



MINISTERO DELLA DIFESA

SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2018/2020

**Predisposto a cura del
Comitato Unico di Garanzia del Ministero della Difesa**

INDICE

1. PREMESSA	pag. 2
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	pag. 3
3. CONTESTO ORGANIZZATIVO	pag. 6
4. RISORSE UMANE	pag. 7
5. AZIONI POSITIVE	pag. 13
6. INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET	pag. 23
7. AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA	pag. 23

Proposta per un Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020

Tra i compiti che la 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”, attribuisce ai CUG, rientrano compiti propositivi di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne sul lavoro.

L’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell’organizzazione del lavoro. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, assenza di discriminazioni, salute e sicurezza, è un elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza.

A questo scopo il CUG Difesa, sentito il Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero, propone all’Amministrazione il seguente Piano Triennale di Azioni Positive, che contiene non solo misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra donne e uomini, ma anche misure dirette a implementare il benessere organizzativo del Ministero e a favorire l’instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Piano di Azioni Positive va obbligatoriamente presentato dalle P.A. (come da art. 48 D.Lgs. 198/06 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”), per non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti dal D. Lgs. 165/2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” (art. 6, comma 6) che dispone il blocco dell’assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

Le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, sono oggi anche una leva importante per il miglioramento dell’efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

E’ infatti previsto che fra gli obiettivi che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa deve verificare, vi sia anche quello della promozione delle pari opportunità.

Diventa allora fondamentale che vi sia una stretta correlazione tra la pianificazione di azioni positive per le pari opportunità, la pianificazione della *performance* e la pianificazione nell’ambito della trasparenza ed integrità, che andranno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere non un mero adempimento formale, ma strumenti di vera innovazione e di cambiamento della cultura organizzativa dell’Amministrazione.

PREMESSA

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) rientra tra le iniziative promosse dal Ministero della Difesa nei confronti del personale civile e nasce con lo scopo di dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità sul luogo di lavoro.

Il Piano vuole essere uno strumento che dia sistematicità alle varie azioni già poste in essere e sia concreto in contesti specifici, promuovendo il benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Persegue obiettivi democratici di uguaglianza sostanziale, obiettivi volti ad attivare buone prassi, a valorizzare le differenze per consentire un reale e consapevole rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini all'interno del Dicastero.

Il Ministero, consapevole dell'importanza delle tematiche soprarichiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale, che si pone come strumento per promuovere il cambiamento culturale verso la parità di lavoro e nel lavoro tra tutti i dipendenti senza distinzione di genere, razza e altro, e per perseguire il benessere organizzativo dell'Amministrazione.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La normativa nazionale in materia di pari opportunità è stata fortemente influenzata dall'Unione Europea. Particolarmente incisiva è stata la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo **2006/54/CE** del 5 luglio 2006, traspunta nel **D.Lgs. n. 5/2010**, recante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego.

Tra le fonti nazionali un tappa fondamentale è costituita dalla **L. n. 125/1991** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che ha introdotto per la prima volta la nozione di azioni positive, successivamente ripresa dall'art. 42 e ss. del **D.Lgs. 198/2006 Codice delle Pari Opportunità** tra uomo e donna **a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246**, che ha riordinato in un unico testo la legislazione in materia di pari opportunità.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Tra le altre fonti importanti occorre citare la **Direttiva 23 maggio 2007**, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, con cui sono state specificate, tra l'altro, le finalità che i Piani triennali devono perseguire, individuando gli ambiti più significativi su cui intervenire, nonché il **D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Il decreto, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Punto di svolta è stata la **L. 4 novembre 2010 n. 183**, che ha introdotto importanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del **D.Lgs. 165/2001**.

In particolare, all'**art. 1** si prevede che nelle amministrazioni pubbliche si debba assicurare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. **L'art. 7**, comma 1, stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza,

all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". **L'art. 57**, comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data in vigore della presente disposizione (23 marzo 2011) e senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni".

Vanno inoltre richiamati:

- l'art. 28 comma 1 del **D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che prevede che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...], nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro";
- la **direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 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 (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183);
- il **D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015** Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;
- la **Legge 7 agosto 2015 n. 124** "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (art. 14. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche);
- la **direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, che contiene gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della L. 124/2015 e le linee guida sulle regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- il **D.Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015** "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- il **D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90** "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" ed in particolare l'art. 9 con cui è stata modificata la legge n. 196/2009, introducendo l'art. 38 *septies*, rubricato "Bilancio di Genere";
- la Circolare n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato del 5 luglio 2017 (Bilancio di genere. Linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto Generale dello Stato 2016).
- la Dichiarazione dei Ministri di cui alla Riunione Ministeriale G7 sulle Pari Opportunità, tenutasi a Taormina il 15 e 16 novembre 2017.

Non meno significative sono le delibere adottate dalla *Civit* (oggi ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione):

- delibera n. 22/2011 “Indicazioni – sottoposte a consultazioni relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*”;
- delibera n. 3/2012 “Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici”;
- delibera n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D.Lgs. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla *performance* di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”;
- delibera 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance* (art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2009)”;
- delibera n. 50/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”;
- delibera n. 72/2013 “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”;
- determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, recante “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- determinazione n. 831 del 3 agosto 2016 di approvazione del Piano nazionale anticorruzione 2016;

Da ultimo, nell’ambito dell’Amministrazione Difesa, è necessario citare:

- il Codice dell’Ordinamento Militare (D.Lgs. n.66/2010, artt. 24, 1467, 1468, 1493, 1496, 1525);
- il Testo Unico delle disposizioni regolamentari in materia di Ordinamento militare (D.P.R. n. 90/2010, art. 585);
- il Codice di condotta contro le molestie sessuali (D.M. 6 novembre 2008);
- il Piano triennale della *performance* 2017/2019;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017/2019;
- le Linee guida di SMD sulla parità di trattamento, rapporti interpersonali, tutela della famiglia e della genitorialità;
- la Direttiva sull’ “Etica militare” di SMD.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Descritto il contesto normativo all’interno del quale si inserisce il presente Piano, si analizza di seguito il contesto specifico del Ministero della Difesa, sia dal punto di vista organizzativo che delle risorse umane.

CONTESTO ORGANIZZATIVO

Organizzazione del Ministero della Difesa

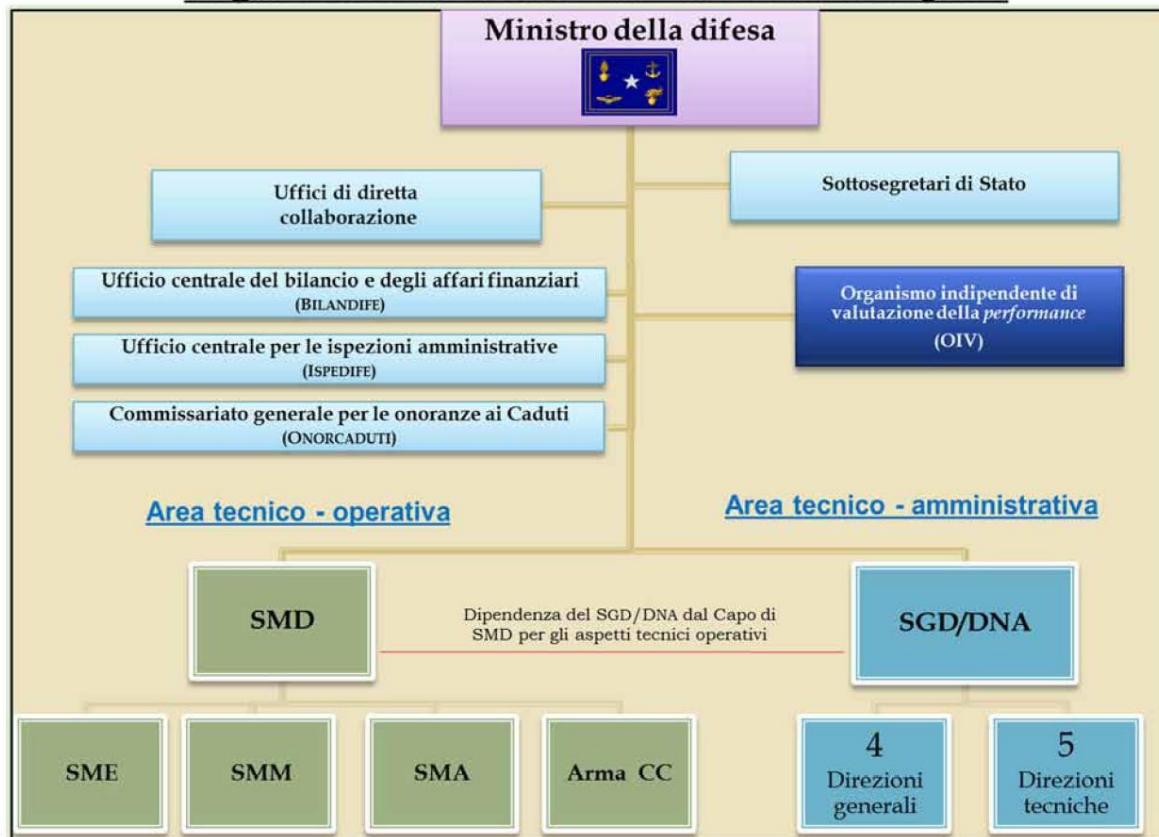


Fig.1¹

¹ Tratto da: Piano della Performance 2017-2019, Ministero della Difesa, pag 3.

RISORSE UMANE

Di seguito vengono riportati i dati del personale complessivo, militare e civile, del Ministero della Difesa diviso per categorie di appartenenza:

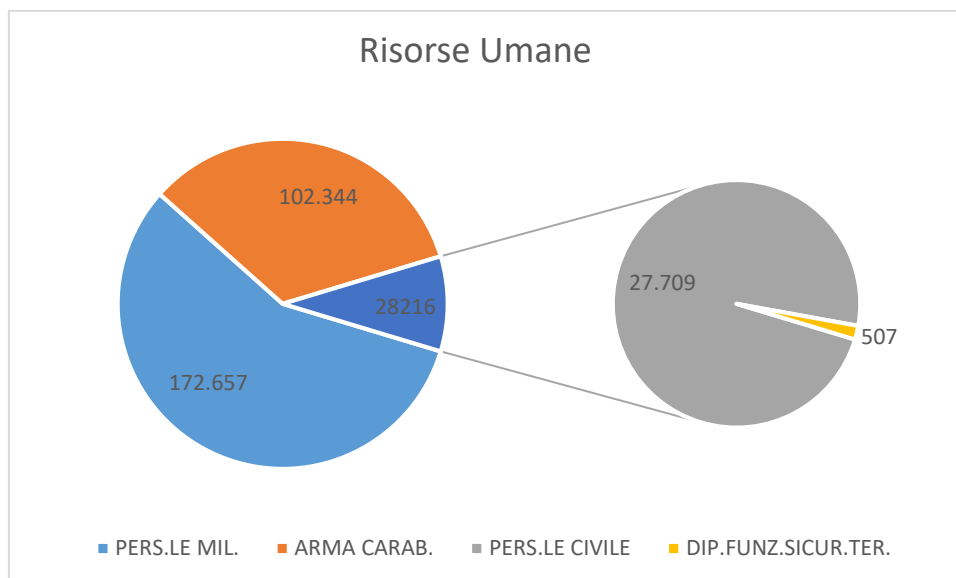


Fig. 2: Consistenza previsionale per l'anno 2017 del numero di appartenenti al Ministero della Difesa²

Analisi dati del Personale Civile

In questa sezione sono riportati analizzati i dati complessivi del personale civile, divisi per qualifica, età e genere allo scopo di fornire una visione d'insieme. Tali dati, forniti dalla Direzione Generale per il Personale Civile e risultanti alla data del 31 dicembre 2016, sono stati analizzati e studiati al fine di rendere aderenti i piani di azioni positive proposti alla realtà organizzativa del personale civile.

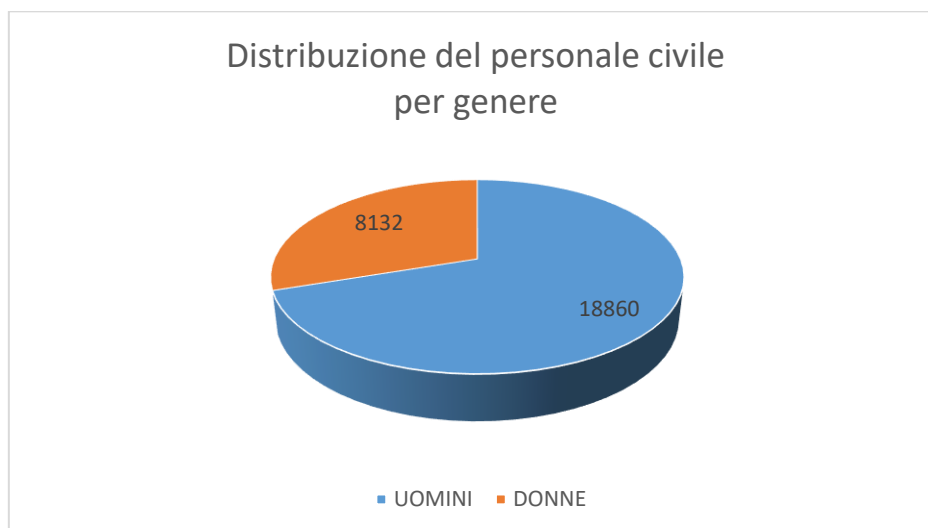
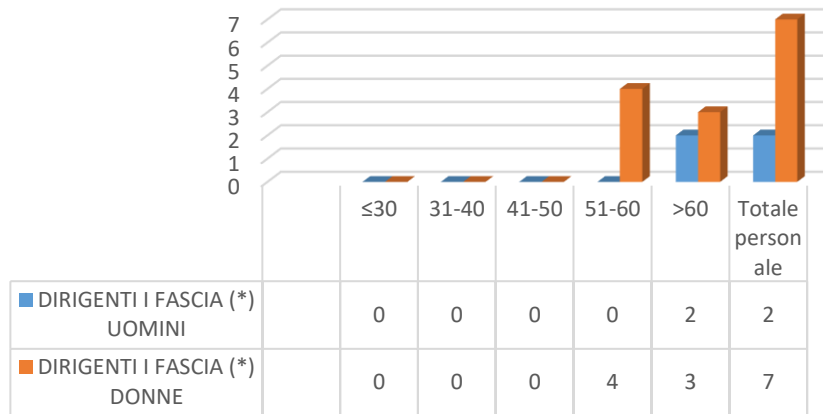


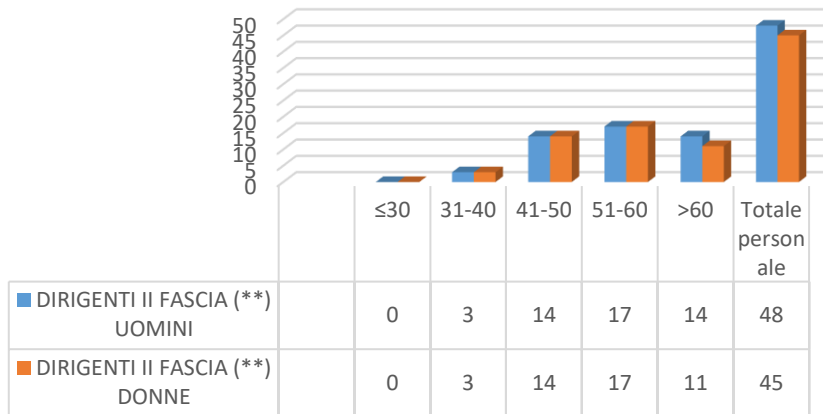
Fig.3: il numero complessivo del personale civile è 26992

² Tratto da: Piano della Performance 2017-2019, Ministero della Difesa, pag 3.

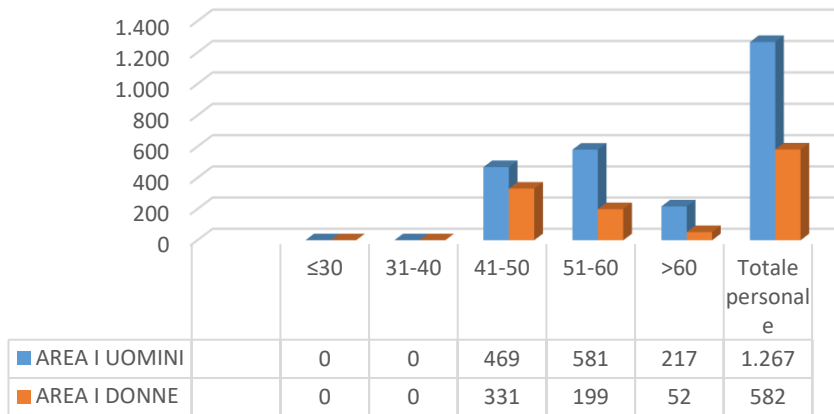
Distribuzione per età e sesso Dirigenti di I Fascia



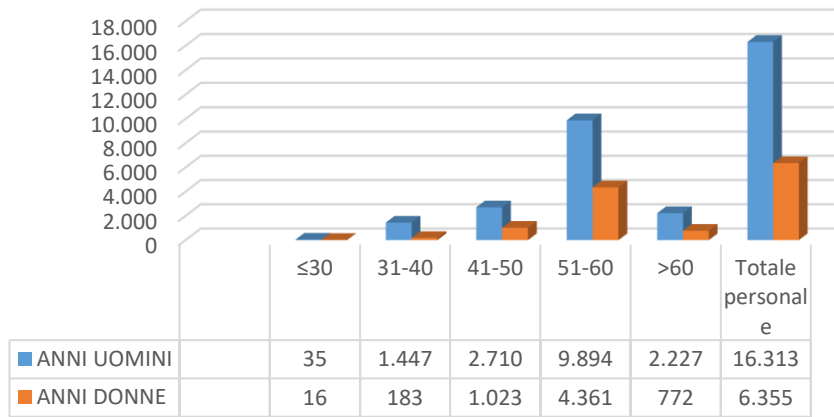
Distribuzione per età e sesso Dirigenti di II Fascia



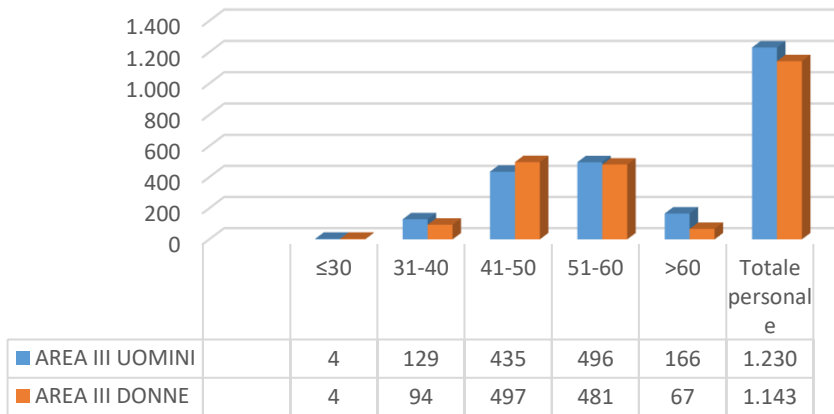
Distribuzione per età e sesso
Area I



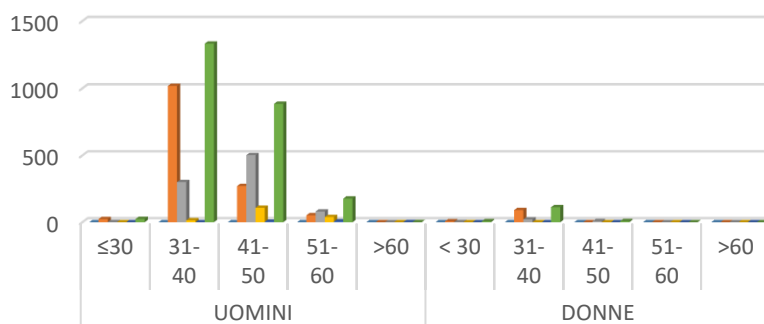
Distribuzione per età e sesso
Area II



Distribuzione per età e sesso
Area III

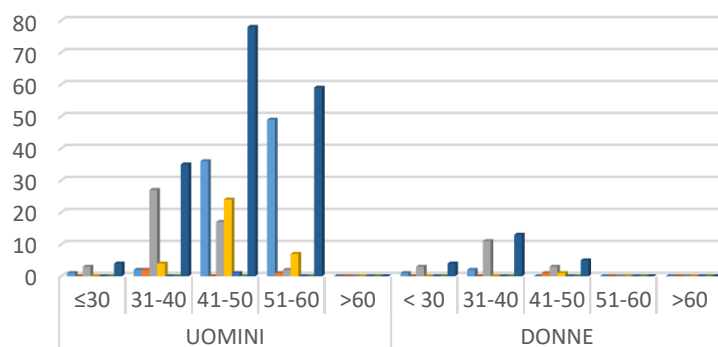


Ex militari transitati nei ruoli civili - II Area



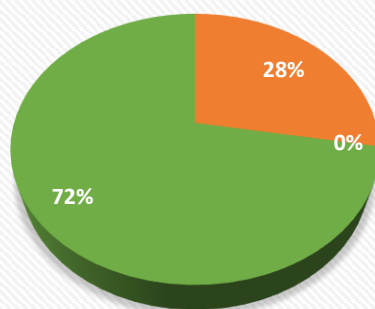
		II Area funzionale									
		UOMINI					DONNE				
		≤30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
■ F1		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
■ F2		23	1018	271	52	0	6	91	0	0	0
■ F3		1	300	502	80	0	1	21	8	0	0
■ F4		0	14	108	39	0	0	0	0	0	0
■ F5		0	0	4	6	1	0	0	0	0	0
■ Tot. Personale		24	1.332	885	177	1	7	112	8	0	0

Ex militari transitati nei ruoli civili - III Area



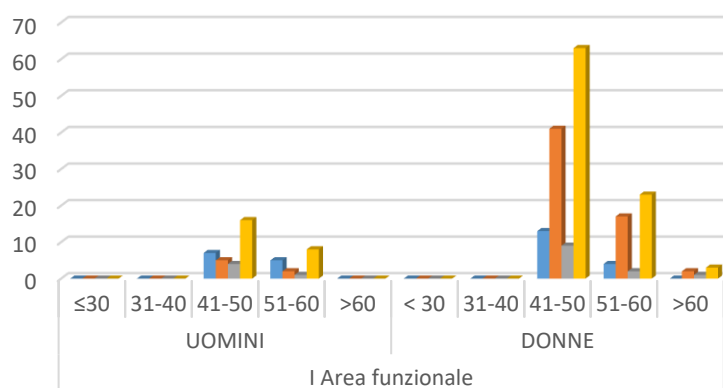
		III Area funzionale									
		UOMINI					DONNE				
		≤30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
■ F1		1	2	36	49	0	1	2	0	0	0
■ F2		0	2	0	1	0	0	0	1	0	0
■ F3		3	27	17	2	0	3	11	3	0	0
■ F4		0	4	24	7	0	0	0	1	0	0
■ F5		0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
■ F6		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
■ Tot. Personale		4	35	78	59	0	4	13	5	0	0

Distribuzione per genere del part time



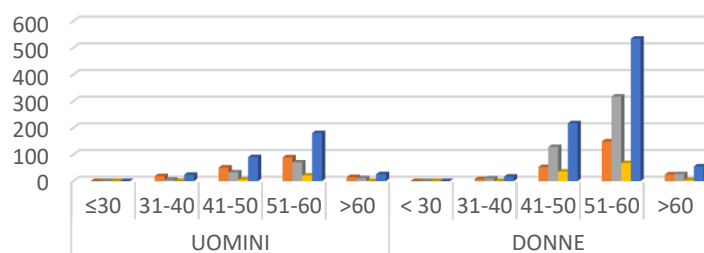
■ Uomini ■ Donne

Distribuzione part time per genere ed età I Area Funzionale



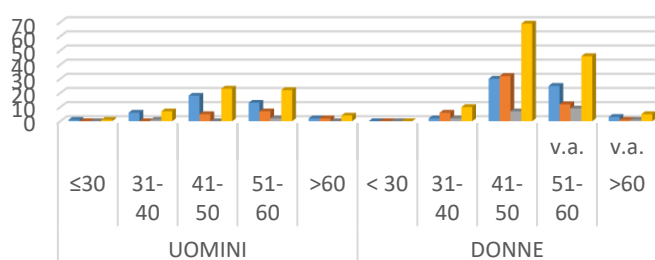
Area funzionale	UOMINI					DONNE				
	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Verticale	0	0	7	5	0	0	0	13	4	0
Orizzontale	0	0	5	2	0	0	0	41	17	2
Misto	0	0	4	1	0	0	0	9	2	1
Tot. Personale	0	0	16	8	0	0	0	63	23	3

Distribuzione part time per genere ed età II Area Funzionale



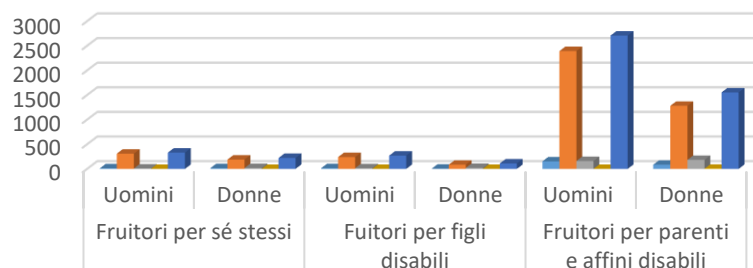
II Area funzionale										
	UOMINI					DONNE				
	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
■ Tot. Personale	0	24	90	180	26	0	17	217	534	55
■ Verticale	0	19	51	89	15	0	7	53	149	25
■ Orizzontale	0	5	33	70	11	0	10	128	317	26
■ Misto	0	0	6	21	0	0	0	36	68	4

Distribuzione part time per genere ed età III Area Funzionale



III Area funzionale										
	UOMINI					DONNE				
	≤30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
■ Tot. Personale	1	7	23	22	4	0	10	69	46	5
■ Verticale	1	6	18	13	2	0	2	30	25	3
■ Orizzontale	0	0	5	7	2	0	6	32	12	1
■ Misto	0	1	0	2	0	0	2	7	9	1

Fruitori L. 104/92



	Fruitori per sé stessi		Fruitori per figli disabili		Fruitori per parenti e affini disabili	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
■ Area I	12	16	15	5	153	85
■ Area II	309	190	240	85	2394	1282
■ Area III	9	17	14	20	160	183
■ Dirigenti	1	0	1	1	1	4
■ Totale	331	223	270	111	2708	1554

AZIONI POSITIVE

Il Ministero della Difesa ha dimostrato nel corso degli anni una spiccata sensibilità ed attenzione per la tematica delle pari opportunità, dotandosi di strumenti rivolti al rispetto della persona e idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione.

Con riferimento al personale civile, la Difesa già da qualche decennio ha avviato il processo di attuazione di quanto previsto dalla normativa in materia di pari opportunità con l'istituzione del Comitato paritetico per le Pari Opportunità (CPO) e successivamente con l'istituzione del Comitato paritetico per il contrasto al fenomeno del mobbing, che sono poi andati a confluire nel Comitato Unico di Garanzia istituito nel 2011 e rinnovato nel 2015. Autonomo resta invece il "Comitato Pari Opportunità della Magistratura Militare", istituito nel 2006 in seno al Consiglio della Magistratura Militare.

Con riferimento all'ambito militare, nel 2012 è stata istituita presso lo Stato Maggiore della Difesa una Sezione "Pari opportunità e prospettiva di genere"; con il decreto legislativo 7/2014 è stato inoltre costituito un "Consiglio interforze per la prospettiva di genere", con compiti e funzioni più ampie rispetto al precedente Comitato consultivo per l'inserimento del personale femminile nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza.

Infine, a decorrere dal 2012, è stato assegnato ad un Dirigente Civile, l'obiettivo di "promuovere e curare lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance* alla luce delle indicazioni fornite dalla CIVIT con delibera n. 22/2011 per tutto il personale della Difesa (militare e civile)".

Degna di nota è inoltre l'adozione da parte dell'Amministrazione, quale atto di autonormazione, del "Codice di Condotta nella lotta contro le molestie sessuali per il personale civile del Ministero della Difesa" (Decreto Ministeriale del 06.11.2008). Strumento di attuazione del suindicato Codice è stata l'istituzione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia del Ministero Difesa, organismo autonomo ed indipendente, in attività dal 2014.

Molteplici azioni sono state poste in essere nel corso degli anni dai sopracitati organismi costituiti *ad hoc*, mentre interventi e progetti volti a migliorare le condizioni di lavoro e a promuovere azioni di conciliazioni vita privata/vita lavorativa sono state intraprese anche da singole Direzioni/Comparti di questo Dicastero.

Tra le azioni positive più significative rivolte al Personale Civile vi sono, ad esempio:

- Direttiva del Segretariato Generale della Difesa/DNA – I Reparto "Personale" – Ufficio "Antinfortunistica, Sanità, Ambiente e Vigilanza" finalizzata alla valorizzazione delle differenze di genere nella valutazione del rischio sui luoghi di lavoro, in attuazione di quanto previsto dall'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008;
- Protocollo d'intesa per le pari opportunità tra uomini e donne nella Giustizia Militare del 02.05.2006;
- istituzione e partecipazione del Comitato per le pari opportunità della Magistratura militare alla Rete dei Comitati per le professioni legali, istituita presso il C.S.M. (Consiglio Superiore della Magistratura);
- introduzione di moduli di formazione sulle pari opportunità e il mobbing;
- indagini di Clima condotte dall'OIV;
- istituzione, come progetto pilota, della prima Sezione Benessere ed Organizzazione presso l'Ufficio Affari Generali di SGD/DNA, all'interno del quale è presente il primo sportello di ascolto.

- seminari informativi nelle materie del benessere organizzativo e dei compiti e funzioni del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia e del Servizio Benessere e Organizzazione;
- alcune azioni di conciliazione vita lavoro/vita privata, tra cui la presenza di asili nido all'interno del complesso lavorativo (per es. Cecchignola, Aeroporto Baracca, NRDC, etc.), la flessibilità d'orario, la costituzione della figura del *mobility manager* per lo studio di soluzioni che facilitino lo spostamento dall'abitazione all'ufficio;
- ciclo di Seminari sulla promozione della salute psico-fisica;
- attivazione di un link sul portale della Difesa dedicato alle attività del CUG.

Si rende ora necessario, in linea con quanto disposto dalla Direttiva di Funzione Pubblica del 2007, fare in modo che le iniziative future siano oggetto di pianificazione, per far sì che le politiche di pari opportunità e quelle orientate al perseguimento del benessere organizzativo nonché alla lotta contro qualsiasi forma di discriminazione, siano una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Sono stati a tal fine individuati cinque diversi ambiti di intervento:

1. promozione benessere organizzativo e individuale;
2. conciliazione lavoro vita privata;
3. formazione, informazione e comunicazione;
4. promozione del ruolo del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia;
5. promozione della sicurezza sul lavoro in ottica di genere.

Per ciascun ambito sono stati indicati gli obiettivi e gli interventi associati, unitamente agli attori e alla tempistica di massima stimata.

1. PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE

Gestire il Benessere significa riconoscere e utilizzare i punti di forza dei lavoratori di diverso genere, età, provenienza etnica, livello di *work ability*, progettando e modificando opportunamente i contenuti di lavoro e promuovendo contemporaneamente sia i benefici economici sia il benessere psicosociale.

Obiettivi:

- promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso strumenti di gestione delle risorse umane;
- valorizzare il personale come risorsa strategica per garantire che la Difesa possa svolgere al meglio i compiti assegnati;
- modernizzare e migliorare l'efficienza organizzativa e gestionale del personale, come sancito dalla L. n. 124 del 7.08.2015;
- aumentare la produttività in un contesto di competitività e innovazione.

PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
1.1	Adozione Codice Etico Integrazione del Codice di Condotta nella lotta contro le molestie sessuali, attualmente ancora in vigore, attraverso l'introduzione di strumenti di prevenzione riconducibili ad ogni forma di disagio lavorativo, nonché strumenti in grado di contribuire al benessere organizzativo.	1° semestre 2018	Organi programmatori (SGD e SMD) CUG	Fatto/non fatto
1.2	Istituzione Ufficio Staff Consigliere/a di Fiducia Primario strumento di attuazione del Codice è il/la Consigliere/a, attualmente unico per tutto il Ministero della Difesa. A supporto di tale figura si prevede l'istituzione di un Ufficio di Staff di diretta collaborazione, composto da personale di fiducia, alimentato da membri del CUG e/o da personale del Dicastero a doppio incarico con competenze ed esperienze specifiche.	1° semestre 2018	Organi programmatori (SGD e SMD) CUG PERSOCIV	Fatto/non fatto
1.3	Linee attuative dei Servizi/Sezioni Benessere e Organizzazione Redazione di un documento che disciplini il funzionamento dei nuovi organismi.	Anno 2018	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Sezione Benessere e Organizzazione	Fatto/non fatto
1.4	Studio di fattibilità per l'attivazione di nuove Servizi/Sezioni Il/la Consigliere/a, in collaborazione con l'Ufficio di Staff e la Sezione Benessere e Organizzazione, provvederà allo studio dei bisogni organizzativi per valutare la creazione ed eventuale attivazione di nuove Sezioni in altre realtà.	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Sezione Benessere e Organizzazione	Fatto/non fatto N. Servizi/Sezioni istituiti
1.5	Banca dati sulle competenze professionali e formative Il CUG e il/la Consigliere/a, tramite l'Ufficio di Staff, raccoglierà in una banca dati le informazioni curriculari di tutto il personale civile, comprensive non solo dei titoli di studio posseduti ma anche delle esperienze maturate in altri ambiti. Quanto sopra al fine di una valorizzazione del potenziale umano non legata esclusivamente all'anzianità di servizio.	Anno 2018	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff PERSOCIV	Fatto/non fatto
1.6	Indagine di clima e monitoraggio del benessere organizzativo Prendendo spunto dalle precedenti indagini sul benessere organizzativo svolte dall'OIV, realizzare un'indagine di clima e monitoraggio del benessere organizzativo, tramite somministrazione di questionari e analisi in focus group per l'elaborazione di proposte migliorative, su un campione rappresentativo della popolazione.	Anni 2018 2019 2020	Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Sezione Benessere e Organizzazione Eventuali collaborazioni con università o enti di ricerca	N. azioni realizzate
1.7	Analisi situazione personale con disabilità Raccolta e analisi dati relativi al personale civile con disabilità e predisposizione di azioni mirate.	Anni 2018/2020	CUG PERSOCIV	Fatto/non fatto N. azioni realizzate

1.8	Promozione di uno stile di vita attivo e sano a tutte le età Attivazione di varie misure, tra cui apertura di palestre, estensione dell'utilizzo delle strutture sportive al personale civile, attività extra-lavorative, cartellonistica relativa alle informazioni alimentare nei luoghi preposti.	Anni 2018/2020	Sezione Benessere e Organizzazione Medico competente Servizio prevenzione e protezione	N. azioni realizzate
1.9	Promozione di progetti per l'invecchiamento attivo della forza lavoro Alla luce dei dati, che evidenziano un innalzamento dell'età media della popolazione lavoratrice, individuare progetti specifici focalizzati sulle caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici anziani/e, al fine di evitare discriminazioni dovute all'età e agevolare l'invecchiamento attivo	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Sezione Benessere e Organizzazione	N. azioni realizzate

2. CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA

La conciliazione lavoro/vita privata è un tema che ha assunto un interesse sempre maggiore per la P.A. anche attraverso la recente riforma. Richiede strategie di intervento in grado di incidere su diversi fronti: modalità organizzative e tempi di lavoro, servizi per la famiglia e la persona, organizzazione dei tempi e degli spazi delle città, responsabilità di donne e uomini nel lavoro di cura, etc.

Obiettivi:

- Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita personale e familiare;
- Incrementare il benessere organizzativo del personale attraverso le misure di conciliazione;
- Migliorare e tutelare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro diminuendo i fattori di stress legati alla gestione delle esigenze derivanti dal lavoro e dalla vita personale.

CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
2.1	Studio di fattibilità sulla possibile applicazione dello <i>smart working</i> in ambito Difesa Individuare figure professionali e modalità di applicazione della D.P.C.M n. 3 del 2017, in materia di lavoro agile.	Anno 2018	Organi Programmatori (SGD e SMD)	Fatto/non fatto
2.2	Attivazione progetto pilota <i>smart working</i> Monitorare attraverso rilevazioni, sondaggi, questionari, interviste, focus group, il grado di soddisfazione dei dipendenti che hanno aderito al programma.	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff	N. azioni realizzate
2.3	Studio delle esigenze legate alla cura e all'assistenza degli anziani presenti nelle famiglie dei dipendenti. Eventuale attivazione di convenzioni anche in sinergia con altre Amministrazioni Dall'analisi dei dati relativi all'età del personale civile emerge che la maggior parte della popolazione lavorativa	Anni 2018/2020	E/D/R	Fatto/non fatto N. convenzioni realizzate

	ha un'età superiore ai 50 anni, si ritiene opportuno indagare, attraverso un questionario, i bisogni delle famiglie e conseguentemente la possibilità di creare una rete di supporto che agevoli il lavoratore nella gestione familiare.			
2.4	Estensione delle convenzioni con le strutture pubbliche e private per la cura dei figli/nipoti in età prescolare o con disabilità, anche in sinergia con altre Amministrazioni	Anni 2018/2020	E/D/R	N. convenzioni realizzate
2.5	Istituzione della figura del <i>mobility manager</i>, laddove se ne ravvisi l'esigenza, e estensione della flessibilità dell'orario	Anni 2018/2020	E/D/R	N. dei <i>mobility manager</i> N. di Enti che hanno ampliato la flessibilità oraria
2.6	Facilitazione della mobilità interna del personale, attraverso semplificazione delle procedure	Anni 2018/2020	Organi Programmatori (SMD e SGD) PERSOCIV	N. azioni realizzate
2.7	Sensibilizzazione dei dirigenti sul tema della conciliazione lavoro/vita privata Promuovere gli strumenti di conciliazione; sensibilizzare i dirigenti sulla ricaduta positiva che gli stessi hanno sul benessere organizzativo, sulla quantità e qualità del lavoro svolto nonché sulla diminuzione delle assenze dal lavoro.	Anni 2018/2020	Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Servizi prevenzione e protezione Mobile training team	N. azioni realizzate

3. FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE

Nell'ambito dello sviluppo del personale e dell'organizzazione la formazione e la comunicazione sono leve strategiche per la gestione del cambiamento organizzativo, dell'efficienza e dell'efficacia operativa del personale. La costruzione di percorsi formativi attagliati alle esigenze organizzative permette di costituire un set di competenze che influiscono sul clima organizzativo, sulle culture e sulla convivenza organizzativa, elementi che rendono "sana e produttiva l'organizzazione". A partire dalla risoluzione del Consiglio Europeo di Lisbona del 2000, il concetto di apprendimento continuo è diventato un concetto fondamentale nella strategia europea e si basa su quattro punti: "occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità".

Obiettivi:

- promuovere un processo di apprendimento che si protrae per tutto l'arco di vita di una persona così detto *life long learning* ovvero formazione continua;
- sviluppare *soft skill* per valorizzare il capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazione del Ministero della Difesa attraverso la formazione esperienziale;
- sviluppare competenze per la gestione dello stress, la negoziazione e gestione dei conflitti interpersonali e di gruppo, ottimizzando le risorse umane per ottenere "il massimo risultato con il minimo sforzo nell'unità di tempo";

- garantire pari opportunità nell'accesso alla formazione a tutto il personale del Ministero appartenente sia all'area centrale che periferica.

FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
3.1	Ciclo di seminari aventi lo scopo di promuovere la salute psicofisica dei lavoratori, con particolare attenzione alle differenze di genere e di età	Anni 2018/2020	Sezione Benessere e Organizzazione in coordinazione con gli istituti di sanità militare, collaborazione con Enti esterni (università, centri di ricerca, ordini professionali) Mobile training team	N. di seminari realizzati e di strutture coperte
3.2	Istituzione di un <i>Mobile training team</i> sulle materie del codice etico e del Sistema Benessere Al fine di diffondere in modo capillare le tematiche di cui sopra e consentire una conoscenza delle stesse a tutti i lavoratori, anche a quelli in servizio presso Enti non dotati di sistemi di video conferenza, viene istituito un team di docenti itineranti interni al Ministero con competenze specifiche sulle materie da trattare.	Anno 2018	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff PERSOCIV	Fatto/non fatto
3.3	Garantire l'accesso alla formazione a tutto il personale Assicurare la formazione decentrata tramite: - strumenti di video conferenza/e-learning - mobile training teams - attivazione di corsi in loco o implementazione di quelli già esistenti	Anni 2018/2020	CUG DIFEFORM	N. azioni realizzate
3.4	Seminari informativi sul Sistema benessere del Ministero della Difesa e sulla promozione delle pari opportunità	Anni 2018/2020	CUG Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero Consigliere/a di Fiducia Sezione Benessere e Organizzazione Consiglio Interforze per la prospettiva di genere DIFEFORM Collaborazione con Enti esterni	N. di seminari realizzati e di strutture coperte
3.5	Corsi di Formazione sulle pari opportunità e la prospettiva di genere	Anni 2018/2020	CUG Referente per lo sviluppo delle	N. di corsi realizzati

	Sviluppare competenze utili al contrasto di discriminazioni, molestie e violenza di genere, rivolti a varie tipologie di personale civile e militare.		pari opportunità in ambito Dicastero Consigliere/a di Fiducia Sezione Benessere e Organizzazione Consiglio Interforze per la prospettiva di genere SMD CASD DIFEFORM Collaborazione con Enti esterni	
3.6	Seminari sulla comunicazione e sull'uso del linguaggio con attenzione alla valorizzazione delle differenze e al rispetto della dignità della persona	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Sezione Benessere e Organizzazione Consiglio Interforze per la prospettiva di genere Interforze <i>Mobile training team</i> Collaborazione con Enti esterni E/D/R	N. di seminari realizzati e di strutture coperte
3.7	Corsi di Formazione differenziati in base alla qualifica e alle esigenze del ruolo Accrescere competenze trasversali (leadership, comunicazione, negoziazione, etc.) utili per gestire situazioni di conflitto e favorire un clima organizzativo positivo indispensabile per il raggiungimento del benessere individuale ed organizzativo e della produttività.	Anni 2018/2020	Sezione Benessere e Organizzazione in coordinazione con gli istituti di formazione interni al Ministero della Difesa, collaborazione con Enti esterni (università, centri di ricerca, ordini professionali) Consigliere/a di Fiducia <i>Mobile training team</i>	N. di corsi realizzati e di strutture coperte

3.8	Seminari indirizzati al personale ex-militare e transitati nei ruoli civili Stante il consistente numero di personale ex militare transitato nei ruoli civili, si ritiene opportuno formare il personale relativamente all'assunzione del nuovo status.	Anni 2018/2020	DIFEFORM	N. di seminari realizzati, N. di persone formate
3.9	Costruzione di un sito intranet interattivo per la Sezione Benessere e Organizzazione Al fine di facilitare l'informazione degli eventi organizzativi, facilitare la comunicazione e stabilire una piattaforma interattiva con il personale.	Anno 2018	SGD Sezione Benessere e Organizzazione	Fatto/non fatto
3.10	Incrementare l'accesso del personale civile ai corsi organizzati da strutture militari e viceversa Stabilire una piattaforma comunicativa comune tesa a stabilire un clima organizzativo favorevole al benessere del personale tutto e della produttività.	Anni 2018/2020	Tutte le scuole di formazioni della Difesa	N. partecipanti
3.11	Formazione specifica per i Dirigenti Prevedere degli incontri formativi mirati alla dirigenza al fine di sviluppare una gestione delle risorse umane improntata al benessere organizzativo, alla cultura di genere e alla valorizzazione delle diversità.	Anni 2018/2020	Consigliere/a di Fiducia Mobile training team Sezione Benessere e Organizzazione DIFEFORM	N. incontri realizzati

4. PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG, DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA E DEL REFERENTE PER LO SVILUPPO DELLE PARI OPPORTUNITA' IN AMBITO DICASTERO

La garanzia di un ambiente di lavoro, che rispetti i lavoratori e le lavoratrici, contribuisce a migliorare l'efficienza delle prestazioni e a creare un clima lavorativo sereno e privo di situazioni di disagio. Il CUG, il/la Consigliere/a di Fiducia e il Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito dicastero rappresentano strumenti a disposizione dell'Amministrazione per tutelare la salute organizzativa e quella del/la singolo/a lavoratore/lavoratrice: il CUG con funzioni di carattere "politico strategico" attraverso compiti propositivi, consultivi e di verifica; il/la Consigliere/a di Fiducia con funzioni più "dirette ed operative" rivolte a progettare e attuare interventi in un'ottica di promozione del benessere e prevenzione del disagio; il Referente per promuovere e curare lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*.

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;
- Promuovere il benessere organizzativo e valorizzare le risorse umane;
- Sostenere il/la dipendente civile nell'affrontare il disagio lavorativo;
- Favorire la comunicazione e la collaborazione del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia con altri organismi, interni ed esterni al Ministero della Difesa, che si occupano di materie analoghe.

PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG, DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA E DEL REFERENTE PER LO SVILUPPO DELLE PARI OPPORTUNITA'				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
4.1	Diffondere la conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia Implementare la conoscenza del CUG e della Consigliere/a di Fiducia sia presso gli Organi centrali che periferici, tramite seminari informativi e ogni altro strumento utile allo scopo.	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff E/D/R	N. azioni realizzate
4.2	Rendere accessibili le informazioni su CUG e Consigliere/a di Fiducia sia all'interno che all'esterno dell'AD Promuovere la conoscenza del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia tramite l'aggiornamento costante del sito internet dedicato, attraverso la costituzione di una redazione web.	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff	Fatto/non fatto
4.3	Assicurare una segreteria tecnica al CUG Stante le vaste competenze e attività del CUG, prevedere che l'attuale segreteria venga implementata con personale adeguatamente formato nelle materie di cui il CUG si occupa	Anni 2018/2020	SGD CUG	Fatto/non fatto
4.4	Diffusione del Piano di Azioni Positive Promuovere la conoscenza del ruolo e delle funzioni del CUG attraverso interventi di presentazione del Piano di Azioni Positive.	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Redazione web	N. interventi e Enti coinvolti
4.5	Promuovere l'attività consultiva del CUG Assicurare la partecipazione del CUG alle decisioni assunte ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa, attraverso l'acquisizione di pareri e/o proposte relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.	Anni 2018/2020	CUG PERSOCIV	N. sedute cui partecipano componenti del CUG e/o numero pareri/proposte formulati
4.6	Promuovere la comunicazione e la collaborazione tra il CUG, il Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero, il/la Consigliere/a di Fiducia e l'OIV Tra gli obiettivi che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa deve verificare, figura anche quello della promozione delle pari opportunità; è quindi necessario un confronto tra gli organismi che si occupano della valutazione della performance e quelli che si occupano della promozione delle pari opportunità.	Anni 2018/2020	CUG Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero Consigliere/a di Fiducia OIV	N. momenti di confronto
4.7	Favorire i rapporti tra il CUG, il/la Consigliere/a di Fiducia, la Sezione Benessere e Organizzazione e il Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero Prevedere la partecipazione del Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero, del/la Consigliere/a di Fiducia e del responsabile della Sezione Benessere e Organizzazione alle riunioni del CUG, nonché prevedere altri momenti di confronto.	Anni 2018/2020	CUG Referente per lo sviluppo delle pari opportunità in ambito Dicastero Consigliere/a di Fiducia Responsabile Sezione Benessere e Organizzazione	N. riunioni N. momenti di confronto

4.8	Assicurare la presenza del CUG al Forum dei CUG Garantire la presenza del CUG all'interno del Forum e delle singole commissioni che vi operano.	Anni 2018/2020	CUG Forum dei CUG	N. riunioni del Forum N. riunioni delle commissioni
4.9	Promuovere la comunicazione e la collaborazione tra il CUG e il Comitato Pari Opportunità della Magistratura Militare Prevedere dei momenti di confronto tra CUG e Comitato Pari Opportunità della Magistratura Militare, anche al fine di realizzare eventuali azioni in sinergia.	Anni 2018/2020	CUG Comitato Pari Opportunità della Magistratura Militare	N. momenti di confronto n. azioni realizzate

5. PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La salute tutelata dall'art. 32 della Costituzione non è intesa in senso limitativo come assenza di malattia e/o infermità fisiche/psichiche, ma come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, così come definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Il diritto alla salute viene riconosciuto anche e soprattutto sui luoghi di lavoro, dove spetta al datore di lavoro garantirlo ad ogni singolo lavoratore, adeguandosi agli obblighi imposti dalla legge con il D.Lgs. 81/2008. Cardine di tutto il sistema è il concetto di prevenzione dei rischi, che non riguardano più solamente l'ambito fisico, ma anche l'aspetto psico-sociale della prestazione lavorativa.

Obiettivi:

- Promuovere la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Sostenere l'attenzione e la valorizzazione delle differenze, in particolar modo in ottica di genere e di età, in ogni processo lavorativo;
- Promuovere l'importanza della prevenzione e degli stili di vita sani.

PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO				
	Azione	Tempi	Attuatori e altri soggetti	Indicatori
5.1	Valutazione dei rischi in ottica di genere e di età Integrazione dei moduli formativi e di aggiornamento previsti dal D.Lgs. 81/08 rivolti ai dirigenti, RSPP, RLS e lavoratori.	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff <i>Mobile training team</i> Servizio prevenzione/ protezione DIFEFORM Segredifesa I Reparto - 4° Ufficio	N. moduli attivati
5.2	Rischi psicosociali o stress lavoro correlato Integrazione dei moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 rivolti ai dirigenti, RSPP, RLS e lavoratori.	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff <i>Mobile training team</i> Servizio Prevenzione/ Protezione	N. moduli attivati

			DIFEFORM	
5.3	Prevenzione e stili di vita sani Interventi di formazione/informazione e iniziative volti a promuovere stili di vita sani e a sottolineare l'importanza della prevenzione per l'intera vita lavorativa.	Anni 2018/2020	CUG Consigliere/a di Fiducia Ufficio di Staff Servizio Prevenzione/ Protezione Sezione Benessere e Organizzazione	N. azioni realizzate

INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET

Con cadenza annuale il Ministero predisporrà un Piano di attuazione con la definizione delle relative risorse.

Il CUG e il/la Consigliere/a di fiducia, per l'attuazione degli obiettivi inseriti nel presente PAP, si potranno avvalere di un gruppo di studio per monitorare e reperire fonti di finanziamento anche aggiuntivi al bilancio del Dicastero, con particolare attenzione ai fondi di finanziamento europeo. Quanto sopra al fine di consentire una pianificazione di attività mirate e continue, oltre alla gestione e realizzazione delle iniziative previste dal presente Piano.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA

Il presente piano andrà diramato a tutti gli Enti del Ministero tramite gli Stati Maggiori e il Segretariato Generale. Questi ultimi comunicheranno semestralmente al CUG, per il tramite dell'Ufficio di Staff del/la Consigliere/a di Fiducia, l'avanzamento dei lavori e le criticità riscontrate, nonché i risultati raggiunti al termine di ogni anno.

Sulla base delle informazioni ricevute il CUG svolgerà i propri compiti di verifica e predisporrà, entro il primo trimestre dell'anno successivo, una relazione di sintesi sullo stato di avanzamento delle attività previste dal piano.