

Allegato G: Elenco delle Azioni Positive Triennali

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce l'aggiornamento, per gli anni 2026 e 2027, del Piano adottato per il triennio 2025-2027 e si inserisce in una logica di continuità programmatica e strategica con i precedenti Piani, finalizzati a dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità previsti dall'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le amministrazioni pubbliche sono tenute, infatti, a predisporre piani di azioni positive volti ad assicurare, nei rispettivi ambiti, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e della parità tra uomini e donne in ambito lavorativo. In tale contesto, il Piano rappresenta un importante strumento per individuare azioni e interventi in grado di migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro, promuovere il benessere organizzativo, prevenire situazioni di malessere, disagio e stress e garantire un contesto professionale inclusivo e rispettoso delle differenze.

Il Piano si compone di azioni che sono misure speciali e temporanee e operano, anche in deroga al principio di uguaglianza formale, per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. In particolare, sono speciali in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto poste in essere fintantoché si rileva una disparità di trattamento. Le azioni sono volte, anche, a rimediare agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, a riequilibrare eventuali svantaggi e a valorizzare la piena partecipazione di tutti i dipendenti all'interno degli ambiti lavorativi, favorendo, costantemente, una cultura improntata al rispetto, al contrasto alle discriminazioni di genere e alla promozione dell'effettiva uguaglianza di genere.

Il presente aggiornamento conferma, sostanzialmente, gli obiettivi proposti per il corrente triennio, al fine di dare continuità alle azioni avviate e ispirate, tutte, al valore della pari dignità delle persone. In particolare, sono confermate le cinque linee di azione introdotte dal Piano triennale che sono declinate, per la loro realizzazione, in obiettivi strategici i quali, nel loro insieme, tendono a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e stabiliscono i presupposti per implementare il benessere organizzativo e individuale dei lavoratori anche attraverso l'introduzione/estensione di strumenti per conciliare le esigenze lavorative con quelle personali e familiari. Inoltre, considerata la specificità dell'Amministrazione Difesa per la coesistenza di personale soggetto a regimi giuridici diversi, le azioni proposte promuovono l'estensione a tutto il personale di alcune misure di welfare già operanti per il personale militare.

Le linee di azione proposte, declinate negli obiettivi strategici e singole azioni riportate nella tabella allegata sono:

1. **Benessere organizzativo e individuale**
2. **Conciliazione lavoro/vita privata**
3. **Formazione, sensibilizzazione, comunicazione**
4. **Rafforzamento del ruolo del CUG e dei consiglieri di fiducia**
5. **Promozione della salute e sicurezza sul lavoro**

Le azioni del piano sono in linea con gli obiettivi indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che individua la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali come priorità trasversali di tutto il PNRR e sulle quali è necessario operare per realizzare l'asse strategico denominato "*inclusione sociale*".

È assicurata, infine, piena coerenza delle azioni proposte con gli obiettivi perseguiti dalla **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, che mira a raggiungere l'uguaglianza di genere in Italia attraverso le seguenti cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.

In base alla classifica *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality*, l'Italia, nel 2021, con 63,8 punti era posizionata al quattordicesimo posto rispetto alla media europea di 68 punti mentre, nel 2024, pur mentendo la stessa posizione, il punteggio è salito a 69,2, inferiore di 1,8 punti alla media UE pari a 71 punti.

OBIETTIVI	MACRO OBIETTIVI	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI	SOGGETTI ATTUATORI
OB. 1	<p align="center">BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE</p> <p align="center"><i>Migliorare l'efficienza e la produttività dell'organizzazione, in un contesto di competitività e innovazione, attraverso azioni volte a valorizzare il personale, come risorsa strategica, le diversità di genere, età, provenienza etnica e le capacità professionali (in linea con la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri).</i></p>	1. Promuovere strumenti di prevenzione e contrasto a ogni forma di discriminazione	<p><u>1.1 RILEVARE E MONITORARE L'ANDAMENTO DEI FENOMENI DISCRIMINATORI</u></p> <p>Rilevare e monitorare l'andamento dei fenomeni discriminatori nell'AD con particolare riferimento a mobbing, violenza e discriminazioni sul luogo di lavoro sulla base delle segnalazioni ricevute</p> <p>Indicatore: n. monitoraggi effettuati</p>	SGD, DNA, SMD, OIV, RPCT, CUG, CDF
			<p><u>1.2 PROMUOVERE L'ADOZIONE DI LINEE GUIDA PER UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO NON DISCRIMINATORIO</u></p> <p>Adottare e aggiornare linee guida per l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio in tutti i nuovi documenti di lavoro</p> <p>Indicatore: fatto/non fatto</p>	SGD, DNA, SMD, PERSOCIV, CUG
		2. Valorizzare il personale come risorsa strategica e promuovere il benessere organizzativo	<p><u>2.1 RILEVARE IL CLIMA ORGANIZZATIVO</u></p> <p>Realizzare indagini sul clima organizzativo e sul benessere del personale civile</p> <p>Indicatore: fatto/non fatto</p>	SGD, DNA, SMD, PERSOCIV, CUG
			<p><u>2.2 PROMUOVERE LA COSTITUZIONE NUOVE SEZIONI "BENESSERE"</u></p> <p>Rafforzare in termini di risorse umane e strumentali la Sezione "Benessere e Organizzazione" del Segretariato e prevedere l'istituzione di omologhe Sezioni/Nuclei di ascolto in altre aree geografiche.</p> <p>Indicatori: n. nuove risorse umane assegnate alla Sezione; n. nuove Sezioni/Nuclei istituiti</p>	SGD, DNA, SMD, CUG
			<p><u>2.3 CREARE UNA BANCA DATI DELLE COMPETENZE</u></p> <p>Promuovere la creazione di una banca dati sulle competenze del personale civile al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse</p> <p>Indicatore: fatto/non fatto</p>	SGD, PERSOCIV

OBIETTIVI	MACRO OBIETTIVI	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI	SOGGETTI ATTUATORI
OB. 2	CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA <i>Favorire la conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata incentivando l'adozione di misure organizzative che consentano ai dipendenti di far fronte alle esigenze delle diverse fasi della vita e garantiscano, al contempo, il soddisfacimento delle esigenze degli Enti di servizio</i>	1. Promuovere misure organizzative per la conciliazione del tempo di vita e del tempo di lavoro, anche con riferimento agli spostamenti casa/lavoro	<p><u>1.1 MIGLIORARE LE COMPETENZE E CONOSCENZE SULL'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</u></p> <p>Diffondere in modo capillare le indicazioni di PERSOCIV sull'applicabilità degli istituti di flessibilità, per promuovere la migliore conciliazione dei tempi vita lavorativa/vita privata.</p> <p>Indicatore: fatto/non fatto</p>	SGD, DNA, SMD, PERSOCIV, UG
			<p><u>1.2 REALIZZARE UN MONITORAGGIO SU UTILIZZO E DIFFUSIONE DELLO SMART WORKING.</u></p> <p>Acquisire il punto di vista dei dipendenti in merito all'applicazione dello SW, tenuto conto che la rilevazione annuale di PERSOCIV si concentra sul punto di vista dei datori di lavoro.</p> <p>Indicatore: fatto/non fatto</p>	SGD, DNA, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			<p><u>1.3 ISTITUIRE LA FIGURA DEL MOBILITY MANAGER</u></p> <p>Istituire la figura del <i>mobility manager</i>, laddove necessario e non ancora presente</p> <p>Indicatore: n. dei <i>mobility manager</i> istituiti</p>	SGD, SMD, DNA, SINGOLE ARTICOLAZIONI
		2. Sostenere la genitorialità e agevolare accesso ai servizi di assistenza, cura e alle prestazioni sanitarie	<p><u>2.1 ATTIVARE CONVENZIONI IN AMBITO ASSISTENZIALE E SANITARIO</u></p> <p>Attivare convenzioni, anche in sinergia con altre Amministrazioni, per agevolare il personale nell'accesso alle prestazioni sanitarie e per l'assistenza e cura dei familiari, con o senza disabilità</p> <p>Indicatore: n. convenzioni finalizzate</p>	SGD, SMD, DNA, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			<p><u>2.2 PROMUOVERE LA FRUIZIONE DI ASILI NIDO AZIENDALI E/O ATTIVAZIONE CONVENZIONI</u></p> <p>Favorire l'accesso per i dipendenti civili alle strutture già presenti nel Ministero. Attivare nuove convenzioni sul territorio</p> <p>Indicatore: fatto/non fatto</p>	SGD, SMD, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			<p><u>2.3 FACILITARE LA MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE ANCHE ATTRAVERSO L'EMANAZIONE DI UN BANDO MOBILITÀ</u></p> <p>Operare per la maggiore diffusione possibile di chance di mobilità interna e per pubblicazione del bando di mobilità ordinaria interna.</p> <p>Indicatore: dipendenti trasferiti in base al nuovo bando/dipendenti trasferiti nel triennio 2022-2024 >10%</p>	SMD, SGD, PERSOCIV

OBIETTIVI	MACRO OBIETTIVI	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI	SOGGETTI ATTUATORI
OB. 3	<p align="center">FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE <i>Affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità, al superamento degli stereotipi. Prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere, incentivando l'accesso alla formazione del personale civile e promuovendo la formazione continua .</i></p>	<p>1. Sensibilizzare il personale e, in particolare, la dirigenza sui metodi e gli strumenti di contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, anche attraverso la diffusione delle iniziative della Rete Nazionale dei CUG</p>	<p align="center"><u>1.1 PROMUOVERE LA CONOSCENZA E LA DIFFUSIONE DEI PROTOCOLLI SIGLATI DALLA RETE DEI CUG</u></p> <p>Promuovere azioni volte alla diffusione dei protocolli siglati attraverso la Rete Nazionale dei CUG</p> <p>Indicatore: n° azioni promosse</p>	<p>SGD, SMD, DNA, SINGOLE ARTICOLAZIONI</p>
			<p align="center"><u>1.2 PROPORRE MODULI FORMATIVI</u></p> <p>Proporre moduli formativi obbligatori per i dirigenti e aperti a tutto il personale (in particolare al personale ex militare transitato) in merito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Pari opportunità, linguaggio e comunicazione interpersonale * Riconoscimento e contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere * Diversity management * Codice di condotta * Sensibilizzazione sui processi di inserimento delle persone con disabilità * “Gender Advisor” * formazione neo assunti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in ottica di genere e di età, con focus su valutazione stress lavoro correlato <p>Indicatore: n° iniziative realizzate</p>	<p>SGD, SMD, PERSOCIV, CUG, RESPONSABILE PER LA DISABILITA', CDF, SCUOLE AD</p>
			<p align="center"><u>1.3 ARRICCHIRE E AGGIORNARE IL SITO INTERNET DEL CUG E DELLA SEZIONE “BENESSERE E ORGANIZZAZIONE”</u></p> <p>Incrementare le informazioni pubblicate con nuovi contenuti</p> <p>Indicatore: fatto/ non fatto</p>	<p>SGD, PERSOCIV, CUG</p>

OBIETTIVI	MACRO OBIETTIVI	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI	SOGGETTI ATTUATORI
OB. 4	RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG E QUELLO DEI CONSIGLIERI DI FIDUCIA <i>Operare affinché il CUG e i Consiglieri di fiducia diventino punti di riferimento per l'Amministrazione e i dipendenti nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica nell'ambiente lavorativo.</i>	1. Assicurare un sostegno efficace per i dipendenti su tutto il territorio nazionale	<u>1.1 CONSOLIDARE L'ATTIVITA' DEI CONSIGLIERI DI FIDUCIA</u> Promuovere l'attività dei Consiglieri di fiducia attraverso l'istituzione di canali di contatto dedicati per assicurare la presenza su tutto il territorio nazionale Indicatore: n° canali comunicazione istituiti per i Consiglieri di Fiducia	SGD, DNA, SMD, CUG, CDF, SINGOLE ARTICOLAZIONI
		2. Rafforzare il CUG nelle sue collaborazioni e sinergie con attori interni (Consiglieri di fiducia e omologhi militari, OIV e RPCT) e attori esterni	<u>2.1 IMPLEMENTARE LA SEGRETERIA DEL CUG</u> Aggiornare il regolamento del CUG per prevedere una Segreteria composta da 3 componenti al fine di poter meglio supportare la presidenza e il comitato nello svolgimento delle complesse attività di competenza Indicatore: Fatto/Non fatto	SGD, PERSOCIV, CUG
			<u>2.2 PROMUOVERE LA FORMAZIONE SPECIALISTICA SULLE NUOVE SFIDE IN TEMA DI PARITÀ</u> Promuovere la partecipazione in via prioritaria dei membri del CUG, dei Consiglieri di fiducia, dei componenti dell'OIV e del RPCT nei corsi in materia di nuove sfide per la parità di genere Indicatore: fatto/non fatto	SGD, SMD, CUG, SCUOLE AD
			<u>2.3 PROPORRE INCONTRIE PROMUOVERE ATTIVITÀ CONDIVISE</u> Realizzare iniziative per la diffusione della conoscenza del CUG, dei Consiglieri di Fiducia e della Consigliera Nazionale, sia a livello centrale che periferico Indicatore: fatto/non fatto	SGD, OIV, RPCT, CUG
		3. Promuovere la partecipazione del CUG ai processi di gestione del personale	<u>3.1 INTERVENIRE CON PARERI</u> Assicurare che il CUG fornisca i pareri di competenza Indicatore: n° pareri resi/n° pareri richiesti >=100	SGD, SMD, PERSOCIV, CUG
<u>3.2 PARTECIPARE AI TAVOLI SINDACALI</u> Garantire che un rappresentante del CUG sia invitato a presenziare ai Tavoli della contrattazione collettiva Indicatore: n° partecipazioni assicurate/n° tavoli aperti > 90%	SGD, SMD, PERSOCIV, CUG			

OBIETTIVI	MACRO OBIETTIVI	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI	SOGGETTI ATTUATORI
OB. 5	<p align="center">PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</p> <p align="center"><i>Promuovere il benessere fisico e psicosociale dei lavoratori e delle lavoratrici, collaborare alla prevenzione e alla valutazione dei rischi lavorativi e psicosociali, sostenendo la valorizzazione delle differenze, in particolar modo in ottica di genere e di età e in ogni processo lavorativo</i></p>	<p>1. Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere e di età, in particolare rispetto alla valutazione dello stress lavoro correlato, ai sensi del dlgs n. 81/2008</p>	<p><u>1.1 SENSIBILIZZARE MAGGIORMENTE I DATORI DI LAVORO SULLE VALUTAZIONI IN OTTICA DI GENERE</u></p> <p>Diffondere in modo più efficace e capillare la circolare di SGD sulla valorizzazione delle pari opportunità e corretta gestione delle differenze di genere nella valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro</p> <p>Indicatore: fatto/non fatto</p>	<p>SGD, DNA, SMD, CUG, UFFICI DI VIGILANZA DI F.A., COMANDO GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI</p>
			<p><u>1.2 SOMMINISTRARE QUESTIONARI</u></p> <p>Somministrare questionari e interviste al personale ai sensi del d.lgs 81/2008 con particolare attenzione all'ottica di genere</p> <p>Indicatore: n° questionari effettuati</p>	<p>SGD, DNA, SMD, SINGOLE ARTICOLAZIONI</p>
			<p><u>2.1 PROMUOVERE STILI DI VITA SANI</u></p> <p>Estendere al personale civile l'utilizzo delle palestre interne alle strutture militari. Realizzare convenzioni con centri sportivi privati. Promuovere campagne informative</p> <p>Indicatore: n° interventi attivati</p>	<p>SGD, DNA, SMD, UFFICI DI VIGILANZA DI F.A., SCUOLE AD</p>
		<p>2. Promuovere la salute e stili di vita sani per prevenire i rischi dovuti alla sedentarietà</p>	<p><u>2.2 INCLUDERE IL PERSONALE CIVILE NEI PERCORSI SANITARI DI PREVENZIONE LEGATI AL GENERE</u></p> <p>Estendere a tutto il personale la possibilità di accedere ai servizi di prevenzione esistenti legati al genere (es: "progetto donna", "progetto uomo") >=10%</p> <p>Indicatore: n° accessi dipendenti civili 2025-2027/n° accessi dipendenti civili 2022-2024</p>	<p>SGD, SMD, IGESAN</p>

ELENCO DELLE AZIONI POSITIVE

ALLEGATO G