lo *straining* e lo *stalking* occupazionale e, dall'altro, moltiplicato gli attori della prevenzione, aggiungendo 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.

Il Comitato ha inoltre operato per la redazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) 2025 - 2027, divenuto parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che ha definito le attività da svolgere nel triennio, per rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di parità e pari opportunità e per introdurre misure atte ad eliminare gli eventuali effetti sfavorevoli derivanti da queste dinamiche e favorire la piena affermazione della cultura del rispetto e della dignità dei lavoratori. In particolare il PAP 2025-2027 ha delineato le linee di azione da svolgere nei seguenti cinque ambiti: Benessere organizzativo e individuale, Conciliazione lavoro/vita privata, Formazione, sensibilizzazione, comunicazione, Rafforzamento del ruolo del CUG e dei consiglieri di fiducia e Promozione della salute e sicurezza sul lavoro e i soggetti da coinvolgere per la loro realizzazione.

Nello svolgimento delle proprie attività, il Comitato ha operato in costante collaborazione con lo Stato Maggiore della Difesa - Sezione Politiche di Genere, con il Segretariato generale della difesa - Sezione Benessere ed organizzazione e con la

Direzione Generale per il Personale Civile. Importante è stato anche il continuo confronto con la Consiglieria di Fiducia che anche nel corso del 2024 ha assicurato il proprio supporto a tutti gli Enti dai quali sono pervenute segnalazioni di malessere organizzativo al fine di individuare eventuali fattori di rischio e proporre adeguate soluzioni.

Si evidenzia inoltre che è in corso di definizione la procedura di designazione dei nuovi Consiglieri che affiancheranno l'attuale unica Consiglieria.

Questo Comitato ha inoltre partecipato attivamente alla Rete dei Cug sia condividendo le proprie esperienze che arricchendosi delle conoscenze, modalità operative e attività svolte dagli altri Comitati.

Nel corso dell'anno è stato inoltre aggiornato il sito Internet del Cug nel quale è evidenziata la casella di posta elettronica del Comitato al fine di assicurare, a chiunque ne abbia necessità, la possibilità di mettersi in comunicazione.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-della-difesa-2025>