

Allegato G: Elenco delle Azioni Positive Triennali

Il Ministero della Difesa valuta necessario continuare ad operare per attuare obiettivi di parità e di pari opportunità, attraverso l'impegno a promuovere il benessere del personale civile e la sicurezza sul lavoro - anche in ottica di genere - a favorire l'accesso agli istituti di conciliazione tra vita privata e lavoro, a proporre azioni formative volte a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, a perseguire il rafforzamento del CUG quale luogo principale in cui tali temi possano essere discussi e affrontati.

Pertanto, individua azioni positive che sono finalizzate a rimuovere i fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di parità e pari opportunità e a introdurre misure per eliminare gli eventuali effetti sfavorevoli che possono derivare da queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'esercizio dei diritti.

Il CUG Difesa che ha delineato le seguenti cinque linee di azione, espresse per mezzo di obiettivi strategici che, nel loro insieme, tendono a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra donne e uomini e implementare il benessere organizzativo dei lavoratori, anche favorendo la piena affermazione della cultura del rispetto della dignità dei lavoratori.

In aggiunta, considerata la specificità dell'Amministrazione Difesa, il CUG propone la promozione di azioni volte a estendere alla componente civile alcuni dei servizi e degli istituti di *welfare* già previsti per il personale militare.

Le linee di azione proposte, declinate in obiettivi strategici e singole azioni da realizzare nel triennio, 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**

Il presente progetto di azioni positive definisce le attività attraverso le quali, nel triennio di riferimento, saranno promosse le pari opportunità e l'uguaglianza di genere nel contesto Difesa, per provare a superare il "*divario di genere*" nelle sue varie manifestazioni. Le azioni positive che questo Ministero intende attuare concorreranno inoltre a valorizzare il benessere organizzativo dei lavoratori e saranno strumenti per prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione. Le azioni proposte, tese al raggiungimento dei 5 Obiettivi strategici individuati, saranno scadenzate sulla base della riflessione congiunta tra il CUG e i principali soggetti attuatori, in particolare gli Organi Programmatori, indicati nelle singole schede-obiettivo.

Le azioni proposte sono altresì 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 le priorità trasversali 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 prevede le seguenti cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere. Lavorando su queste priorità, l'obiettivo è quello di un miglioramento per il nostro Paese di 5 posizioni nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality* entro il 2026, che attualmente vede l'Italia al 14° posto, con 63,5 punti su 100, punteggio inferiore di 4,4 punti alla media UE.

OBIETTIVO 1				
OBIETTIVO 1	MACRO OBIETTIVO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI	SOGGETTI ATTUATORI
OB. 1	BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE <i>Migliorare l'efficienza e la produttività dell'organizzazione, in un contesto di competitività e innovazione, attraverso azioni volte a valorizzare il personale, inteso come risorsa strategica, e valorizzando le diversità di genere, età, provenienza etnica e capacità professionali (in linea con la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri).</i>	1. Promuovere strumenti di prevenzione e contrasto a ogni forma di discriminazione.	<u>1.1 RILEVARE E MONITORARE L'ANDAMENTO DEI FENOMENI DISCRIMINATORI</u> 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. Indicatore: n. monitoraggi effettuati.	SGD, SMD, OIV, RPCT, CUG, CDF
			<u>1.2 PROMUOVERE UNOSTUDIO DI FATTIBILITA' PER INTEGRAZIONE TRA I CODICI</u> Svolgere attività per verificare la fattibilità dell'integrazione in un unico atto del Codice di comportamento e del Codice di condotta. Indicatore: fatto/non fatto.	SMD, SGD, CUG, UL, UG, RPCT
			<u>1.3 PROMUOVERE L'ADOZIONE DI LINEE GUIDA PER UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO NON DISCRIMINATORIO</u> Adottare e aggiornare linee guida per l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio in tutti i nuovi documenti di lavoro. Indicatore: fatto/non fatto.	SGD, SMD, PERSOCIV, CUG
		2. Valorizzare il personale come risorsa strategica e promuovere il benessere organizzativo.	<u>2.1 RILEVARE IL CLIMA ORGANIZZATIVO</u> Realizzare indagini sul clima organizzativo e sul benessere del personale civile. Indicatore: fatto/non fatto.	SGD, SMD, PERSOCIV, CUG
			<u>2.2 PROMUOVERE LA COSTITUZIONE SEZIONI "BENESSERE"</u> Rafforzare in termini di risorse umane e strumentali la Sezione " <i>Benessere e Organizzazione</i> " del Segretariato e prevedere l'istituzione di omologhe Sezioni/Nuclei di ascolto in altre aree geografiche. Indicatori: n. nuove risorse umane assegnate alla Sezione; n. nuove Sezioni/Nuclei istituiti.	SGD, SMD, CUG
			<u>2.3 CREARE UNA BANCA DATI DELLE COMPETENZE</u> Promuovere la creazione di una banca dati sulle competenze del personale civile al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse. Indicatore: fatto/non fatto.	SGD, PERSOCIV

OBIETTIVO 2				
OBIETTIVO 2	MACRO OBIETTIVO	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.	<u>1.1 PROMUOVERE GLI ISTITUTI DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</u> Realizzare una “ <i>Carta della conciliazione</i> ” tesa a raccogliere e a promuovere gli istituti riferibili alla conciliazione dei tempi vita lavorativa/vita privata. Indicatore: fatto/non fatto.	SGD, SMD, PERSOCIV, UG
			<u>1.2 REALIZZARE UN MONITORAGGIO SU UTILIZZO E DIFFUSIONE DELLO SMART WORKING.</u> Incentivare l'applicazione dell'istituto nei vari Enti con criteri omogenei. Indicatore: fatto/non fatto.	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			<u>1.3 ISTITUIRE LA FIGURA DEL MOBILITY MANAGER</u> Istituire la figura del <i>mobility manager</i> , laddove necessario e non ancora presente. Indicatore: n. dei mobility manager istituiti.	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
		2. Sostenere la genitorialità e agevolare accesso ai servizi di assistenza, cura e alle prestazioni sanitarie.	<u>2.1 ATTIVARE CONVENZIONI IN AMBITO ASSISTENZIALE E SANITARIO</u> 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. Indicatore: n. convenzioni finalizzate.	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			<u>2.2 PROMUOVERE LA FRUIZIONE DI ASILI NIDO AZIENDALI E/O ATTIVAZIONE CONVENZIONI</u> Favorire l'accesso per i dipendenti civili alle strutture già presenti nel Ministero. Attivare nuove convenzioni sul territorio. Indicatore: fatto/non fatto.	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			<u>2.3 FACILITARE LA MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE ATTRAVERSO L'EMANAZIONE BANDO MOBILITÀ</u> Operare per la pubblicazione del bando di mobilità ordinaria interna. Indicatore: dipendenti trasferiti in base al nuovo bando/dipendenti trasferiti nel triennio 2022-2024 >10%.	SMD, SGD, PERSOCIV

OBIETTIVO 3				
OBIETTIVO 3	MACRO OBIETTIVO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI	SOGGETTI ATTUATORI
OB. 3	FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE <i>Affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità, al superamento degli stereotipi e per prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere, si opererà per incentivare l'accesso alla formazione del personale civile e promuovere la formazione continua.</i>	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.	<u>1.1 PROMUOVERE LA CONOSCENZA E LA DIFFUSIONE DEI PROTOCOLLI SIGLATI DALLA RETE DEI CUG</u> Promuovere azioni volte alla diffusione dei protocolli siglati attraverso la Rete Nazionale dei CUG. Indicatore: n° azioni promosse.	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			<u>1.2 PROPORRE MODULI FORMATIVI</u> Proporre moduli formativi obbligatori per i dirigenti e aperti a tutto il personale (in particolare al personale ex militare transitato) in merito a: * Pari opportunità, linguaggio e comunicazione interpersonale; * Riconoscimento e contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere; * <i>Diversity management</i> ; * Codice di condotta; * Sensibilizzazione sui processi di inserimento delle persone con disabilità; * “Gender Advisor”. Indicatore: n° iniziative realizzate.	SGD, SMD, PERSOCIV, CUG, RESPONSABILE PER LA DISABILITA', CDF, SCUOLE AD
			<u>1.3 ARRICCHIRE E AGGIORNARE IL SITO INTERNET DEL CUG E DELLA SEZIONE “BENESSERE E ORGANIZZAZIONE”</u> Incrementare le informazioni pubblicate con nuovi contenuti Indicatore: fatto/ non fatto	SGD, PERSOCIV, CUG

OBIETTIVO 4				
OBIETTIVO 4	MACRO OBIETTIVO	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 comunicazioni istituiti per i Consiglieri di Fiducia.	SGD, 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 INCONTRI E 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

OBIETTIVO 5				
OBIETTIVO 5	MACRO OBIETTIVO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI	SOGGETTI ATTUATORI
OB. 5	PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO <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>	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	<u>1.1 ATTIVARE MODULI FORMATIVI</u> Assicurare formazione in materia in particolare a favore dei Neo assunti Indicatore: n° moduli attivati	SGD, SMD, UFFICI DI VIGILANZA DI F.A. / COMANDO GENERALE ARMA DEI CARABINIERI, SCUOLE AD
			<u>1.2 SOMMINISTRARE QUESTIONARI</u> Somministrare questionari e interviste al personale ai sensi del d.lgs 81/2008 con particolare attenzione all'ottica di genere Indicatore: n° questionari effettuati	SGD, SMD, SINGOLE ARTICOLAZIONI
		2. Promuovere la salute e stili di vita sani per prevenire i rischi dovuti alla sedentarietà	<u>2.1 PROMUOVERE STILI DI VITA SANI</u> Estendere al personale civile l'utilizzo delle palestre interne alle strutture militari. Realizzare convenzioni con centri sportivi privati. Promuovere campagne informative Indicatore: n° interventi attivati	SGD, SMD, UFFICI DI VIGILANZA DI F.A., SCUOLE AD
			<u>2.2 INCLUDERE IL PERSONALE CIVILE NEI PERCORSI SANITARI DI PREVENZIONE LEGATI AL GENERE</u> Estendere a tutto il personale la possibilità di accedere ai servizi di prevenzione esistenti legati al genere (es: "progetto donna", "progetto uomo") >=10% Indicatore: n° accessi dipendenti civili 2025-2027/n° accessi dipendenti civili 2022-2024	SGD, SMD, IGESAN