



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - 2025

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 |



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

2024

2025

2024 - 2026

2025 - 2027

| | |
|---|---|
| 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) | 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) |
|---|---|

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 | 3 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Personale non dirigente | Area degli assistenti | 166 | 309 | 376 | 615 | 370 | 109 | 205 | 219 | 457 | 285 |
| Personale non dirigente | Area dei funzionari | 115 | 353 | 927 | 1318 | 774 | 97 | 253 | 873 | 1294 | 477 |
| Organo di vertice | Direttore Agenzia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello generale | Dirigente I Fascia | 0 | 1 | 3 | 10 | 8 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente II Fascia | 0 | 4 | 35 | 59 | 11 | 0 | 4 | 19 | 25 | 7 |
| Totale personale | | 281 | 667 | 1344 | 2007 | 1164 | 206 | 462 | 1112 | 1782 | 770 |
| Totale % sul personale complessivo | | 2,87 | 6,81 | 13,72 | 20,49 | 11,88 | 2,10 | 4,72 | 11,35 | 18,19 | 7,86 |

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⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 281 | 662 | 1306 | 1937 | 1145 | 5331 | 55,51 | 206 | 458 | 1092 | 1754 | 763 | 4273 | 44,49 |
| Totale | 281 | 662 | 1306 | 1937 | 1145 | 5331 | | 206 | 458 | 1092 | 1754 | 763 | 4273 | |
| Totale % | 2,93 | 6,89 | 13,60 | 20,17 | 11,92 | 55,51 | | 2,14 | 4,77 | 11,37 | 18,26 | 7,94 | 44,49 | |

⁽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 FUNZIONARI | Inferiore al Diploma superiore | 20 | 35,71 | 36 | 64,29 | 56 | 0,58 |
| AREA FUNZIONARI | Diploma di scuola superiore | 944 | 57,39 | 701 | 42,61 | 1645 | 17,15 |
| AREA FUNZIONARI | Laurea | 470 | 60,72 | 304 | 39,28 | 774 | 8,07 |
| AREA FUNZIONARI | Laurea magistrale | 1688 | 51,04 | 1619 | 48,96 | 3307 | 34,48 |
| AREA FUNZIONARI | Master di I livello | 39 | 56,52 | 30 | 43,48 | 69 | 0,72 |
| AREA FUNZIONARI | Master di II livello | 278 | 52,06 | 256 | 47,94 | 534 | 5,57 |
| AREA FUNZIONARI | Dottorato di ricerca | 48 | 50,00 | 48 | 50,00 | 96 | 1,00 |
| Area assistenti | Inferiore al Diploma superiore | 358 | 59,17 | 247 | 40,83 | 605 | 6,31 |
| Area assistenti | Diploma di scuola superiore | 1216 | 61,76 | 753 | 38,24 | 1969 | 20,53 |
| Area assistenti | Laurea | 74 | 60,66 | 48 | 39,34 | 122 | 1,27 |
| Area assistenti | Laurea magistrale | 155 | 44,03 | 197 | 55,97 | 352 | 3,67 |
| Area assistenti | Master di I livello | 6 | 60,00 | 4 | 40,00 | 10 | 0,10 |
| Area assistenti | Master di II livello | 24 | 55,81 | 19 | 44,19 | 43 | 0,45 |
| Area assistenti | Dottorato di ricerca | 3 | 30,00 | 7 | 70,00 | 10 | 0,10 |
| Totale personale | | 5323 | | 4269 | | 9592 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 54,34 | | 43,58 | | 97,93 | |

⁽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 2024 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 2024, su complessive 22 posizioni dirigenziali di prima fascia, soltanto quattro siano state assegnate alle donne con qualifica dirigenziali presenti in Agenzia.

Anche per il 2024, questo Comitato non è stato posto nelle condizioni di poter esercitare il monitoraggio sugli incarichi dirigenziali previsto dalla direttiva 2/2019: in particolare resta perplessità la mancata rotazione del personale dirigenziale per alcuni uffici, anche delicati come quelli incardinati presso DIA, DAF, DPERS, da oltre dieci anni

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⁾ |
| Part Time ≤50% | 1 | 2 | 3 | 8 | 3 | 17 | 54,84 | 0,31 | 0 | 0 | 2 | 9 | 3 | 14 | 45,16 | 0,32 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 6 | 13 | 10 | 29 | 11,74 | 0,53 | 1 | 0 | 78 | 104 | 35 | 218 | 88,26 | 5,03 |
| Tempo Pieno | 280 | 665 | 1335 | 1986 | 1151 | 5417 | 56,92 | 99,16 | 205 | 462 | 1032 | 1669 | 732 | 4100 | 43,08 | 94,64 |
| Totale | 281 | 667 | 1344 | 2007 | 1164 | 5463 | | | 206 | 462 | 1112 | 1782 | 770 | 4332 | | |
| Totale % | 2,87 | 6,81 | 13,72 | 20,49 | 11,88 | 55,77 | | | 2,10 | 4,72 | 11,35 | 18,19 | 7,86 | 44,23 | | |

⁽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⁾ |
| Personale che fruisce di telelavoro | 1 | 5 | 22 | 30 | 0 | 58 | 32,58 | 2,01 | 2 | 2 | 46 | 52 | 18 | 120 | 67,42 | 3,72 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 169 | 430 | 770 | 959 | 499 | 2827 | 47,64 | 97,99 | 145 | 356 | 859 | 1220 | 527 | 3107 | 52,36 | 96,28 |
| Totale | 170 | 435 | 792 | 989 | 499 | 2885 | | | 147 | 358 | 905 | 1272 | 545 | 3227 | | |
| Totale % | 2,78 | 7,12 | 12,96 | 16,18 | 8,16 | 47,20 | | | 2,41 | 5,86 | 14,81 | 20,81 | 8,92 | 52,80 | | |

⁽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 2024 si registra una certa resistenza dell'Agenzia a favorire un ampio uso di strumenti di conciliazione vita lavoro, come il lavoro agile, il coworking, il telelavoro.

In particolare, appaiono ancora restrittive le discipline interne relativi i tre istituti sopra esposti, basti pensare ai pochi giorni di lavoro agile concessi mensilmente al personale.

Se apprezzabile è stata l'apertura anche al personale dirigenziale al lavoro agile (con un ritardo di quasi quattro anni rispetto a quanto accaduto presso altre PA) anche in questo caso la disciplina è estremamente restrittiva, soprattutto se paragonata

sia con quella prevista per il personale non dirigenziale, sia con quella prevista da altre Pubbliche Amministrazioni .

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 | 19380 | 46,33 | 22446 | 53,67 | 41826 | 49,10 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 17095 | 49,09 | 17726 | 50,91 | 34821 | 40,88 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 2392 | 37,01 | 4071 | 62,99 | 6463 | 7,59 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 421 | 20,29 | 1654 | 79,71 | 2075 | 2,44 |
| Totale permessi | 39288 | 46,12 | 45897 | 53,88 | 85185 | |

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

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

Anche per il 2024 si registra la cura dei familiari è destinata al personale di genere femminile.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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?:

Per il 2024 il CUG, all'interno del PIAO 2024-2026, ha proposto sedici azioni positive di seguito indicate:

1. Valorizzazione del ruolo del C.U.G. ADM: (preventiva consultazione del C.U.G. nella materia di propria competenza, elaborazione di protocollo o altro atto/documento con Direzione Generale per definire i rapporti tra C.U.G. e Amministrazione, supporto al C.U.G. ADM nell'organizzazione

di eventi informativi (nella misura di almeno quattro interventi all'anno, assegnazione di autonome risorse finanziarie. Parzialmente realizzata (non risultano assegnate autonome risorse finanziarie al CUG e non risulta elaborato il documento con DG).

2. 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>). Azione realizzata.
3. Predisposizione, con cadenza annuale e previa consultazione del C.U.G., di indagini quali - quantitative in materia di benessere organizzativo. Azione realizzata.
4. Consolidamento dello Spazio di Ascolto Virtuale: attivazione del medesimo presso ogni Direzione Territoriale. Azione parzialmente realizzata.
5. 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. Azione realizzata
6. 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. Azione realizzata.
7. 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...) . Azione non realizzata.
8. Adozione del bilancio di genere dell'Agenzia con cadenza annuale. Azione realizzata.
9. Adozione del linguaggio inclusivo negli atti dell'Agenzia. Azione realizzata.
10. 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. Azione realizzata.
11. 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. Azione realizzata.
12. 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. Azione realizzata.
13. Adozione di buone pratiche volte a gestire i rischi psico-fisici connessi all'uso improprio dei supporti digitali. Azione non realizzata.
14. Campagne di prevenzione dei tumori, realizzando eventi di informazione al personale con indicazione di stile di vita virtuosi, nonché opuscoli informativi. Azione parzialmente realizzata.
15. Welfare Aziendale: esami clinici e/o visite specialistiche sui luoghi di lavoro relativamente alla prevenzione di particolari patologie. Azione realizzata.
16. Completa Revisione delle attuali modalità di accesso al lavoro agile in prospettiva incentivante da destinare a tutto il personale dirigenziale e non. Azione parzialmente realizzata.

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⁾ |
| Aggiornamento professionale | 25407 | 49480 | 50275 | 53661 | 19122 | 197945 | 56,96 | 67,72 | 18907 | 34598 | 38549 | 44287 | 13222 | 149563 | 43,04 | 64,77 |

| 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⁾ |
| Competenze manageriali/Relazionali | 28 | 429 | 1577 | 2274 | 286 | 4594 | 60,25 | 1,57 | 107 | 205 | 1069 | 1322 | 328 | 3031 | 39,75 | 1,31 |
| Syllabus | 3167 | 8281 | 15767 | 18555 | 10280 | 56050 | 55,05 | 19,17 | 2518 | 5823 | 12802 | 17885 | 6730 | 45758 | 44,95 | 19,82 |
| Anticorruzione | 192 | 640 | 1283 | 2948 | 1560 | 6623 | 51,86 | 2,27 | 141 | 425 | 1098 | 3200 | 1285 | 6149 | 48,14 | 2,66 |
| Privacy | 206 | 465 | 357 | 454 | 161 | 1643 | 48,81 | 0,56 | 187 | 339 | 355 | 656 | 186 | 1723 | 51,19 | 0,75 |
| Tematiche CUG | 88 | 183 | 484 | 740 | 210 | 1705 | 41,24 | 0,58 | 87 | 155 | 619 | 1174 | 394 | 2429 | 58,76 | 1,05 |
| Violenza di genere | 74 | 150 | 303 | 581 | 236 | 1344 | 28,77 | 0,46 | 116 | 297 | 812 | 1532 | 570 | 3327 | 71,23 | 1,44 |
| Obbligatoria (sicurezza) | 808 | 2424 | 5199 | 8665 | 5316 | 22412 | 54,21 | 7,67 | 727 | 2020 | 4553 | 7772 | 3862 | 18934 | 45,79 | 8,20 |
| Totale ore | 29970 | 62052 | 75245 | 87878 | 37171 | 292316 | | | 22790 | 43862 | 59857 | 77828 | 26577 | 230914 | | |
| Totale ore % | 5,73 | 11,86 | 14,38 | 16,80 | 7,10 | 55,87 | | | 4,36 | 8,38 | 11,44 | 14,87 | 5,08 | 44,13 | | |

⁽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

ADM, su impulso del CUG, nel 2024 ha realizzato una prima riclassificazione delle risorse per genere. Tuttavia manca ancora una definizione della gestione delle risorse finanziarie in una prospettiva di genere al fine di diminuire il gender gap.

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 a complessivi 564 posti | 7 | 58,33 | 5 | 41,67 | 12 | 7,02 | Uomo |
| Concorso pubblico a complessivi 564 posti | 5 | 38,46 | 8 | 61,54 | 13 | 7,60 | Donna |
| Concorso pubblico a complessivi 564 posti | 6 | 50,00 | 6 | 50,00 | 12 | 7,02 | Donna |
| Concorso pubblico a complessivi 564 posti | 7 | 58,33 | 5 | 41,67 | 12 | 7,02 | Donna |
| Concorso pubblico a complessivi 564 posti | 6 | 50,00 | 6 | 50,00 | 12 | 7,02 | Uomo |
| Concorso pubblico a complessivi 564 posti | 8 | 61,54 | 5 | 38,46 | 13 | 7,60 | Uomo |
| Concorso pubblico a complessivi 564 posti | 8 | 61,54 | 5 | 38,46 | 13 | 7,60 | Uomo |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. Commissione prova scritta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,34 | Uomo |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Lombardia | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,34 | Uomo |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Liguria | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,34 | Uomo |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Piemonte e Valle d'Aosta – I commissione | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,34 | Uomo |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Piemonte e Valle d'Aosta – II commissione | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 2,34 | Donna |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Veneto e Friuli Venezia Giulia – commissione Veneto | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,34 | Uomo |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Veneto e Friuli Venezia Giulia – commissione Friuli Venezia Giulia | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,34 | Donna |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Lazio e Abruzzo | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,34 | Donna |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Toscana e Umbria | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,34 | Donna |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Emilia Romagna e Marche | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,34 | Uomo |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Sicilia | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,34 | Donna |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Puglia | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,34 | Uomo |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Campania | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,34 | Uomo |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Calabria | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,34 | Uomo |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Sardegna | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 2,34 | Donna |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. D.T. Trentino Alto Adige | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,34 | Donna |
| Procedura selettiva interna per la progressione di n. 839 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari. Strutture Centrali | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,34 | Uomo |
| Procedura selettiva interna per il passaggio di 41 unità di personale dall'Area Operatori all'Area Assistenti | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,34 | Uomo |
| Procedura selettiva interna finalizzata all'attribuzione di 54 POER | 7 | 58,33 | 5 | 41,67 | 12 | 7,02 | Uomo |
| Totale personale | 81 | | 90 | | 171 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,83 | | 0,92 | | 1,75 | | |

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 | €22215,00 | €23388,00 | € 1173,00 | 5,02 |
| Area assistenti | €26917,00 | €26429,00 | € -488,00 | -1,85 |
| Area funzionari | €32247,00 | €31104,00 | € -1143,00 | -3,67 |
| Dirigenti II Fascia | €63246,00 | €64938,00 | € 1692,00 | 2,61 |
| Dirigenti I Fascia | €119905,00 | €118760,00 | € -1145,00 | -0,96 |

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

IL CUG ha previsto per il 2025 l'istituzione del nucleo di ascolto organizzato

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: | 11/11/2021 |
| Organo sottoscrittore: | Direttore dell'Agenzia |
| Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: | Non so |
| Interventi realizzati a costo zero: | Sì |
| Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: | Tre iniziative formative promosse ed organizzate dal CUG ADM per 8 marzo 2024, 25 novembre 2024, 3 dicembre 2024. Concorso per rinnovo logo CUG ADM organizzato dal CUG a maggio 2024 Supporto alla Direzione Personale per l'erogazione di percorsi formativi in materia di benessere organizzativo, pari opportunità e parità di genere |
| 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: | 10 |
| 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
- 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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- 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 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

Sicuramente nel 2024 si è registrata una maggiore attenzione dell'Amministrazione alla parità di genere, alle pari opportunità e al benessere organizzativo, tuttavia, a fronte di un incremento significativo dell'attività del CUG ADM, svolta di sovente a costo zero per l'Agenzia, residua 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 sono emblematiche

1. 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.
2. la scarsa rappresentatività delle donne nelle posizioni apicali
3. il mancato monitoraggio sugli incarichi dirigenziali

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-dogane-e-dei-monopoli-2025>