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-triennale/agdogane/2020-2022/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-triennale/agdogane/2021-2023/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-triennale/agdogane/2022-2024/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (950.08 KB)	(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/agdogane/2023-2025/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-triennale/agdogane/2024-2026/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-triennale/agdogane/2025-2027/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (3.28 MB)

2026
2026-2028
piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/agdogane/2026-2028/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

		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**
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

	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	281	662	1306	1937	1145	5331	55,51	100,00	206	458	1092	1754	763	4273	44,49	100,00
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 posizione 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 opportunià

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

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

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

	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]
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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
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. lo 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