



# **MINISTERO DELLA DIFESA**

**SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI**



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

**2022/2024**

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>pag. 2</b>
<b>1. CONTESTO ORGANIZZATIVO</b>	<b>pag. 4</b>
<b>2. RISORSE UMANE</b>	<b>pag. 5</b>
2.1 Analisi dati del Personale Civile	<b>pag. 6</b>
<b>3. AZIONI POSITIVE</b>	<b>pag. 9</b>
3.1 PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE	
3.2 PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA LAVORATIVA/VITA PRIVATA	
3.3 FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE	
3.4 RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEI CUG E DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA	
3.5 PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	
<b>4. INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET</b>	<b>pag. 14</b>
<b>5. AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA</b>	<b>pag. 14</b>

## Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024

### PREMESSA

Il Ministero della Difesa, con decreto del Segretariato Generale della Difesa e Direzione Nazionale degli Armamenti del **29 luglio 2011**, ha costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale civile del Ministero della Difesa” regolamentato dalla Direttiva 7 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

L’articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” impone a ciascuna Pubblica Amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità.

Tra i compiti che la Direttiva 7 marzo 2011 attribuisce ai CUG, rientrano compiti propositivi di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne sul lavoro. Tali compiti sono stati consolidati e ampliati dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Il presente Piano di Azioni Positive è stato quindi elaborato, in continuità programmatica con il precedente, su proposta inoltrata dal CUG, con lo scopo di promuovere nell’ambito del Ministero della Difesa l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.

Il piano ha durata triennale e individua “azioni positive” definite, ai sensi dell’art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l’obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

In aderenza con quanto indicato dalla direttiva 2/2019, gli interventi contemplati nel presente Piano sono coerenti con gli obiettivi fissati dal Piano della Performance 2022-2024. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce infatti a definire il risultato dell’Amministrazione nell’ambito del ciclo di gestione della performance (\*).

In riferimento a questo Piano il CUG svolge funzioni attive di monitoraggio e controllo, predisponendo entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente, contenente un’apposita sezione sull’attuazione del Piano.

Nel periodo 2022-2024 il Ministero della Difesa attuerà azioni nelle seguenti aree di intervento:

- Promozione del benessere organizzativo e individuale;
- Promozione della conciliazione dei tempi di vita lavorativa/vita privata;
- Formazione, sensibilizzazione, comunicazione;

- Rafforzamento del ruolo del CUG e del/la Consigliere/a di fiducia;
- Promozione della salute e sicurezza sul lavoro.

La filosofia sottostante contenuta in ogni azione presente nel Piano risponde al principio della valorizzazione delle pari opportunità e della cultura di genere, incorporando la prospettiva della parità nell'attuazione delle politiche avviate dall'AD e nella valutazione dei risultati della performance.

## 1) CONTESTO ORGANIZZATIVO



Fig. 1: Organigramma con rappresentazione degli organi centrali.

Il Ministero della Difesa è un'organizzazione complessa formata da organi centrali e organi periferici (E/D/R). Nella fig. 1 è presente l'organizzazione degli organi centrali del Ministero della Difesa dai quali dipendono Enti/Reparti e Dipartimenti dislocati sull'intero territorio nazionale.

## 2) RISORSE UMANE

In questa sezione vengono riportati alcuni dati del personale dell'A.D, punto di partenza fondamentale per la pianificazione delle Azioni Positive riportate nella Sez. 3, ritenute necessarie per la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.

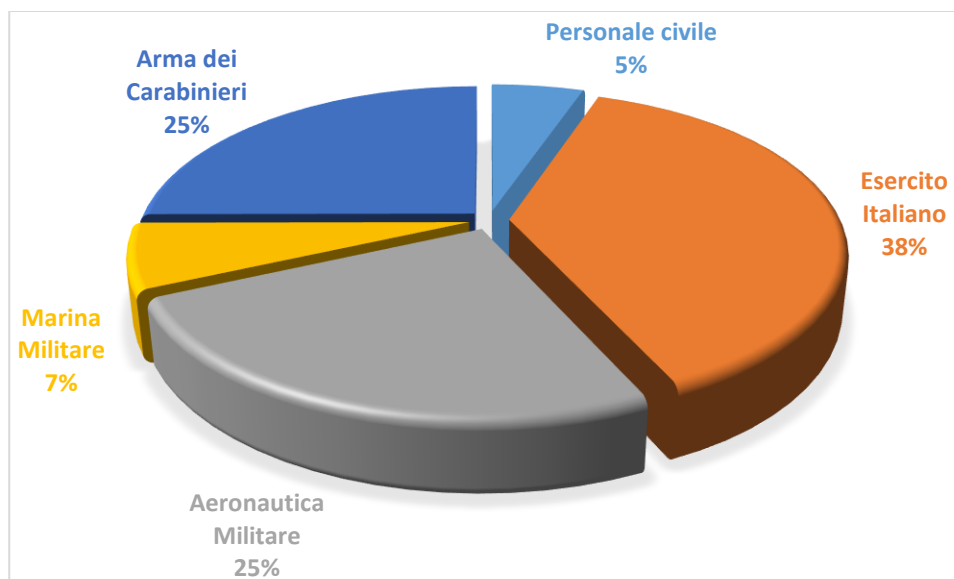


Fig. 2: Il grafico mostra la composizione del personale diviso per Forza armata e personale civile.

In termini di unità di risorse umane, la consistenza previsionale, ricavata dal piano delle performance 2021-2023, è pari complessivamente a 167.057 unità di personale militare, di cui 97.087 per l'Esercito, 29.511 per la Marina (esclusa la Capitaneria di Porto) e 40.459 per l'Aeronautica. L'Arma dei Carabinieri, che ha una collocazione autonoma nell'ambito del Ministero della Difesa, con rango di Forza armata, e in servizio permanente di pubblica sicurezza, può disporre di una consistenza previsionale per l'anno 2021 pari a 110.385 unità.

Per lo stesso periodo di riferimento, la consistenza previsionale per il personale civile della Difesa ammonta a 23.206 unità.

## 2.1 Analisi dati del Personale Civile

I dati del personale civile di seguito riportati sono stati raggruppati tenendo conto del genere e dell'appartenenza alle aree allo scopo di fornire una visione d'insieme.

I dati, forniti dalla Direzione Generale per il Personale Civile e risultanti alla data del 14/09/2021, sono stati analizzati e studiati al fine di rendere aderente la pianificazione delle Azioni Positive alla realtà organizzativa del personale civile.

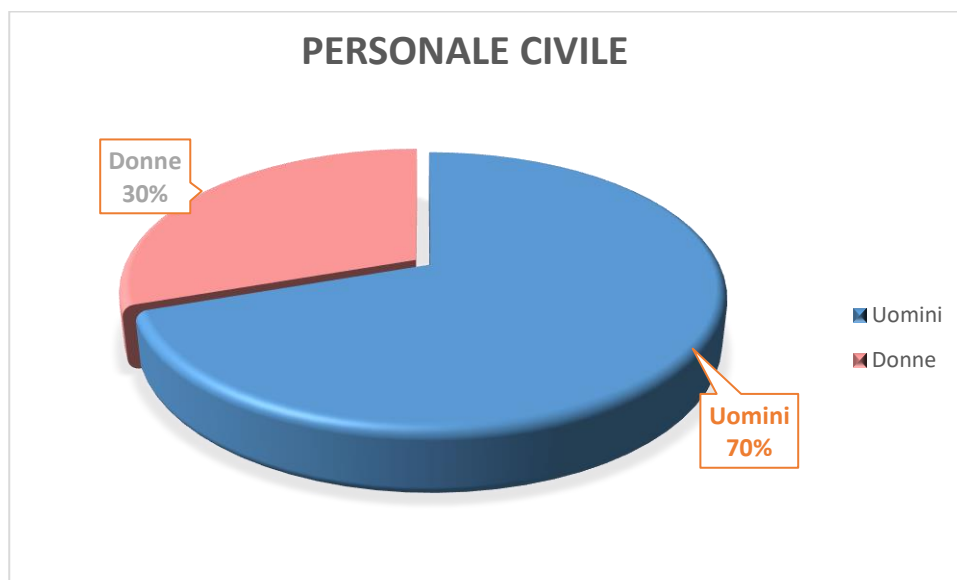


Fig. 3: il grafico riporta i dati del personale civile diviso per genere in termini percentuali su un totale di 21.761, il 30% corrisponde a 6585 unità e il 70% a 15171.

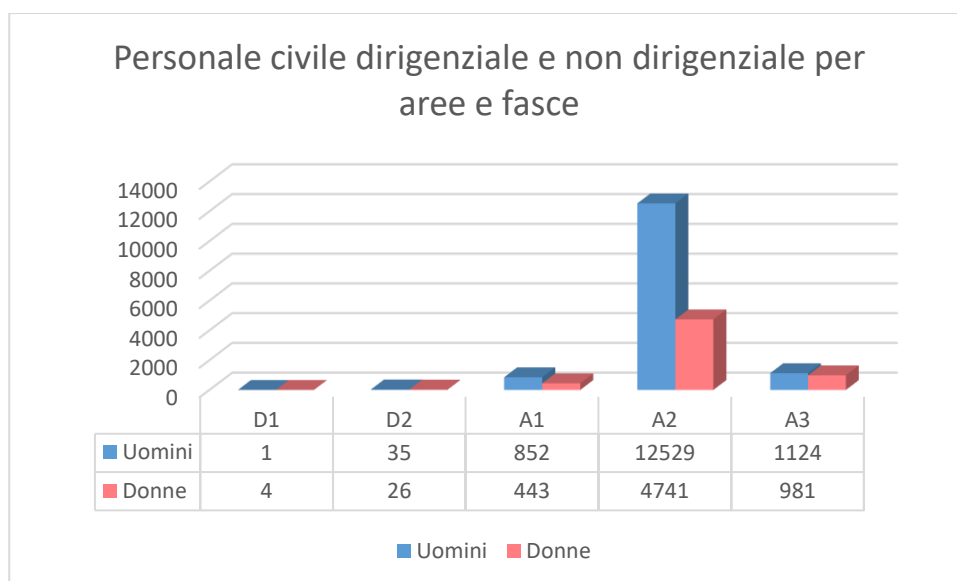


Fig. 4: La tabella riporta i dati del personale civile, dirigenziale e non dirigenziale, e la ripartizione per genere nelle singole aree di inquadramento dove D sta per dirigenti, A1 personale ausiliario, A2 assistenti e addetti e A3 funzionari con diverse qualifiche professionali.

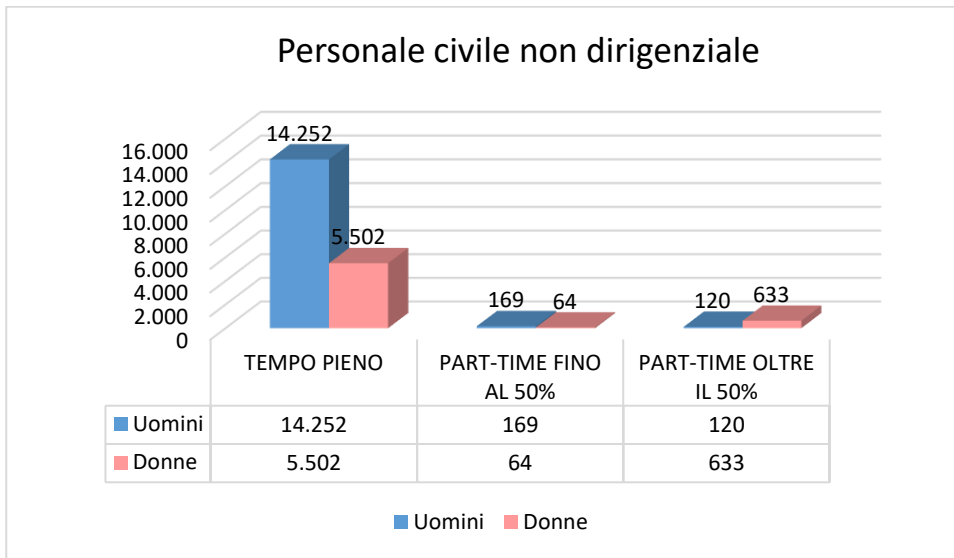


Fig. 5: la tabella riporta i dati del personale civile diviso per genere, con orario di servizio a tempo pieno o in part-time. Significativa risulta la differenza di utilizzo delle due diverse tipologie di part time da parte di donne e uomini.

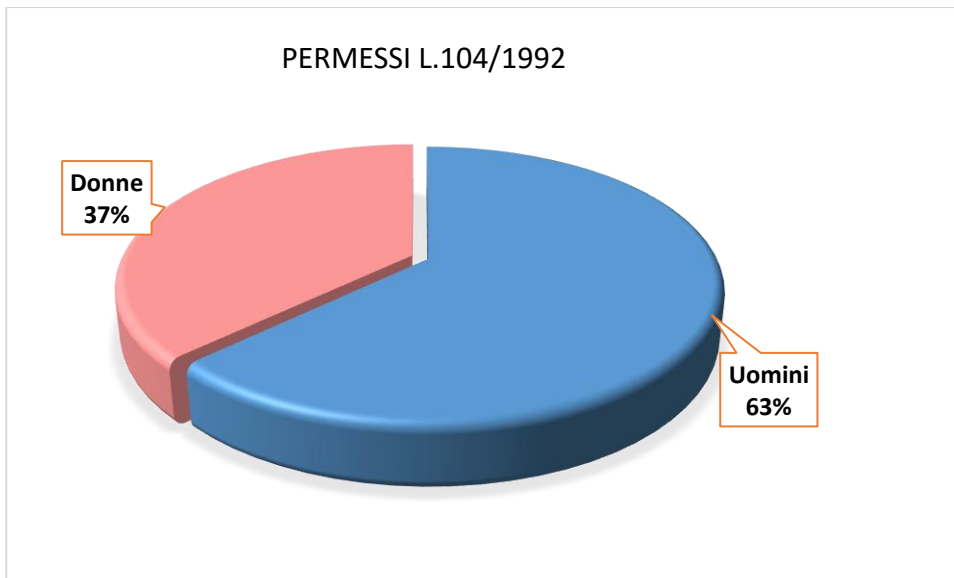


Fig. 6: distribuzione per genere dei permessi relativi alla L. 104/1992: il 37% corrisponde a n. 1539 unità e il 63% corrisponde a n. 2612 unità.



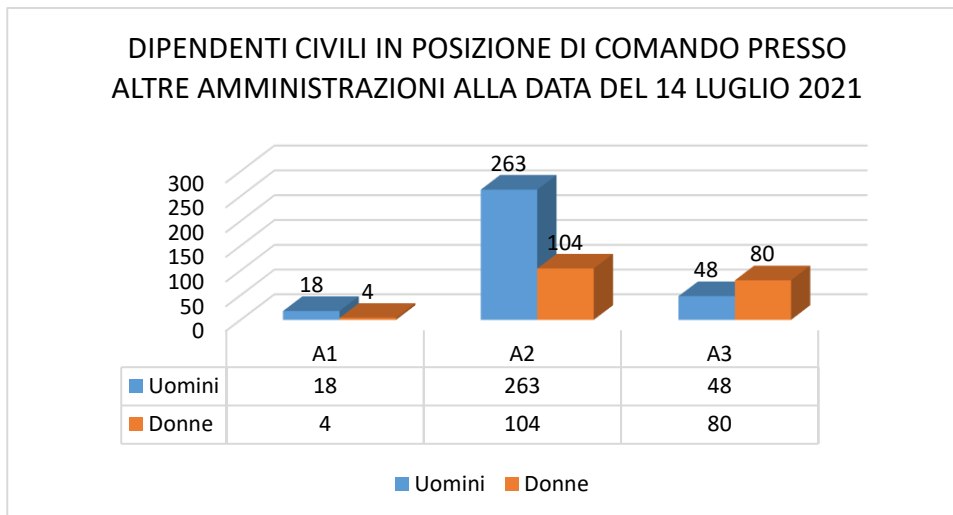


Fig. 7: dipendenti in posizione di comando divisi per genere e area di appartenenza.

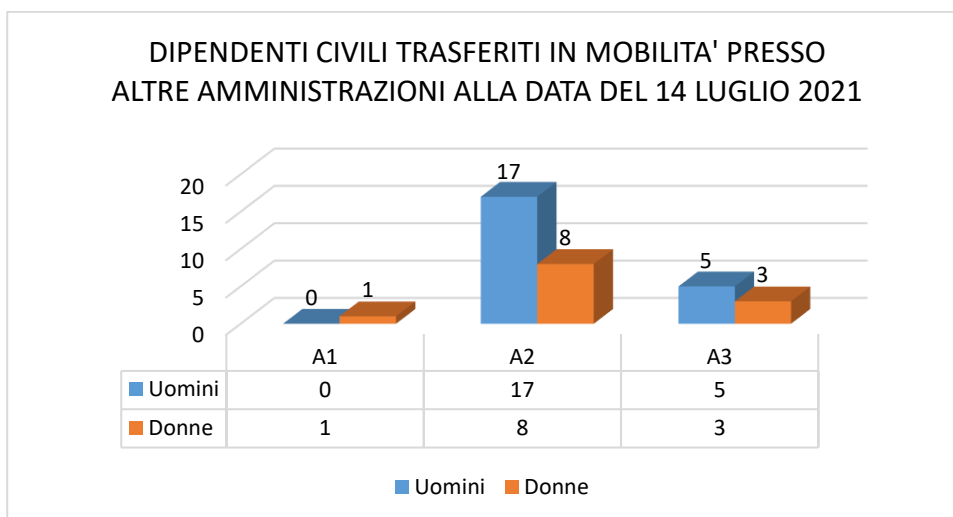


Fig. 8: dipendenti che hanno usufruito dell'istituto di mobilità divisi per genere e area di appartenenza.

Si fa presente che nel computo totale del personale civile rientrano anche gli ex militari transitati nei ruoli civili del Ministero della Difesa, che dal 2003 a giugno del 2021 corrispondono a 5047 unità.

### 3) AZIONI POSITIVE

Il presente Piano triennale delle azioni positive, come accennato nella premessa, ha un contenuto programmatico triennale. Le azioni in esso inserite sono coerenti con gli obiettivi strategici stabiliti dal Piano della performance e con i dati esposti nelle tabelle proposte in 2.1. Si è scelto di mantenere le stesse aree del precedente PTAP per garantire continuità con le azioni precedentemente realizzate in termini di pari opportunità, benessere del personale e contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza sui luoghi di lavoro, al fine di garantire un ambiente lavorativo salubre ed un'organizzazione produttiva e resiliente.

#### 3.1 PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE

Obiettivi:

- adottare strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità ai sensi della Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- promuovere il benessere organizzativo al fine di migliorare l'efficienza e la produttività, in un contesto di competitività e innovazione;
- valorizzare il personale come risorsa strategica ottimizzando le diversità di genere, età, provenienza etnica e di *work ability*;

Tab. 1 – pianificazione delle azioni nell'area “promozione benessere organizzativo ed individuale” e relativi indicatori.

	Azione	Tempi	Soggetti attuatori	Indicatori
1	Revisione e adozione del Codice Etico ad integrazione del Codice di condotta attualmente in vigore.	1° anno (revisione/approvazione)  Dal 2° anno (adozione)	CUG Organi programmatori (SGD e SMD) Ufficio legislativo  Gabinetto del Ministro	Fatto/non fatto
2	Indagine sul clima organizzativo e sul benessere del personale.	Dal 1° anno	CUG SGD PERSOCIV	Fatto/non fatto
3	Regolamentazione del funzionamento dei “Servizi/Sezioni Benessere e Organizzazione”	1° Anno	SGD CUG	Fatto/non fatto
4	Individuazione di una struttura nel Sud Italia e una nel Nord Italia in cui è presente una concentrazione di Enti per la duplicazione della Sezione.	2° Anno	CUG	Fatto/non fatto
5	Creazione di una banca dati sulle competenze professionali del personale civile maturate anche in altri ambiti al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane.	Dal 2° anno	CUG PERSOCIV	Fatto/non fatto
6	Istituzione della figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ai sensi dell'art. 39 ter del D.Lgs. 165 del 2001.	1° anno	Gabinetto del Ministro Persociv	Fatto/non fatto

### 3.2 PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA LAVORATIVA/VITA PRIVATA

Obiettivo:

- Favorire misure concrete di conciliazione tra tempi di vita lavorativa/vita privata al fine di incrementare il benessere organizzativo e del personale e ridurre i fattori di stress.

Tab. 2 – pianificazione delle azioni nell’area “promozione della conciliazione dei tempi di vita lavorativa/vita privata” e relativi indicatori.

	<b>Azione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Indicatori</b>
1	Monitoraggio dello <i>smart working</i> attraverso la corretta applicazione della normativa in vigore.	Dal 1° anno	Organi Programmatori (SGD e SMD) CUG OPI	Fatto/non Fatto
2	Attivazione di convenzioni, anche in sinergia con altre Amministrazioni, al fine di agevolare il personale nell’assistenza e cura dei familiari con o senza disabilità.	Dal 1° anno	Organi Programmatori (SGD e SMD) E/D/R	N. convenzioni realizzate
3	Realizzazione di una “Carta della conciliazione” tesa a promuovere la conciliazione dei tempi vita lavorativa/vita privata.	2° anno	Gabinetto del Ministro PERSOCIV CUG	Fatto/non fatto
4	Facilitazione della mobilità interna del personale, attraverso l’emanazione dei bandi previsti e della mobilità verso l’esterno.	Dal 1° anno	PERSOCIV	N. bandi N. dipendenti trasferiti
5	Istituzione della figura del <i>mobility manager</i> , in base a quanto previsto dal D. lgs. n. 22 del 05/02/1997, laddove necessario e non ancora presente.	1° anno	E/D/R	N. dei <i>mobility manager</i>
6	Potenziamento della flessibilità oraria e introduzione della stessa laddove non presente, tenendo conto sia delle esigenze del personale che dell’amministrazione.	Dal 1° anno	E/D/R	N. di Enti che hanno introdotto e/o ampliato la flessibilità oraria

### 3.3 FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE

Obiettivi:

- affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere;
- garantire l'accesso alla formazione a tutto il personale del Ministero attraverso la promozione di piani di formazione continua.

Tab. 3 – pianificazione delle azioni nell'area "Formazione, sensibilizzazione, comunicazione" e relativi indicatori.

	<b>Azione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Indicatori</b>
1	Progettazione e realizzazione di azioni volte all'attuazione dei protocolli siglati attraverso la rete dei CUG: <ul style="list-style-type: none"> <li>• "PAri, 8 marzo in rete, sul tema della parità di genere, educazione al rispetto e contro ogni forma di discriminazione";</li> <li>• "Protocollo per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere".</li> </ul>	1° anno 2° anno	CUG	N. di azioni progettate N. di azioni realizzate
2	Introduzione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere rivolti ai dirigenti e agli uffici preposti alla gestione del personale.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia SGD SMD Scuole di formazione della Difesa e della PA	N. iniziative realizzate
3	Formazione sulle pari opportunità e la prospettiva di genere con particolare riferimento alla comunicazione interpersonale e alla promozione di un linguaggio non discriminatorio.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia SGD SMD Scuole di formazione della Difesa e della PA	N. di iniziative realizzate
4	Revisione di documenti dell'AD in ottica <i>gender</i> e uso di termini non discriminatori in tutti i nuovi documenti di lavoro.	Dal 2° anno	SGD SMD E/D/R	N° documenti revisionati o prodotti
5	Seminari rivolti al personale ex-militare transitato nei ruoli civili al fine di acquisire le necessarie conoscenze in merito al nuovo inquadramento professionale.	Dal 1° anno	DIFEFORM	N. di seminari realizzati, N. di persone formate
6	Avvio-del sito intranet della Sezione Benessere e Organizzazione al fine veicolare informazioni sulla salute e sulle attività organizzate dalla sezione stessa.	1° anno	SGD	Fatto/non fatto

### 3.4 RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG E DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

Obiettivi:

- Diffondere la cultura delle pari opportunità e della tutela della dignità delle persone;
- Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nell'ambiente lavorativo;
- Sostenere il personale civile che si trova in una condizione di disagio lavorativo anche con azioni mirate a risolvere la conflittualità organizzativa.

Tab. 4 – pianificazione delle azioni nell'area "rafforzamento del ruolo del CUG e del/la Consigliere/a di fiducia" e relativi indicatori.

	Azione	Tempi	Soggetti attuatori	Indicatori
1	Emanazione direttiva che regola i rapporti tra Amministrazione e CUG.	1° anno	Gabinetto del Ministro CUG	Fatto/non fatto
2	Diffusione della conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia sia presso gli Organi centrali che periferici.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia E/D/R	N. azioni realizzate
3	Garantire l'acquisizione da parte dell'amministrazione dei pareri del CUG sulle materie di competenza.	1° anno	CUG PERSOCIV Gabinetto del Ministro Organi programmatori	N. pareri formulati
4	Assicurare la presenza del CUG ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa e ogni qualvolta si trattino materie di competenza.	1° anno	CUG PERSOCIV	Rapporto tra Riunioni svolte/N. di convocazioni ricevute/presenze del CUG
5	Assicurare la partecipazione del CUG alla Rete dei CUG.	Dal 1° anno	CUG Rete dei CUG	N. riunioni
6	Implementazione della segreteria del CUG con personale adeguatamente formato.	1° anno	SGD PERSOCIV CUG	Fatto/non fatto
7	Istituzione dei nuclei di ascolto organizzato in base a quanto previsto dalla direttiva n. 2/2019.	1° anno	Organi programmatori (SGD e SMD) PERSOCIV CUG Consigliere/a di fiducia	Fatto/non fatto
8	Rafforzamento della figura del/la Consigliere/a di fiducia, anche tramite una struttura di staff o collegiale	1° anno	Organi programmatori (SGD e SMD) PERSOCIV CUG Consigliere/a di fiducia	Fatto/non fatto
9	Favorire la comunicazione e la collaborazione del CUG e del/della Consigliere/a di Fiducia con altri organismi, interni ed esterni all'AD, che si occupano di materie analoghe.	Dal 1° anno	CUG Consigliere/a di Fiducia Altri organismi	N. momenti di confronto
10	Costituzione di un gruppo di lavoro interno al CUG al fine di raccogliere dati per la partecipazione alle sessioni della Commissione sulla condizione femminile delle Nazioni Unite (CSW65).	Dal 1° anno	CUG	Fatto/non fatto
11	Studio di fattibilità per la creazione di un osservatorio sulle situazioni di malessere lavorativo collegato a fenomeni di mobbing, violenze e discriminazioni sul luogo di lavoro.	2° anno	CUG	Fatto/non fatto

### 3.5 PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Obiettivi:

- Promuovere il benessere fisico e psicosociale dei lavoratori e delle lavoratrici e prevenire i rischi lavorativi;
- Valutare i rischi psicosociali e sostenere la valorizzazione delle differenze, in particolar modo in ottica di genere e di età, in ogni processo lavorativo.

Tab. 5 – pianificazione delle azioni nell’area “promozione della salute e sicurezza sul lavoro” e relativi indicatori

	<b>Azione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Soggetti attuatori</b>	<b>Indicatori</b>
1	Introduzione di moduli formativi sulla sicurezza sul lavoro in ottica di genere e di età previsti dal d.lgs. 81/08.	Dal 1° anno	Servizi prevenzione/ Protezione di E/D/R Segredifesa I Reparto – 4° Ufficio Scuole di formazione della Difesa	N. moduli attivati
2	Valutazione dello stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali in ottica di genere e di età tramite questionari e interviste rivolti al personale ai sensi del d.lgs. 81/08, con particolare attenzione alla modalità di lavoro agile.	Dal 1° anno	SGD e SMD E/D/R	N. moduli attivati
3	Promozione di stili di vita sani e prevenzione dei rischi dovuti alla sedentarietà tramite, per esempio: - interventi di formazione/informazione con particolare focus sull’invecchiamento attivo della forza lavoro - estensione al personale civile dell’utilizzo delle palestre interne alle strutture militari; - convenzioni con centri sportivi privati; - cartellonistica relativa alla promozione della salute con particolare riferimento ad alimentazione e movimento affissa nei luoghi preposti.	Dal 1° anno	CUG Organi programmatori (SGD/SMD) Servizio Prevenzione/Protezione Scuole di formazione della Difesa	N. azioni realizzate
4	Estensione a tutto il personale di azioni di prevenzione dei rischi della salute legata al genere (es.: “progetto donna”, “progetto uomo”) già presenti in alcune strutture di sanità militari dell’AD.	1° anno	Organi programmatori (SGD/SMD) IGESAN	N. strutture N. persone coinvolte

#### **4) INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET**

Per l'attuazione delle suddette azioni positive, con riferimento ad ogni singolo ambito di intervento, il Ministero individuerà con cadenza annuale le risorse economiche necessarie e i relativi capitoli di spesa.

#### **5) AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA**

Il presente piano dovrà essere portato a conoscenza di tutti gli Enti del Ministero tramite gli Stati Maggiori e il Segretariato Generale della Difesa/DNA, che avranno cura di evidenziarne l'obbligatorietà e l'importanza anche ai fini della valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Ai fini del monitoraggio sull'attuazione delle azioni positive, per facilitare le funzioni di verifica del CUG, verranno individuati dei focal point interni all'A.D., ai quali i soggetti attuatori, presenti nel PTAP, compresi i singoli E/D/R qualora direttamente interessati nella realizzazione di azioni positive, dovranno comunicare semestralmente l'avanzamento dei lavori e le criticità riscontrate, nonché i risultati raggiunti al termine di ogni anno.

Sulla base delle informazioni ricevute dai focal point il CUG, ai sensi della Direttiva 2/2019, presenterà una relazione sulla situazione del personale contenente un'apposita sezione sull'attuazione del presente piano.