



MINISTERO DELLA DIFESA

SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2023/2025

INDICE

| | |
|--|---------------|
| PREMESSA | pag. 2 |
| 1. CONTESTO ORGANIZZATIVO | pag. 3 |
| 2. AZIONI POSITIVE | pag. 4 |
| 2.1 PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE | |
| 2.2 PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA LAVORATIVA/VITA PRIVATA | |
| 2.3 FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE | |
| 2.4 RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEI CUG E DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA | |
| 2.5 PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | |
| 3. INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET | pag. 9 |
| 4. AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA | pag. 9 |

Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto legge del 9 giugno 2021 n. 80 (PIAO) ed è adottato ai sensi dell'articolo 48 del Codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, come novellato dalla L. n. 162 del 2021: esso impone a ciascuna pubblica amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e della parità uomo donna sui luoghi di lavoro.

Il Piano di cui trattasi è emanato dall'Amministrazione Difesa, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale civile, che opera allo scopo di favorire condizioni di benessere del personale, contrastare molestie e discriminazioni ed è stato istituito ai sensi dell'articolo 21 della legge n. 183 del 2010 con decreto del Segretariato Generale della Difesa/DNA del 29 luglio 2011. La disciplina del Comitato Unico di garanzia originariamente contemplata dalle "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" approvate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con Direttiva del 4 marzo 2011 è stata ampliata ad opera della Direttiva n. 2 del 2019, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario di Stato delegato alle pari opportunità.

Il presente Piano di Azioni Positive che si pone in linea di continuità con quello 2022-2024 ha durata triennale e individua "azioni positive" le quali ai sensi dell'art. 42 del sopra citato Codice delle Pari Opportunità sono "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

In armonia con quanto indicato dalla direttiva 2/2019, gli interventi contemplati nel presente Piano sono coerenti con gli obiettivi già fissati dal Piano della Performance 2022-2024, posti a sostegno delle pari opportunità e contribuiscono a definire il risultato dell'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

1) CONTESTO ORGANIZZATIVO



Fig. 1: Organigramma con rappresentazione degli organi centrali.

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

2) AZIONI POSITIVE

Il presente Piano triennale delle azioni positive, come accennato nella premessa, ha un contenuto programmatico triennale. Le azioni in esso inserite sono coerenti con gli obiettivi strategici stabiliti dal Piano della performance.

Si è scelto di mantenere le stesse aree del precedente PTAP per garantire continuità con le azioni precedentemente realizzate in termini di pari opportunità, benessere del personale e contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza sui luoghi di lavoro, al fine di garantire un ambiente lavorativo salubre ed un'organizzazione produttiva e resiliente.

2.1 PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE

Obiettivi:

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

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

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

2.2 PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA LAVORATIVA/VITA PRIVATA

Obiettivo:

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

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

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

2.3 FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE

Obiettivi:

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

Tab. 3 – pianificazione delle azioni nell’area “Formazione, sensibilizzazione, comunicazione” e relativi indicatori.

| | Azione | Tempi | Soggetti attuatori | Indicatori |
|---|---|--------------------|---|---|
| 1 | Progettazione e realizzazione di azioni volte all’attuazione dei protocolli siglati attraverso la Rete Nazionale dei CUG: <ul style="list-style-type: none"> • “PAri, 8 marzo in rete, sul tema della parità di genere, educazione al rispetto e contro ogni forma di discriminazione”; • “Protocollo per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere”. | 1° anno 2° anno | CUG | N. di azioni progettate N. di azioni realizzate |
| 2 | Introduzione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere rivolti ai dirigenti e agli uffici preposti alla gestione del personale. | Dal 1° anno | CUG Consigliere/a di Fiducia SGD SMD Scuole di formazione della Difesa e della PA | N. iniziative realizzate |
| 3 | Formazione sulle pari opportunità e la prospettiva di genere con particolare riferimento alla comunicazione interpersonale e alla promozione di un linguaggio non discriminatorio. | Dal 1° anno | CUG Consigliere/a di Fiducia SGD SMD Scuole di formazione della Difesa e della PA | N. di iniziative realizzate |
| 4 | Formazione in materia di diversity management per coloro che gestiscono personale | Dal 2° anno | CUG Consigliere/a di Fiducia SGD SMD Scuole di formazione della Difesa e della PA | N. di iniziative realizzate |
| 5 | Revisione di documenti dell’AD in ottica <i>gender</i> e uso di termini non discriminatori in tutti i nuovi documenti di lavoro. | Dal 2° anno | SGD SMD E/D/R | N° documenti revisionati o prodotti |
| 6 | Seminari rivolti al personale ex-militare transitato nei ruoli civili al fine di acquisire le necessarie conoscenze in merito al nuovo inquadramento professionale. | Dal 1° anno | DIFEFORM | N. di seminari realizzati, N. di persone formate |
| 7 | Avvio del sito intranet della Sezione Benessere e Organizzazione al fine veicolare informazioni sulla salute e sulle attività organizzate dalla sezione stessa. | 1° anno | SGD | Fatto/non fatto |

2.4 RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG E DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

Obiettivi:

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

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

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

2.5 PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Obiettivi:

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

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

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

3) INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET

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

4) AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA

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

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

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