



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero della Difesa - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Ministero della Difesa

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00187
Indirizzo:	Via XX Settembre, 8
Codice Amministrazione:	m_d
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_m\\_d-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_d-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_m\\_d-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_d-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf))  
(831.86 KB)

---





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigenti 1^ fascia	0	0	0	2	1	0	0	0	2	5
Dirigente di livello non generale	Dirigenti 2^ fascia	0	2	10	11	12	0	6	11	17	4
Dirigente di livello non generale	Incarichi dirigenziali 2^ fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	OPERATORI	0	0	0	45	22	0	0	0	17	3
Personale non dirigente	ASSISTENTI	266	1106	3874	3483	2091	78	391	482	1388	742
Personale non dirigente	FUNZIONARI	35	129	259	572	273	25	116	187	480	238
Totale personale		301	1237	4143	4113	2399	103	513	680	1905	994
Totale % sul personale complessivo		1,84	7,55	25,28	25,10	14,64	0,63	3,13	4,15	11,62	6,07

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	294	740	1172	328	21	2555	77,28	21,02	100	315	233	88	15	751	22,72	18,11
Tra 3 e 5 anni	7	253	842	257	45	1404	86,35	11,55	3	104	85	24	6	222	13,65	5,35
Tra 5 e 10 anni	0	214	1027	353	12	1606	85,47	13,21	0	75	157	36	5	273	14,53	6,58
Superiore a 10 anni	0	28	1092	3162	2308	6590	69,43	54,22	0	13	194	1737	957	2901	30,57	69,95
Totale	301	1235	4133	4100	2386	12155			103	507	669	1885	983	4147		
Totale %	1,85	7,58	25,35	25,15	14,64	74,56			0,63	3,11	4,10	11,56	6,03	25,44		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	62	78,48	17	21,52	79	0,48
AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	5	62,50	3	37,50	8	0,05
Area assistenti	Inferiore al Diploma superiore	4932	81,44	1124	18,56	6056	37,15
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	5146	77,88	1462	22,12	6608	40,53
Area assistenti	Laurea	207	76,10	65	23,90	272	1,67
Area assistenti	Laurea magistrale	535	55,44	430	44,56	965	5,92
Area funzionari	Inferiore al Diploma superiore	65	77,38	19	22,62	84	0,52
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	374	63,50	215	36,50	589	3,61
Area funzionari	Laurea	92	68,66	42	31,34	134	0,82
Area funzionari	Laurea magistrale	737	48,91	770	51,09	1507	9,24
Totale personale		12155		4147		16302	
Totale % sul personale complessivo		74,17		25,31		99,48	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La presente relazione, redatta in conformità alle direttive della PCM del 4/3/2011 e 26/6/2019, analizza i dati forniti dalla Direzione generale per il personale civile (PERSOCIV) ed esamina lo stato di attuazione delle iniziative previste dal Piano delle Azioni Positive.

Al 31/12/2025 il **personale civile** del Ministero della difesa è costituito da **16.388 unità** di cui 12.193 uomini (74,4%) e 4.195 donne (25,6%) con un **incremento di 50 unità** (0,31%) rispetto al 2024 quando l'organico complessivo era composto da 16.338 dipendenti di cui 11.944 uomini (73,1%) e 4.394 donne (26,9%). In particolare gli uomini sono aumentati di 249 unità (+ 2%) mentre le donne sono diminuite di 199 unità (- 4%). I dati riportati delineano una Amministrazione caratterizzata da una predominanzavalenza del personale maschile dovuta principalmente sia al transito nei ruoli civili del personale non idoneo al servizio militare incondizionato sia alla prevalenza del genere maschile nei ruoli tecnici. Il personale è distribuito in circa 900 sedi, sia in Italia che all'estero.

Sotto il **profilo anagrafico**, la distribuzione del personale evidenzia una maggiore concentrazione nelle classi di età intermedie e più avanzate, in particolare tra i 41 e i 60 anni, mentre le fasce più giovani risultano numericamente meno

rappresentate. Più in dettaglio, il 57% di tutto il personale ha un'età superiore ai 51 anni e solo il 35% del personale maschile e l'8% di quello femminile hanno meno di 51 anni di età. Complessivamente, la classe di età maggiormente rappresentata, è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, con 6.018 unità, pari al 36,7% del totale, di cui 4.113 uomini e 1.905 donne (pari, rispettivamente, al 33,7% e al 45,4%). Con riferimento alla sola componente maschile, la classe di età più numerosa risulta essere quella che va dai 41 ai 50 anni, con 4.143 unità, corrispondenti al 33,98% del totale dei 12.193 uomini.

Rispetto al 2024 si evidenzia un incremento di 165 unità tra i dipendenti di età inferiore ai 30 anni che salgono da 239 (1,5% del personale), di cui 165 uomini e 74 donne, a 404 (2,4% del totale), di cui 301 uomini e 103 donne. Parallelamente, i dipendenti di età superiore ai 60 anni registrano una riduzione di 475 unità che porta il loro numero da 3.868 (di cui 2.671 uomini e 1.197 donne), corrispondente al 23,7%, a 3.393 (di cui 2.399 uomini e 994 donne) pari al 20,7% del totale. Sebbene emerga un significativo fenomeno di invecchiamento del personale, l'incremento della fascia *under* 30 suggerisce l'avvio di un processo di ricambio generazionale che si auspica possa intensificarsi nei prossimi anni.

Con riferimento alla **tipologia di personale**, si rileva che, nonostante la minoranza numerica complessiva, le donne confermano una prevalenza nelle posizioni di **livello dirigenziale generale (7 su 10)**, confermando, anche per il 2025, una tendenza positiva nell'accesso nelle posizioni apicali. Tutti dirigenti generali hanno oltre 51 anni.

I **dirigenti di seconda fascia** sono pari a **73 unità** di cui 35 uomini e 38 donne, con un incremento di 5 unità (+ 7,3%) rispetto al 2024 quando l'organico constava di 68 unità (34 uomini e 34 donne). In particolare, i dirigenti uomini sono aumentati di 1 unità (+ 2,9%) mentre per quelli di genere femminile l'incremento è stato di 4 unità (+11,7%). In base all'età, la fascia più numerosa è quella dai 51 ai 60 anni (38% del totale), seguono quella dai 41 ai 50 anni (29%), quella superiore ai 60 anni (22%) e quella compresa tra i 31 e i 40 anni (11%).

Il numero degli incarichi dirigenziali di seconda fascia attribuiti al personale non dirigente è pari a 3 e risulta invariato rispetto al 2024, anche con riferimento al genere.

Nell'ambito del personale non dirigente (16.302 unità pari al 99,5% del totale del personale), l'area degli **operatori**, costituita da sole **87 unità** (di cui 67 uomini e 20 donne), rappresenta lo **0,5%** del totale. Con riferimento al 2024 si rileva un incremento complessivo di 15 unità, che ha interessato esclusivamente i componenti di genere maschile, aumentati di 17 unità; i componenti di genere femminile sono, invece, diminuiti di 2 unità.

L'area degli **assistenti**, composta da 13.901 unità di cui 10.820 uomini e 3.081 donne, rappresenta l'**84,8%** del personale ed è rimasta sostanzialmente stabile rispetto al 2024, quando si attestava sulle 13.998 unità (- 97 unità pari allo 0,48%). Le donne rappresentano il 22,2% del totale mentre gli uomini il 77,8%. Con riferimento all'età si evidenzia un incremento di 621 unità (+11%) nelle tre classi di età fino ai 50 anni e un decremento di 718 unità (-8,5%) in quelle di età superiore ai 51 anni. In particolare, i dipendenti aventi più di 60 anni sono diminuiti del 15,6%, scendendo da 3.357 a 2.833 unità (-524).

L'area dei **funzionari**, composta da 2.314 unità, di cui 1.268 uomini (54,8%) e 1.046 donne (45,2%), costituisce il **14,2%** del personale. Rispetto al 2024, quando il numero dei funzionari era pari a 2.187 unità, si rileva un incremento di 127 unità (+ 5,8%) di cui 103 nelle classi di età fino a 40 anni e 72 in quelle dai 51 anni in su, mentre nella fascia compresa tra i 41 e i 50 anni si è registrato un decremento di 48 unità. L'incremento rilevato è dovuto in parte al transito dei militari nei ruoli del personale civile, in parte al passaggio degli assistenti nell'area dei funzionari a seguito delle procedure concorsuali per progressioni verticali curate da PERSOCIV, infine, all'assunzione dei primi vincitori del concorso per 1.000 posti di funzionario tecnico.

L'analisi della permanenza nei profili evidenzia una forte concentrazione del personale non dirigenziale nella fascia con oltre i 10 anni di servizio, in linea con l'anno precedente, con una presenza significativa per entrambi i generi.

Per quanto riguarda i titoli di studio, oltre la metà del personale ha un titolo di studio ritenuto idoneo per l'accesso, tramite procedura concorsuale, all'area professionale di appartenenza.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	299	1220	4081	3996	2326	11922	75,88	97,78	103	502	636	1710	839	3790	24,12	90,35
Part Time ≤50%	1	9	38	76	40	164	73,87	1,35	0	2	9	29	18	58	26,13	1,38
Part Time >50%	1	8	24	41	33	107	23,57	0,88	0	9	35	166	137	347	76,43	8,27
Totale	301	1237	4143	4113	2399	12193			103	513	680	1905	994	4195		
Totale %	1,84	7,55	25,28	25,10	14,64	74,40			0,63	3,13	4,15	11,62	6,07	25,60		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT Verticale	1	14	46	83	44	188	53,87	3,87	0	5	19	81	56	161	46,13	5,39
PT Orizzontale	1	3	14	30	26	74	27,21	1,52	0	5	20	81	92	198	72,79	6,63
PT Misto	0	0	2	4	3	9	16,36	0,19	0	1	5	33	7	46	83,64	1,54
LAVORO AGILE	113	466	1561	1549	903	4592	64,03	94,43	63	315	418	1173	611	2580	35,97	86,43
Totale	115	483	1623	1666	976	4863			63	326	462	1368	766	2985		
Totale %	1,47	6,15	20,68	21,23	12,44	61,96			0,80	4,15	5,89	17,43	9,76	38,04		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dall'analisi della ripartizione del personale per genere, classe di età e tipologia di presenza emerge che, anche nell'anno considerato, la modalità di lavoro prevalente rimane il tempo pieno, che interessa la quasi totalità del personale civile. In particolare, tra gli uomini la quota di lavoratori a tempo pieno risulta pari al 97,78%, mentre tra le donne si attesta al 90,35%, dato che può essere ricondotto anche alle maggiori esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare avvertite dal personale di genere femminile.

Il ricorso al *part-time* si conferma, pertanto, residuale per il complesso dell'organico, ma presenta una maggiore incidenza sulla componente femminile. Tra gli uomini, infatti, il regime *part-time* è adottato da una quota molto contenuta del totale

(circa il 2,23% complessivamente), mentre tra le donne raggiunge una percentuale più significativa (circa il 9,65% complessivamente). In particolare, il *part-time* superiore al 50% risulta la tipologia maggiormente utilizzata dal personale femminile (8,27%), mentre il *part-time* pari o inferiore al 50% incide in misura più limitata (1,38%).

Nel complesso, i dati analizzati non evidenziano variazioni significative rispetto all'anno precedente, confermando una sostanziale continuità nelle dinamiche organizzative e nella distribuzione del personale per modalità di lavoro.

L'analisi dei dati relativi all'anno 2025 evidenzia anche un incremento complessivo del numero dei beneficiari delle misure di conciliazione vita/lavoro rispetto al 2024, più marcato per il personale maschile (+ 10%) mentre per la componente femminile il valore risulta pressoché stabile (+ 0,6%). Il lavoro agile si conferma la misura largamente prevalente, registrando percentuali in aumento sia tra gli uomini che tra le donne. Infatti l'86,43% di queste ultime ha svolto attività in modalità agile nel 2025 rispetto all'85% del 2024. Parallelamente per gli uomini la percentuale è salita dal 93,73% al 94,43%.

La quasi totalità dei lavoratori che svolgono il lavoro in modalità agile appartiene alle aree del personale non dirigente (99%) e ha fruito nel 2025, in media, di n. 7 giornate di *smart working* al mese. Più in dettaglio, dalle rilevazioni periodiche effettuate da PERSOCIV sui dipendenti che hanno usufruito dello *smart working*, è risultato che nell'ambito dell'Area Tecnico Amministrativa i dipendenti che hanno adottato il lavoro agile sono stati, in media, nel 2025, n. 1.143, pari al 62% del totale dei dipendenti degli Enti dell'Area T/A che hanno partecipato alla rilevazione. Mentre per l'Area Tecnico Operativa, i dipendenti in lavoro agile sono risultati, in media, sempre nel 2025, n. 6.018, rappresentando il 41% del totale dei dipendenti degli Enti dell'Area T/O partecipanti alla rilevazione. Queste risultanze sono espressione diretta delle diverse funzioni svolte dalle due distinte Aree che compongono il Ministero della difesa; in particolare nell'Area T/O la specificità dei compiti dei compiti impone lo svolgimento della prestazione lavorativa prevalentemente in presenza, con conseguente limitazione della possibilità di avvalersi dello *smart working*.

Le altre forme di conciliazione (*part-time* verticale, orizzontale e misto) mantengono un'incidenza complessivamente contenuta, con andamento decrescente rispetto al 2024 per entrambi i generi.

Dall'analisi dei dati complessivi sopra riportati si può desumere che l'elevata adesione anche maschile agli istituti di conciliazione vita/lavoro sia indicativa di una importante evoluzione culturale nell'ambito della quale la flessibilità non è più intesa come un'esigenza esclusiva del genere femminile ma diventa un criterio organizzativo finalizzato all'ottimizzazione dei tempi di lavoro e di vita privata per tutti i dipendenti.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	54728	71,35	21974	28,65	76702	39,02
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	70373	68,58	32234	31,42	102607	52,19
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10457	75,17	3455	24,83	13912	7,08
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2265	67,23	1104	32,77	3369	1,71
Totale permessi	137823	70,11	58767	29,89	196590	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali e dei permessi ex legge n. 104/1992, si rileva, per il 2025, un lieve decremento di circa il 2% del numero totale dei permessi fruiti (196.950) rispetto al 2024 (200.560). In particolare, i permessi giornalieri fruiti per sé stessi nel 2025 sono significativamente aumentati sia per gli uomini (+ 8%) che per le donne (+6%), raggiungendo la media di 4,49 e 5,24 giorni rispettivamente per il totale degli uomini e delle donne. Il numero dei permessi orari si è invece ridotto per entrambi i generi (- 6,8% per gli uomini e -5,1% che per le donne). Con riferimento al numero dei permessi giornalieri per congedi parentali, si rileva una contrazione sia per gli uomini (-4%) che per le donne (-15%) rispetto al 2024, mentre la ripartizione percentuale del totale tra i due generi registra un lieve incremento in favore degli uomini (dal 73,34 del 2024 al 75,17 del 2025). Il numero dei permessi orari per congedi parentali è invece aumentato per gli uomini (+18,6) e diminuito per le donne (-30,5%).

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a  Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

PIAO 2025-2027

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2025-2027/66529.html>  
(<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-2025-2027/66529.html>)

CIRCOLARE LAVORO AGILE CHIARIMENTI ALLA LUCE DELL C.C.N.L. 2022/2024

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/lavoro-agile-chiarimenti-alla-luce-del-ccnl-20222024/66062.html>  
(<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/lavoro-agile-chiarimenti-alla-luce-del-ccnl-20222024/66062.html>)

CIRCOLARE COMUNICAZIONE SOTTOSCRIZIONE NUOVO C.C.N.I. 2024 - 2026

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/comunicazione-sottoscrizione-nuovo-ccni-2024-2026-in-materia-di-lavoro-agile/74006.html>  
(<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/comunicazione-sottoscrizione-nuovo-ccni-2024-2026-in-materia-di-lavoro-agile/74006.html>)

CIRCOLARE UTILIZZO DELLA MODALITA' DEL LAVORO AGILE PER ADEMPIERE ALL'OBIETTIVO FORMATIVO

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/utilizzo-della-modalita-del-lavoro-agile-per-adempiere-all-obiettivo-formativo-smart-learning/83439.html>  
(<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/utilizzo-della-modalita-del-lavoro-agile-per-adempiere-a>

[lobiettivo-formativo-smart-learning/83439.html](#))

## ATTO RICOGNITORIO SUL LAVORO AGILE

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/applicazione-del-lavoro-agile-nel-ministero-della-difesa/84648.html>

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/applicazione-del-lavoro-agile-nel-ministero-della-difesa/84648.html>)

## DECRETO NOMINA CONSIGLIERI DI FIDUCIA

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/decreto-nomina-consiglieri-di-fiducia-cug/89891.html>

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/decreto-nomina-consiglieri-di-fiducia-cug/89891.html>)

## CIRCOLARE Monitoraggio sullo stato di attuazione del lavoro agile – Richiesta dati relativi all’anno 2024

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/-monitoraggio-sullo-stato-di-attuazione-del-lavoro-agile-richiesta-dati-relativi-allanno-2024/62126.html>

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/-monitoraggio-sullo-stato-di-attuazione-del-lavoro-agile-richiesta-dati-relativi-allanno-2024/62126.html>)

## CIRCOLARE Elaborazione dati “Questionario elementi di analisi monitoraggio lavoro agile – Anno 2024”

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/elaborazione-dati-questionario-elementi-di-analisi-monitoraggio-lavoro-agile-anno-2024/62808.html>

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/elaborazione-dati-questionario-elementi-di-analisi-monitoraggio-lavoro-agile-anno-2024/62808.html>)

## CIRCOLARE Monitoraggio sullo stato di attuazione del lavoro agile – Richiesta dati relativi all’anno 2025

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/monitoraggio-sullo-stato-di-attuazione-del-lavoro-agile-richiesta-dati-anno-2025/63416.html>

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/monitoraggio-sullo-stato-di-attuazione-del-lavoro-agile-richiesta-dati-anno-2025/63416.html>)

## CIRCOLARE Comunicazione dati “monitoraggio sullo stato di attuazione del lavoro agile – Anno 2024”

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/comunicazione-dati-monitoraggio-sullo-stato-di-attuazione-del-lavoro-agile-anno-2024/64535.html>

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/comunicazione-dati-monitoraggio-sullo-stato-di-attuazione-del-lavoro-agile-anno-2024/64535.html>)

## CIRCOLARE Questionario elementi di analisi monitoraggio lavoro agile – Anno 2025

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/questionario-elementi-di-analisi-monitoraggio-lavoro-agile-anno-2025/80677.html>

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/questionario-elementi-di-analisi-monitoraggio-lavoro-agile-anno-2025/80677.html>)

## CIRCOLARE Elaborazione dati “Questionario elementi di analisi monitoraggio lavoro agile – Anno 2025”

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/elaborazione-dati-questionario-elementi-di-analisi-monitoraggio-lavoro-agile-anno-2025/83538.html>

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/elaborazione-dati-questionario-elementi-di-analisi-monitoraggio-lavoro-agile-anno-2025/83538.html>)

## CIRCOLARE Monitoraggio sullo stato di attuazione del lavoro agile – Richiesta inserimento dati relativi all’anno 2025

<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/monitoraggio-stato-di-attuazione-del-lavoro-agile-inserimento-dati-anno-2025/83538.html>



[mento-dati-anno-2025/84113.html](https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/monitoraggio-stato-di-attuazione-del-lavoro-agile-inserimento-dati-anno-2025/84113.html)

(<https://www.difesa.it/amministrazione-trasparente/persociv/circolari/monitoraggio-stato-di-attuazione-del-lavoro-agile-inserimento-dati-anno-2025/84113.html>)

Si riepilogano di seguito gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive e le attività svolte per la loro realizzazione

### **Obiettivo 1. Benessere organizzativo e individuale.**

Nell'esercizio del proprio ruolo propositivo, il CUG ha innanzitutto sottoposto all'attenzione della Direzione generale per il personale civile un questionario, da somministrare al personale civile, quale strumento conoscitivo finalizzato alla rilevazione del benessere organizzativo e individuale e all'acquisizione di informazioni su possibili ambiti di intervento di sviluppo organizzativo. La predetta Direzione generale ha riscontrato favorevolmente l'iniziativa evidenziando la valenza strategica dei risultati dell'indagine per un miglioramento sia della *performance* dell'organizzazione sia delle politiche di gestione del personale dipendente.

Il CUG ha inoltre proposto, nell'ambito del processo di riorganizzazione dell'Area Tecnico Amministrativa della Difesa, di garantire la continuità operativa della Sezione "Benessere e organizzazione", prospettando un suo potenziamento e la costituzione di una Sezione analoga presso la nuova struttura del Segretariato generale, al fine di assicurare coerenza e uniformità nell'approccio alle tematiche legate al benessere del personale e all'organizzazione del lavoro.

### **Obiettivo n. 2 "Conciliazione lavoro/vita privata"**

Tra le misure organizzative volte a favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata, il lavoro agile si conferma uno strumento fondamentale per conseguire tale finalità grazie alla flessibilità organizzativa che lo caratterizza. Dopo l'accelerazione dovuta alla pandemia, l'Amministrazione ha progressivamente regolamentato la materia attraverso specifici atti e aggiornamenti contrattuali. Nel 2025, anche in attuazione del CCNL, sono state introdotte ulteriori misure volte a incentivarne l'applicazione, tra cui il riconoscimento del buono pasto e la definizione di criteri di accesso più inclusivi. Persociv ha fornito chiarimenti applicativi e promosso l'adeguamento tramite contrattazione integrativa, contribuendo alla sistematizzazione delle disposizioni in un documento organico. Inoltre è periodicamente e costantemente effettuato un monitoraggio quali-quantitativo sull'attuazione dell'istituto in esame.

Il CUG ha proposto allo Stato Maggiore della difesa di valutare la possibilità di stipulare, anche per il personale civile della Difesa, una assicurazione sanitaria integrativa, che consenta di coprire - almeno parzialmente - le spese sanitarie, analogamente a quanto previsto per il personale militare. Nonostante l'importante impatto finanziario, a parere del CUG, la predetta iniziativa genererebbe rilevanti vantaggi per il benessere e la motivazione del personale, assicurando un'equa armonizzazione delle tutele tra le componenti civile e militare, con conseguenti ricadute positive sull'intero sistema organizzativo idonee a bilanciarne i costi.

Il CUG, nello svolgimento della sua azione consultiva, ha costantemente assicurato la sua fattiva presenza agli incontri periodici tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali. Nel corso del 2025, sono stati affrontati, oltre alle tematiche del lavoro agile, gli ulteriori temi concernenti i turni e le progressioni tra le aree, le modifiche da apportare al D.M. 22 ottobre 2024 (incentivi per le funzioni tecniche - art. 45 d. lgs. 31/03/2023, n. 36), nonché le attività propedeutiche alla contrattazione integrativa decentrata.

### **3. Formazione, sensibilizzazione comunicazione**

Il CUG ha promosso e realizzato delle giornate formative in tre diverse città (La Spezia, Napoli, Nettuno) con l'obiettivo di rafforzare la cultura del benessere organizzativo e individuale e diffondere una maggiore consapevolezza sulle dinamiche dell'invecchiamento attivo. Tali iniziative si sono rivelate cruciali nella prevenzione del disagio lavorativo offrendo al personale le risorse necessarie, da un lato, per mitigare le difficoltà legate all'invecchiamento, dall'altro, per valorizzarne gli effetti positivi.

Per diffondere la conoscenza del Comitato e delle sue attività, il CUG ha redatto una apposita scheda inserita nella guida "CIVILANDO", che realizzata in collaborazione tra lo Stato Maggiore della difesa e il Segretariato generale della difesa/DNA, esamina i principali istituti applicabili ai rapporti di lavoro e di impiego nella PA.

#### 4. Rafforzare il ruolo del CUG e quello dei Consiglieri di fiducia

Il Comitato ha continuato ad operare in stretta sinergia con la Consigliera di Fiducia, promuovendo un approccio integrato nella gestione delle segnalazioni e favorendo la diffusione di una cultura organizzativa improntata al rispetto, all'inclusione e alla tutela della dignità delle persone. Questa collaborazione ha garantito una attenta presa in carico delle situazioni segnalate. Nel 2025 sono stati nominati tre Consiglieri di Fiducia e altrettanti supplenti.

#### 5. Promozione della salute e della sicurezza sul lavoro

Per la promozione della salute e della sicurezza sul lavoro, il CUG ha proposto di sensibilizzare i datori di lavoro verso una maggiore integrazione della prospettiva di genere all'interno dei gruppi tecnici dedicati alla sicurezza e alla redazione dei documenti di valutazione dei rischi. Tale iniziativa non solo risponde a un principio di equità ma valorizza il contributo significativo che la componente femminile può apportare nel perseguimento di elevati standard di sicurezza e benessere grazie alle sue specifiche competenze relazionali e organizzative.

Il CUG si è anche adoperato per assicurare maggiore accessibilità e comprensione degli strumenti normativi, promuovendo l'inserimento, sul sito istituzionale del Ministero, di un collegamento tra il Codice di comportamento e il Codice di condotta.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	66	769	1675	1890	742	5142	34,84	100,00	111	1174	2512	4700	1118	9615	65,16	100,00
Totale ore	66	769	1675	1890	742	5142			111	1174	2512	4700	1118	9615		
Totale ore %	0,45	5,21	11,35	12,81	5,03	34,84			0,75	7,96	17,02	31,85	7,58	65,16		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

#### Bilancio di genere

Il Bilancio di genere è stato introdotto, in via sperimentale, dall'articolo 38-*septies* della legge n.196 del 2009 mentre i criteri e la metodologia generale sono stati individuati con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze adottato il 16 giugno 2017. Con l'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo del 12 settembre 2018, n.116, è stata, inoltre, rafforzata la funzione del bilancio di genere, ponendo l'accento sull'opportunità che sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile inseriti nel Documento di Economia e Finanza.

Le spese sono classificate usando le seguenti quattro modalità di classificazione:

1. "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere" (codice 1) relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
2. "sensibili" (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche

indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;

3. "da approfondire" (codice 0\*), relative alle misure che per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e/o potenziali beneficiari) potrebbero avere una diversa classificazione previ ulteriori approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere;
4. "neutrali" (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Il Ministero della difesa ha provveduto a redigere il Bilancio di Genere per l'esercizio finanziario 2024 secondo le suddette indicazioni metodologiche e in base ai contenuti e ai *format* previsti dalle circolari della Ragioneria Generale dello Stato. In particolare sono stati predisposti:

- un file *excel* per la riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere, articolato per missioni, programmi, Centri di Responsabilità Amministrativa (CRA), azioni e piani di gestione;
- le risposte ai due questionari riguardanti l'uno le politiche del personale dell'Amministrazione e l'altro le politiche settoriali dell'Amministrazione.

La riclassificazione delle spese secondo la prospettiva di genere, operata dal Ministero della difesa, evidenzia, rispetto all'esercizio precedente, una sostanziale stabilità degli stanziamenti dei capitoli relativi sia alle spese per il personale sia alle spese neutrali. Al contrario, i capitoli classificati come interventi diretti alla riduzione delle diseguaglianze di genere e quelli sensibili al genere mostrano una lieve diminuzione degli importi. Nel 2024, tali spese (dirette e sensibili) rappresentano una quota molto contenuta del totale, pari rispettivamente all'1,24% e all'1,96%.

Nonostante ciò, le percentuali risultano comunque superiori rispetto ai livelli dell'esercizio finanziario 2022, indicando un probabile consolidamento dell'approccio *gender-sensitive* e un rafforzamento della sensibilizzazione verso le politiche di genere.

Le iniziative promosse dal Ministero della difesa nel 2024, in continuità con gli anni precedenti, si sono concentrate in particolare su interventi volti a favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro. Tra queste si segnalano:

- la realizzazione di asili nido (CRA Aeronautica Militare e CRA Marina Militare) e/o rimborso delle relative rette (CRA Arma dei CC);
- lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile;
- l'introduzione di forme di flessibilità lavorativa, come il *part-time* e la fruizione di congedi parentali, quest'ultimo istituito presente in modo omogeneo presso tutti gli otto CRA del Ministero della difesa.

Dall'analisi dei dati emerge la progressiva costruzione di un sistema strutturato che investe nella conciliazione vita-lavoro, nella genitorialità e nella flessibilità organizzativa. In particolare, il lavoro agile, inizialmente introdotto in fase emergenziale (post-COVID), risulta oggi pienamente integrato nei processi organizzativi e può costituire un elemento di attrazione del Ministero della difesa. Al fine di migliorare l'efficacia del lavoro svolto in modalità agile, sono state destinate risorse sia al potenziamento della piattaforma informatica, per garantire un accesso sicuro ai servizi digitali, che all'acquisto di ulteriori dispositivi informatici per il personale che svolge la prestazione lavorativa in tale modalità.

Particolare rilievo è stato inoltre attribuito alle attività di formazione e sensibilizzazione sulle differenze di genere. Nel corso del 2024, lo Stato Maggiore della Difesa ha promosso numerose iniziative formative dedicate all'*empowerment* femminile, alla formazione *gender* e al contrasto alla violenza di genere, con attenzione anche alla diffusione delle discipline STEM.

Da evidenziare anche i corsi di formazione per la sensibilizzazione sulle tematiche di genere svolti nell'ambito delle attività del Consiglio Interforze sulla Prospettiva di genere.

Si registra infine un primo sviluppo delle politiche di *gender procurement*, con l'attribuzione di un punteggio incrementale nelle procedure di aggiudicazione alle imprese in possesso della certificazione di parità di genere.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Scuola Militare Nunziatella	2	33,33	4	66,67	6	6,52	
Scuola Teuliè	4	66,67	2	33,33	6	6,52	
Concorso 1000 assistenti tecnici	30	68,18	14	31,82	44	47,83	
Concorso 100 funzionari tecnici	21	75,00	7	25,00	28	30,43	
Progressioni verticali 2025	0	0,00	4	100,00	4	4,35	
Paralimpici	4	100,00	0	0,00	4	4,35	
Totale personale	61		31		92		
Totale % sul personale complessivo	0,37		0,19		0,56		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

**Composizione di genere delle commissioni di concorso**

Nel 2025 è notevolmente aumentato il numero dei componenti delle commissioni di concorso, passando da 36 a 92. Tuttavia, la partecipazione dei due generi è aumentata in misura diversa. Infatti, mentre nel 2024 si registrava una prevalenza femminile (19 donne e 17 uomini), nel 2025 le donne componenti le commissioni sono 31 (34%) e i componenti uomini 61 (66%). In particolare, la presenza maschile è stata prevalente nei concorsi per assistenti, per funzionari tecnici e per i paralimpici, mentre nelle procedure concorsuali per le progressioni verticali i componenti delle commissioni sono stati esclusivamente donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
A1-F3	€23490,10	€23110,30	€ -379,80	-1,64
A2-F1	€21727,80	€22702,00	€ 974,20	4,29
A2-F2	€22278,50	€22764,80	€ 486,30	2,14
A2-F3	€23025,00	€23515,40	€ 490,40	2,09
A2-F4	€25513,60	€25125,80	€ -387,80	-1,54
A2-F5	€26444,50	€25963,30	€ -481,20	-1,85
A2-F6	€26760,80	€27058,90	€ 298,10	1,10

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
A3-F1	€27004,00	€27575,80	€ 571,80	2,07
A3-F2	€27684,20	€27354,90	€ -329,30	-1,20
A3-F3	€29274,90	€29106,00	€ -168,90	-0,58
A3-F4	€31143,90	€30919,20	€ -224,70	-0,73
A3-F5	€31440,60	€30869,40	€ -571,20	-1,85
A3-F6	€31925,60	€31934,70	€ 9,10	0,03
A3-F7	€35493,60	€34811,10	€ -682,50	-1,96

### Divario economico

L'esame dei dati relativi ai differenziali retributivi uomo/donna del personale delle aree ha un valore relativo considerato che le retribuzioni sono calcolate sulla media delle retribuzioni omnicomprensive, senza distinzione tra arretrati a tassazione separata, incarichi conferiti e *part-time*. È possibile solo evincere che su 14 profili esaminati (da A1-F3 a A3-F7), 6 evidenziano un vantaggio positivo per le donne e 8 per gli uomini, con differenze percentuali comprese tra -1,96 (A3-F7) e +4,29 (A2-F1) e con la maggiore differenza, in valore assoluto, di euro 974,20 a favore delle donne inquadrate nel profilo A2-F1 rispetto agli uomini dello stesso profilo.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

Il Ministero della difesa si caratterizza per una struttura organizzativa estremamente complessa e articolata, fondata su una distinzione funzionale tra l'Area Tecnico Operativa, orientata all'impiego operativo, che fa capo al Capo di Stato Maggiore della difesa e comprende lo Stato Maggiore della difesa e le singole Forze Armate, compresi i Carabinieri, e l'Area Tecnico Amministrativa che svolge compiti di supporto tecnico- amministrativo, giuridico e contabile alle Forze Armate. Aspetto peculiare del Ministero della difesa è la coesistenza, all'interno del medesimo contesto lavorativo, del personale militare appartenente alle Forze Armate e del personale civile, i quali, sebbene soggetti a regimi giuridici distinti, svolgono funzioni tra loro interdipendenti. Una dualità questa che rappresenta un *unicum* nel panorama della Pubblica Amministrazione e che consente al Dicastero di assolvere ai propri compiti istituzionali unendo l'operatività del personale militare alla continuità amministrativa assicurata dal personale civile.

In questo quadro complesso operano, quali organi consultivi del Ministero della difesa, il CUG, istituito ai sensi dell'articolo 57, co. 1 del d.lgs. 165/2001, la cui azione, pur svolta a favore del personale civile, influenza la cultura organizzativa di tutto il Dicastero, e il Consiglio interforze sulla prospettiva di genere, organo di consulenza del Capo di Stato Maggiore della difesa (art. 24 del d.lgs. 66/2010), nell'azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'integrazione del personale femminile e maschile nelle Forze Armate.

Connessa alla descritta specificità dell'Amministrazione Difesa è l'attribuzione a diverse articolazioni del Dicastero del compito di promuovere il benessere individuale e organizzativo del personale mediante attività di supporto alla genitorialità (es. realizzazione e gestione di asili nido), di ricerca, acquisizione e promozione di servizi a beneficio dei dipendenti dell'Amministrazione difesa (assicurazioni, piani integrativi assistenziali, convenzioni e scontistica).

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel 2025 il CUG non ha trattato situazioni di discriminazione/mobbing.

Il CUG ha ricevuto invece alcune segnalazioni di malessere organizzativo/individuale che sono state gestite e risolte positivamente con l'ausilio del Centro di ascolto e della Consigliera di Fiducia.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

I componenti della parte datoriale sono selezionati tramite procedura di interpello pubblico, i componenti di parte sindacale sono scelti dalle Organizzazioni sindacali, il Presidente è scelto dall'Amministrazione,

Tipologia di atto:

Decreto del Segretario generale della difesa/Direttore Nazionale degli armamenti

Data:

08/05/2024

Organo sottoscrittore:

Segretario generale della difesa/Direttore



## Nazionale degli armamenti

Eventuale dotazione di budget annuale No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Riunioni da remoto

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Fin dalla sua costituzione, avvenuta con decreto del Segretario generale della difesa/Direttore nazionale degli armamenti in data 8 maggio 2024, l'attuale Comitato ha operato attraverso gruppi di lavoro formati dai suoi componenti, sia titolari che supplenti, per proseguire con continuità e impegno le proprie attività, ponendo particolare attenzione all'applicazione degli istituti di conciliazione vita-lavoro, favorendone la diffusione e promuovendo iniziative formative volte a rafforzare la conoscenza e la consapevolezza del ruolo e delle funzioni del Comitato, con specifico riguardo alle articolazioni periferiche.

Nel corso del 2025, in conformità con le funzioni attribuite dalla normativa vigente, il Comitato ha rafforzato il proprio ruolo di organismo di garanzia, proposta e consultazione in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni, con l'obiettivo di contribuire al miglioramento complessivo dell'ambiente di lavoro.

Oltre alle attività sopra citate, particolare rilevanza ha assunto l'impegno profuso per l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive 2025-2027, inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Sulla base di un'attenta analisi del contesto organizzativo e dei bisogni del personale, il CUG ha elaborato una proposta volta a individuare le priorità di intervento e a definire le azioni mirate a promuovere la rimozione degli ostacoli che possono limitare l'effettiva parità di genere e il benessere del personale. Nel suddetto aggiornamento sono stati confermati come ambiti prioritari di intervento il benessere organizzativo e individuale, la conciliazione vita-lavoro, la formazione, la sensibilizzazione e comunicazione, il rafforzamento del ruolo del CUG e dei Consiglieri di fiducia, nonché la promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che pertanto costituiranno il quadro di riferimento per le azioni future.

Si evidenzia inoltre l'attività di aggiornamento e implementazione degli strumenti di comunicazione, con particolare riferimento al sito istituzionale e alla casella di posta elettronica svolta al fine di garantire maggiore accessibilità, trasparenza ed efficacia nell'interazione con il personale. Grazie a tali interventi il CUG ha assicurato un riscontro puntuale alle singole istanze sottoposte alla sua attenzione dal personale del Ministero, fornendo indicazioni e suggerimenti su specifiche problematiche attinenti alle condizioni di lavoro oppure demandando alla Consigliera di fiducia le questioni relative a situazioni personali proposte da alcuni dipendenti.

Il Comitato ha inoltre partecipato attivamente alla Rete dei CUG, contribuendo allo scambio di buone pratiche e al consolidamento di un approccio condiviso alle politiche di pari opportunità, in un'ottica di miglioramento continuo e di crescita istituzionale.

Alla luce delle attività svolte, il bilancio dell'anno evidenzia un percorso complessivamente positivo, caratterizzato da un progressivo rafforzamento del ruolo del Comitato quale presidio a tutela del benessere organizzativo e della valorizzazione delle pari opportunità. Permangono, tuttavia, margini di miglioramento, che orienteranno l'azione futura verso un ulteriore consolidamento delle iniziative intraprese e una sempre più capillare diffusione degli strumenti e delle politiche a supporto del personale.

In tale prospettiva, per il corrente anno 2026, il Comitato intende proseguire e rafforzare le attività già avviate, promuovendo interventi mirati alla diffusione della cultura del rispetto, dell'inclusione e delle pari opportunità. Saranno potenziate le iniziative formative e informative rivolte al personale, con particolare attenzione ai temi della prevenzione delle discriminazioni, del contrasto alle molestie e della promozione del benessere organizzativo.

Si prevede inoltre di implementare i canali di ascolto e di comunicazione interna, al fine di incentivare una maggiore partecipazione e un più efficace coinvolgimento del personale nelle attività del Comitato. In tale ambito sarà cura del Comitato promuovere la raccolta sistematica delle segnalazioni e delle proposte quale presupposto per individuare ulteriori azioni di miglioramento.

Particolare rilievo sarà attribuito al monitoraggio del benessere del personale, individuale e organizzativo, con l'obiettivo di intercettare eventuali criticità e definire interventi correttivi mirati. Proseguirà inoltre la proficua collaborazione con gli altri CUG e la Rete dei CUG, al fine di condividere buone pratiche e sviluppare sinergie operative.

Infine il Comitato si propone di contribuire attivamente all'aggiornamento degli strumenti di programmazione dell'Amministrazione, assicurando l'integrazione delle politiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo nelle strategie complessive, in un'ottica di miglioramento continuo e di crescita istituzionale.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-della-difesa-2026>