



Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

SMD – I REPARTO
stamadifesa@smd.difesa.it

SGD – I REPARTO
sgd@sgd.difesa.it

All'Organismo indipendente di valutazione M.D.
oiv@difesa.it

Relazione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero della difesa

ANNO 2019



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)



Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE (cfr. tabelle in allegato 1).

Il Ministero della Difesa alla data del 31 dicembre 2019 aveva una dotazione organica di 80 unità di personale dirigenziale (di cui 36 uomini e 40 donne) e 23.933 unità di personale non dirigenziale (di cui 16.699 uomini e 7.234 donne) avente profilo professionale tecnico ed amministrativo. Tra la componente di personale non dirigenziale residuano una parte di dipendenti appartenenti alla prima area, di età compresa maggiormente dai 51 ai 60 anni ed oltre.

Dal confronto dei dati numerici sopra riportati e riferiti al personale non dirigenziale emerge una consistenza numerica di personale di sesso maschile di gran lunga superiore a quello femminile, pari al 69,77 per cento del totale.

Se ci si sofferma sull'età di suddetto personale si rileva l'esiguità del numero dei giovani, vale a dire di dipendenti aventi età anagrafica inferiore ai 30 anni: 53 unità di cui 42 uomini e 11 donne.

Per comprendere i dati che sono stati appena esposti, e quindi per individuare le ragioni della prevalenza di personale di sesso maschile - specie nelle fasce di età più basse - rispetto a quello di sesso femminile, può risultare utile fare riferimento ad una delle modalità di reclutamento del personale civile nel Dicastero, rappresentata dal transito di personale militare nel ruolo civile, il quale è costituito in maniera preponderante da unità di sesso maschile.

La concentrazione della componente di sesso maschile è infatti maggiormente presente nella seconda area, specie nella fascia di età comprese dai 31 ai 40 anni e dai 41 a 50, dove le fasce economiche F2 ed F3 fanno presumere che si tratti di personale transitato.

Il divario di presenze tra uomini e donne è anche presente nelle fasce di età dai 51 ai 60 anni ed anche oltre tale soglia, specie nelle fasce economiche superiori ricoperte - da F3 ad F4 - che si riferiscono a personale avente una certa anzianità di servizio nel ruolo civile.

Riguardo ai profili professionali ricoperti dai dipendenti, dai dati della tabella si ricava un numero maggiore di uomini che rivestono profili professionali di carattere tecnico, rispetto a quello delle donne.



A titolo di esempio, si riportano alcuni dati. Per la seconda area, il Profilo Professionale di Assistente Tecnico per le Lavorazioni è ricoperto, per la fascia di età dai 51 a 60 anni, da 270 unità di sesso maschile, a fronte di 4 unità di sesso femminile. Lo stesso dicasi per i profili professionali di Assistente Tecnico per l'Elettronica, dove anche nella fascia di età più giovane che va dai 31 ai 40 anni risultano impiegati 97 uomini e 19 donne e nel profilo professionale di Assistente Tecnico per l'Informatica che vede la presenza di 59 uomini e di sole 7 donne.

Anche nella terza area risulta un maggiore propensione degli uomini a svolgere mansioni di carattere tecnico, mentre emerge una maggiore presenza femminile in profili professionali quale quello di Funzionario Amministrativo, specialmente nelle fasce d'età dai 41 ai 50 anni e dai 51 ai 60 anni. Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, si registra ancora una percentuale maggiore di uomini titolari di tali posizioni, rispetto a quella delle donne.

Per quanto attiene il personale dirigenziale, i dati denotano, in termini generali, una percentuale ancora superiore della componente maschile, anche se si evidenzia una discreta tendenza all'incremento di Dirigenti donne che, se confermata, porterebbe ad un'equa composizione delle strutture dirigenziali.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO (cfr. tabelle in allegato 1 in particolare, n. 1.9 e 1.10).

Riguardo alle misure di conciliazione vita/lavoro, quali l'istituto del *part time*, dalla lettura dei dati preliminarmente si evince che non ne risulta fruitore il personale dirigenziale (non essendo il *part time* istituto compatibile con il rapporto di lavoro dei dirigenti) ma solo quello non dirigenziale.

La componente di genere maschile risulta beneficiario maggiormente di una riduzione di orario inferiore al 50 per cento, anche nella fascia di età dai 31 ai 40 anni, mentre le donne in regime di *part time* oltre il 50 per cento è più numerosa. Non si registrano riduzioni dell'orario di lavoro in regime di *part time* nella fascia d'età fino a 30 anni. Analizzando le tipologie di *part time* richieste dal personale, emerge che a fruire maggiormente del *part time* verticale sono le donne nella fascia d'età a partire dai 51 anni, ma anche oltre i 60.

Per la tipologia di *part time* orizzontale, il divario numerico tra i due sessi che conferma che sia la componente femminile ad avvalersi di tale istituto, si registra già a partire dai 41 anni. Il *part time* di tipo misto è chiesto prevalentemente dalle dipendenti appartenenti alla fascia d'età che parte dai 51 anni.

Altro istituto di conciliazione vita/lavoro adottato dal Ministero della Difesa, seppure fase di sperimentazione, è il c.d. lavoro agile per il quale le risultanze emerse



dall'analisi dei dati, seppure riferiti al solo personale in servizio presso la Direzione Generale per il Personale Civile, illustrano come sia la componente femminile a beneficiarne maggiormente, soprattutto nelle fasce d'età dai 41 ai 50 anni (n. 6 dipendenti) e dai 51 ai 60 anni (n. 9 dipendenti), in confronto a n. 2 e 3 componenti di sesso maschile appartenenti alle medesime fasce anagrafiche.

Riassumendo, tra i dipendenti in regime di *part time*, la componente femminile è composta dal 72,6 per cento del totale, di cui il 46,56 per cento ha un'età anagrafica dai 51 ai 60 anni.

Equamente distribuita tra il personale di entrambe i sessi risulta invece essere l'attribuzione degli incarichi di responsabilità (c.d. posizioni organizzative), con un divario percentuale del 5,8 per cento a favore della componente maschile.

Per quanto riguarda la permanenza nelle fasce retributive, i dati non rilevano tempistiche particolarmente lunghe per il passaggio da una fascia retributiva all'altra, che in genere risultano essere per buona parte dei dipendenti di entrambi i sessi inferiore ai tre anni. Soltanto per i dipendenti appartenenti alla prima area la tempistica è compresa tra i 6 e i 10 anni.

Dall'analisi del grado di istruzione posseduto dal personale, considerato che quello dirigenziale è in possesso del titolo di studio richiesto per la copertura di incarichi dirigenziali, per quello non dirigenziale è emerso quanto segue: a maggior parte del personale appartenente ad entrambi i generi inquadrato nella prima area ha un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore, specie nelle fasce d'età dai 51 anni ed oltre. Neanche per la seconda area si registra una particolare prevalenza di un genere sull'altro, in merito al grado di istruzione, che risulta essere inferiore al diploma superiore dai 41 anni fino ad anche oltre i 60.

Si ritiene invece che debba essere preso in considerazione, al fine di condurre un accertamento che porti ad individuare una potenziale diminuzione di opportunità tra i due generi, il dato che mostra un divario numerico riferito al possesso del diploma di scuola superiore da parte degli uomini nelle fasce d'età comprese tra 31 e i 40 anni, ma soprattutto dai 41 ai 50 anni. Nella prima fascia indicata, infatti, tra gli uomini 860 unità hanno il diploma di scuola superiore, nella seconda fascia il numero sale a 1.030 dipendenti.

Confrontando lo stesso dato, ma riferito alla componente di sesso femminile, le unità scendono rispettivamente a 191 e a 167.

Per la terza area emerge il dato secondo il quale alcune unità di dipendenti non hanno il titolo di studio richiesto per l'accesso al profilo professionale di Funzionario. Il dato va analizzato specie nella fasce di età dai 31 ai 40 anni e dai 41 ai 50 anni dove, alcune unità, maggiormente appartenente alla componente maschile, sono in possesso di un titolo di studio inferiore o pari al diploma superiore.



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive: tra le iniziative promosse dal Ministero della difesa per dare concreta attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità del personale civile, particolare rilevanza assume il Piano triennale di Azioni Positive 2018-2020 (d'ora in avanti PAP - v. allegato 2). Predisposto e redatto da un Gruppo di Lavoro appositamente costituito in ambito CUG, è stato approvato nella seduta del predetto Comitato dell'11 Aprile 2018, ha ricevuto parere favorevole della Consigliera Nazionale di Parità in data 5 Luglio 2018 ed è stato approvato e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero della Difesa in data 6 Settembre 2019.

In esso sono stati 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, poi, sono stati individuati gli obiettivi e gli interventi associati, unitamente agli attori e alla tempistica di massima stimata.

Per la rendicontazione delle attività svolte nel 2019 in relazione a ciascuna area, si rinvia alla Seconda parte – “L'azione del Comitato Unico di Garanzia”.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione: i dati relativi alla composizione per genere del personale che ha partecipato alle attività di formazione nell'anno 2019 sono contenuti nella tabella 1.11 dell'allegato 1.

Dalla rilevazione effettuata rispetto ai corsi di aggiornamento professionale, ossia della tipologia di corsi in cui è stata prevista la rilevazione del genere, si registra una netta maggioranza di donne tra i partecipanti (61%), rispetto agli uomini (39% circa). Le ragioni possono essere le più varie, individuabili nella tipologia dei corsi presente nell'offerta formativa nella quale ci sono molti corsi rivolti ai profili professionali amministrativi che, come abbiamo avuto modo di evidenziare nella presente relazione, sono ricoperti in numero considerevole da donne.



c) Adozione del bilancio di genere: il bilancio di genere sperimentale, come noto, introdotto dalla Legge di Contabilità e Finanza pubblica (articolo 38-septies, 196/2009) tra le norme di completamento della riforma del bilancio dello Stato, è stato recentemente rafforzato dal D.Lgs.116/2018. Tra gli attori principali, figurano anche i singoli Centri di Responsabilità delle Amministrazioni centrali dello Stato, incluse le loro articolazioni periferiche, che sono annualmente chiamati a contribuire alla classificazione delle spese e a comunicare le azioni intraprese e/o gli indirizzi specifici emanati per incidere nella direzione di una riduzione delle diseguaglianze di genere. Nel corso del 2019, il Ministero della difesa ha assicurato il proprio annuale contributo alla formazione del bilancio di genere relativo all'anno 2018, fornendo i dati di competenza utili alla redazione dello stesso.

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: i dati relativi alla composizione di genere delle commissioni di concorso sono rinvenibili nella tabella 1.8 dell'Allegato 1. Da tali dati si evince che rispetto alle 7 commissioni di concorso formate nel 2019, il 62% dei componenti appartiene al genere maschile, contro quindi un 38% appartenente al genere femminile. Ancora più evidente la differenza nelle percentuali relative ai presidenti: soltanto una delle sette commissioni risulta infatti essere stata presieduta da una donna (in termini percentuali 14%).

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative): la rilevazione dei dati relativi ai differenziali retributivi uomo/donna è sintetizzata nella tabella 1.5 dell'Allegato 1, che riporta la media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale (non dirigente) a tempo pieno, suddiviso per fasce di inquadramento. Non si evidenziano divari significativi.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per la rendicontazione delle attività svolte al riguardo nel 2019, si rinvia alla Seconda parte – “L'azione del Comitato Unico di Garanzia”.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della performance 2019-2021, approvato con D.M. 25 febbraio 2019, in qualità di principale documento di programmazione strategica, si raccorda alle direttive in materia di sviluppo e promozione delle pari opportunità e di benessere



organizzativo mediante uno specifico obiettivo strategico: l'OBS012 – OBO08. Nello specifico l'obiettivo, che prevede il perseguimento della revisione della *governance* dell'Area Tecnico Amministrativa in termini di miglioramento dei processi, standardizzazione della qualità dei servizi, promozione pari opportunità, benessere organizzativo e del personale, si prefigge – tra gli altri - lo scopo della promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo (D.Lgs. n. 150/2009). Tra gli indicatori legati all'obiettivo, si evidenzia l'indice di partecipazione al programma dello *smart working*.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG difesa ha composizione paritetica, con un numero di componenti, pari al numero delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative individuate ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 165 del 2001, dalle stesse designati, e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, per un totale di 20. Per ogni membro effettivo è previsto un supplente. E' presieduto da un rappresentante dell'Amministrazione. Dura in carica un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione di quello nuovo. Il Comitato ha sede presso il Gabinetto del Ministro della Difesa, via XX Settembre, 8 - Roma. Le spese di funzionamento del Comitato gravano sulle ordinarie assegnazioni di bilancio della Direzione Generale per il Personale Civile.

Il CUG difesa è stato inizialmente costituito con decreto del Segretario generale della difesa del 29.07.2011. 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.

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 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.

Il Comitato si è dotato di un Regolamento, adottato nella seduta del 29 novembre 2011. In esso è tra l'altro previsto che, nello svolgimento della propria attività, il Comitato possa operare in commissioni o gruppi di lavoro.

I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione. Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti e mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e benessere organizzativo formulate dal Comitato sono sottoposte all'esame dell'Amministrazione nel sistema delle relazioni sindacali. Un componente del Comitato, su delega del Presidente, informato il Comitato stesso, partecipa alle riunioni delle contrattazioni integrative di Amministrazione.

Nell'esercizio delle sue funzioni, il Comitato collabora altresì con altri organismi attivi nelle materie di propria competenza quali, a titolo esemplificativo, il/la Consigliere/a nazionale di parità, previsto/a dall'articolo 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001; l'Organismo indipendente di valutazione del Ministero della difesa, allo scopo di attuare la valutazione delle performance anche alla luce dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo; il Consigliere/a di fiducia del Ministero della difesa e gli Sportelli di ascolto.

Il Comitato provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito *web* dell'Amministrazione. Le attività svolte nonché tutta la documentazione utile in materia sono infatti oggetto di pubblicazione su un'apposita sezione del sito del Ministero della difesa, costantemente aggiornata e opportunamente segnalata anche nella relativa *home page*. Il Comitato, anche al fine di valorizzare la propria riconoscibilità, si è recentemente dotato di un logo originale che caratterizza quanto pubblicato su supporto cartaceo e/o analogico.



B. ATTIVITA'

Nel corso del 2019, il CUG Difesa si è riunito quattro volte, fermo restando che i contatti tra i membri del Comitato, tenuto anche conto 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.

L'attività del CUG si è altresì declinata attraverso sottogruppi di lavoro, appositamente costituiti, che si sono riuniti più volte nel corso dell'anno per l'approfondimento di tematiche di particolare rilievo tra cui il monitoraggio dell'istituto dello *smart working*, l'individuazione di possibili strumenti finalizzati all'acquisizione di una sempre maggiore visibilità e multidisciplinarietà (organizzazione di seminari, conferenze, progetti sulla salute che coinvolgano anche professionisti esterni), per la programmazione e organizzazione di utili seminari e convegni finalizzati alla conoscenza del ruolo del CUG e all'importante argomento del miglioramento del benessere del personale. Inoltre per 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.

Si evidenziano qui di seguito le attività svolte dal CUG nel corso del 2019, con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

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

Diverse iniziative ed interventi sono stati realizzati, da parte del CUG, allo scopo di sensibilizzare il personale appartenente al Dicastero Difesa sui temi di competenza del Comitato medesimo. Tra le attività più rilevanti, si segnala il concorso fotografico "*Uno scatto in avanti: le donne nella Difesa*", indetto su iniziativa della Presidente del CUG ed approvato dal Signor Ministro. Indetto durante il Convegno "Le Donne italiane dalla Grande Guerra all'Amministrazione dello Stato-La difesa racconta le sue Donne", il concorso fotografico si è proposto quale scopo quello 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. Nel periodo di riferimento, si è curata l'attività di raccolta delle foto e della documentazione a corredo nonché la predisposizione del file da utilizzare per la presentazione alla Commissione del materiale inviato dai partecipanti. Il concorso ha visto la partecipazione di n. 117 concorrenti (tutti dipendenti, militari e civili, del Ministero della Difesa, appartenenti ai vari Enti/Uffici di tutto il territorio nazionale e qualcuno anche impegnato nelle missioni all'estero) e la presentazione di un totale di ben 248 fotografie. In data 11 maggio 2019, la commissione fotografica, nominata con decreto di Segredifesa, diretta dalla Presidente del CUG Dir. Gen. Dott.ssa Cristiana d'Agostino e composta da 12 membri, in rappresentanza di tutte le FF.AA e del personale civile del Ministero della Difesa, ha premiato le tre foto vincitrici del concorso, durante una celebrazione in forma solenne alla presenza delle autorità istituzionali presso il Salone Internazionale del Libro di Torino. Ai fini divulgativi si è proceduto alla pubblicazione sul sito del Ministero della Difesa (in data 14 Maggio 2019), nella parte riservata al CUG, degli atti di tutti i relatori (dopo aver richiesto l'autorizzazione ai diretti interessati) intervenuti al convegno del 27 Novembre 2018 "Insieme contro la violenza di genere", organizzato dal CUG in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e che ha riscosso un notevole successo.

La Presidente del CUG, anche in rappresentanza del Comitato, ha preso parte a diversi corsi e seminari. In particolare, nel marzo 2019 al corso "L'organizzazione degli eventi come strumento di comunicazione della P.A. e nelle aziende" presso CEIDA; nel giugno 2019 al Convegno svoltosi a Bologna dal titolo: "Formazione continua e gruppi di discussione su competenze, attività, responsabilità e tutele dei Consiglieri/e di fiducia nominati/e nella P.A."; nel giugno 2019 al 3° Seminario di formazione "I Comitati Unici di Garanzia e la prevenzione delle discriminazioni per disabilità. Le relazioni tra CUG e disability manager"; nel luglio 2019, al Seminario "La comunicazione come strumento di evoluzione individuale ed organizzativa e di adattamento al contesto: risorse e limiti" organizzata dal Segretariato Generale della Difesa/DNA nell'ambito del progetto "Salute e Benessere" presso Centocelle.

Con l'obiettivo di sviluppare una cultura lavorativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle risorse umane e a garantire le pari opportunità, la promozione e il mantenimento del benessere organizzativo nonché la prevenzione delle violenze morali e psicologiche, hanno avuto luogo due edizioni del Seminario dal titolo "CUG, Consigliere di Fiducia e Servizio Benessere e Organizzazione: strumenti strategici di promozione del benessere organizzativo". In data 25 Settembre 2019 ha avuto luogo presso l'Istituto Geografico di Firenze: l'evento che, come detto è inserito nel contesto



delle varie attività formative/divulgative svolte dal CUG sul territorio nazionale, ha visto una notevole partecipazione di personale civile e militare (circa 300 partecipanti) non solo in servizio presso lo stesso Istituto Geografico.

In data 14 Novembre 2019 è stato replicato presso l'Arsenale della Marina Militare a Taranto, sempre con l'intento di divulgare informazioni sul ruolo del CUG anche negli Enti più periferici. L'iniziativa ha visto l'interessata partecipazione di circa 250 dipendenti (militari e civili) dell'Arsenale.

La realizzazione dei convegni e seminari svolti nel corso dell'anno comprova la volontà e la possibilità di costruire un confronto e uno scambio virtuoso di idee, competenze, buone prassi all'interno dell'Amministrazione con l'obiettivo di consolidare la cultura del benessere organizzativo e il rispetto delle pari opportunità, ponendo al centro il capitale umano e sociale rappresentato da tutti i dipendenti del Ministero della Difesa.

La Presidente del CUG ha inoltre preso parte, quale moderatore, al Convegno "Violenza di genere e femminicidio: dall'analisi dei fenomeni alle strategie di intervento" organizzato dal Segretariato Generale della Difesa/SGD in collaborazione con l'Associazione Antiviolenza Ninfee Rosa, il 25 e 26 novembre 2019 presso la Sala Conferenze "Caccia Dominioni" di Palazzo Guidoni dell'Aeroporto di Roma-Centocelle.

Introducendo la terza sessione, "Testimonianze e giurisprudenza", il 26 novembre la dottoressa ha messo in evidenza l'impegno del Ministero su questo tema, che è iniziato a partire dagli anni '90 con l'istituzione di strutture interne volte a diffondere la cultura della differenza di genere, come appunto il Comitato Unico di Garanzia.

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.

CONFERMA DELL'INCARICO PER LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA E ATTIVITA' SVOLTA NEL CORSO DELL'ANNO

La Consigliera di Fiducia del Ministero della Difesa in carica, Dott.ssa Angelina Daniela Lombardo, è stata rinnovata con decreto di Persociv in data 7-08-2018 per ulteriori 2 anni. I casi trattati nell'anno 2019 dalla Consigliera di Fiducia sono stati in totale 11. 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: 5 donne e 6 uomini;
- Età: 3 persone hanno più di 60 anni, 5 persone dai 50 ai 60 anni, 3 persone hanno dai 40 ai 50 anni;
- Area funzionale: 2 persone appartengono alla III Area, 8 persone appartengono alla II Area e 1 persona appartiene alla I Area;
- Ente di appartenenza: 6 persone prestano servizio presso l'Area tecnico-operativa, 5 persone presso l'Area tecnico-amministrativa;
- Area geografica: 6 persone prestano servizio al sud Italia, 2 persone al centro e 3 persone al nord.

Complessivamente, come negli anni precedenti, si è riscontrata disponibilità ed attenzione al ruolo svolto dalla Consigliera di Fiducia. 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 2018-2020, 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 attraverso: ascolto delle istanze dei dipendenti, obiettivi espliciti e chiari, comportamento coerente tra enunciati e prassi



operative, mettere a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro, stimolare il senso di utilità sociale e il sentimento di contribuire ai risultati comuni.

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 centosettanta 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.

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

E' stata svolta una importante e costante azione di stimolo e impulso, sugli organi programmatori, che ha portato poi, in seguito al parere reso dal CUG stesso, all'approvazione, in data 8 Ottobre 2018, da parte del Segretario Generale/DNA e del Capo di Stato Maggiore della Difesa, del Regolamento che disciplina, in una fase sperimentale, l'applicazione dell'istituto del lavoro agile nell'Amministrazione Difesa. A tal proposito, all'interno del CUG, è stato costituito uno specifico Gruppo di Lavoro con il compito di monitorare il primo anno di sperimentazione di tale modalità lavorativa. Il Gruppo di lavoro, che si è riunito 5 volte nel corso dell'anno, ha svolto un'intensa attività: in primo luogo di studio della normativa che regola tale istituto e per approfondire la conoscenza delle caratteristiche della nuova modalità lavorativa e della sua applicabilità in ambito Difesa; successivamente di predisposizione di questionari, interviste e *focus group* per rilevazioni e sondaggi sul grado di soddisfazione dei dipendenti che hanno aderito al programma.

Tutti i dati sono confluiti in una apposita relazione redatta dallo stesso Gruppo di Lavoro.

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



Nel corso del 2019 è stata svolta intensa attività di promozione, informazione e sensibilizzazione circa l'importanza della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

E' stata inoltre costantemente aggiornato il sito del CUG Difesa che costituisce un ulteriore importante strumento di informazione e divulgazione.

Tale attività dovrà necessariamente essere intensificata, in prospettiva futura, al fine di divulgare e promuovere non solo il CUG, il CdF e la 1^a 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 psicofisico dei dipendenti del Ministero della Difesa e contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il resoconto delle attività svolte evidenzia ampiamente come il CUG Difesa si sia mosso su una molteplicità di piani e attività, che costituiranno sicuramente il punto di partenza per future iniziative. In tale contesto, l'adozione del Piano triennale di Azione Positive rappresenta sicuramente un grande risultato, ma si ritiene non possa essere considerato un mero "adempimento" formale. Si ritiene assolutamente necessario che il CUG non solo prosegua nell'azione divulgativa e consulenziale già intrapresa, ma svolga altresì appieno le proprie funzioni di verifica sullo stato di attuazione del Piano nei confronti dell'Amministrazione.

Preso atto dell'analisi dei dati svolta nel presente documento, nella seduta del 17 novembre 2020, il CUG Difesa prende atto e approva la Relazione annuale 2019.



Indice

| | |
|---|----|
| PREMESSA | 1 |
| PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI | 2 |
| SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE | 2 |
| SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO | 3 |
| SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ | 5 |
| SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE | 6 |
| SEZIONE 5. PERFORMANCE | 6 |
| SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA | 7 |
| A. OPERATIVITA’ | 7 |
| B. ATTIVITA’ | 9 |
| CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE | 14 |



Relazione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero della difesa

ANNO 2019

ALLEGATO 1

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

(contratto a tempo indeterminato)

| PERSONALE DIRIGENZIALE | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE 60 |
| DIRIGENTE 1^ FASCIA | | | | | 2 | | | | 2 | 4 |
| DIRIGENTE 2^ FASCIA | | 1 | 14 | 14 | 9 | | 3 | 9 | 11 | 8 |
| INCARICHI DIR. 2^ FASCIA | | | | | | | | 2 | | 1 |
| TOTALE PERSONALE | 0 | 1 | 14 | 14 | 11 | 0 | 3 | 11 | 13 | 13 |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | 0,00% | 1,25% | 17,50% | 17,50% | 13,75% | 0,00% | 3,75% | 13,75% | 16,25% | 16,25% |

| PERSONALE NON DIRIGENZIALE (per area-fascia) | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE 60 |
| AREA-FASCIA | | | | | | | | | | |
| A1-F2 | | | | | 1 | | | | | 1 |
| A1-F3 | | | 115 | 645 | 264 | | | 83 | 357 | 58 |
| A2-F1 | 5 | 15 | 9 | 14 | 3 | | 6 | 4 | 3 | 1 |
| A2-F2 | 21 | 684 | 286 | 109 | 28 | 5 | 172 | 30 | 22 | 3 |
| A2-F3 | 7 | 666 | 1.301 | 4.221 | 1.792 | 5 | 96 | 336 | 1.795 | 603 |
| A2-F4 | 1 | 104 | 460 | 2.204 | 1.578 | | 11 | 77 | 1.231 | 594 |
| A2-F5 | 4 | 30 | 180 | 405 | 250 | | 6 | 53 | 428 | 178 |
| A2-F6 | | 10 | 36 | 23 | 22 | | 1 | 1 | 8 | 3 |
| A3-F1 | | 1 | 48 | 47 | 3 | | 1 | 8 | 5 | 1 |
| A3-F2 | | 28 | 143 | 114 | 25 | | 14 | 95 | 114 | 14 |
| A3-F3 | 3 | 23 | 162 | 221 | 67 | 1 | 10 | 207 | 232 | 44 |
| A3-F4 | 1 | 16 | 58 | 48 | 37 | | 10 | 29 | 46 | 20 |
| A3-F5 | | 1 | 39 | 66 | 29 | | | 52 | 105 | 25 |
| A3-F6 | | | | 15 | 6 | | | 3 | 14 | 5 |
| A3-F7 | | | | 2 | 3 | | | | 2 | 6 |
| TOTALE PERSONALE | 42 | 1.578 | 2.837 | 8.134 | 4.108 | 11 | 327 | 978 | 4.362 | 1.556 |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | 0,18% | 6,59% | 11,85% | 33,99% | 17,16% | 0,04% | 1,37% | 4,09% | 18,23% | 6,50% |

| PERSONALE NON DIRIGENZIALE (per profilo) | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--|-----------|------------|------------|------------|----------|-----------|------------|------------|------------|----------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE 60 |
| Ausiliario del settore dei servizi generali | | | 115 | 645 | 265 | | | 83 | 357 | 59 |
| Addetto chimico-fisico | | | 7 | 28 | 17 | | | 7 | 10 | 8 |
| Addetto del settore amministrativo /giudiz./storico-culturale e linguistico | 2 | 9 | 113 | 825 | 492 | | 7 | 188 | 645 | 225 |
| Addetto del settore dei servizi generali | 1 | 10 | 109 | 673 | 268 | | 11 | 49 | 140 | 42 |
| Addetto sanitario | | | 2 | 6 | 3 | | | 1 | 5 | |
| Addetto tecnico edile | 1 | 3 | 13 | 95 | 47 | | | | 7 | 2 |
| Addetto tecnico elettronico, optoelettronico e delle telecomunicazioni | | 2 | 15 | 69 | 19 | | | 12 | 6 | 6 |
| Addetto tecnico nautico | | | 8 | 106 | 31 | | | | 2 | |
| Addetto tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | | | 17 | 172 | 61 | | | | 13 | 5 |
| Addetto tecnico per le lavorazioni e la meccanica | 1 | | 68 | 572 | 218 | | | 14 | 100 | 23 |
| Assistente ai servizi di supporto | | 79 | 84 | 73 | 46 | | 10 | 3 | 15 | 7 |
| Assistente ai servizi di vigilanza | | 102 | 79 | 374 | 190 | 1 | 12 | 2 | 73 | 20 |
| Assistente amministrativo | 12 | 649 | 1.056 | 1.567 | 1.003 | 5 | 156 | 173 | 2.172 | 959 |
| Assistente linguistico | | | | | | | | | 1 | 2 |
| Assistente per l'alimentazione e la ristorazione | | 23 | 20 | 70 | 47 | | 1 | 5 | 23 | 7 |
| Assistente sanitario | | 16 | 19 | 24 | 20 | | 4 | 5 | 21 | 15 |
| Assistente tecnico artificiere | | 6 | 5 | 22 | 4 | | | | 14 | 2 |
| Assistente tecnico chimico-fisico | | 10 | 9 | 42 | 27 | 1 | 3 | 4 | 27 | 12 |
| Assistente tecnico nautico | 3 | 44 | 21 | 96 | 82 | | 10 | 2 | | |
| Assistente tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | 1 | 82 | 102 | 403 | 193 | | 9 | 2 | 23 | 4 |
| Assistente tecnico per i sistemi informativi | | 1 | 3 | 3 | 1 | | 1 | 3 | | |
| Assistente tecnico per la cartografia e la grafica | 5 | 16 | 41 | 111 | 88 | | 8 | 14 | 61 | 14 |
| Assistente tecnico per la motoristica, la meccanica e le armi | 5 | 140 | 110 | 611 | 277 | 1 | 24 | 5 | 30 | 10 |

| PERSONALE NON DIRIGENZIALE (per profilo) | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE 60 |
| Assistente tecnico per le lavorazioni | 1 | 84 | 69 | 270 | 141 | | 9 | 4 | 26 | 6 |
| Assistente tecnico per l'edilizia e le manutenzioni | 3 | 77 | 100 | 381 | 167 | 1 | 1 | 2 | 12 | 2 |
| Assistente tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz. | 3 | 97 | 125 | 313 | 202 | | 19 | 2 | 31 | 5 |
| Assistente tecnico per l'informatica | | 59 | 76 | 70 | 29 | 1 | 7 | 4 | 31 | 6 |
| Funzionario amministrativo | 3 | 35 | 190 | 299 | 90 | 1 | 26 | 303 | 440 | 95 |
| Funzionario interprete e traduttore | | 1 | | 2 | | | 2 | 7 | 12 | 6 |
| Funzionario linguistico | | | | 1 | 2 | | | | 4 | 1 |
| Funzionario sanitario | | 3 | 5 | 18 | 7 | | 1 | 15 | 26 | 4 |
| Funzionario specialista scientifico | | | 9 | 4 | 1 | | | 11 | 3 | 3 |
| Funzionario specialista tecnico | | 3 | 47 | 20 | 6 | | 2 | 10 | 4 | |
| Funzionario tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | | 8 | 26 | 11 | 6 | | | 2 | | |
| Funzionario tecnico per i sistemi informativi | | | | 1 | | | | | | 1 |
| Funzionario tecnico per la biologia, la chimica e la fisica | | 1 | 1 | 12 | 5 | | | | 4 | 1 |
| Funzionario tecnico per la cartografia | 1 | 1 | 13 | 27 | 11 | | | 14 | 7 | 1 |
| Funzionario tecnico per la motoristica e la meccanica | | 10 | 58 | 34 | 13 | | 2 | 1 | | 1 |
| Funzionario tecnico per la nautica | | | 1 | 2 | | | | | | |
| Funzionario tecnico per l'edilizia | | 2 | 25 | 46 | 16 | | | 8 | 8 | 1 |
| Funzionario tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz | | 5 | 57 | 25 | 7 | | 1 | 4 | 1 | |
| Funzionario tecnico per l'informatica | | | 19 | 11 | 6 | | 1 | 19 | 8 | 1 |
| TOTALE PERSONALE | 42 | 1.578 | 2.837 | 8.134 | 4.108 | 11 | 327 | 978 | 4.362 | 1.556 |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | 0,18% | 6,59% | 11,85% | 33,99% | 17,16% | 0,05% | 1,37% | 4,09% | 18,23% | 6,50% |

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| PERSONALE NON DIRIGENZIALE | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| TEMPO PIENO | 42 | 1.555 | 2.745 | 7.929 | 4.058 | 11 | 298 | 785 | 3.729 | 1.426 |
| PART-TIME FINO AL 50% | | 13 | 57 | 109 | 16 | | | 23 | 54 | 12 |
| PART-TIME OLTRE IL 50% | | 10 | 35 | 96 | 34 | | 29 | 170 | 579 | 118 |
| TOTALE PERSONALE | 42 | 1.578 | 2.837 | 8.134 | 4.108 | 11 | 327 | 978 | 4.362 | 1.556 |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | 0,18% | 6,59% | 11,85% | 33,99% | 17,16% | 0,04% | 1,37% | 4,09% | 18,23% | 6,50% |

| PERSONALE DIRIGENZIALE | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| TEMPO PIENO | 0 | 1 | 14 | 14 | 11 | 0 | 3 | 11 | 13 | 13 |
| PART-TIME FINO AL 50% | | | | | | | | | | |
| PART-TIME OLTRE IL 50% | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | 0 | 1 | 14 | 14 | 11 | 0 | 3 | 11 | 13 | 13 |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | 0,00% | 1,25% | 17,50% | 17,50% | 13,75% | 0,00% | 3,75% | 13,75% | 16,25% | 16,25% |

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE (*)

| TIPO POSIZIONE DI RESPONSABILITA' | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
| | VALORI ASSOLUTI | % | VALORI ASSOLUTI | % | VALORI ASSOLUTI | % |
| PRIMA CATEGORIA | 21 | 1,21% | 16 | 9,20% | 37 | 2,13% |
| SECONDA CATEGORIA | 900 | 51,69% | 804 | 46,18% | 1.704 | 97,87% |
| TOTALE PERSONALE | 921 | | 820 | | 1.741 | |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | | 52,90% | | 47,10% | | 100,00% |

(*) Posizioni Organizzative pagate al 21/12/2018

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

| PERMANENZA NELLA FASCIA RETRIBUTIVA - AREA 1 | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| INFERIORE A 3 ANNI | | | 1 | 2 | | | | | | |
| TRA 3 E 5 ANNI | | | 1 | 7 | 2 | | | | 2 | 1 |
| TRA 6 E 10 ANNI | | | 113 | 636 | 262 | | | 83 | 355 | 58 |
| SUPERIORE A 10 ANNI | | | | | 1 | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | 0 | 0 | 115 | 645 | 265 | 0 | 0 | 83 | 357 | 59 |
| % SUL TOTALE | 0,00% | 0,00% | 7,55% | 42,32% | 17,39% | 0,00% | 0,00% | 5,45% | 23,43% | 3,87% |

| PERMANENZA NELLA FASCIA RETRIBUTIVA - AREA 2 | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| INFERIORE A 3 ANNI | 38 | 1.256 | 1.768 | 4.962 | 2.589 | 10 | 243 | 440 | 2.473 | 989 |
| TRA 3 E 5 ANNI | | 198 | 351 | 1.838 | 1.052 | | 46 | 48 | 986 | 387 |
| TRA 6 E 10 ANNI | | 51 | 130 | 151 | 23 | | 3 | 13 | 23 | 6 |
| SUPERIORE A 10 ANNI | | 4 | 23 | 25 | 9 | | | | 5 | |
| TOTALE PERSONALE | 38 | 1.509 | 2.272 | 6.976 | 3.673 | 10 | 292 | 501 | 3.487 | 1.382 |
| % SUL TOTALE | 0,19% | 7,49% | 11,28% | 34,64% | 18,24% | 0,05% | 1,45% | 2,49% | 17,31% | 6,86% |

| PERMANENZA NELLA FASCIA RETRIBUTIVA - AREA 3 | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| INFERIORE A 3 ANNI | 3 | 49 | 321 | 341 | 92 | | 28 | 318 | 349 | 72 |
| TRA 3 E 5 ANNI | 1 | 18 | 113 | 142 | 72 | 1 | 6 | 66 | 159 | 40 |
| TRA 6 E 10 ANNI | | 2 | 16 | 26 | 5 | | 1 | 9 | 5 | 2 |
| SUPERIORE A 10 ANNI | | | | 4 | 1 | | | 1 | 5 | 1 |
| TOTALE PERSONALE | 4 | 69 | 450 | 513 | 170 | 1 | 35 | 394 | 518 | 115 |
| % SUL TOTALE | 0,18% | 3,04% | 19,83% | 22,61% | 7,49% | 0,04% | 1,54% | 17,36% | 22,83% | 5,07% |

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE
A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

| INQUADRAMENTO | UOMINI | DONNE | DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO | |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------|
| | RETRIBUZIONE NETTA MEDIA | RETRIBUZIONE NETTA MEDIA | VALORI ASSOLUTI | % |
| A1-F2 | 16.440 | 14.321 | 2.119 | 13 |
| A1-F3 | 15.066 | 14.312 | 753 | 5 |
| A2-F1 | 16.763 | 15.553 | 1.210 | 7 |
| A2-F2 | 16.191 | 15.632 | 559 | 3 |
| A2-F3 | 16.906 | 16.037 | 870 | 5 |
| A2-F4 | 17.582 | 17.210 | 372 | 2 |
| A2-F5 | 17.668 | 17.634 | 35 | 0 |
| A2-F6 | 20.757 | 17.775 | 2.982 | 14 |
| A3-F1 | 21.086 | 20.098 | 988 | 5 |
| A3-F2 | 19.112 | 18.908 | 204 | 1 |
| A3-F3 | 20.561 | 20.269 | 292 | 1 |
| A3-F4 | 22.263 | 22.046 | 217 | 1 |
| A3-F5 | 23.001 | 22.660 | 340 | 1 |
| A3-F6 | 22.483 | 24.130 | -1.646 | -7 |
| A3-F7 | 20.629 | 23.975 | -3.346 | -16 |
| TOTALE PERSONALE | 286.510 | 280.561 | 5.949 | 2 |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | 50,52% | 49,48% | | |

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| DIRIGENTI - 1^ FASCIA | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| LAUREA | | | | | | | | | | |
| LAUREA MAGISTRALE | | | | | 2 | | | | 2 | 4 |
| MASTER DI I LIVELLO | | | | | | | | | | |
| MASTER DI II LIVELLO | | | | | | | | | | |
| DOTTORATO DI RICERCA | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| % SUL TOTALE | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 25,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 25,00% | 50,00% |

| DIRIGENTI - 2^ FASCIA | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| LAUREA | | | | | | | | | | |
| LAUREA MAGISTRALE | | 1 | 14 | 14 | 9 | | 3 | 9 | 11 | 8 |
| MASTER DI I LIVELLO | | | | | | | | | | |
| MASTER DI II LIVELLO | | | | | | | | | | |
| DOTTORATO DI RICERCA | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | 0 | 1 | 14 | 14 | 9 | 0 | 3 | 9 | 11 | 8 |
| % SUL TOTALE | 0,00% | 1,45% | 20,29% | 20,29% | 13,04% | 0,00% | 4,35% | 13,04% | 15,94% | 11,59% |

| INCARICHI DIR. 2^ FASCIA | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| LAUREA | | | | | | | | | | |
| LAUREA MAGISTRALE | | | | | | | | 2 | | 1 |
| MASTER DI I LIVELLO | | | | | | | | | | |
| MASTER DI II LIVELLO | | | | | | | | | | |
| DOTTORATO DI RICERCA | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | 0 | 2 | 0 | 1 |
| % SUL TOTALE | 0,00% | 66,67% | 0,00% | 33,33% |

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER AREA E TITOLO DI STUDIO

| AREA 1 | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| INFERIORE AL DIPLOMA SUPERIORE | | | 104 | 584 | 207 | | | 62 | 260 | 42 |
| DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE | | | 10 | 57 | 57 | | | 18 | 87 | 14 |
| LAUREA | | | | | | | | | 1 | 1 |
| LAUREA MAGISTRALE | | | 1 | 4 | 1 | | | 3 | 9 | 2 |
| MASTER DI I LIVELLO | | | | | | | | | | |
| MASTER DI II LIVELLO | | | | | | | | | | |
| DOTTORATO DI RICERCA | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | 0 | 0 | 115 | 645 | 265 | 0 | 0 | 83 | 357 | 59 |
| % SUL TOTALE | 0,00% | 0,00% | 7,55% | 42,32% | 17,39% | 0,00% | 0,00% | 5,45% | 23,43% | 3,87% |

| AREA 2 | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| INFERIORE AL DIPLOMA SUPERIORE | 6 | 557 | 1.083 | 5.189 | 2.002 | 1 | 71 | 266 | 2.003 | 648 |
| DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE | 23 | 860 | 1.030 | 1.678 | 1.587 | 5 | 192 | 167 | 1.322 | 671 |
| LAUREA | 2 | 36 | 52 | 23 | 12 | | 12 | 7 | 22 | 10 |
| LAUREA MAGISTRALE | 7 | 56 | 107 | 86 | 72 | 4 | 17 | 61 | 140 | 53 |
| MASTER DI I LIVELLO | | | | | | | | | | |
| MASTER DI II LIVELLO | | | | | | | | | | |
| DOTTORATO DI RICERCA | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | 38 | 1.509 | 2.272 | 6.976 | 3.673 | 10 | 292 | 501 | 3.487 | 1.382 |
| % SUL TOTALE | 0,19% | 7,49% | 11,28% | 34,64% | 18,24% | 0,05% | 1,45% | 2,49% | 17,31% | 6,86% |

| AREA 3 | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| INFERIORE AL DIPLOMA SUPERIORE | | 1 | 30 | 37 | 4 | | | 1 | 23 | 2 |
| DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE | | 6 | 77 | 268 | 117 | | 2 | 26 | 242 | 58 |
| LAUREA | | 6 | 11 | 19 | 3 | | 1 | 1 | 21 | 2 |
| LAUREA MAGISTRALE | 4 | 56 | 332 | 189 | 46 | 1 | 32 | 366 | 232 | 53 |
| MASTER DI I LIVELLO | | | | | | | | | | |
| MASTER DI II LIVELLO | | | | | | | | | | |
| DOTTORATO DI RICERCA | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | 4 | 69 | 450 | 513 | 170 | 1 | 35 | 394 | 518 | 115 |
| % SUL TOTALE | 0,18% | 3,04% | 19,83% | 22,61% | 7,49% | 0,04% | 1,54% | 17,36% | 22,83% | 5,07% |

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER PROFILO E TITOLO DI STUDIO

| PROFILO | TITOLO DI STUDIO | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| Ausiliario del settore dei servizi generali | Inferiore al diploma | | | 104 | 584 | 207 | | | 62 | 260 | 42 |
| Ausiliario del settore dei servizi generali | Diploma di scuola superiore | | | 10 | 57 | 57 | | | 18 | 87 | 14 |
| Ausiliario del settore dei servizi generali | Laurea | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Ausiliario del settore dei servizi generali | Laurea Magistrale | | | 1 | 4 | 1 | | | 3 | 9 | 2 |
| TOTALE | | 0 | 0 | 115 | 645 | 265 | 0 | 0 | 83 | 357 | 59 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 7,55% | 42,32% | 17,39% | 0,00% | 0,00% | 5,45% | 23,43% | 3,87% |
| Addetto chimico-fisico | Inferiore al diploma | | | 6 | 21 | 9 | | | 5 | 9 | 4 |
| Addetto chimico-fisico | Diploma di scuola superiore | | | 1 | 7 | 8 | | | 2 | 1 | 4 |
| TOTALE | | 0 | 0 | 7 | 28 | 17 | 0 | 0 | 7 | 10 | 8 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 9,09% | 36,36% | 22,08% | 0,00% | 0,00% | 9,09% | 12,99% | 10,39% |
| Addetto del settore amministrativo /giudiz./storico-culturale e linguistico | Inferiore al diploma | | 5 | 84 | 617 | 265 | | 4 | 126 | 465 | 147 |
| Addetto del settore amministrativo /giudiz./storico-culturale e linguistico | Diploma di scuola superiore | 2 | 4 | 26 | 198 | 222 | | 2 | 59 | 166 | 76 |
| Addetto del settore amministrativo /giudiz./storico-culturale e linguistico | Laurea | | | | 2 | 1 | | | 1 | 1 | |
| Addetto del settore amministrativo /giudiz./storico-culturale e linguistico | Laurea Magistrale | | | 3 | 8 | 4 | | 1 | 2 | 13 | 2 |
| TOTALE | | 2 | 9 | 113 | 825 | 492 | 0 | 7 | 188 | 645 | 225 |
| % SUL TOTALE | | 0,08% | 0,36% | 4,51% | 32,92% | 19,63% | 0,00% | 0,28% | 7,50% | 25,74% | 8,98% |
| Addetto del settore dei servizi generali | Inferiore al diploma | 1 | 3 | 98 | 595 | 210 | | 7 | 40 | 118 | 28 |
| Addetto del settore dei servizi generali | Diploma di scuola superiore | | 6 | 9 | 77 | 57 | | 3 | 9 | 21 | 14 |
| Addetto del settore dei servizi generali | Laurea | | 1 | | | | | | | | |
| Addetto del settore dei servizi generali | Laurea Magistrale | | | 2 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | |
| TOTALE | | 1 | 10 | 109 | 673 | 268 | 0 | 11 | 49 | 140 | 42 |
| % SUL TOTALE | | 0,08% | 0,77% | 8,37% | 51,65% | 20,57% | 0,00% | 0,84% | 3,76% | 10,74% | 3,22% |
| Addetto sanitario | Inferiore al diploma | | | 2 | 4 | 2 | | | 1 | 5 | |
| Addetto sanitario | Diploma di scuola superiore | | | | 2 | 1 | | | | | |
| TOTALE | | 0 | 0 | 2 | 6 | 3 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 11,76% | 35,29% | 17,65% | 0,00% | 0,00% | 5,88% | 29,41% | 0,00% |
| Addetto tecnico edile | Inferiore al diploma | 1 | 1 | 13 | 88 | 36 | | | | 7 | 1 |
| Addetto tecnico edile | Diploma di scuola superiore | | 2 | 7 | 11 | | | | | | 1 |
| TOTALE | | 1 | 3 | 13 | 95 | 47 | 0 | 0 | 0 | 7 | 2 |
| % SUL TOTALE | | 0,60% | 1,79% | 7,74% | 56,55% | 27,98% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,17% | 1,19% |
| Addetto tecnico elettronico, optoelettronico e delle telecomunicazioni | Inferiore al diploma | | 2 | 12 | 50 | 11 | | | 8 | 4 | 3 |
| Addetto tecnico elettronico, optoelettronico e delle telecomunicazioni | Diploma di scuola superiore | | | 2 | 18 | 7 | | | 2 | 2 | 3 |
| Addetto tecnico elettronico, optoelettronico e delle telecomunicazioni | Laurea | | | | | | | | 1 | | |
| Addetto tecnico elettronico, optoelettronico e delle telecomunicazioni | Laurea Magistrale | | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | | |
| TOTALE | | 0 | 2 | 15 | 69 | 19 | 0 | 0 | 12 | 6 | 6 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 1,55% | 11,63% | 53,49% | 14,73% | 0,00% | 0,00% | 9,30% | 4,65% | 4,65% |
| Addetto tecnico nautico | Inferiore al diploma | | | 6 | 93 | 24 | | | | | 1 |
| Addetto tecnico nautico | Diploma di scuola superiore | | | 2 | 13 | 7 | | | | | 1 |
| TOTALE | | 0 | 0 | 8 | 106 | 31 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 5,44% | 72,11% | 21,09% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1,36% | 0,00% |
| Addetto tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Inferiore al diploma | | | 14 | 148 | 41 | | | | 7 | 2 |
| Addetto tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Diploma di scuola superiore | | | 3 | 24 | 20 | | | | 6 | 3 |
| TOTALE | | 0 | 0 | 17 | 172 | 61 | 0 | 0 | 0 | 13 | 5 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 6,34% | 64,18% | 22,76% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,85% | 1,87% |
| Addetto tecnico per le lavorazioni e la meccanica | Inferiore al diploma | | | 61 | 496 | 141 | | | 10 | 69 | 14 |
| Addetto tecnico per le lavorazioni e la meccanica | Diploma di scuola superiore | 1 | | 7 | 75 | 76 | | | 4 | 30 | 9 |
| Addetto tecnico per le lavorazioni e la meccanica | Laurea | | | | 1 | | | | | | |
| Addetto tecnico per le lavorazioni e la meccanica | Laurea Magistrale | | | | | 1 | | | | 1 | |
| TOTALE | | 1 | 0 | 68 | 572 | 218 | 0 | 0 | 14 | 100 | 23 |
| % SUL TOTALE | | 0,10% | 0,00% | 6,83% | 57,43% | 21,89% | 0,00% | 0,00% | 1,41% | 10,04% | 2,31% |
| Assistente ai servizi di supporto | Inferiore al diploma | | 42 | 45 | 54 | 22 | | 2 | 1 | 13 | 2 |

| PROFILO | TITOLO DI STUDIO | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--|-----------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| Assistente ai servizi di supporto | Diploma di scuola superiore | | 32 | 36 | 19 | 24 | | 8 | | 2 | 5 |
| Assistente ai servizi di supporto | Laurea | | 1 | | | | | | 1 | | |
| Assistente ai servizi di supporto | Laurea Magistrale | | 4 | 3 | | | | | 1 | | |
| TOTALE | | 0 | 79 | 84 | 73 | 46 | 0 | 10 | 3 | 15 | 7 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 24,92% | 26,50% | 23,03% | 14,51% | 0,00% | 3,15% | 0,95% | 4,73% | 2,21% |
| Assistente ai servizi di vigilanza | Inferiore al diploma | | 41 | 41 | 303 | 113 | | 3 | 2 | 48 | 12 |
| Assistente ai servizi di vigilanza | Diploma di scuola superiore | | 57 | 33 | 69 | 75 | 1 | 9 | | 25 | 8 |
| Assistente ai servizi di vigilanza | Laurea | | 1 | 2 | | | | | | | |
| Assistente ai servizi di vigilanza | Laurea Magistrale | | 3 | 3 | 2 | 2 | | | | | |
| TOTALE | | 0 | 102 | 79 | 374 | 190 | 1 | 12 | 2 | 73 | 20 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 11,96% | 9,26% | 43,85% | 22,27% | 0,12% | 1,41% | 0,23% | 8,56% | 2,34% |
| Assistente amministrativo | Inferiore al diploma | 1 | 255 | 426 | 915 | 421 | 1 | 30 | 58 | 1083 | 387 |
| Assistente amministrativo | Diploma di scuola superiore | 10 | 357 | 540 | 583 | 537 | 2 | 113 | 69 | 952 | 516 |
| Assistente amministrativo | Laurea | | 14 | 32 | 13 | 7 | | 6 | 2 | 21 | 10 |
| Assistente amministrativo | Laurea Magistrale | 1 | 23 | 58 | 56 | 38 | 2 | 7 | 44 | 116 | 46 |
| TOTALE | | 12 | 649 | 1.056 | 1.567 | 1.003 | 5 | 156 | 173 | 2.172 | 959 |
| % SUL TOTALE | | 0,15% | 8,37% | 13,62% | 20,21% | 12,94% | 0,06% | 2,01% | 2,23% | 28,02% | 12,37% |
| Assistente linguistico | Inferiore al diploma | | | | | | | | | | 2 |
| Assistente linguistico | Laurea Magistrale | | | | | | | | | 1 | |
| TOTALE | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 33,33% | 66,67% |
| Assistente per l'alimentazione e la ristorazione | Inferiore al diploma | | 18 | 18 | 62 | 35 | | | 5 | 20 | 7 |
| Assistente per l'alimentazione e la ristorazione | Diploma di scuola superiore | | 4 | 2 | 8 | 12 | | 1 | | 3 | |
| Assistente per l'alimentazione e la ristorazione | Laurea | | 1 | | | | | | | | |
| TOTALE | | 0 | 23 | 20 | 70 | 47 | 0 | 1 | 5 | 23 | 7 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 11,73% | 10,20% | 35,71% | 23,98% | 0,00% | 0,51% | 2,55% | 11,73% | 3,57% |
| Assistente sanitario | Inferiore al diploma | | 8 | 5 | 19 | 14 | | 2 | 2 | 11 | 9 |
| Assistente sanitario | Diploma di scuola superiore | | 6 | 12 | 4 | 4 | | 2 | 2 | 9 | 3 |
| Assistente sanitario | Laurea | | 1 | 2 | | | | | 1 | | |
| Assistente sanitario | Laurea Magistrale | | 1 | | 1 | 2 | | | | 1 | 3 |
| TOTALE | | 0 | 16 | 19 | 24 | 20 | 0 | 4 | 5 | 21 | 15 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 12,90% | 15,32% | 19,35% | 16,13% | 0,00% | 3,23% | 4,03% | 16,94% | 12,10% |
| Assistente tecnico artigiere | Inferiore al diploma | | 1 | 3 | 15 | | | | | 7 | |
| Assistente tecnico artigiere | Diploma di scuola superiore | | 5 | 1 | 7 | 4 | | | | 7 | 2 |
| Assistente tecnico artigiere | Laurea Magistrale | | | 1 | | | | | | | |
| TOTALE | | 0 | 6 | 5 | 22 | 4 | 0 | 0 | 0 | 14 | 2 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 11,32% | 9,43% | 41,51% | 7,55% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 26,42% | 3,77% |
| Assistente tecnico chimico-fisico | Inferiore al diploma | | | | 24 | 15 | | 1 | | 13 | 2 |
| Assistente tecnico chimico-fisico | Diploma di scuola superiore | | 10 | 7 | 17 | 9 | 1 | 1 | 3 | 13 | 8 |
| Assistente tecnico chimico-fisico | Laurea | | | | | | | 1 | | | |
| Assistente tecnico chimico-fisico | Laurea Magistrale | | | 2 | 1 | 3 | | | 1 | 1 | 2 |
| TOTALE | | 0 | 10 | 9 | 42 | 27 | 1 | 3 | 4 | 27 | 12 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 7,41% | 6,67% | 31,11% | 20,00% | 0,74% | 2,22% | 2,96% | 20,00% | 8,89% |
| Assistente tecnico nautico | Inferiore al diploma | | 13 | 4 | 72 | 46 | | 3 | 1 | | |
| Assistente tecnico nautico | Diploma di scuola superiore | 2 | 27 | 16 | 24 | 35 | | 6 | | | |
| Assistente tecnico nautico | Laurea | 1 | 1 | | | | | 1 | | | |
| Assistente tecnico nautico | Laurea Magistrale | | 3 | 1 | | 1 | | | 1 | | |
| TOTALE | | 3 | 44 | 21 | 96 | 82 | 0 | 10 | 2 | 0 | 0 |
| % SUL TOTALE | | 1,16% | 17,05% | 8,14% | 37,21% | 31,78% | 0,00% | 3,88% | 0,78% | 0,00% | 0,00% |
| Assistente tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Inferiore al diploma | | 26 | 39 | 298 | 93 | | 4 | 2 | 17 | 2 |
| Assistente tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Diploma di scuola superiore | | 51 | 59 | 103 | 99 | | 4 | | 6 | 2 |
| Assistente tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Laurea | | 1 | | 1 | | | 1 | | | |
| Assistente tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Laurea Magistrale | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | | | | | |
| TOTALE | | 1 | 82 | 102 | 403 | 193 | 0 | 9 | 2 | 23 | 4 |

| PROFILO | TITOLO DI STUDIO | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| % SUL TOTALE | | 0,12% | 10,01% | 12,45% | 49,21% | 23,57% | 0,00% | 1,10% | 0,24% | 2,81% | 0,49% |
| Assistente tecnico per i sistemi informativi | Diploma di scuola superiore | | 1 | 2 | 3 | 1 | | 1 | 3 | | |
| Assistente tecnico per i sistemi informativi | Laurea Magistrale | | | 1 | | | | | | | |
| TOTALE | | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 8,33% | 25,00% | 25,00% | 8,33% | 0,00% | 8,33% | 25,00% | 0,00% | 0,00% |
| Assistente tecnico per la cartografia e la grafica | Inferiore al diploma | | 2 | 10 | 76 | 36 | | 2 | 4 | 26 | 7 |
| Assistente tecnico per la cartografia e la grafica | Diploma di scuola superiore | 3 | 14 | 27 | 31 | 46 | | 6 | 7 | 30 | 7 |
| Assistente tecnico per la cartografia e la grafica | Laurea | | | 2 | 1 | | | | | | |
| Assistente tecnico per la cartografia e la grafica | Laurea Magistrale | 2 | | 2 | 3 | 6 | | | 3 | 5 | |
| TOTALE | | 5 | 16 | 41 | 111 | 88 | 0 | 8 | 14 | 61 | 14 |
| % SUL TOTALE | | 1,40% | 4,47% | 11,45% | 31,01% | 24,58% | 0,00% | 2,23% | 3,91% | 17,04% | 3,91% |
| Assistente tecnico per la motoristica, la meccanica e le armi | Inferiore al diploma | 1 | 54 | 51 | 499 | 175 | | 5 | | 21 | 4 |
| Assistente tecnico per la motoristica, la meccanica e le armi | Diploma di scuola superiore | 3 | 80 | 54 | 112 | 97 | 1 | 13 | 2 | 9 | 6 |
| Assistente tecnico per la motoristica, la meccanica e le armi | Laurea | | 3 | 2 | | 2 | | 3 | | | |
| Assistente tecnico per la motoristica, la meccanica e le armi | Laurea Magistrale | 1 | 3 | 3 | | 3 | | 3 | 3 | | |
| TOTALE | | 5 | 140 | 110 | 611 | 277 | 1 | 24 | 5 | 30 | 10 |
| % SUL TOTALE | | 0,41% | 11,54% | 9,07% | 50,37% | 22,84% | 0,08% | 1,98% | 0,41% | 2,47% | 0,82% |
| Assistente tecnico per le lavorazioni | Inferiore al diploma | | 33 | 38 | 212 | 87 | | 2 | | 19 | 5 |
| Assistente tecnico per le lavorazioni | Diploma di scuola superiore | 1 | 45 | 23 | 56 | 53 | | 7 | 3 | 7 | 1 |
| Assistente tecnico per le lavorazioni | Laurea | | 1 | 4 | 2 | | | | | | |
| Assistente tecnico per le lavorazioni | Laurea Magistrale | | 5 | 4 | | 1 | | | 1 | | |
| TOTALE | | 1 | 84 | 69 | 270 | 141 | 0 | 9 | 4 | 26 | 6 |
| % SUL TOTALE | | 0,16% | 13,77% | 11,31% | 44,26% | 23,11% | 0,00% | 1,48% | 0,66% | 4,26% | 0,98% |
| Assistente tecnico per l'edilizia e le manutenzioni | Inferiore al diploma | 1 | 31 | 60 | 300 | 109 | | 1 | 1 | 8 | 2 |
| Assistente tecnico per l'edilizia e le manutenzioni | Diploma di scuola superiore | | 43 | 38 | 77 | 57 | | | 1 | 4 | |
| Assistente tecnico per l'edilizia e le manutenzioni | Laurea | | 1 | 1 | | 1 | | | | | |
| Assistente tecnico per l'edilizia e le manutenzioni | Laurea Magistrale | 2 | 2 | 1 | 4 | | 1 | | | | |
| TOTALE | | 3 | 77 | 100 | 381 | 167 | 1 | 1 | 2 | 12 | 2 |
| % SUL TOTALE | | 0,16% | 13,77% | 11,31% | 44,26% | 23,11% | 0,00% | 1,48% | 0,66% | 4,26% | 0,98% |
| Assistente tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz. | Inferiore al diploma | 1 | 14 | 27 | 202 | 85 | | 3 | | 23 | 4 |
| Assistente tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz. | Diploma di scuola superiore | 1 | 72 | 82 | 103 | 110 | | 12 | | 8 | 1 |
| Assistente tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz. | Laurea | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | | | 1 | | |
| Assistente tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz. | Laurea Magistrale | | 6 | 13 | 7 | 6 | | 4 | 1 | | |
| TOTALE | | 3 | 97 | 125 | 313 | 202 | 0 | 19 | 2 | 31 | 5 |
| % SUL TOTALE | | 0,38% | 12,17% | 15,68% | 39,27% | 25,35% | 0,00% | 2,38% | 0,25% | 3,89% | 0,63% |
| Assistente tecnico per l'informatica | Inferiore al diploma | | 8 | 20 | 26 | 12 | | 2 | | 9 | 4 |
| Assistente tecnico per l'informatica | Diploma di scuola superiore | | 44 | 47 | 41 | 15 | | 4 | 1 | 21 | 2 |
| Assistente tecnico per l'informatica | Laurea | | 5 | 4 | 2 | | | | | | |
| Assistente tecnico per l'informatica | Laurea Magistrale | | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | |
| TOTALE | | 0 | 59 | 76 | 70 | 29 | 1 | 7 | 4 | 31 | 6 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 20,85% | 26,86% | 24,73% | 10,25% | 0,35% | 2,47% | 1,41% | 10,95% | 2,12% |
| Funzionario amministrativo | Inferiore al diploma | | 1 | 12 | 19 | | | | 1 | 17 | 2 |
| Funzionario amministrativo | Diploma di scuola superiore | | 5 | 51 | 154 | 59 | | 1 | 24 | 222 | 55 |
| Funzionario amministrativo | Laurea | | 1 | 3 | 10 | 1 | | | 1 | 14 | 1 |
| Funzionario amministrativo | Laurea Magistrale | 3 | 28 | 124 | 116 | 30 | 1 | 25 | 277 | 187 | 37 |
| TOTALE | | 3 | 35 | 190 | 299 | 90 | 1 | 26 | 303 | 440 | 95 |
| % SUL TOTALE | | 0,20% | 2,36% | 12,82% | 20,18% | 6,07% | 0,07% | 1,75% | 20,45% | 29,69% | 6,41% |
| Funzionario interprete e traduttore | Diploma di scuola superiore | | | | | | | | | 2 | 2 |
| Funzionario interprete e traduttore | Laurea Magistrale | | 1 | | 2 | | | 2 | 7 | 10 | 4 |
| TOTALE | | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 7 | 12 | 6 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 3,33% | 0,00% | 6,67% | 0,00% | 0,00% | 6,67% | 23,33% | 40,00% | 20,00% |
| Funzionario linguistico | Laurea Magistrale | | | | 1 | 2 | | | | 4 | 1 |
| TOTALE | | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 |

| PROFILO | TITOLO DI STUDIO | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 12,50% | 25,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 50,00% | 12,50% |
| Funzionario sanitario | Inferiore al diploma | | | | 9 | 3 | | | | 5 | |
| Funzionario sanitario | Diploma di scuola superiore | | | 1 | | | | | 2 | 6 | 1 |
| Funzionario sanitario | Laurea | | 1 | | 5 | 2 | | | | 7 | 1 |
| Funzionario sanitario | Laurea Magistrale | | 2 | 4 | 4 | 2 | | 1 | 13 | 8 | 2 |
| TOTALE | | 0 | 3 | 5 | 18 | 7 | 0 | 1 | 15 | 26 | 4 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 3,80% | 6,33% | 22,78% | 8,86% | 0,00% | 1,27% | 18,99% | 32,91% | 5,06% |
| Funzionario specialista scientifico | Laurea Magistrale | | | 9 | 4 | 1 | | | 11 | 3 | 3 |
| TOTALE | | 0 | 0 | 9 | 4 | 1 | 0 | 0 | 11 | 3 | 3 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 29,03% | 12,90% | 3,23% | 0,00% | 0,00% | 35,48% | 9,68% | 9,68% |
| Funzionario specialista tecnico | Diploma di scuola superiore | | | | 2 | 2 | | | | | |
| Funzionario specialista tecnico | Laurea | | | 1 | 1 | | | | | | |
| Funzionario specialista tecnico | Laurea Magistrale | | 3 | 46 | 17 | 4 | | 2 | 10 | 4 | |
| TOTALE | | 0 | 3 | 47 | 20 | 6 | 0 | 2 | 10 | 4 | 0 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 3,26% | 51,09% | 21,74% | 6,52% | 0,00% | 2,17% | 10,87% | 4,35% | 0,00% |
| Funzionario tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Inferiore al diploma | | | 4 | 2 | | | | | | |
| Funzionario tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Diploma di scuola superiore | | 1 | 1 | 7 | 6 | | | | | |
| Funzionario tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Laurea | | 2 | | | | | | | | |
| Funzionario tecnico per i sistemi elettrici ed elettromeccanici | Laurea Magistrale | | 5 | 21 | 2 | | | | 2 | | |
| TOTALE | | 0 | 8 | 26 | 11 | 6 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 15,09% | 49,06% | 20,75% | 11,32% | 0,00% | 0,00% | 3,77% | 0,00% | 0,00% |
| Funzionario tecnico per i sistemi informativi | Diploma di scuola superiore | | | | 1 | | | | | | |
| Funzionario tecnico per i sistemi informativi | Laurea Magistrale | | | | | | | | | | 1 |
| TOTALE | | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 50,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 50,00% |
| Funzionario tecnico per la biologia, la chimica e la fisica | Diploma di scuola superiore | | | 1 | 9 | 5 | | | | 2 | |
| Funzionario tecnico per la biologia, la chimica e la fisica | Laurea | | | | 1 | | | | | | |
| Funzionario tecnico per la biologia, la chimica e la fisica | Laurea Magistrale | | 1 | | 2 | | | | | 2 | 1 |
| TOTALE | | 0 | 1 | 1 | 12 | 5 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 4,17% | 4,17% | 50,00% | 20,83% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 16,67% | 4,17% |
| Funzionario tecnico per la cartografia | Inferiore al diploma | | | | 1 | | | | | | |
| Funzionario tecnico per la cartografia | Diploma di scuola superiore | | | | 14 | 9 | | | | 3 | |
| Funzionario tecnico per la cartografia | Laurea | | | | 1 | | | | | | |
| Funzionario tecnico per la cartografia | Laurea Magistrale | 1 | 1 | 13 | 11 | 2 | | | 14 | 4 | 1 |
| TOTALE | | 1 | 1 | 13 | 27 | 11 | 0 | 0 | 14 | 7 | 1 |
| % SUL TOTALE | | 1,33% | 1,33% | 17,33% | 36,00% | 14,67% | 0,00% | 0,00% | 18,67% | 9,33% | 1,33% |
| Funzionario tecnico per la motoristica e la meccanica | Inferiore al diploma | | | 7 | 4 | 1 | | | | | |
| Funzionario tecnico per la motoristica e la meccanica | Diploma di scuola superiore | | | 7 | 24 | 11 | | 1 | | | |
| Funzionario tecnico per la motoristica e la meccanica | Laurea | | 2 | 4 | | | | 1 | | | |
| Funzionario tecnico per la motoristica e la meccanica | Laurea Magistrale | | 8 | 40 | 6 | 1 | | | 1 | | 1 |
| TOTALE | | 0 | 10 | 58 | 34 | 13 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 8,40% | 48,74% | 28,57% | 10,92% | 0,00% | 1,68% | 0,84% | 0,00% | 0,84% |
| Funzionario tecnico per la nautica | Diploma di scuola superiore | | | | 2 | | | | | | |
| Funzionario tecnico per la nautica | Laurea Magistrale | | | 1 | | | | | | | |
| TOTALE | | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 33,33% | 66,67% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Funzionario tecnico per l'edilizia | Diploma di scuola superiore | | | 5 | 35 | 14 | | | | 2 | |
| Funzionario tecnico per l'edilizia | Laurea Magistrale | | 2 | 20 | 11 | 2 | | | 8 | 6 | 1 |
| TOTALE | | 0 | 2 | 25 | 46 | 16 | 0 | 0 | 8 | 8 | 1 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 1,89% | 23,58% | 43,40% | 15,09% | 0,00% | 0,00% | 7,55% | 7,55% | 0,94% |
| Funzionario tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz | Inferiore al diploma | | | 5 | 2 | | | | | | |
| Funzionario tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz | Diploma di scuola superiore | | | 8 | 17 | 6 | | | | 1 | |
| Funzionario tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz | Laurea | | | 2 | 1 | | | | | | |

| PROFILO | TITOLO DI STUDIO | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|
| | | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| Funzionario tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicaz | Laurea Magistrale | | 5 | 42 | 5 | 1 | | 1 | 4 | | |
| TOTALE | | 0 | 5 | 57 | 25 | 7 | 0 | 1 | 4 | 1 | 0 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 5,00% | 57,00% | 25,00% | 7,00% | 0,00% | 1,00% | 4,00% | 1,00% | 0,00% |
| Funzionario tecnico per l'informatica | Inferiore al diploma | | | 1 | | | | | | | |
| Funzionario tecnico per l'informatica | Diploma di scuola superiore | | | 4 | 3 | 5 | | | | 3 | |
| Funzionario tecnico per l'informatica | Laurea | | | 1 | | | | | | | |
| Funzionario tecnico per l'informatica | Laurea Magistrale | | | 13 | 8 | 1 | | 1 | 19 | 5 | 1 |
| TOTALE | | 0 | 0 | 19 | 11 | 6 | 0 | 1 | 19 | 8 | 1 |
| % SUL TOTALE | | 0,00% | 0,00% | 29,23% | 16,92% | 9,23% | 0,00% | 1,54% | 29,23% | 12,31% | 1,54% |
| TOTALE GENERALE | | 42 | 1.578 | 2.837 | 8.134 | 4.108 | 11 | 327 | 978 | 4.362 | 1.556 |
| % SUL TOTALE | | 0,18% | 6,59% | 11,85% | 33,99% | 17,16% | 0,05% | 1,37% | 4,09% | 18,23% | 6,50% |

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| TIPO DI COMMISSIONE | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | PRESIDENTE (D/U) |
|------------------------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|-------------|------------------|
| | VALORI ASSOLUTI | % | VALORI ASSOLUTI | % | VALORI ASSOLUTI | % | |
| SCUOLE MILITARE TEULIE' | 4 | 67% | 2 | 33% | 6 | 100% | U |
| SCUOLE MILITARE DOUHET | 5 | 83% | 1 | 17% | 6 | 100% | U |
| SCUOLE MILITARE MOROSINI | 3 | 50% | 3 | 50% | 6 | 100% | D |
| CONCORSO MAGISTRATURA MILITARE | 3 | 50% | 3 | 50% | 6 | 100% | U |
| CONCORSO ST47 | 3 | 60% | 2 | 40% | 5 | 100% | U |
| CONCORSO ST48 | 3 | 60% | 2 | 40% | 5 | 100% | U |
| CONCORSO ST55 | 3 | 60% | 2 | 40% | 5 | 100% | U |
| TOTALE PERSONALE | 24 | | 15 | | 39 | | |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | | 62% | | 38% | | 100% | |

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

| | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| PART-TIME A RICHIESTA - VERTICALE | | 17 | 65 | 120 | 27 | | 6 | 56 | 204 | 45 |
| PART-TIME A RICHIESTA - ORIZZONTALE | | 6 | 23 | 67 | 18 | | 21 | 107 | 334 | 72 |
| PART-TIME A RICHIESTA - MISTO | | | 4 | 18 | 5 | | 2 | 30 | 95 | 13 |
| TELELAVORO | | | | | | | | | | |
| LAVORO AGILE (*) | | 2 | 2 | 3 | 1 | | 1 | 6 | 9 | |
| ORARI FLESSIBILI | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | 0 | 25 | 94 | 208 | 51 | 0 | 30 | 199 | 642 | 130 |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | 0,00% | 1,81% | 6,82% | 15,08% | 3,70% | 0,00% | 2,18% | 14,43% | 46,56% | 9,43% |

(*) Il dato è riferito solo al personale della DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|---|
| | VALORI ASSOLUTI | % | VALORI ASSOLUTI | % | VALORI ASSOLUTI | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | | | | | | |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | | | | | | |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | | | | | | |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE | | | | | | |
| % SUL PERSONALE COMPLESSIVO | | | | | | |

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

| TIPO FORMAZIONE | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 | FINO A 30 | DA 31 A 40 | DA 41 A 50 | DA 51 A 60 | OLTRE I 60 |
| OBBLIGATORIA (SICUREZZA) | | | | | | | | | | |
| AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE | 12 | 426 | 2.635 | 3.314 | 1.118 | 18 | 462 | 4.589 | 5.441 | 1.360 |
| COMPETENZE MANAGERIALI / RELAZIONALI | | | | | | | | | | |
| TEMATICHE CUG | | | | | | | | | | |
| VIOLENZA DI GENERE | | | | | | | | | | |
| ALTRO | | | | | | | | | | |
| TOTALE ORE | 12 | 426 | 2.635 | 3.314 | 1.118 | 18 | 462 | 4.589 | 5.441 | 1.360 |
| TOTALE ORE % | 0,06% | 2,20% | 13,60% | 17,11% | 5,77% | 0,09% | 2,38% | 23,69% | 28,08% | 7,02% |



Relazione del Comitato Unico di Garanzia del Ministero della difesa

ANNO 2019

ALLEGATO 2



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, trasposta 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

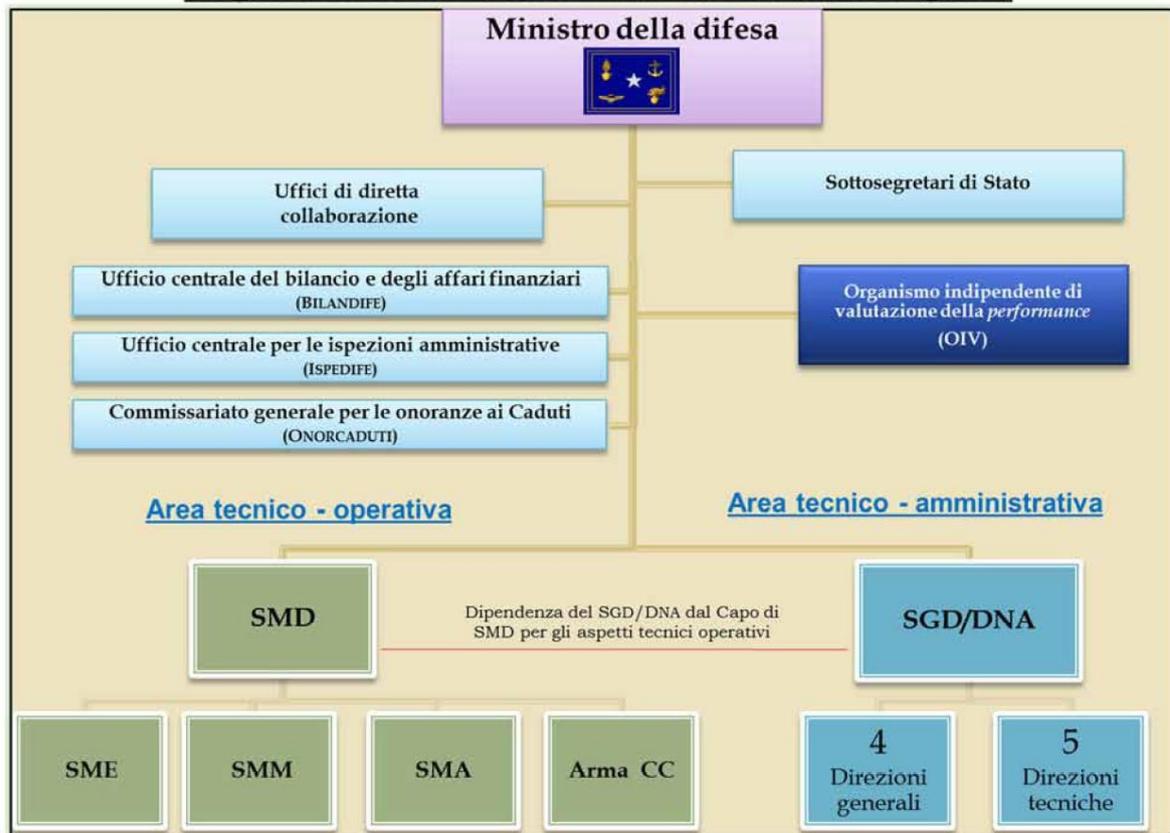


Fig.1¹

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:

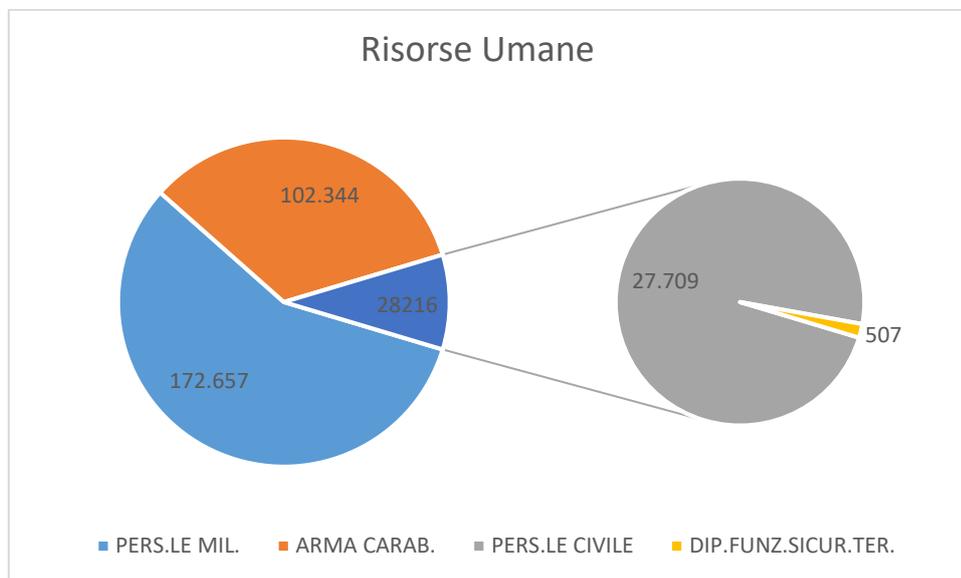


Fig. 2: Consistenza previsionale per l'anno 2017 del numero di appartenenti al Ministero della Difesa²

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.

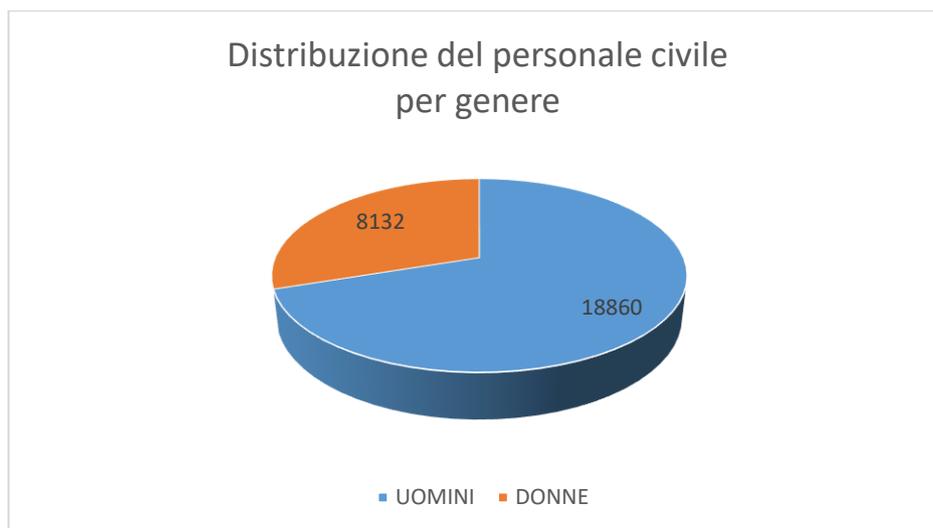
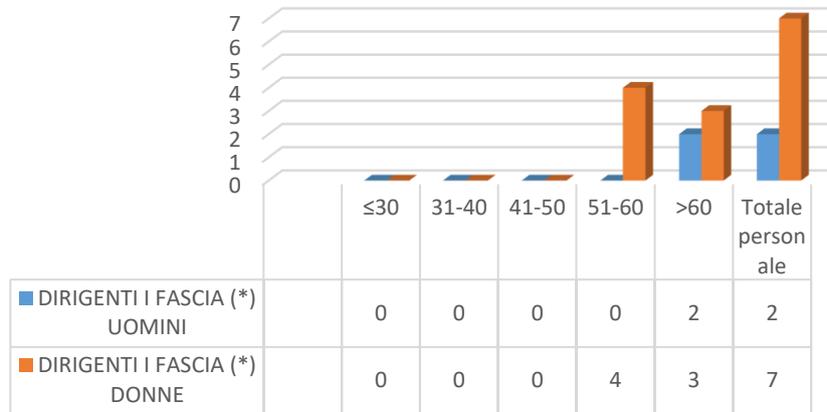


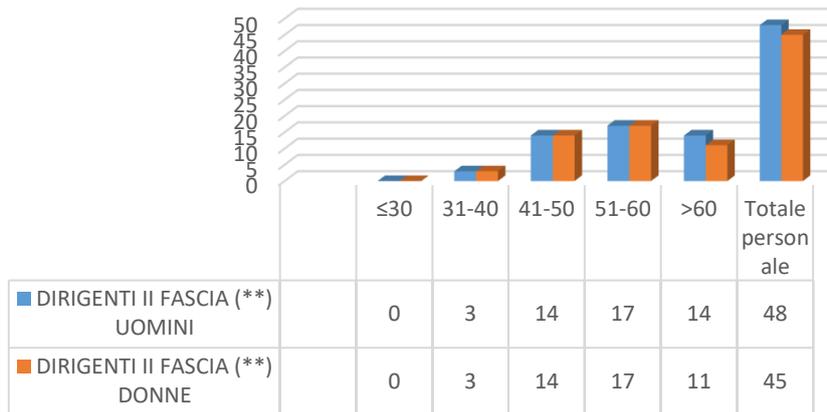
Fig.3: il numero complessivo del personale civile è 26992

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

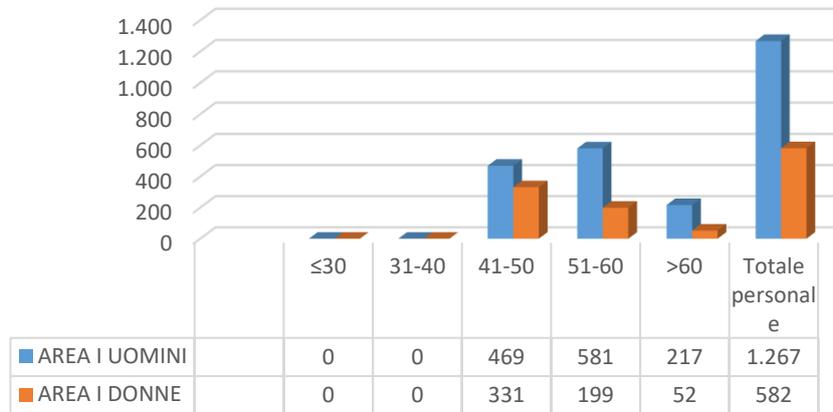
Distribuzione per età e sesso Dirigenti di I Fascia



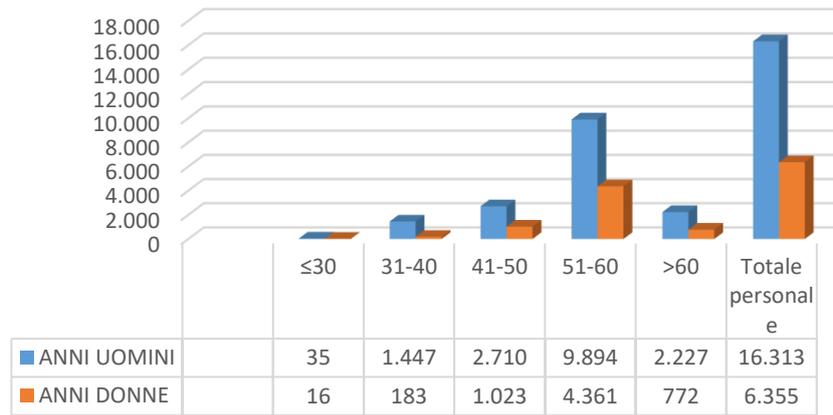
Distribuzione per età e sesso Dirigenti di II Fascia



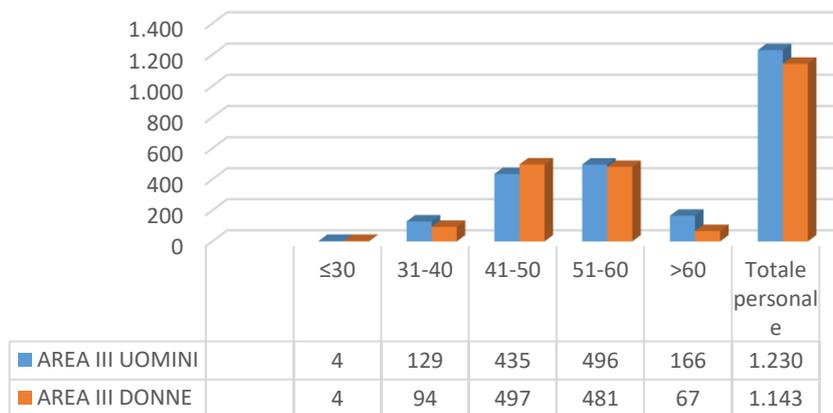
Distribuzione per età e sesso
Area I



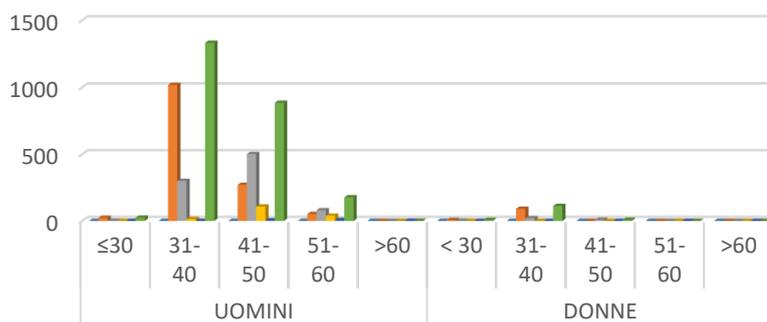
Distribuzione per età e sesso
Area II



Distribuzione per età e sesso
Area III

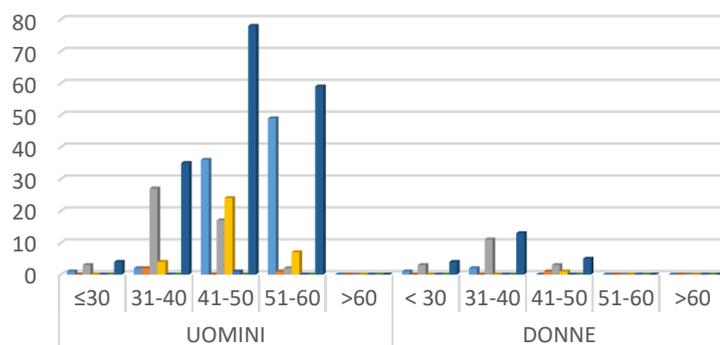


Ex militari transitati nei ruoli civili - II Area



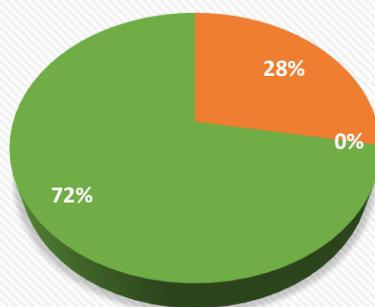
| | | II Area funzionale | | | | | | | | | |
|----------------|--|--------------------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| | | ≤30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | < 30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| F1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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



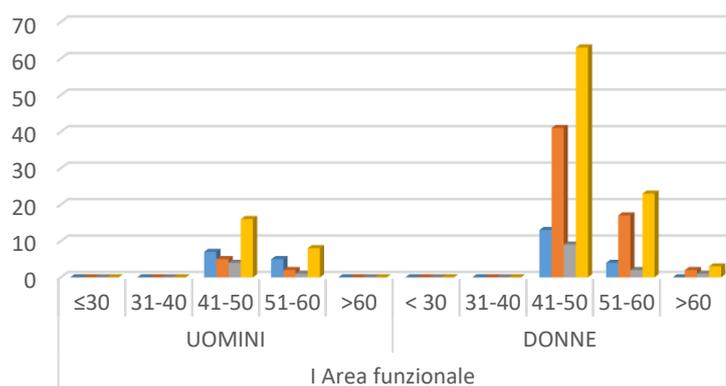
| | | III Area funzionale | | | | | | | | | |
|----------------|--|---------------------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| | | ≤30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | < 30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| F1 | | 1 | 2 | 36 | 49 | 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



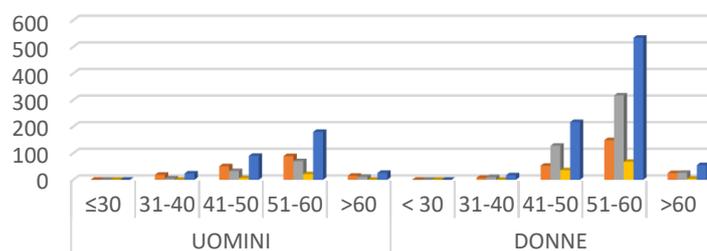
■ Uomini ■ Donne

Distribuzione part time per genere ed età I Area Funzionale



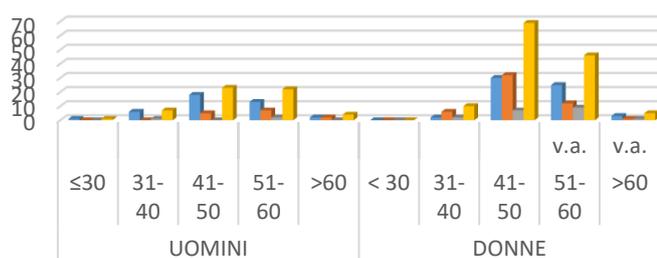
| Area funzionale | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|
| | ≤30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | < 30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| Verticale | 0 | 0 | 7 | 5 | 0 | 0 | 0 | 13 | 4 | 0 |
| Orizzontale | 0 | 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



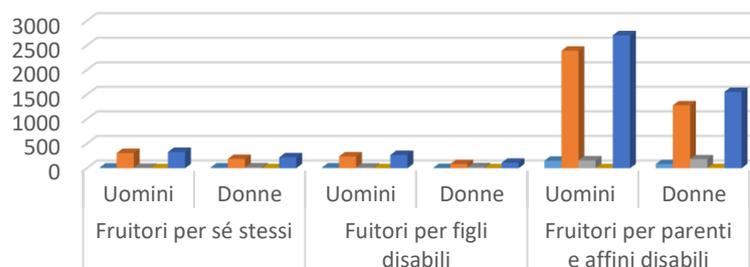
| II Area funzionale | | | | | | | | | | |
|--------------------|--------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|
| | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| | <=30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | < 30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 |
| ■ Tot. Personale | 0 | 24 | 90 | 180 | 26 | 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.