



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - 2026

*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
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf">piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (1.24 MB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (792.29 KB)
2022	2023
2022 - 2024	2023 - 2025
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf</a>	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf">piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a>



<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf</a> (950.08 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agdogane-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> (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)

[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)

<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> (2.74 MB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> (3.28 MB)
---	---

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](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
Organo di vertice	Direttore Agenzia	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia	0	0	3	11	9	0	0	1	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	2	31	62	12	0	3	16	27	9
Personale non dirigente	Area dei funzionari	200	524	917	1263	880	168	409	830	1284	570
Personale non dirigente	Area degli assistenti	285	452	453	584	390	185	324	274	452	288
Personale non dirigente	Area degli Operatori	0	0	2	3	2	0	0	0	3	1
Totale personale		485	978	1406	1923	1294	353	736	1121	1767	869
Totale % sul personale complessivo		4,44	8,95	12,86	17,59	11,84	3,23	6,73	10,25	16,16	7,95

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	407	663	436	469	109	2084	57,57	35,00	305	458	297	388	88	1536	42,43	32,08
Tra 3 e 5 anni	78	313	936	1381	1163	3871	54,35	65,00	48	275	807	1351	771	3252	45,65	67,92
Totale	485	976	1372	1850	1272	5955			353	733	1104	1739	859	4788		
Totale %	4,51	9,08	12,77	17,22	11,84	55,43			3,29	6,82	10,28	16,19	8,00	44,57		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA FUNZIONARI	Inferiore al Diploma superiore	19	36,54	33	63,46	52	0,57
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	887	56,90	672	43,10	1559	16,94
AREA FUNZIONARI	Laurea	767	58,06	554	41,94	1321	14,35
AREA FUNZIONARI	Laurea magistrale	171	9,48	1632	90,52	1803	19,59
AREA FUNZIONARI	Master di I livello	78	49,37	80	50,63	158	1,72
AREA FUNZIONARI	Master di II livello	268	52,55	242	47,45	510	5,54
AREA FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	54	52,94	48	47,06	102	1,11
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	328	60,18	217	39,82	545	5,92
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	1582	60,29	1042	39,71	2624	28,51
Area assistenti	Laurea	80	62,99	47	37,01	127	1,38
Area assistenti	Laurea magistrale	141	42,73	189	57,27	330	3,59
Area assistenti	Master di I livello	14	66,67	7	33,33	21	0,23
Area assistenti	Master di II livello	16	53,33	14	46,67	30	0,33
Area assistenti	Dottorato di ricerca	3	30,00	7	70,00	10	0,11
Area operatori	Inferiore al Diploma superiore	5	55,56	4	44,44	9	0,10
Area operatori	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,02
Totale personale		4415		4788		9203	
Totale % sul personale complessivo		40,39		43,80		84,18	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	3	0	4	7	7	21	65,63	0,35	1	0	1	7	2	11	34,38	0,23
Part Time >50%	0	1	6	15	14	36	15,00	0,59	0	4	65	100	35	204	85,00	4,21
Tempo Pieno	482	977	1396	1901	1273	6029	56,56	99,06	352	732	1055	1660	832	4631	43,44	95,56
<b>Totale</b>	<b>485</b>	<b>978</b>	<b>1406</b>	<b>1923</b>	<b>1294</b>	<b>6086</b>			<b>353</b>	<b>736</b>	<b>1121</b>	<b>1767</b>	<b>869</b>	<b>4846</b>		
<b>Totale %</b>	<b>4,44</b>	<b>8,95</b>	<b>12,86</b>	<b>17,59</b>	<b>11,84</b>	<b>55,67</b>			<b>3,23</b>	<b>6,73</b>	<b>10,25</b>	<b>16,16</b>	<b>7,95</b>	<b>44,33</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di telelavoro	7	22	42	26	11	108	45,57	3,23	5	19	29	49	27	129	54,43	3,72
Personale che fruisce del lavoro agile	224	566	833	1010	606	3239	49,22	96,77	166	448	850	1291	587	3342	50,78	96,28
<b>Totale</b>	<b>231</b>	<b>588</b>	<b>875</b>	<b>1036</b>	<b>617</b>	<b>3347</b>			<b>171</b>	<b>467</b>	<b>879</b>	<b>1340</b>	<b>614</b>	<b>3471</b>		
<b>Totale %</b>	<b>3,39</b>	<b>8,62</b>	<b>12,83</b>	<b>15,20</b>	<b>9,05</b>	<b>49,09</b>			<b>2,51</b>	<b>6,85</b>	<b>12,89</b>	<b>19,65</b>	<b>9,01</b>	<b>50,91</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	19546	46,64	22365	53,36	41911	50,65
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	16603	49,90	16671	50,10	33274	40,21
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1303	22,78	4418	77,22	5721	6,91

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	358	19,46	1482	80,54	1840	2,22
Totale permessi	37810	45,69	44936	54,31	82746	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 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?:

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	37982	84294	86531	92518	61530	362855	55,55	85,87	32386	66579	67052	85211	39067	290295	44,45	83,85
Competenze manageriali/Relazionali	277	1260	2590	3941	2212	10280	56,13	2,43	130	864	2146	3368	1527	8035	43,87	2,32
Tematiche CUG	1038	3169	6162	8715	6318	25402	49,76	6,01	964	2757	5761	10644	5523	25649	50,24	7,41
Violenza di genere	12	42	127	201	161	543	33,07	0,13	26	99	214	456	304	1099	66,93	0,32
Obbligatoria (sicurezza)	672	1880	5389	9510	6019	23470	52,60	5,55	576	1399	6086	8713	4372	21146	47,40	6,11
Totale ore	39981	90645	100799	114885	76240	422550			34082	71698	81259	108392	50793	346224		
Totale ore %	5,20	11,79	13,11	14,94	9,92	54,96			4,43	9,33	10,57	14,10	6,61	45,04		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?  No

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso pubblico a 569 posti - Area Assistenti	24	50,00	24	50,00	48	27,43	Uomo
Concorso pubblico a 74 posti - Area Assistenti - riservato ai soggetti disabili di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999 n. 68	9	69,23	4	30,77	13	7,43	Uomo
Concorso pubblico a 39 posti - Area Funzionari - famiglia prof.le di Funzionario Tecnico Informatico – esperto nel settore dell'intelligenza artificiale	4	57,14	3	42,86	7	4,00	Uomo
Concorso pubblico a 20 posti - Area Funzionari - famiglia professionale di Funzionario tecnico professionale - esperto nel settore delle gare e degli appalti pubblici	4	66,67	2	33,33	6	3,43	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT LOMBARDIA	1	25,00	3	75,00	4	2,29	Donna
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT LIGURIA	2	50,00	2	50,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT PIEMONTE E VALLE D'AOSTA	2	50,00	2	50,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT VENETO E FRIULI VENEZIA GIULIA	2	50,00	2	50,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT LAZIO E ABRUZZO	1	25,00	3	75,00	4	2,29	Donna
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT TOSCANA E UMBRIA	1	25,00	3	75,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT EMILIA ROMAGNA E MARCHE	2	50,00	2	50,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT SICILIA	1	25,00	3	75,00	4	2,29	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT PUGLIA MOLISE E BASILICATA	3	75,00	1	25,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT CAMPANIA	2	50,00	2	50,00	4	2,29	Donna
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT CALABRIA	2	50,00	2	50,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT SARDEGNA	2	50,00	2	50,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE I - DT TRENINO ALTO ADIGE	3	75,00	1	25,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE II - "Dogane e Accise - energie e alcoli" "Giochi e Accise - tabacchi" e "Accise Dogane e Giochi"	4	50,00	4	50,00	8	4,57	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE II - "Amministrazione"	3	50,00	3	50,00	6	3,43	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE II - "Personale"	4	66,67	2	33,33	6	3,43	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE II - "Legale e contenzioso"	2	33,33	4	66,67	6	3,43	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE II - "Verifiche e antifrode"	4	66,67	2	33,33	6	3,43	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE II - "Autorizzazione atti e contabilità"	4	57,14	3	42,86	7	4,00	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Procedura interna 226 POER - FASE II presso Lampedusa Campania 3 e 4 Puglia 4 Basilicata e Molise delle relative DT	3	75,00	1	25,00	4	2,29	Uomo
Procedura selettiva interna per il conferimento di 226 POER presso le Strutture Territoriali dell'Agenzia - FASE II - "Aree territoriali e distaccamenti locali"	3	50,00	3	50,00	6	3,43	Uomo
Totale personale	92		83		175		
Totale % sul personale complessivo	0,84		0,76		1,60		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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	€25268,00	€27906,20	€ 2638,20	9,45
Area assistenti	€25784,50	€24430,80	€ -1353,70	-5,54
Area funzionari	€34923,30	€33637,40	€ -1285,90	-3,82
Dirigenti II Fascia	€63668,30	€63628,20	€ -40,10	-0,06
Dirigenti I Fascia	€119996,00	€118143,00	€ -1853,00	-1,57

## 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: **Sì**

---

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

---

Sportelli di counselling:	Sì
---------------------------	----

---

Codici etici:	No
---------------	----

---

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

Sono stati segnalati al CUG sei casi di discriminazione/mobbing, segnalati da due dipendenti uomini e quattro donne, riguardanti le tematiche del benessere organizzativo, delle relazioni interpersonali, dei permessi, degli incarichi di servizio, della sede lavorativa e della valutazione del personale. Il CUG è intervenuto, tramite la propria Commissione di verifica, valutando attentamente la portata e i contenuti delle segnalazione e avviando un confronto con i Dirigenti interessati, ovvero investendo del caso i Consiglieri di fiducia competenti territorialmente, con risultati positivi.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

---

Modalità di nomina del CUG:	Nomina da parte del Direttore dell'Agenzia, a seguito di procedura di interpello fra i dipendenti.
-----------------------------	--

---

Tipologia di atto:	Determinazione direttoriale
--------------------	-----------------------------

---

Data:	06/11/2025
-------	------------

---

Organo sottoscrittore:	Direttore dell'Agenzia
------------------------	------------------------

---

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

---

Dotazione euro:

€20000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€10000,00

---

---

Interventi realizzati a costo zero: Sì

---

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Riunioni del CUG, plenarie e parziali, indette via Teams

---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

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?: No

---

## 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

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

- 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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio

lavorativo

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

---

## Considerazioni conclusive

Sulla base delle informazioni fin qui riportate, per l'anno 2025 emerge un'azione del CUG di ADM importante, diffusa e continua sui vari settori di potenziale intervento.

Nel corso dell'anno 2025, il CUG, in scadenza, è stato rinnovato. Sono stati, da subito, avviati approfondimenti su obiettivi, strategie e programmi del nuovo Comitato, a partire dal lavoro già svolto e dai risultati fin qui conseguiti.

Di seguito, si riportano alcune brevi osservazioni di dettaglio sulla base dei dati illustrati in relazione.

Il rapporto numerico fra uomini e donne titolari di incarichi dirigenziali di livello generale è migliorabile. Anche il dato relativo alla partecipazione dei dipendenti al *Questionario sul benessere organizzativo* è suscettibile di miglioramento, così come saranno riviste, al fine di un *upgrade* quali-quantitativo, le domande da rivolgere ai dipendenti.

In aggiunta alle iniziative descritte nella Sezione Seconda, sono state realizzate le seguenti iniziative, che hanno riscosso un importante successo:

- Corso "La Valorizzazione del Benessere organizzativo", i cui docenti sono stati selezionati fra i componenti del CUG;
- Pubblicazione "ADM è donna", curata dal CUG al fine di celebrare il contributo delle donne nella storia delle Dogane;
- Mostra fotografica "Le donne ritrovate: una storia al femminile in ADM", esposta stabilmente nella sede di Roma e, per 10 giorni, a Firenze, presso la Biblioteca Nazionale Centrale;
- Seminario "Oltre il 25 novembre: come costruire un presente senza violenza sulle donne".

Nel 2025 il CUG dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli ha dato prova di essere un Organo costantemente attento alle questioni di interesse, dinamico e propositivo: l'impegno per il futuro è ora quello di innalzare, in modo sostenibile, il livello della *performance* sui vari fronti di competenza, passando soprattutto attraverso il dialogo continuo e costruttivo con l'Amministrazione, che è lo strumento chiave per rendere proficua ed efficace l'azione del Comitato.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-delle-dogane-e-dei-monopoli-2026>