

MINISTERO DELLA DIFESA

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DEL PERSONALE CIVILE DEL MINISTERO DELLA DIFESA

RELAZIONE SULLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL CUG DIFESA

ANNO 2020

1.PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale civile, dirigenziale e non, del Ministero della Difesa (CUG Difesa) è stato costituito con decreto del Segretario Generale/DNA *pro tempore* del 29 luglio 2011, in attuazione del dettato normativo di cui all'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro), implementato – in ambito Difesa – dall'art. 24 del d.lgs. n. 66/2010, recante “Codice dell'ordinamento militare”.

Fanno parte del nominato Comitato venti membri effettivi ed altrettanti membri supplenti di cui dieci di parte pubblica e dieci di parte sindacale.

Al termine del suo primo mandato quadriennale, giusta determinazione del Segretario Generale/DNA *pro tempore* n. 118 del 18 settembre 2015, acquisito il nulla contro dello Stato Maggiore della Difesa, il CUG Difesa è stato sostanzialmente confermato nella precedente composizione, sotto la presidenza del Direttore del I Reparto del Segretariato Generale della Difesa *pro tempore*, Dir. Gen. Dott.ssa Cristiana d'AGOSTINO, dal 25 novembre 2016 Direttore Centrale dell'Ufficio Centrale per le ispezioni amministrative.

Tale decisione è maturata, da un lato, con riferimento all'opportunità di assicurare continuità, in un'ottica di efficienza ed efficacia, alla gestione di iniziative, in corso di finalizzazione, portate avanti con seria operosità da tutti i rappresentanti del precedente CUG che, anche in ragione dell'appartenenza tanto all'area dirigenziale quanto alle aree funzionali come della provenienza sia dal centro che dal territorio, si sono rivelate - nel corso del primo quadriennio di attività dell'organismo in parola - risorse utili e qualificate; dall'altro, in relazione alla reiterata decisione dello Stato Maggiore della Difesa, attese le note peculiarità dell'ordinamento militare, di far operare il Comitato con riferimento esclusivo al personale civile, appartenente sia all'area tecnico-operativa che all'area tecnico-amministrativa ed industriale, del Ministero della Difesa.

In seguito alla Direttiva n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”, emanata in data 26.06.2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei ministri delegato alle pari opportunità, con cui vengono definite nuove “Linee di indirizzo” di orientamento per le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e aggiornate le modalità di funzionamento dei CUG, il Segretario Generale/DNA ha sottoscritto, in data 29 novembre 2019, il Decreto di costituzione del nuovo Comitato Unico di Garanzia confermando la presidenza del Dir. Gen. Dott.ssa Cristiana d'AGOSTINO.

La presente relazione è riferita alle attività poste in essere dal CUG Difesa nel corso dell'anno 2020, come richiesto nell'obiettivo individuale *“Promuovere l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, al fine di diffondere la conoscenza degli istituti messi a disposizione dall'Amministrazione per favorire le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni”*, assegnato dal Capo di Gabinetto, per l'anno 2020, al Dirigente Generale Dott.ssa Cristiana d'Agostino (Vice Capo di Gabinetto Civile dal 24 Giugno 2020 ad oggi), Presidente del CUG.

2. ATTIVITÀ SVOLTE

Nel corso del 2020, il CUG Difesa si è riunito cinque volte, fermo restando che i contatti tra i membri del Comitato, tenuto anche conto dell'emergenza epidemiologica COVID-19 e della necessità di aderire alla *policy* di razionalizzazione delle spese di missione seguita dall'Amministrazione, sono avvenuti tramite scambio di *e-mail* nonché riunioni di gruppi di lavoro incaricati di approfondire argomenti specifici.

In data 13 Gennaio il CUG si è insediato nella sua nuova composizione, costituita con Decreto del Segretario Generale/DNA del 29/11/2019, riunendosi in seduta plenaria (con la presenza dei membri titolari e supplenti) per dar modo ai nuovi membri di conoscersi personalmente. Al termine delle presentazioni la Presidente ha ripercorso sinteticamente le varie tappe del Comitato nel corso degli anni ricordando le molteplici iniziative svolte. E' stato rappresentato il proficuo lavoro svolto e le relazioni prodotte dai Gruppi di Lavoro precostituiti (GDL sullo *smart working* e GDL riguardante gli ex militari transitati nei ruoli civili) ed infine pianificata, in via generale, l'attività per il 2020 individuando le tematiche di maggiore importanza su cui costituire i nuovi Gruppi di Lavoro.

Nella riunione del 13 Febbraio, svoltasi in presenza, si è proceduto a costituire i Gruppi di Lavoro ritenuti più urgenti e individuati nel GDL sulla Relazione annuale del CUG (da redigere in base al nuovo format previsto dalla Direttiva n.2/2019) e in quello sul Regolamento interno.

Nel corso della riunione del 14 Maggio, svoltasi in modalità video conferenza per motivi di sicurezza, a causa dell'emergenza epidemiologica, dopo un punto di situazione sulle attività dei GDL l'attenzione è stata focalizzata soprattutto sullo *smart working*. Infatti, prima ancora dell'emergenza Coronavirus, il GDL appositamente costituito all'interno del CUG aveva già svolto, relazionandone, attività di monitoraggio sulla fase sperimentale di tale modalità lavorativa all'interno del Dicastero Difesa. Alla luce dell'emergenza in atto, quindi, viene stabilito di tenere i contatti con tutti gli organi che si occuperanno della tematica per aggiornamenti sulla possibile evoluzione.

Sempre per l'emergenza Covid, anche la riunione del 28 Maggio si è svolta in video conferenza. Vengono approvate le relazioni frutto dell'attività prodotta dal GDL sulla 1^Area, dal GDL sulla tabella di equiparazione e dal GDL sugli ex militari transitati nei ruoli civili.

E' stata elaborata (grazie alla collaborazione di referente informatico) e consegnata a tutti i membri del CUG una utile “Guida breve per l'accesso alla Videoconferenza su piattaforma Cisco Webex tramite postazione di lavoro DifeNet”

L'ultima riunione del CUG per l'anno 2020, sempre in modalità video conferenza, si è svolta in data 17 Novembre. Dopo aver condiviso la necessità di costituire prioritariamente i GDL sull'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive e sulla Relazione annuale si è affrontato il tema del rinnovo del mandato alla Consigliera di Fiducia. Infine ci si è confrontati sulle possibili iniziative da intraprendere, nel corso dell'anno 2021, al fine di dare concreta attuazione al Protocollo d'intesa firmato dalla Rete Nazionale dei CUG (di cui il CUG Difesa fa parte) e la Ministra Bonetti.

Pur nella difficoltà legata all'emergenza, nel corso del 2020 l'attività del CUG si è altresì declinata attraverso sottogruppi di lavoro, appositamente costituiti, che si sono riuniti più volte, da remoto, nel corso dell'anno per l'approfondimento di tematiche di particolare rilievo e per portare a conclusione attività già iniziate. Tra i temi affrontati l'istituto dello *smart working*, l'individuazione di possibili strumenti finalizzati all'acquisizione di una sempre maggiore visibilità e multidisciplinarietà, attraverso la programmazione e organizzazione di futuri utili seminari e convegni finalizzati alla conoscenza del ruolo del CUG e all'importante argomento del miglioramento del benessere del personale. Inoltre ulteriori delicate tematiche quali i criteri di attribuzione delle fasce economiche superiori nelle aree funzionali, la situazione degli ex militari transitati nei ruoli civili, le tabelle di equiparazione e la situazione dei dipendenti appartenenti alla 1^a area.

Il GDL sugli ex militari transitati nei ruoli civili, rinnovato nella sua composizione nella riunione del 13 Febbraio, ha continuato a svolgere le attività anche nel periodo di emergenza Coronavirus durante il quale, nell'impossibilità di riunirsi, attraverso l'utilizzo di strumenti diversi (Skype, videochiamate, mail, telefono, Whatsapp), ha comunque prodotto una dettagliata relazione sui temi di competenza.

Con lettera in data 03/07/2020 sono state inviate a SMD e SGD/DNA le utili relazioni elaborate in seguito all'attività di ricerca e raccolta dati, svolta da parte dei GDL sul personale civile di 1^a Area, sulla tabella di equiparazione e sugli ex militari transitati nei ruoli civili.

3.CONTRIBUTO AI SEMINARI SVOLTI IN AMBITO DIFESA E INTERVENTO INFORMATIVO/FORMATIVO SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA', DELLA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E DEL CONTRASTO DI FENOMENI DI MOBBING

Tra le iniziative ed interventi realizzati, da parte del CUG nel corso del difficile anno 2020 a causa della pandemia, allo scopo di sensibilizzare il personale appartenente al Dicastero Difesa sui temi di competenza del Comitato medesimo, si segnalano le seguenti.

Su richiesta della Scuola di applicazione di Torino al fine di realizzare, all'interno della stessa Scuola in prossimità dell'inizio del nuovo anno accademico, una mostra fotografica per celebrare i vent'anni dall'ingresso delle donne nelle FF.AA., il CUG ha autorizzato l'utilizzo (con mail in data 3 giugno) delle foto del concorso fotografico "*Uno scatto in avanti: le donne nella Difesa*" che fu indetto su iniziativa della Presidente del CUG con il proposito di mettere in luce il contributo delle donne del Ministero della Difesa attraverso immagini che hanno espresso, evocato e descritto il loro impegno quotidiano nel lavoro con un occhio rivolto verso il futuro.

Si è preso parte al corso interattivo *webinar* offerto nell'ambito del progetto "*Lavoro agile per il futuro della P.A.*".

Si è preso parte, in data 16 Gennaio presso l'Auditorium Inail a Roma, al Seminario "*Le Pubbliche Amministrazioni e gli strumenti di prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro*".

In data 7 Maggio si è preso parte al corso *webinar* dal titolo "*Benessere organizzativo: come gestire lo stress in smart working*".

In data 2 Luglio è stata inviata lettera a Persociv per l'attuazione della iniziativa della Consigliera di Fiducia (in collaborazione con l'Università della Campania "Luigi Vanvitelli" e l'Associazione EMDR Italia che opera a livello nazionale con esperienza in psicologia dell'emergenza), approvata dal CUG, dal titolo "Aspetti psicologici dell'emergenza Coronavirus-fase 2" destinato a tutto il personale civile con l'obiettivo di tutelare la salute mentale durante la fase dell'evoluzione della pandemia.

Si è preso parte, in video conferenza in data 24 Novembre, al convegno organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG "In rete contro la violenza. La cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità per un futuro più giusto".

4.L'ATTIVITA' DELLO SPORTELLO POLIFUNZIONALE, IN MATERIA DI BENESSERE ED ORGANIZZAZIONE, PRESSO IL COMPARTO "A" DEL SEDIME AEROPORTUALE DI ROMA-CENTOCELLE

Prosegue positivamente, nell'ambito degli interventi di prevenzione che il CUG e la Consigliera di fiducia promuovono, in seno all'Amministrazione, al fine di tutelare l'integrità psico-fisica della persona, anche in aderenza alla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'attività dello Sportello Polifunzionale presso la sede di servizio (il Comparto A del sedime aeroportuale di Roma-Centocelle) del personale di talune articolazioni appartenenti all'area T/A del Dicastero. Ciò al fine di prevenire ovvero gestire, a beneficio del personale civile, eventuali problematiche (ad esempio di conciliazione vita-lavoro ovvero legate a situazioni di costrittività ambientale, ecc.).

In tale contesto un ruolo importante è svolto dalla preconstituita sezione "Benessere ed organizzazione", attestata in capo a risorsa psicologa qualificata.

5. CONSIGLIERA DI FIDUCIA E ATTIVITA' SVOLTA NEL CORSO DELL'ANNO

I casi trattati nell'anno 2020 dalla Consigliera di Fiducia sono stati in totale 5. Entrando nel merito e tralasciando tutte le informazioni che possono ledere in qualche modo la riservatezza delle persone interessate, i casi pervenuti possono essere suddivisi secondo le seguenti variabili:

- *Sesso*: 2 donne e 3 uomini;
- *Età*: 2 persone hanno dai 50 ai 60 anni e 3 persone hanno dai 40 ai 50 anni;
- *Area funzionale*: 1 persona appartiene alla III Area, 4 persone appartengono alla II Area;
- *Ente di appartenenza*: tutte le persone prestano servizio presso l'Area tecnico-operativa;
- *Area geografica*: 3 persone prestano servizio al sud Italia, 2 persone al nord.

Complessivamente, come negli anni precedenti, si è riscontrata disponibilità ed attenzione al ruolo svolto dalla Consigliera di Fiducia.

Dall'analisi effettuata le persone coinvolte appartengono ai ruoli civili e militari. In tutti i casi sono presenti difficoltà relazionali con i superiori militari e in 3 situazioni le difficoltà enunciate sono, in particolar modo, con il Comandante dell'Ente. Le criticità riportate dai dipendenti

scaturiscono da problematiche legate all'organizzazione del lavoro, dove sono presenti questioni relative alla pianificazione dei compiti e alla suddivisione degli incarichi e, nella maggior parte dei casi, viene segnalato un "impoverimento" dei propri compiti e una difficoltà di confronto con i responsabili e/o comandanti, con una conseguente demotivazione da parte del personale.

Lo studio dei casi trattati ha permesso di notare quanto sia difficile, all'interno dell'organizzazione, riconoscere preventivamente i segnali di disagio e prevenire situazioni conflittuali. A questo proposito, in linea con quanto previsto dal Piano di Azioni Positive 2020-2022 è utile avviare dei corsi di formazione e/o laboratori sulla gestione dei conflitti, sulla comunicazione e sulla negoziazione rivolti a tutto il personale, in particolar modo ai capi/responsabili/dirigenti al fine di consentir loro di prevenire situazioni di malessere, riconoscerle e gestirle in modo costruttivo.

Viene sottolineata dalla Consigliera di Fiducia l'importanza della condivisione degli obiettivi tra i dipendenti e i responsabili/capi servizio/dirigenti, spesso militari, in un'ottica di valorizzazione del capitale umano. Ancor di più in questo periodo e per il futuro, dove lo *smart working* rappresenta e rappresenterà un'importante modalità di lavoro, è fondamentale l'organizzazione dei processi lavorativi, all'interno della quale elemento indispensabile è la costruzione di un rapporto di fiducia e collaborazione tra il dipendente civile e il proprio responsabile.

6. PARTECIPAZIONE ATTIVA ALLA RETE DEI CUG

In un'ottica di costruttiva collaborazione con altre PA, il CUG ha partecipato a 5 diverse riunioni della "Rete Nazionale dei CUG" (prima "Forum dei CUG"), significando che quale rete spontanea di circa centonovanta realtà istituzionali, detta "Rete" si pone l'obiettivo precipuo, da perseguire con spirito di squadra e condivisione di informazioni e buone pratiche, di fornire un contributo di valore, con la promozione di azioni comuni nei settori di competenza, al processo di riorganizzazione della P.A.

Importante è stato il contributo fornito dalla stessa "Rete" per la Direttiva n.2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*", emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità in data 26 Giugno 2019.

In data 16 Gennaio 2020 si è preso parte al Seminario: "*Le Pubbliche Amministrazioni e gli strumenti di prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro*", presso la sede Inail a Roma.

Si è inoltre provveduto a compilare la scheda di indagine sullo *smart working* proposta dalla Rete dei CUG con i dati di competenza.

Durante il periodo di emergenza Coronavirus il CUG Difesa si è reso disponibile a confrontarsi con tutti gli altri Cug per uno scambio di idee, proposte e iniziative che possano aumentare l'efficacia degli strumenti a disposizione. Si è preso parte alle video riunioni della Rete dei CUG nelle date seguenti: 13 Maggio, 26 Maggio e 29 Maggio (nel corso della quale è stato presentato il Protocollo d'intesa firmato con la Ministra Bonetti ed è stato spiegato l'iter che ha portato alla sua stesura. Tale documento rappresenta un importante passo in avanti anche dal punto di vista del riconoscimento istituzionale della Rete, che va ad affiancarsi a quello precedente della Direttiva n.2/2019) e 24 Novembre 2020. In quest'ultima è stato presentato il Portale CUG, operativo dal 25 Novembre, che costituisce un importante strumento di

comunicazione che rafforza ulteriormente il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Il CUG Difesa ha inoltre aderito al protocollo d'intesa, per contrastare i fenomeni di violenza di genere all'interno delle pubbliche amministrazioni, sottoscritto in data 21.05.2020 tra la Ministra per le Pari Opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia per una collaborazione reciproca nel comune intento di contrastare i fenomeni di violenza di genere all'interno delle pubbliche amministrazioni. Il Protocollo, che prevede l'adesione di ogni singolo Comitato per la propria amministrazione di appartenenza, rappresenta un importante passo in avanti anche dal punto di vista del riconoscimento istituzionale della Rete, che va ad affiancarsi a quello precedente della Direttiva n.2/2019.

7. ATTIVITA' DI MONITORAGGIO DELLA FASE SPERIMENTALE DEL PROGRAMMA "SMART WORKING" IN AMBITO DIFESA

Da tempo, all'interno del CUG, è stato costituito uno specifico Gruppo di Lavoro sullo *smart working* con il compito di monitorare il primo anno di sperimentazione della modalità lavorativa agile. Il Gruppo di lavoro ha svolto un'intensa attività di studio della normativa che regola tale istituto svolgendo anche approfondimenti con la predisposizione di questionari, interviste e *focus group* per rilevazioni e sondaggi sul grado di soddisfazione dei dipendenti che hanno aderito al programma. L'attività svolta e i dati raccolti, confluiti in una apposita relazione, sono risultati particolarmente utili, in seguito all'emergenza Coronavirus che ha visto lo *smart working* diventare, per motivi di sicurezza, da modello sperimentale a strumento di lavoro essenziale.

Con mail in data 18 Maggio 2020 il CUG ha chiesto un confronto all'Organismo per l'Innovazione (OPI) in tema di monitoraggio dello *smart working* attivato per l'emergenza COVID-19 e per una riflessione generale sull'istituto.

8. RELAZIONE ATTIVITA' CUG PER L'ANNO 2019 PER I VERTICI POLITICO ED AMMINISTRATIVO DEL DICASTERO

In ossequio a quanto previsto nella Direttiva n.2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*", emanata in data 26.06.2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei ministri delegato alle pari opportunità, con cui vengono definite nuove "Linee di indirizzo" di orientamento per le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e aggiornate le modalità di funzionamento dei CUG, è stata prodotta apposita relazione di sintesi in base al nuovo *format* previsto, a favore del Ministro della Difesa e del Segretario Generale della Difesa/DNA, concernente le attività realizzate nell'anno 2019 dal CUG. Ciò, anche al fine di sensibilizzare le Superiori Autorità sui temi delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e del contrasto di fenomeni di *mobbing*.

9. "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022" E "CODICE ETICO"

Il documento "Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2020-2022", aggiornato come previsto da un Gruppo di Lavoro appositamente costituito in ambito Comitato Unico di

Garanzia, è stato approvato dal Segretario Generale/DNA in data 16 Luglio 2020 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero della Difesa in data 5 Novembre 2020. Il documento rientra tra le iniziative promosse dallo stesso Ministero della Difesa nei confronti del personale e nasce con lo scopo di dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità sul luogo di lavoro e di potenziare il benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso, in coerenza con la normativa di riferimento. Le azioni positive da realizzare sono state individuate all'interno di ciascuno dei seguenti cinque ambiti di intervento:

- Promozione del benessere organizzativo ed individuale;
- Conciliazione lavorativa privata;
- Formazione, sensibilizzazione e comunicazione;
- Promozione del ruolo del CUG, del/la Consigliere/a di fiducia e del Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero;
- Promozione della salute e sicurezza sul lavoro.

La Direttiva n.2/2019, al punto 3.2. *Piani triennali di azioni positive*, ribadisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre i PTAP, come previsto dall'art. 48 del d.lgs. n.198/2006, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità, mentre la medesima disposizione stabilisce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del PTAP, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Nel corso dell'anno 2020 il Gruppo di Lavoro appositamente costituito ha lavorato all'aggiornamento del documento il quale, una volta completato, è stato inviato all'OIV come previsto.

Il "Codice Etico per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione delle risorse umane e per la promozione del benessere organizzativo" elaborato dal CUG attraverso apposito Gruppo di Lavoro è uno strumento per la valorizzazione delle risorse umane, la promozione del benessere organizzativo e la tutela del diritto delle pari opportunità, che garantisce a tutti i lavoratori e lavoratrici un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e della dignità della persona. L'importante documento, una volta approvato dai membri del Comitato, è stato trasmesso per le valutazioni di competenza a: SGD/DNA I Reparto, che non ha posto osservazioni e a SMD che ha inviato una tabella sinottica contenente le proposte di modifiche/integrazioni. a seguito di osservazioni formulate da SMD.

10.INTERVENTO INFORMATIVO/DIVULGATIVO SUL RUOLO DEL CUG NEL PROCESSO DI RIFORMA DELLA P.A.

Nel corso del 2020 è stata svolta attività di promozione, informazione e sensibilizzazione circa l'importanza della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Tale attività dovrà necessariamente essere intensificata, in prospettiva futura, al fine di divulgare e promuovere non solo il CUG, il CdF e la 1^ Sezione "Benessere e organizzazione", ma anche per coinvolgere i vertici, tutti i livelli dell'organizzazione e gli altri organismi del Sistema Benessere. L'obiettivo è quello di creare una collaborazione per garantire il benessere organizzativo attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro idoneo ad assicurare il benessere psico fisico dei dipendenti del Ministero della Difesa e contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

11. SITO ISTITUZIONALE DEL CUG

Attraverso la collaborazione con il web master dell'Ufficio di Gabinetto si è provveduto a dare maggiore visibilità al Sito istituzionale, costantemente aggiornato, che costituisce un importante strumento di informazione e divulgazione.

In collaborazione con la Consigliera di Fiducia inoltre, nei giorni di emergenza Coronavirus, è stato elaborato un progetto finalizzato a fornire ai dipendenti della Difesa e alle loro famiglie alcune delle risorse necessarie per affrontare il delicato periodo. A tal fine il Sito istituzionale del CUG è stato arricchito di contenuti utili da vari punti di vista: risorse psicologiche, materiali per mantenere uno stile di vita equilibrato e sano, iniziative solidali.

Roma, 29.12.2020

LA PRESIDENTE DEL CUG
(Dir. Gen. Dott.ssa Cristiana d'AGOSTINO)