



# *Al Ministro della Giustizia*

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

**VISTO** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna”, ed in particolare l’art.48, secondo cui le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché l’art.42, secondo cui le azioni positive costituiscono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

**VISTO** il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

**VISTO**, in particolare, l’art. 8 del predetto decreto, secondo cui il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

**VISTO** il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

**VISTA** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “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”;

**VISTA** la legge 6 novembre 2012, n.190, concernente “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;

**VISTA** la legge 7 agosto 2015, n.124, contenente la disciplina in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;

**VISTO** il Regolamento (UE) del 27 aprile 2016, n.679;

**VISTA** la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità del 27 giugno 2019, n.2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”



# *Al Ministro della Giustizia*

**VISTO** il Decreto del Presidente del consiglio dei ministri 15 giugno 2015, n. 84 “Regolamento di riorganizzazione del Ministero della giustizia e riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche” e relativi decreti attuativi, così come modificato dal Decreto del Presidente del consiglio dei ministri 19 giugno 2019, n. 99 e dal Decreto del Presidente del consiglio dei ministri 22 aprile 2022, n.54;

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 19 giugno 2019, n. 100 “Regolamento concernente organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro della giustizia, nonché dell’organismo indipendente di valutazione della performance”;

**VISTO** il decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, ed in particolare l’art.6, secondo cui il PIAO include tra i suoi contenuti anche “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi”;

**VISTO** il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, con cui è stato definito il programma quadro Horizon Europe, volto a finanziare la ricerca e l’innovazione nel periodo 2021-2027;

**CONSIDERATO** che l’adozione del Piano di Uguaglianza di genere costituisce un requisito obbligatorio per la partecipazione ai bandi relativi al programma Horizon Europe;

**VISTA** la guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEP)” del 29 settembre 2021;

## **DECRETA**

nelle more dell’adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, è approvato l’allegato Piano di Uguaglianza di Genere 2023-2025 che costituisce parte integrante del presente decreto.

Il Piano di Uguaglianza di Genere 2023-2025 è pubblicato sul sito istituzionale di questa Amministrazione.

Roma,

**22 FEB. 2023**

**IL MINISTRO**

Carlo Nordio



# **PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE**

**2023-2025**

# Indice

<b>1</b>	<b>PREMESSA: INTRODUZIONE E CONTESTO</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>ORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO E PERSONALE IN SERVIZIO</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>AREE DI INTERVENTO DEL PIANO</b>	<b>17</b>

# 1 PREMESSA: INTRODUZIONE E CONTESTO

Il presente documento contiene il **Piano di Uguaglianza di Genere** (o *Gender Equality Plan - GEP*) del Ministero della Giustizia, quale indispensabile requisito per la partecipazione al programma *Horizon Europe*.

Già nel mese di gennaio 2021 il Parlamento Europeo ha posto le basi di una nuova strategia quinquennale per la promozione dell'uguaglianza di genere, approvando la comunicazione della Commissione Europea recante "**Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025**".

La strategia presenta gli **obiettivi strategici** e le **azioni** finalizzate alla costruzione di percorsi concreti e significativi verso una configurazione dell'Europa come organismo in grado di combattere la violenza di genere, le discriminazioni e le disuguaglianze, per assurgere così a garante della parità di genere entro il 2025.

In tale direzione si colloca anche il **programma quadro *Horizon Europe*** (o *Orizzonte Europa*), istituito con il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, volto a finanziare **la ricerca e l'innovazione** nella fase temporale che va dal 2021 al 2027. Nel programma **Horizon l'uguaglianza di genere** assume il valore di un **principio trasversale** anche in termini di riduzione delle disparità di carattere economico e sociale attraverso sistemi di ricerca e d'innovazione.

In particolare, il menzionato Regolamento stabilisce, tra le altre cose, che "*È opportuno che le attività sviluppate nell'ambito del programma mirino a eliminare i pregiudizi e le disparità di genere, a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e a **promuovere la parità tra donne e uomini nel settore della Ricerca e Innovazione (R&I)**, compreso il principio della parità di retribuzione senza discriminazione fondata sul sesso, conformemente agli articoli 2 e 3 del Trattato sull'Unione europea (TUE) e agli articoli 8 e 157 TFUE. La dimensione di genere dovrebbe essere integrata nei contenuti della R&I e seguita in tutte le fasi del ciclo di ricerca. Inoltre, le attività nel quadro del programma dovrebbero mirare ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità e la diversità in tutti gli aspetti della R&I relativamente a età, disabilità, razza ed etnia, religione o credo, e orientamento sessuale*".

La redazione del **Piano di Uguaglianza di Genere**, in tale contesto, ha lo scopo di definire "*un insieme di impegni e azioni che mirano alla promozione dell'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale*". Il Piano di Uguaglianza di genere costituisce inoltre un **requisito obbligatorio** per la partecipazione da parte dei potenziali beneficiari ai bandi inerenti al programma *Horizon Europe* aventi scadenza nel 2022 o successiva.

La Commissione Europea stabilisce criteri e requisiti rilevanti nell'elaborazione del Piano che deve contenere **quattro requisiti obbligatori**, legati al **processo** di redazione dello stesso e agli step successivi, di seguito riportati:

- **Pubblicazione del documento:** il Piano deve essere un documento formale firmato dal top management, pubblicato sul sito dell'organizzazione e comunicato attivamente all'interno della stessa;
- **Risorse dedicate:** il Piano deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all'implementazione delle azioni proposte;
- **Raccolta e monitoraggio dei dati:** il Piano deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati, per genere, che l'organizzazione deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori;
- **Formazione:** il Piano deve includere attività di formazione e promozione dell'uguaglianza di genere per l'intera organizzazione.

La Commissione definisce, inoltre, **cinque requisiti raccomandati** in materia di **contenuti** da inserire nel Piano, ritenuti necessari per la promozione dell'uguaglianza di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione:

- a) **Conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro** e cultura dell'organizzazione;
- b) Uguaglianza di genere nella **leadership** e nei **processi decisionali**;

- c) Uguaglianza di genere nei processi di **reclutamento** e nella **crescita professionale**;
- d) Integrazione della dimensione di genere nella **ricerca** e nella **didattica**;
- e) Misure contro la **violenza di genere**, le **molestie** e il **sessismo**.

La redazione del Piano di Uguaglianza di Genere del Ministero della Giustizia per il triennio 2023-2025 si articola pertanto nella trattazione dei seguenti **temi** collocati, rispettivamente, nei capitoli 2, 3 e 4:

- **normativa di riferimento**, inerente alla promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e di uguaglianza di genere (*Capitolo 2*);
- rappresentazione sintetica dell'organizzazione del Ministero della Giustizia e del personale in servizio, distinto per genere (*Capitolo 3*);
- **aree di intervento** del Piano all'interno delle quali il Ministero intende avviare apposite iniziative nel prossimo triennio, con indicazione degli **obiettivi** e delle **azioni da intraprendere** (*Capitolo 4*).

## 2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'evoluzione normativa sul tema delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere ha visto nel tempo il proliferare di prescrizioni normative nazionali ed europee.

Si riportano di seguito, in sequenza cronologica, le principali **disposizioni nazionali**:

- Il **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, come modificato dall'art. 21 della **Legge 4 novembre 2010 n. 183**, prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art. 1), nonché “*nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*” (art. 7). Inoltre, l'art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) e definisce alcune misure che le stesse sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità.
- Il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, stabilisce, all'art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive finalizzati alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Il decreto abroga le disposizioni in tema di pari opportunità previste dalla **Legge 10 aprile 1991, n. 125** (“*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”), e dal **Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196** (“*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”).
- Il **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (c.d. “*Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*”), all'art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all'art. 17 riguardi anche i rischi collegati “*allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere*”.
- La **Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “*Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia*”, definisce gli obiettivi dei CUG, le loro modalità di funzionamento e compiti, tra cui quello di redigere una relazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.
- Il **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

- La **Legge 7 agosto 2015, n. 124** contiene, all'art. 14 (*"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*), disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.
- Il **Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90**, all'art. 9, comma 1, introduce l'art. 38-*septies* nella **legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009**, relativo all'adozione *"di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere"*.
- La **Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** concerne gli indirizzi per l'attuazione dell'art 14 della legge n. 124/2015. In particolare, fornisce le misure organizzative e indicazioni operative che le amministrazioni sono chiamate ad adottare in materia di attuazione del telelavoro, sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart-working*) e adozione di servizi di supporto alla genitorialità, specificando che tali misure sono utili anche al monitoraggio delle politiche da evidenziare nel bilancio di genere di cui all'articolo 38-*septies* della legge n. 196/2009.
- La **Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019** (*"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*), che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la **Direttiva 23 maggio 2007** (*"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*), ha l'obiettivo di *"promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche"*. In particolare, la Direttiva illustra alcune concrete linee di azione a cui le amministrazioni devono attenersi per raggiungere gli obiettivi della stessa. Esse riguardano:
  - o La prevenzione e rimozione delle discriminazioni ai sensi delle disposizioni vigenti;
  - o La redazione di piani triennali di azioni positive ai sensi del d.lgs. n. 198/2006, nonché la predisposizione della relazione sulla situazione del personale dell'ente da parte dei CUG;
  - o Politiche di reclutamento e gestione del personale (conferimento di incarichi dirigenziali, composizione delle commissioni di concorso e adozione di iniziative di riequilibrio di genere);
  - o Un'organizzazione del lavoro finalizzata ad attuare le norme in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di congedi parentali, a favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi per cause familiari, e a promuovere progetti per la mappatura delle competenze professionali;
  - o La formazione e la diffusione di un modello per le pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo che la partecipazione alla formazione sia equa, sensibilizzando il personale e producendo informazioni che diano evidenza di eventuali differenze di genere;
  - o Il rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.
- Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto funzioni centrali** per il triennio 2019-2021 disciplina, all'art. 27, i *"Congedi per le donne vittime di violenza"* e i relativi strumenti volti a tutelarle, mentre l'art. 28 riporta le disposizioni relative ai congedi dei genitori. Inoltre, all'art. 21, il CCNL tutela i lavoratori che hanno intrapreso un percorso di transizione di genere, stabilendo che le Amministrazioni riconoscano un'identità *alias* che riguardi, ad esempio *"il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio"*.

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative **internazionali ed europee** che sono intervenute per promuovere la parità di genere:

- La **Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006** del Parlamento e del Consiglio Europeo, recante *“Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*, che tratta temi legati alla parità retributiva, alla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- La **Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015** sulla *“Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”*, che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile - part-time, telelavoro, smart working - e che invita la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;
- La **Roadmap della Commissione Europea “New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families” (2015)**, che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020, evidenziando problematiche come la sottorappresentazione femminile nel mondo del lavoro, il *pay gap* e la rigidità organizzativa a fronte di specifiche esigenze familiari, e proponendo di modernizzare il quadro normativo dell’Unione;
- La **Risoluzione del 13 settembre 2016** (*“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”*), con cui il Parlamento Europeo chiede agli Stati Membri e alla Commissione di agire su diversi temi, tra cui l'uguaglianza retributiva e l'equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, le tipologie di congedo per motivi familiari, l'assistenza alle persone a carico, l'occupazione di qualità e la qualità della vita.
- La **Convenzione del 21 giugno 2019 e la Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro**, adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in cui si evidenzia che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità in quanto provocano - o sono in grado di provocare - alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici.
- La **Strategia Europa 2020** che, oltre a focalizzare l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si sofferma sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- La comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, recante **“Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”** del 5 marzo 2020, approvata dal Parlamento nel gennaio 2021, che delinea la strategia dell’UE in materia di promozione dell’uguaglianza di genere.
- Il **Regolamento UE 2021/695** del Parlamento Europeo e del Consiglio, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione *Horizon Europe* e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione.
- La guida della Commissione Europea **“Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)”**, del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l'elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma *Horizon Europe*. L'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, che, all’Obiettivo 5 (*“Parità di genere”*) si propone di *«Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»*.

### 3 ORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO E PERSONALE IN SERVIZIO

L'art. 110 della Costituzione affida al Ministro della giustizia l'organizzazione ed il funzionamento dei servizi relativi alla giustizia.

Il Ministero si occupa dunque dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi occorrenti all'esercizio dell'attività giudiziaria; svolge inoltre funzioni amministrative strettamente connesse alle funzioni giurisdizionali sia nel settore civile che in quello penale.

Cura, altresì, la gestione degli archivi notarili, la vigilanza sugli ordini e collegi professionali, l'amministrazione del casellario, la cooperazione internazionale in materia civile e penale, l'istruttoria delle domande di grazia da proporre al Presidente della Repubblica.

Nel settore penitenziario, poi, il Ministero della giustizia svolge compiti di attuazione della politica dell'ordine e della sicurezza negli istituti e servizi penitenziari e nel trattamento dei detenuti, nonché di amministrazione del personale penitenziario e di gestione dei supporti tecnici necessari.

Il Ministero ha, inoltre, competenza in materia di minori e di gestione del personale e dei beni relativi al settore della giustizia minorile.

Per l'esercizio delle suddette competenze, il Ministero è composto da cinque Dipartimenti: il Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi (DOG), il Dipartimento per gli Affari di giustizia (DAG), il Dipartimento per la transizione digitale della giustizia, l'analisi statistica e le politiche di coesione (DDSC), il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP) e il Dipartimento per la giustizia Minorile e di Comunità (DGMC). E' inoltre composto dagli uffici che supportano l'attività di indirizzo politico del Ministro.

Nel Ministero della giustizia è inserita anche l'amministrazione degli archivi notarili.

A seguito dell'emanazione dei regolamenti di riorganizzazione di cui ai D.P.C.M. n. 84 del 15.6.2015 (come modificato dal D.P.C.M. 22 aprile 2022) n.99 del 19.6.2019 e 100 del 19.6.2019, la struttura ministeriale è, dunque, più specificatamente, la seguente:

- il **Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi**, con funzioni e compiti inerenti all'organizzazione ed ai servizi della giustizia, tra cui la gestione del personale amministrativo, dei mezzi e degli strumenti anche informativi necessari all'esercizio della funzione giudiziaria, le attività attribuite dalla Legge alle competenze del Ministro in ordine alla carriera dei magistrati, lo studio e la proposta di interventi normativi nel settore di competenza;
- il **Dipartimento per gli affari di giustizia**, con funzioni e compiti inerenti alla gestione amministrativa dell'attività giudiziaria in ambito degli affari interni e internazionali, lo studio e la proposta di interventi normativi nel settore di competenza;
- il **Dipartimento per la transizione digitale della giustizia, l'analisi statistica e le politiche di coesione** con funzioni e compiti di gestione dei processi e delle risorse connessi alle tecnologie dell'informazione, della comunicazione e della innovazione; gestione della raccolta, organizzazione e analisi dei dati relativi a tutti i servizi connessi all'amministrazione della giustizia; attuazione delle procedure di raccolta dei dati e della relativa elaborazione statistica secondo criteri di completezza, affidabilità, trasparenza e pubblicità; monitoraggio dell'efficienza del servizio giustizia con particolare riferimento alle nuove iscrizioni, alle pendenze e ai tempi di definizione dei procedimenti negli uffici giudiziari; coordinamento della programmazione delle attività della politica regionale, nazionale e comunitaria e di coesione;
- il **Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria**, deputato all'attuazione della politica dell'ordine e della sicurezza negli istituti e servizi penitenziari e del trattamento dei detenuti, degli internati, dei condannati ed internati ammessi a fruire delle misure alternative alla detenzione, nonché alla cura del coordinamento tecnico operativo, alla direzione ed amministrazione del personale e dei collaboratori esterni dell'Amministrazione, nonché alla direzione e gestione dei supporti tecnici per le esigenze generali del Dipartimento;

- il **Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità**, deputato ad assicurare l'esecuzione dei provvedimenti dell'autorità giudiziaria minorile, garantendo l'esecuzione della pena, la tutela dei diritti soggettivi dei minori e la promozione dei processi evolutivi adolescenziali in atto e favorendo il reinserimento sociale e lavorativo dei minori entrati nel circuito giudiziario penale e di esercitare, in virtù delle nuove attribuzioni conferite dal regolamento di riorganizzazione, le funzioni attribuite dalla legge al Ministero della giustizia in materia di minori e quelle inerenti l'esecuzione penale esterna e la messa alla prova degli adulti; cura inoltre la gestione amministrativa del personale e dei beni ad esso relativi;
- l'**Ufficio centrale degli archivi notarili**, con compiti organizzativi e di direzione amministrativa degli archivi notarili distrettuali e sussidiari e degli ispettorati circoscrizionali.

Ai sensi dell'articolo 8 comma 1 del D.L. n.77/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, è stata inoltre istituita l'Unità di Missione per il PNRR, quale punto di contatto con il Servizio Centrale del PNRR, al fine di garantire un'efficace, tempestiva ed efficiente realizzazione degli interventi relativi Piano - ad opera del decreto interministeriale del 18 novembre 2021.

Ai sensi del successivo comma 3, la medesima struttura vigila affinché siano adottati criteri di selezione delle azioni coerenti con le regole e gli obiettivi del PNRR ed emana linee guida per assicurare la correttezza delle procedure di attuazione e rendicontazione, le regolarità della spesa ed il conseguimento dei milestone e target e di ogni altro adempimento previsto dalla normativa europea e nazionale applicabile al PNRR; essa svolge attività di supporto nella definizione, attuazione, monitoraggio e valutazione di programmi e progetti cofinanziati ovvero finanziati da fondi nazionali, europei e internazionali, nonché l'attività di supporto all'attuazione di politiche pubbliche per lo sviluppo, anche in relazione alle esigenze di programmazione e attuazione del PNRR.

Il Direttore Generale dell'Unità di Missione è stato nominato con D.M. del 17 febbraio 2022.

Per effetto di quanto disposto dall'art. 6 del decreto legislativo 25 luglio 2006, n. 240 come novellato dall'art. 1, comma 435 della legge 27 dicembre 2019, n. 160, la Direzione generale per la gestione e la manutenzione degli edifici giudiziari di Napoli (già "Ufficio Speciale") sarà inoltre sostituita da nuove strutture di decentramento amministrativo denominate Uffici periferici dell'organizzazione giudiziaria.

Presso l'Ufficio del Capo Dipartimento per gli Affari di Giustizia in data 21 dicembre 2021 sono state istituite due ulteriori unità di Staff: l'Unità A.I.D.U. ("Coordinamento dell'attività internazionale in tema di diritti umani") e l'Unità E-Justice ("Coordinamento delle attività internazionali sull'intelligenza artificiale e sulla digitalizzazione a fini probatori e di cooperazione giudiziaria").

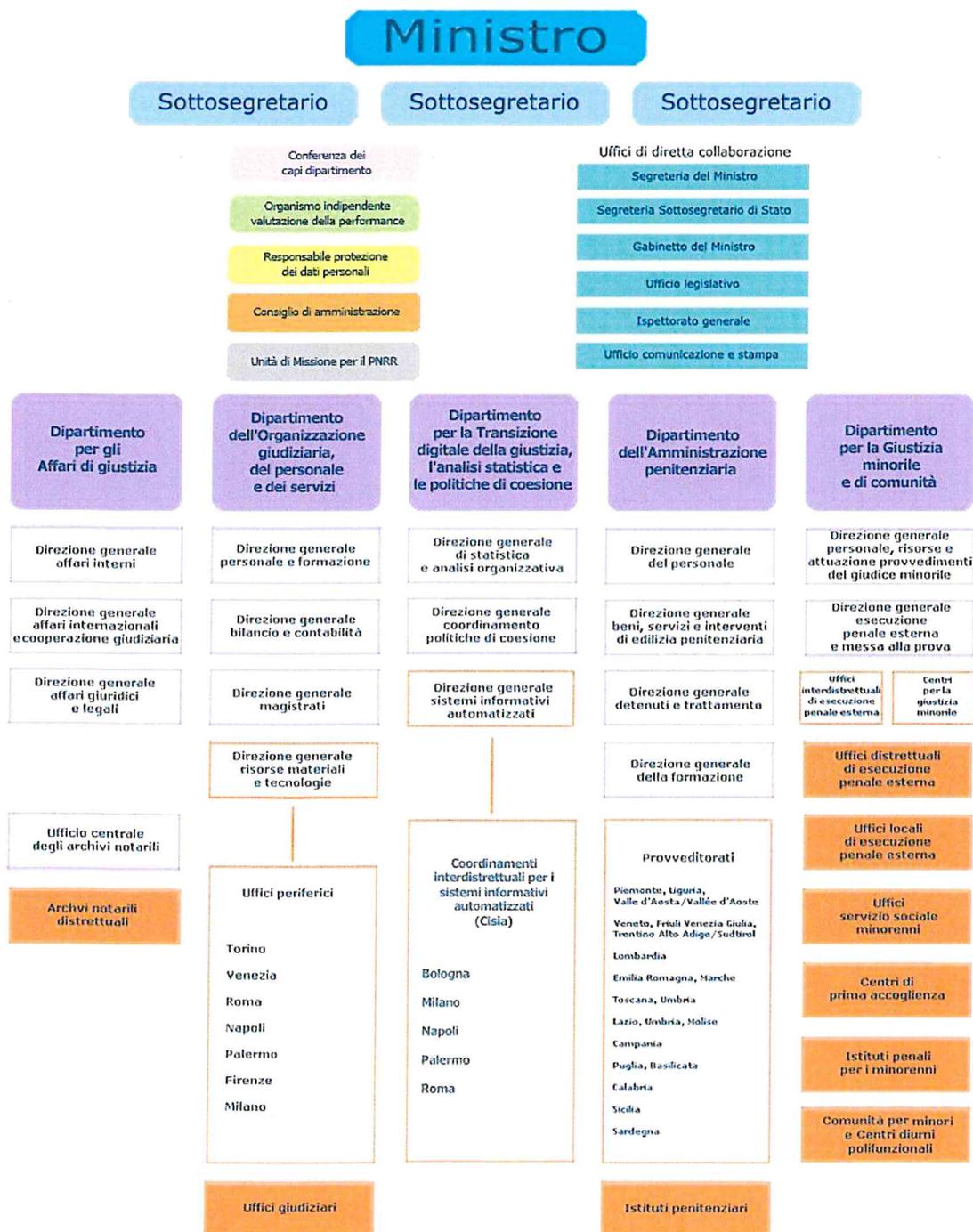
Per quanto attiene all'Amministrazione penitenziaria, è stata rafforzata l'organizzazione a livello centrale con la previsione dell'istituzione della Direzione Generale dei beni, dei servizi e degli interventi in materia di edilizia penitenziaria (art. 35 del decreto legge n.152/2021, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n.233), della Direzione Generale delle specialità del Corpo di Polizia Penitenziaria e della Direzione Generale dei servizi logistici e tecnici del Corpo di Polizia Penitenziaria (Decreto Legislativo n. 146/2021, art. 5 bis); è inoltre in fase di elaborazione il Regolamento di riorganizzazione, nonché il D.M. sui posti di funzione del personale della Carriera dei Funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria che comporterà un nuovo assetto degli organi centrali e periferici del Dipartimento.

Per quanto concerne l'organizzazione interna e territoriale delle strutture dipartimentali e le relative dotazioni di personale, si rimanda alle corrispondenti sezioni e, per il dettaglio, ai contributi, pubblicati sul sito istituzionale ([www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)) e, per il personale, anche ai dati riportati sul Portale della mobilità ([www.mobilita.gov.it](http://www.mobilita.gov.it)).

Relativamente alle risorse finanziarie del Ministero della giustizia, si rinvia agli stanziamenti in Legge di Bilancio allegati alla Direttiva Generale per l'azione amministrativa e la gestione, in appendice al presente Piano e pubblicati sul sito istituzionale e, per il dettaglio, alle sezioni relative ai singoli Centri di Responsabilità Amministrativa.

La Figura 1 rappresenta l'**organigramma** del Ministero.

Figura 1 – Organigramma del Ministero



Le tabelle che seguono riportano informazioni relative alla composizione del personale dirigenziale in forza al 1° gennaio 2022, con evidenza della distribuzione di genere e per fasce d'età.

Tabella 1 A - Personale dirigenziale in servizio presso il Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi al 5 dicembre 2022

Tipologia	Tot. gen. ***	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M*
Dirigenti di I fascia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti di II fascia con incarico di I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di I fascia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti di II fascia	162	-	6	5	45	39	95	59%	-	3	3	41	20	67	41%
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di II fascia	22	-	-	2	6	-	8	36%	-	-	6	9	-	14	64%
Altro **	12	-	-	1	5	2	8	67%	-	-	1	3	-	4	33%
<b>Totale</b>	<b>196</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>56</b>	<b>41</b>	<b>111</b>	<b>57%</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>53</b>	<b>20</b>	<b>85</b>	<b>43%</b>

\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

\*\* Magistrati con incarico di II fascia

\*\*\*Compresi i comandi presso altre Amministrazioni e un Dirigente sospeso dal servizio

Tabella 1 B - Personale dirigenziale in servizio presso il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria al 1° gennaio 2022\*

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F**	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M**
<b>DIRIGENZA PENITENZIARIA</b>															
Dirigenti di I fascia	15	-	-	-	3	1	4	27%	-	-	-	5	6	11	73%
Dirigenti di II fascia	239	-	-	1	149	25	175	73%	-	1	1	51	11	64	27%
<b>DIRIGENZA FUNZIONI CENTRALI</b>															
Dirigenti di I fascia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti di II fascia con incarico di I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di I fascia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti di II fascia	23	-	-	-	5	6	11	48%	-	-	-	4	8	12	52%
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di II fascia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>UFFICIALI DISCIOLTO CORPO DEGLI AGENTI DI CUSTODIA</b>															
Generali di brigata	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	4	14	100%
<b>DIRIGENZA POLIZIA PENITENZIARIA</b>															
Dirigenti generali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti superiori	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Primi dirigenti	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%

\* Elaborazione della Sezione statistica del DAP sui dati dei sistemi informativi SIGP1 e SIGP2 e supporto del Servizio Informatico Penitenziario

\*\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

**Tabella 1 C - Personale dirigenziale in servizio presso il Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità al 1° gennaio 2022**

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F*	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M*
Dirigenti di I fascia**	4	-	-	-	1	1	2	50%	-	-	-	2	-	2	50%
Dirigenti di II fascia con incarico di I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di I fascia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti di II fascia***	23	-	-	1	8	6	15	65%	-	-	-	4	4	8	35%
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di II fascia****	2	-	-	-	1	-	1	50%	-	-	-	1	-	1	50%
Altre tipologie *****	2	-	-	-	2	-	2	100%	-	-	-	-	-	-	0%
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>65%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>35%</b>

\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

\*\*Dirigenti di I fascia: include n.3 magistrati che svolgono le funzioni di Capo Dipartimento, di Vice Capo Dipartimento e di Direttore generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile e n.1 Dirigente penitenziario generale che svolge la funzione di Direttore generale per l'esecuzione penale esterna e di messa alla prova.

\*\*\*Dirigente di II fascia: include n.12 Dirigenti amministrativi e n.11 Dirigenti penitenziari.

\*\*\*\*Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di II fascia: include n.2 magistrati con incarico di Direttore di Uffici dell'Amministrazione Centrale.

\*\*\*\*\*Altre tipologie: include n.2 magistrati addetti.

**Tabella 1 D - Personale dirigenziale in servizio presso l'Ufficio centrale degli archivi notarili al 1° gennaio 2022**

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M*
Dirigenti di I fascia	1	-	-	-	-	-	0	0%	-	-	-	-	1	1	100%
Dirigenti di II fascia con incarico di I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di I fascia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti di II fascia	8	-	-	-	2	-	2	25%	-	1	1	1	3	6	75%
Dirigenti comma 5-bis/6 con incarico di II fascia	1	-	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	1	1	100%
Altre tipologie (eventuali)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>20%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>

\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

Le tabelle che seguono riportano informazioni relative alla composizione del personale delle aree in forza al 1° gennaio 2022, con evidenza della distribuzione di genere e per fasce d'età.

**Tabella 2 A - Personale in servizio a tempo indeterminato presso il Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi al 5 dicembre 2022**

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M*
Area III	9.554	159	404	1.014	3.378	1.292	6.247	65%	158	287	442	1.534	886	3.307	35%
Area II	19.803	123	1.972	3.146	4.865	3.163	13.269	67%	76	850	1.313	2.968	1.327	6.534	33%
Area I	2.482	0	10	62	729	528	1.329	54%	1	12	79	587	474	1.153	46%
<b>Totale personale delle aree</b>	<b>31.839</b>	<b>282</b>	<b>2.386</b>	<b>4.222</b>	<b>8.972</b>	<b>4.983</b>	<b>20.845</b>	<b>65%</b>	<b>235</b>	<b>1.149</b>	<b>1.834</b>	<b>5.089</b>	<b>2.687</b>	<b>10.994</b>	<b>35%</b>
Comandati in	225	0	0	10	45	38	93	41%	0	1	2	46	83	132	59%
<b>Totale personale in servizio</b>	<b>32.064</b>	<b>282</b>	<b>2.386</b>	<b>4.232</b>	<b>9.017</b>	<b>5.021</b>	<b>20.938</b>	<b>65%</b>	<b>235</b>	<b>1.150</b>	<b>1.836</b>	<b>5.135</b>	<b>2.770</b>	<b>11.126</b>	<b>35%</b>

\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

**Tabella 2 A bis - Personale in servizio a tempo determinato presso il Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi al 5 dicembre 2022**

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M*
Area III	7606	2228	2128	811	188	7	5362	70%	999	805	320	109	11	2244	30%
Area II	3301	349	613	472	320	48	1802	55%	406	461	319	262	51	1499	45%
Area I	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-
<b>Totale personale delle aree</b>	<b>10.907</b>	<b>2.577</b>	<b>2.741</b>	<b>1.283</b>	<b>508</b>	<b>55</b>	<b>7.164</b>	<b>66%</b>	<b>1.405</b>	<b>1.266</b>	<b>639</b>	<b>371</b>	<b>62</b>	<b>3.743</b>	<b>34%</b>
Comandati in	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-
<b>Totale personale in servizio</b>	<b>10.907</b>	<b>2.577</b>	<b>2.741</b>	<b>1.283</b>	<b>508</b>	<b>55</b>	<b>7.164</b>	<b>66%</b>	<b>1.405</b>	<b>1.266</b>	<b>639</b>	<b>371</b>	<b>62</b>	<b>3.743</b>	<b>34%</b>

\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

**Tabella 2 B - Personale in servizio presso il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria al 1° gennaio 2022\***

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile						Genere maschile							
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F**	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M**
<b>COMPARTO FUNZIONI CENTRALI</b>															
<i>Area III</i>	1704	15	54	461	400	166	<b>1096</b>	<b>64%</b>	9	44	138	267	150	<b>608</b>	<b>36%</b>
<i>Area II</i>	1801	5	37	137	249	171	<b>599</b>	<b>33%</b>	10	70	276	669	177	<b>1202</b>	<b>67%</b>
<i>Area I</i>	64	-	-	2	15	9	<b>26</b>	<b>41%</b>	-	1	7	15	15	<b>38</b>	<b>59%</b>
<b>Totale personale delle aree</b>	<b>3569</b>	<b>20</b>	<b>91</b>	<b>600</b>	<b>664</b>	<b>346</b>	<b>1721</b>	<b>48%</b>	<b>19</b>	<b>115</b>	<b>420</b>	<b>950</b>	<b>342</b>	<b>1848</b>	<b>52%</b>
<i>Comandati</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale personale in servizio</b>	<b>3569</b>	<b>20</b>	<b>91</b>	<b>600</b>	<b>664</b>	<b>346</b>	<b>1721</b>	<b>48%</b>	<b>19</b>	<b>115</b>	<b>420</b>	<b>950</b>	<b>342</b>	<b>1848</b>	<b>52%</b>
<b>POLIZIA PENITENZIARIA</b>															
<i>Ruolo Agenti-Assistenti</i>	28718	1180	1285	590	584	35	<b>3674</b>	<b>13%</b>	3398	5490	6582	9560	7	<b>25044</b>	<b>87%</b>
<i>Ruolo Agenti-Assistenti Tecnici</i>	8	1	1	-	1	-	<b>3</b>	<b>38%</b>	-	4	1	-	-	<b>5</b>	<b>63%</b>
<i>Ruolo Sovrintendenti</i>	3008	-	5	80	125	2	<b>212</b>	<b>7%</b>	-	11	810	1974	1	<b>2796</b>	<b>93%</b>
<i>Ruolo Sovrintendenti Tecnici</i>	8	-	4	-	-	-	<b>4</b>	<b>50%</b>	-	3	1	-	-	<b>4</b>	<b>50%</b>
<i>Ruolo Ispettori</i>	2494	-	4	205	101	-	<b>310</b>	<b>12%</b>	-	26	921	1237	-	<b>2184</b>	<b>88%</b>
<i>Ruolo Ispettori Tecnici</i>	20	1	3	5	-	-	<b>9</b>	<b>45%</b>	1	6	3	1	-	<b>11</b>	<b>55%</b>
<i>Carriera dei Funzionari</i>	411	-	9	176	10	-	<b>195</b>	<b>47%</b>	-	13	123	80	-	<b>216</b>	<b>53%</b>
<i>Carriera dei Funzionari Tecnici</i>	11	-	3	2	2	-	<b>7</b>	<b>64%</b>	-	2	2	-	-	<b>4</b>	<b>36%</b>
<i>Direttivi Ruolo esaurimento</i>	64	-	-	4	1	-	<b>5</b>	<b>8%</b>	-	-	18	41	-	<b>59</b>	<b>92%</b>
<b>Totale personale del Corpo di P.P.</b>	<b>34742</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4419</b>	<b>13%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>30323</b>	<b>87%</b>
<i>Comandati</i>	n.d.														
<b>Totale personale in servizio</b>	<b>69484</b>	<b>1182</b>	<b>1314</b>	<b>1062</b>	<b>824</b>	<b>37</b>	<b>8838</b>	<b>13%</b>	<b>3399</b>	<b>5555</b>	<b>8461</b>	<b>12893</b>	<b>8</b>	<b>60646</b>	<b>87%</b>

\* Elaborazione della Sezione statistica del DAP sui dati dei sistemi informativi SIGP1 e SIGP2 e supporto del Servizio Informatico Penitenziario

\*\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

**Tabella 2 C - Personale in servizio presso il Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità al 1° gennaio 2022**

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M*
<i>Area III</i>	2.048	105	311	387	797	199	1.799	87,8%	4	24	60	110	51	249	12,2%
<i>Area II</i>	801	6	19	113	160	56	354	44,2%	6	33	129	230	49	447	55,8%
<i>Area I</i>	40	0	0	2	15	4	21	52,5%	0	0	0	16	3	19	47,5%
<b>Totale personale delle aree</b>	<b>2.889</b>	<b>111</b>	<b>330</b>	<b>502</b>	<b>972</b>	<b>259</b>	<b>2.174</b>	<b>75,3%</b>	<b>10</b>	<b>57</b>	<b>189</b>	<b>356</b>	<b>103</b>	<b>715</b>	<b>24,7%</b>
<i>Comandati**</i>	2	0	0	0	1	0	1	50,0%	0	0	0	1	0	1	50,0%
<b>Totale personale in servizio</b>	<b>2.891</b>	<b>111</b>	<b>330</b>	<b>502</b>	<b>973</b>	<b>259</b>	<b>2.175</b>	<b>75,2%</b>	<b>10</b>	<b>57</b>	<b>189</b>	<b>357</b>	<b>103</b>	<b>716</b>	<b>24,8%</b>

\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

\*\*Il personale comandato comprende n.1 unità di area III di genere femminile e n.1 unità di area II di genere maschile.

**Tabella 2 D - Personale in servizio presso l'Ufficio centrale degli archivi notarili al 1° gennaio 2022**

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile								Genere maschile					
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M*
<i>Area III</i>	106	0	0	26	28	14	68	64,15%	0	0	6	23	9	38	35,85%
<i>Area II</i>	176	0	1	13	50	31	95	53,98%	0	1	10	39	31	81	46,02%
<i>Area I</i>	84	0	0	2	20	17	39	46,43%	0	0	2	23	20	45	53,57%
<b>Totale personale delle aree</b>	<b>366</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>98</b>	<b>62</b>	<b>202</b>	<b>55,19%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>85</b>	<b>60</b>	<b>164</b>	<b>44,81%</b>
<i>Comandati</i>	60	0	3	7	18	4	32	53,33%	3	5	11	9	0	28	46,67%
<b>Totale personale in servizio</b>	<b>426</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>116</b>	<b>66</b>	<b>234</b>	<b>54,94%</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>94</b>	<b>60</b>	<b>192</b>	<b>45,07%</b>

\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

Le tabelle che seguono riportano informazioni relative alla composizione del personale dirigenziale e non in forza al 1° gennaio 2022, con evidenza della distribuzione di genere, per fasce d'età e tipo di presenza.

**Tabella 3 A – Ripartizione del personale in servizio presso il Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi per genere, età e tipo di presenza al 5 dicembre 2022**

Tipologia*	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F**	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M**
<i>Tempo pieno</i>	30.486	280	2.363	3.979	8.145	4.718	19.485	64%	234	1.145	1.809	5.065	2.748	11.001	36%
<i>Part time ≥ 50%</i>	40	0	1	4	15	9	29	73%	0	0	1	6	4	11	28%
<i>Part time &lt; 50%</i>	1.722	2	28	256	908	333	1.527	89%	1	8	34	114	38	195	11%
<b>Totale</b>	<b>32.248</b>	<b>282</b>	<b>2.392</b>	<b>4.239</b>	<b>9.068</b>	<b>5.060</b>	<b>21.041</b>	<b>65%</b>	<b>235</b>	<b>1.153</b>	<b>1.844</b>	<b>5.185</b>	<b>2.790</b>	<b>11.207</b>	<b>35%</b>
<i>Totale %**</i>	<b>100%</b>	<b>1%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>28%</b>	<b>16%</b>	<b>65%</b>	<b>/</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>	<b>35%</b>	<b>/</b>

\* comprende il personale dirigenziale (esclusi i magistrati che ricoprono posizioni dirigenziali di seconda fascia), il personale non dirigenziale a tempo indeterminato e i comandi

\*\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

**Tabella 3 B - Ripartizione del personale in servizio presso il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria per genere, età e tipo di presenza al 1° gennaio 2022\***

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F**	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M**
<i>Tempo pieno</i>	3736	20	87	568	794	370	1839	49%	19	114	416	987	361	1897	51%
<i>Part time ≥ 50%</i>	134		4	52	41	9	106	79%			5	19	4	28	21%
<i>Part time &lt; 50%</i>	37			6	6	3	15	41%			4	18		22	59%
<b>Totale</b>	<b>3907</b>	<b>20</b>	<b>91</b>	<b>626</b>	<b>841</b>	<b>382</b>	<b>1960</b>	<b>50%</b>	<b>19</b>	<b>114</b>	<b>425</b>	<b>1024</b>	<b>365</b>	<b>1947</b>	<b>50%</b>
<i>Totale %***</i>	<b>100%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>16%</b>	<b>22%</b>	<b>10%</b>	<b>50%</b>	<b>/</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>11%</b>	<b>26%</b>	<b>9%</b>	<b>50%</b>	<b>/</b>

\* Elaborazione della Sezione statistica del DAP sui dati dei sistemi informativi SIGP1 e SIGP2 e supporto del Servizio Informatico Penitenziario

\*\* comprende il personale dirigenziale, il personale non dirigenziale a tempo indeterminato e i comandi

\*\*\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

**Tabella 3 C - Ripartizione del personale in servizio presso il Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità per genere, età e tipo di presenza al 1° gennaio 2022**

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M*
<b>Tempo pieno</b>	<b>2.626</b>	111	326	419	838	232	1.926	73%	10	56	181	346	107	700	27%
<b>Part time ≥ 50%</b>	<b>274</b>	0	4	77	140	33	254	93%	0	1	6	13	0	20	7%
<b>Part time &lt; 50%</b>	<b>22</b>	0	0	7	7	1	15	68%	0	0	2	5	0	7	32%
<b>Totale</b>	<b>2.922</b>	111	330	503	985	266	2.195	75%	10	57	189	364	107	727	25%
<b>Totale %**</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>	<b>11%</b>	<b>17%</b>	<b>34%</b>	<b>9%</b>	<b>75%</b>	<b>/</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>4%</b>	<b>25%</b>	<b>/</b>

\* comprende il personale dirigenziale, il personale non dirigenziale a tempo indeterminato e i comandi

\*\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale

**Tabella 3 D - Ripartizione del personale in servizio presso l'Ufficio centrale degli archivi notarili per genere, età e tipo di presenza al 1° gennaio 2022**

Tipologia	Tot. gen.	Distribuzione di genere													
		Genere femminile							Genere maschile						
		≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. F	% F*	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot. M	% M*
<b>Tempo pieno</b>	<b>410</b>	0	3	45	106	62	216	53%	3	7	29	92	63	194	47%
<b>Part time ≥ 50%</b>	<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100%
<b>Part time &lt; 50%</b>	<b>25</b>	0	1	3	12	4	20	80%	0	0	1	2	2	5	20%
<b>Totale</b>	<b>436</b>	0	4	48	118	66	236	54%	3	7	30	95	65	200	46%
<b>Totale %**</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>11%</b>	<b>27%</b>	<b>15%</b>	<b>54%</b>	<b>/</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>22%</b>	<b>15%</b>	<b>46%</b>	<b>/</b>

\* comprende il personale dirigenziale, il personale non dirigenziale a tempo indeterminato e i comandi

\*\* Percentuali calcolate rispetto al totale della corrispondente categoria di personale.

## 4 AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Il presente Piano è stato predisposto coerentemente con le **disposizioni della Commissione Europea** in materia (vedi *Capitolo 1* e *Capitolo 2*), nonché al fine di definire le azioni necessarie alla **promozione dell'uguaglianza di genere** nell'organizzazione.

In particolare, nella predisposizione del presente documento si è tenuto conto del fatto che il personale (dirigenziale e non dirigenziale) di genere femminile costituisce, in media tra i Dipartimenti, circa il **64% del totale**<sup>1</sup>. Una distribuzione simile si rileva con riferimento al solo personale dirigenziale che è circa il **63% del totale**<sup>2</sup>.

Altro aspetto considerato è l'**incremento del personale** previsto nel prossimo triennio nell'ottica di raggiungimento dei posti ancora vacanti. Le assunzioni di nuovi dipendenti potrebbero, infatti, modificare la **composizione di genere** del personale, nonché il **profilo dei dipendenti** (es. età media), rendendo necessario un adeguamento dell'azione amministrativa al fine dell'instaurazione di buone pratiche volte a consolidare una cultura aziendale positiva e incentrata sul benessere di lavoratrici e lavoratori. In tale direzione il Ministero, con la regia del Gabinetto del Ministro, sta progettando, in aggiunta alle misure programmate nel presente Piano (v. Tabelle A, B, C, D e E del presente paragrafo), una serie di iniziative trasversali e molto concrete tra cui: l'istituzione di un ambulatorio infermieristico, la collocazione di defibrillatori, la predisposizione di parcheggi per donne in gravidanza e la riorganizzazione delle aree dedicate all'infanzia e alla ristorazione.

Inoltre, il Piano tiene conto delle molteplici iniziative già realizzate dalle diverse articolazioni organizzative del Ministero. Tra queste devono essere menzionate le seguenti:

**a) Iniziative già avviate o in essere presso il Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria:**

- PIAO (Piano integrato di Attività e Organizzazione) 2022-2024 - alla sez. 4.2 (Organizzazione lavoro agile) il documento è stato redatto nel rispetto delle regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- Circolare Smart working post stato emergenza covid del 31 marzo 2022 con la quale l'Amministrazione introducendo il lavoro agile ordinario, ha provveduto a conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico. (m\_dg.DOG.29.04.2022. 0112092.U)
- La Circolare 9 settembre 2022 – Attivazione e gestione di un'identità alias per persone in transizione di genere la cui finalità è quella di promuovere il riconoscimento dei diritti della persona in transizione di genere per i dipendenti dell'Amministrazione giudiziaria, al fine di eliminare situazioni di disagio e forme di discriminazioni legate al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere. A tal fine sarà possibile assumere in via interinale una "identità alias", utilizzando un prenome (articolo 6, comma 2, del Codice civile) differente da quello risultante dall'anagrafica del Ministero della Giustizia, per le attività interne all'Amministrazione giudiziaria, in attesa che il percorso della rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso, di cui alla legge n. 164 del 1982, porti al rilascio di una documentazione definitiva. \_La Circolare è stata pubblicata sul sito web

---

<sup>1</sup> Valore medio calcolato a partire dai dati riportati nelle tabelle 3A, 3B, 3C e 3D. Nei singoli dipartimenti oggetto di analisi sono state rilevate le seguenti percentuali di personale (dirigenziale e non dirigenziale) di genere femminile: a) 65% nel Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria; b) 50% nel Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, ad esclusione della polizia penitenziaria; c) 75% nel Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità; d) 54% nell'Ufficio centrale degli archivi notarili.

<sup>2</sup> Valore medio calcolato a partire dai dati riportati nelle tabelle 3A, 3B, 3C e 3D. Nei singoli dipartimenti oggetto di analisi sono state rilevate le seguenti percentuali di personale dirigenziale di genere femminile: a) 57% nel Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria; b) 69% nel Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, ad esclusione della polizia penitenziaria; c) 65% nel Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità; d) 20% nell'Ufficio centrale degli archivi notarili.

del Ministero della Giustizia, al seguente link:  
[https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg\\_1\\_8\\_1.page?contentId=SDC397523&previsiousPage=mg\\_1\\_8](https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_8_1.page?contentId=SDC397523&previsiousPage=mg_1_8))

**b) Iniziative già avviate o in essere presso il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria:**

- Istituzione, sin dal 1999 e ai sensi dell'art. 20 del D.P.R. n. 395/1995, del **Comitato per le Pari Opportunità (C.P.O.) della Polizia Penitenziaria**. Il CPO, con composizione paritetica (parte pubblica e parte sindacale) e un proprio regolamento interno, è incardinato nell'Ufficio del Capo DAP. Presso ogni PRAP sono stati nominati dei referenti regionali. Il CPO ha il compito di promuovere misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, relazionando, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento, ai nuovi ingressi, al rispetto dell'applicazione della normativa per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla promozione di misure idonee a tutelarne la salute in relazione alle peculiarità psicofisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici per le donne con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possano rappresentare rischi per la salute riproduttiva. Si occupa dei rischi connessi alla violenza di genere attraverso l'esercizio di azioni positive, risposte ai quesiti che vengono da singoli dipendenti, dalle direzioni degli istituti, dagli uffici centrali e periferici, dai sindacati di categoria ed altri organismi. A livello centrale si compone di rappresentanti nazionali - che si riuniscono periodicamente a Roma - e, sul territorio, di propri referenti regionali. Nonostante la struttura, ad oggi, non disponga di risorse umane addette stabilmente e continuativamente a compiti di segreteria (archivio, protocollo, apertura al pubblico), né di risorse finanziarie dedicate, negli ultimi 5 anni il C.P.O. è stato promotore di numerose iniziative per la sensibilizzazione di tutto il personale sui temi delle pari opportunità e della violenza di genere sul posto di lavoro. Sul piano normativo, ha elaborato il codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro e le linee guida per la nomina ed i rapporti con figure denominate "Consiglieri di fiducia", acquisendo competenze specifiche e capacità di confronto per fornire contributi ai tavoli di contrattazione, ai gruppi tecnici di studio e lavoro, al DPO per il Piano nazionale contro la violenza; ha promosso e continua a promuovere eventi e azioni positive per la diffusione della cultura del rispetto e delle pari opportunità nell'organizzazione del Corpo e in tutta l'amministrazione penitenziaria (DAP e DGMC).
- Emanazione del Codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro, elaborato dal Comitato Pari Opportunità e adottato con provvedimento del Direttore Generale del Personale e delle Risorse n.317331.ID del 07/12/2021, quale strumento per la effettiva tutela e il raggiungimento di un più elevato benessere del personale.
- Nomina, presso ogni PRAP, del/della c.d. Consigliere/a di fiducia per l'attuazione del Codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro, prevista dalla Raccomandazione 92/131/CEE e dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro 2/2019, n. 190 (ratificata con legge n. 4/2021).
- Disciplina del lavoro agile, sia nella fase dell'emergenza pandemica (circolare 6/11/2020, n. 396529) - con particolare attenzione alla tutela dei lavoratori fragili o con disabilità, ai dipendenti conviventi con soggetti fragili o che prestano assistenza a parenti portatori di gravi handicap, ai genitori con figli minori di anni 16 - che nella successiva ordinarietà (circolare 17/06/2022, n. 235892) - con priorità di accesso alle lavoratrici madri nei tre anni successivi al congedo di maternità.
- Sottoscrizione di nuovi accordi di mobilità, sia per il personale del Comparto funzioni centrali che per la Polizia penitenziaria, con riferimenti espliciti al riconoscimento, per quanto riguarda i ricongiungimenti familiari, anche ai conviventi di fatto e non solo a quelli

legalmente riconosciuti e alla famiglia monogenitoriale (con punteggio maggiorato per il ricongiungimento ai figli).

- Disciplina dell'istituto delle ferie e dei riposi solidali, introdotto, in via sperimentale, dall'articolo 30 del CCNL del 2018 (Comparto funzioni centrali), a favore dei dipendenti che prestano assistenza a figli minorenni, bisognosi di cure costanti e, oggi, previsto, altresì, dall'art. 22 del DPR n.57/2022, per il Corpo di Polizia penitenziaria.
- Realizzazione di asili nido aziendali presso realtà penitenziarie della Lombardia, quali progetti pilota.
- Istituzione, con nomina intervenuta con OdS n. 28 del 23/03/2021 del Direttore Generale del Personale e delle Risorse, del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.
- Sensibilizzazione, su tutto il territorio, sulla parità di attribuzioni, funzioni, trattamento economico e di progressione in carriera del personale femminile appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria (nota circolare n. 212669.U del 31/05/2022).
- Rimborsi delle rette degli asili nido per il personale della carriera dirigenziale penitenziaria e per il personale del Corpo di polizia penitenziaria.
- Avvio di un progetto di supporto psicologico al personale del Corpo di polizia penitenziaria, con fondi ordinari di bilancio sul capitolo 1675 PG2, istituito a decorrere dal 2022.
- Rispetto della normativa in materia di quote rosa nell'ambito delle Commissioni di concorso.

**c) Iniziative già avviate o in essere presso il Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità:**

- il Dipartimento Giustizia minorile e di comunità, nel corso del 2021 ha progressivamente superato la gestione in funzione emergenziale, attuata in ragione dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Sars Covid-19, dell'istituto del **lavoro agile**, valorizzandone le potenzialità quale strumento organizzativo ordinario, a servizio dei risultati e dell'operatività dell'Amministrazione.  
Il D.M. 8 ottobre 2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, nel recepire i contenuti dell'articolo 1 comma 1 del Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 settembre 2021, volto a realizzare il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale per il personale della pubblica amministrazione, ha stabilito le modalità organizzative per il rientro in presenza del personale a decorrere dal 15 ottobre 2021. Sono state fornite indicazioni per organizzare le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale previa adozione delle misure organizzative necessarie per la piena attuazione del predetto decreto nel rispetto delle seguenti condizioni:
  - a. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre i servizi resi dall'amministrazione;
  - b. deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, garantendosi, per ciascun lavoratore, la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza;
  - c. deve essere salvaguardata la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattati dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile, mediante l'utilizzo di una piattaforma digitale, di un cloud, o comunque di strumenti tecnologici idonei a tale scopo;
  - d. ai dipendenti in lavoro agile devono essere forniti apparati digitali e tecnologici adeguati alle prestazioni di lavoro richieste;

- e. deve essere previsto lo smaltimento del lavoro arretrato;
- f. il personale con funzioni di coordinamento e controllo, i dirigenti e i responsabili dei procedimenti amministrativi devono svolgere la propria attività lavorativa prevalentemente in presenza.

Per accedere al lavoro agile sono stati sottoscritti gli accordi individuali di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, con i quali vengono definiti:

- a. gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- b. le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione lavorativa e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché le eventuali fasce di contestabilità;
- c. le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

Si specifica, altresì, che tra le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile sono stati realizzati interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie.

Nel 2021, l'80% delle istanze di lavoro agile accolte sono state presentate da donne (1486 istanze accolte presentate da donne, 367 da uomini).

Con riferimento al tema della conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, si propone, in via programmatica, quanto segue:

- a. flessibilità dell'orario, sia per donne che per uomini (nell'ottica di migliorare e sviluppare la paternità, anche a vantaggio della parità di genere), soprattutto in caso di figli piccoli (fino almeno all'età in cui terminano le scuole primarie), sia per garantire la possibilità di accompagnare i bambini a scuola senza dover necessariamente usufruire dell'ausilio di terzi, sia per garantire la possibilità di riportare i bambini a casa e di assisterli nelle attività quotidiane di natura scolastica, o anche ludico-sportiva;
  - b. stabilire un orario massimo entro il quale le riunioni devono terminare, che abbia particolare riguardo all'orario svolto dal personale, come pure all'eventuale presenza di figli e di impegni familiari;
  - c. stabilire una fascia di rispetto, anche per le figure apicali, oltre la quale non si possano fissare riunioni, salvo in caso di comprovati casi di eccezionalità ed urgenza, ed oltre la quale comunque le riunioni non debbano, improrogabilmente, terminare.
- Con riferimento a strumenti quali le Convenzioni volte a migliorare **il benessere del personale** e i **sussidi per il personale**, il Dipartimento Giustizia minorile e di comunità può beneficiare, sulla base dell'adesione volontaria e degli accordi vigenti, di convenzioni e sussidi volti a migliorarne il benessere, in virtù delle iniziative poste in essere dall'Ente di assistenza per il personale dell'Amministrazione penitenziaria.  
In via programmatica, il Dipartimento propone di realizzare, ove possibile in luoghi adiacenti o rientranti nei siti ove si svolge la prestazione lavorativa e, in caso di impossibilità, tramite convenzioni con enti esterni (comunque situati entro un massimo di cinque chilometri dal luogo ove si svolge la prestazione), asili nido e scuole materne.  
Allo stesso modo e per le medesime finalità - cioè con la precipua intenzione di favorire il benessere del personale e dei familiari - si propone di realizzare, anche tramite convenzioni, centri estivi per i ragazzi di età inferiore a 14/15 anni, onde consentire al personale di usufruire, per i periodi in cui le scuole sono chiuse, di luoghi ove sia garantito il benessere della prole, con possibilità di far svolgere ai ragazzi attività di natura ludico-sportiva.

- Con riferimento al tema della **formazione**, il Dipartimento Giustizia minorile (D.G.M.C.) e di Comunità collabora con la Direzione Generale della Formazione del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (D.A.P.) che, ai sensi del regolamento di organizzazione del Ministero, svolge l'attività di formazione e di aggiornamento professionale. Il D.G.M.C. individua le priorità e le esigenze formative del personale e ne dà comunicazione alla Direzione generale della Formazione del D.A.P. per il successivo inserimento nel Piano Annuale della Formazione.

Le iniziative formative sono prioritariamente volte ad assicurare la formazione iniziale in favore del personale neoassunto al fine di promuoverne la costruzione dell'identità di ruolo, oltre che l'acquisizione di conoscenze, competenze e capacità tecnico professionali ed organizzative utili a svolgere in modo congruo il proprio ruolo nell'ambito del D.G.M.C.. Vengono altresì organizzati corsi di aggiornamento, anche in modalità e-learning, sulle innovazioni normative in materia di efficienza del processo penale minorile, di giustizia riparativa e di celere definizione dei procedimenti giudiziari, nonché in merito ai nuovi scenari della delinquenza minorile.

Il Dipartimento inoltre monitora e stimola la formazione decentrata per la costruzione di reti locali al fine di garantire la diffusione delle conoscenze a livello territoriale.

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione, sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche per il tramite della piattaforma di e-learning Giustizia, con l'obiettivo di consolidare le competenze già acquisite in merito all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile, nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

L'Amministrazione assicura adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il D.G.M.C. ha aderito, per tutto il periodo di attuazione del PNRR, al programma di assessment e formazione sulle competenze digitali, promosso dal Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020.

Tale strumento è stato infatti ritenuto utile anche al fine di garantire al personale che svolge il lavoro in modalità agile (e quindi con particolare attenzione alle problematiche di parità di genere, atteso che statisticamente il maggiore accesso a tale strumento riguarda personale femminile) il possesso di competenze informatiche tali da consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa in piena autonomia, oltre a salvaguardare l'interesse dell'Amministrazione a ricevere una prestazione qualitativamente e quantitativamente adeguata.

Anche sotto il presente profilo, si ribadisce, in via programmatica, la proposta di monitorare l'accesso alla formazione sotto il profilo del "genere", offrendo possibilità di accesso ai corsi, anche online con modalità frammentata, onde incentivarne l'accesso in condizioni di piena parità di genere.

- Nell'ambito delle iniziative assunte dal Comitato per le pari opportunità costituito presso il D.A.P. (e comunque volto a fronteggiare necessità e situazioni relative anche a questo D.G.M.C.), è stato adottato il "**Codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro e per la tutela della dignità personale**, per tutto il personale dell'amministrazione penitenziaria e della giustizia minorile e di comunità", in adesione alla normativa nazionale ed internazionale,

Tale Codice è stato condiviso dal Capo del D.A.P. e dal Capo del D.G.M.C. e diffuso presso tutte le articolazioni territoriali dei due Dipartimenti, nell'ottica - da un lato - di

attuare una forte sensibilizzazione del personale al fine di consentire il (quanto più possibile) celere riconoscimento di siffatte manifestazioni, così assicurando anche la possibilità di reprimerle, o comunque di neutralizzarne gli effetti, e - d'altro lato - di codificare le condotte, i loro effetti, e i possibili rimedi a vantaggio delle eventuali vittime.

In via programmatica si ritiene di proporre:

- a. lo svolgimento di attività di natura seminariale in merito al riconoscimento dei comportamenti sessisti o molesti, sia da parte delle vittime che degli astanti, al fine di arginarle;
- b. la realizzazione di uno sportello di ascolto psicologico per i dipendenti che si sentono lesi nella parità di genere, o comunque vittime di comportamenti discriminatori o sessisti, o ancora di molestie.

**d) Iniziative già avviate o in essere presso l'Ufficio Centrale degli Archivi Notarili**

- L'Ufficio Centrale degli Archivi Notarili ha commissionato uno studio sul Lavoro Agile negli Archivi Notarili. L'indagine ha preso in considerazione i mesi di marzo, aprile, maggio e giugno 2020, ovvero tutta la fase del lockdown. E' stato utilizzato un questionario (anonimo) di 53 domande rivolto agli addetti agli AA.NN. (sia dell'Ufficio Centrale sia degli Archivi Distrettuali) che ha permesso di conoscere l'adesione allo smart working articolato per inquadramento contrattuale, genere ed età e interviste telefoniche ad un campione rappresentativo degli utenti.

Rilevante appare la valutazione dell'esperienza dello smart working sulla base del carico familiare. Coloro che hanno carichi familiari che valutano l'esperienza positivamente sono il 90% delle donne, mentre quelle senza carichi familiari che la valutano positivamente scende al 12%. La stessa distribuzione la troviamo tra gli uomini, coloro che hanno carichi familiari si esprimono positivamente per il 90% che scende al 16% quando non hanno carichi familiari.

L'indagine appare significativa per indagare le ricadute concrete che l'attuazione dello s.w. ha determinato nella distribuzione del lavoro di cura all'interno della casa e della famiglia, nonché l'influenza che tale modalità ha prodotto nell'attuazione della parità di genere nell'organizzazione del lavoro.

**e) Iniziative della Direzione generale della formazione (incardinata presso il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria ma competente per i percorsi formativi anche del Dipartimento per la giustizia minorile e di Comunità)**

- Nell'ambito dei corsi per l'immissione nei ruoli della Polizia penitenziaria, fin dal 1995, quando l'Accordo Quadro nazionale include tra gli argomenti da trattare nella formazione professionale le pari opportunità, è inserito nei programmi un intervento didattico sull'argomento.
- Nel 2022 la formazione sulla pari opportunità nei confronti della Polizia penitenziaria ha coinvolto 976 allievi agenti (180° corso) e 980 vice ispettori (7° corso). Anche negli ultimi anni, l'argomento ha trovato, anche in modalità e-learning, una sua trattazione quantomeno in riferimento ai principi base ed alla normativa vigente. Inoltre, argomenti specifici, quali la violenza di genere, vengono trattati diffusamente a beneficio di operatori responsabili del trattamento intramurario dei maltrattanti. In tal modo viene assicurata una formazione di base sulle tematiche afferenti alla legge in oggetto agli operatori che intervengono nel trattamento degli autori di reati sessuali e/o esplicano funzioni di polizia giudiziaria.

- Con riferimento alla formazione degli operatori penitenziari che interagiscono con gli autori dei reati sessuali e che, dunque, intervengono nel loro trattamento intramurario (art 5, Legge 19 luglio 2019 n. 69 - cd "Codice rosso"), ma anche con inferenza rispetto al disposto di cui all'art 17 Legge cit. (formazione utile ad agevolare percorsi di reinserimento degli autori di reati sessuali), la Direzione generale della formazione ha avviato nel 2016 una ricerca/ intervento sugli autori di violenza nelle relazioni intime, a seguito dell'Accordo di collaborazione con l'Ordine degli Psicologi del Lazio e supervisione scientifica a cura del dipartimento di psicologia clinica dell'Università Sapienza di Roma. Il progetto ha permesso di sperimentare il protocollo "HCR-20" quale strumento di risk assessment e si è dimostrato particolarmente adeguato come supporto alla osservazione scientifica della personalità prevista dall'ordinamento penitenziario, per formulare ipotesi trattamentali anche alla luce della prevenzione della recidiva. È in corso di svolgimento la fase della ricerca/intervento relativa alla disseminazione dei risultati ottenuti attraverso il coinvolgimento di diverse strutture penitenziarie, nonché quella relativa all'elaborazione del feed back sui casi trattati ed all'implementazione con approfondimenti di studio e ricerca sulla violenza in genere agita dal genere femminile e non solo da quello maschile.
- Da rilevare anche l'adesione al programma di prevenzione e contrasto della violenza di genere promosso dal Dipartimento delle Pari Opportunità e partecipa alle attività programmate utili alla redazione del nuovo Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne e ai lavori dei Gruppi di lavoro tematici, tenuti alla redazione delle linee guida nazionali sulla formazione degli operatori che a diverso titolo entrano a contatto con le vittime di violenza.
- La Direzione generale della formazione, inoltre, sempre in ambito di formazione e trattamento sulle problematiche della violenza di genere, ha partecipato come cofinanziatore del percorso formativo erogato nell'ambito di un progetto internazionale denominato PR.O.,T.E.C.T. " Prevention assessment and treatment of sex offenders", progetto finanziato dall'Unione europea, proposto dalla SIMSPe (Società italiana di medicina e sanità penitenziaria), in collaborazione con l'Università Sapienza di Roma, l'Università di Braga ( Portogallo) e l'Associazione non governativa croata Healthy City. La formazione ha coinvolto 140 operatori penitenziari di diverse professionalità impiegati nel trattamento dei sex offenders.  
Anche nell'ambito della formazione decentrata, sono fornite indicazioni sulle attività a cui dare priorità nella programmazione annuale, tra cui quelle utili al contrasto della violenza di genere nelle relazioni intime.
- A mente di quanto previsto ex art 5, Legge 19 luglio 2019 n. 69 (cd "Codice rosso"), in merito all'emanazione di un DPCM inteso a definire i percorsi formativi che la Polizia di Stato, i Carabinieri e il Corpo di Polizia penitenziaria sono chiamati ad attivare in relazione alla prevenzione e al perseguimento dei reati di violenza nelle relazioni di genere o domestiche nonché al trattamento penitenziario degli autori condannati, al fine di assicurare omogeneità di contenuti, sono in corso interlocuzioni intese a concordare la comune linea d'indirizzo promossa dalla norma.
- Nell'ambito dei corsi di formazione iniziale e di aggiornamento del personale dirigente e del Comparto funzioni centrali sono stati trattati i temi della integrazione di genere, del principio di non discriminazione e prevenzione delle disparità nonché della tutela dei minori che hanno contatto con l'istituzione penitenziaria (in tale ambito, anche in sinergia con l'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza). La formazione iniziale più recente ha coinvolto 57 Consiglieri penitenziari ruolo DAP, 36 Consiglieri penitenziari ruolo DGMC, 208 Funzionari giuridici pedagogici, 63 Mediatori culturali, mentre le iniziative di aggiornamento 340 Dirigenti DAP e DGMC.
- La parità di genere nelle politiche e strumenti di *diversity management*, oggetto di formazione presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (catalogo 2022), ha

riscontrato adesione tra funzionari e i dirigenti dell'amministrazione. La tematica si ascrive a pieno titolo nell'ambito degli obblighi del datore di lavoro anche nella dimensione della prevenzione della corruzione con specifico riferimento all'area di rischio relativo all'uguaglianza e ai pregiudizi di genere nelle allocazioni delle risorse anche del management per la valorizzazione del personale indipendentemente dal genere.

\*\*\*\*\*

Il presente Piano, che si riferisce al triennio 2023-2025, identifica obiettivi e azioni nell'ambito dalle **5 aree di intervento** raccomandate dalla Commissione Europea (vedi *Capitolo 1*) ritenute particolarmente rilevanti per la promozione dell'uguaglianza di genere all'interno del Ministero:

- A. **Conciliazione** dei tempi di **vita privata e di lavoro** e cultura dell'organizzazione;
- B. Uguaglianza di genere nella **leadership** e nei **processi decisionali**;
- C. Uguaglianza di genere nei processi di **reclutamento** e nella **crescita professionale**;
- D. Integrazione della dimensione di genere nella **ricerca** e nelle **attività formative**;
- E. Misure contro la **violenza di genere**, le **molestie** e il **sessismo**.

Per ciascuna area di intervento vengono poi dettagliati, in forma tabellare, gli **obiettivi** che l'Amministrazione intende conseguire in quello specifico ambito, nonché le **azioni** che verranno avviate, necessarie al loro raggiungimento, con indicazione, per ciascuna azione, dei seguenti aspetti:

- Gli **attori** responsabili.
- I **destinatari** dell'azione.
- Gli **output** attesi.
- Gli **indicatori** di completamento dell'azione.
- La **timeline** di attuazione.

Nelle pagine che seguono vengono presentati i contenuti sopra indicati, suddivisi per area di intervento.

## AREA A - Conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
1) Favorire misure concrete di conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata	1.1) Promozione e monitoraggio del lavoro agile	- DOG - DAP - DGMC - UCAN	Personale dei Dipartimenti/Uffici	a) Monitoraggio periodico del lavoro agile b) Uso più efficace e mirato del lavoro agile	a.1) adozione di un'applicazione per monitoraggio del lavoro agile b.1) percentuale di lavoratori agili effettivi b.2) percentuale di lavoratori agili che ritengono lo strumento utile a conciliare vita privata e lavoro	2023-2025
	1.2) Convenzioni a favore dei dipendenti e loro familiari	- ENTE DI ASSISTENZA - DAP - DGMC - UCAN	Personale dei Dipartimenti/Uffici Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Convenzioni per il personale relative a servizi di sostegno genitoriale e familiare	a.1) numero di convenzioni stipulate a.2) numero di persone che ne hanno beneficiato	2023-2025
	1.3) Promozione, per chi svolge attività non smartabili e ove possibile, di maggiore flessibilità oraria per genitori con figli minori di anni 12	- DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Accordi su orario flessibile in specifici casi riconducibili ad attività non smartabili e per genitori di figli minori di anni 12	a) Numero accordi di flessibilità orario di servizio	2023-2025
	1.4) Ferie solidali	- DGMC - UCAN - DAP	Personale dei Dipartimenti/Uffici Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Istituzione delle ferie solidali, come disciplinate dall'art. 24 del d.lgs. 151/2015 e dall'art. 30 del CCNL funzioni centrali 2016-2018 a) Applicazione dell'Istituto delle ferie/congedo/riposi solidali, come disciplinate dall'art. 24 del d.lgs. 151/2015 e dall'art. 30 del CCNL funzioni centrali 2016-2018, nonché dall'art. 22 del DPR n.57/2022, per il Corpo di Polizia Penitenziaria b) Adozione di un applicativo informatico per la gestione,	a.1) informazione al personale in materia di ferie solidali e relative modalità per usufruirne a) Informazione al personale in materia di ferie solidali e relative modalità per usufruirne b.1) Messa in esercizio dell'applicativo per la gestione dell'Istituto delle ferie solidali	2023-2025

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
	1.5) Misure volte a favorire il ricongiungimento familiare e la genitorialità	- DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	anonimizzata e a livello nazionale, dell'Istituto delle ferie/congedi/riposi solidali a) Applicazione del beneficio di cui all'art. 42-bis del D.lgs. n. 151/2001 b) Attribuzione di punteggi aggiuntivi per ricongiungimento ai coniuge e ai figli nelle procedure di mobilità a domanda	b.2) giornate di ferie/congedi/riposi solidali ceduti a) Numero delle assegnazioni temporanee accordate b) Numero di ricongiungimenti familiari conseguiti con la mobilità ordinaria	2023-2025
	1.6) Misure volte a favorire l'assistenza a familiare disabile	- DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Applicazione del beneficio di cui all'art. 33, comma 5 della legge n. 104/1992 b) Attribuzione di punteggi aggiuntivi per ricongiungimento ai familiare disabile nelle procedure di mobilità a domanda	a) Numero di trasferimenti disposti b) Numero di ricongiungimenti familiari conseguiti con la mobilità ordinaria	2023-2025
	1.7) Asili nido aziendali per il personale dipendente	- DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Realizzazione di asili nido aziendali presso le sedi di servizio interessate da un maggior numero di utenti	a.1) numero di strutture attivate a.2) numero dei bambini fruitori	2023-2025
2) Realizzare misure di accompagnamento al ritorno da lunghi periodi di assenza	1.8) Misure di sostegno alle famiglie per rette asili nido	- DAP - DGMC	Personale del Corpo di Polizia Penitenziaria e della Dirigenza Penitenziaria	a) Rimborso rette asili nido	a.1) Numero richieste di rimborso e importi totali a.2) Numero richieste rimborsate e importi totali rimborsati	2023-2025
	2.1) Reinserimento del personale in seguito a periodi di assenza	- DGMC - UCAN	Personale dei Dipartimenti/Uffici	a) Misure di supporto per facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale per lunghi periodi a causa di esigenze proprie o familiari	a.1) Istituzione di un responsabile che coordini il reinserimento del personale	2023-2025
3) Incentivare il ricorso ad una mobilità più sostenibile	3.1) Mobilità sostenibile	- DOG - DGMC - UCAN	Personale dei Dipartimenti/Uffici	a) Miglioramento dei servizi di mobilità	a.1) Redazione di un piano annuale di mobilità sostenibile a.2) Stipula di convenzioni volte a facilitare gli spostamenti casa-lavoro	2023-2025

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
4) Promuovere il benessere e il clima lavorativo interno, valorizzando il personale e adottando strumenti per garantire il rispetto delle pari opportunità		-	Personale del DAP	a) Miglioramento dei servizi di mobilità	a.1) Redazione di un piano annuale di mobilità sostenibile a.2) Stipula di convenzioni volte a facilitare gli spostamenti casa-lavoro a.3) Gestione dei servizi di navetta per la mobilità sostenibile del personale della sede dipartimentale	2023-2025
	4.1) Indagini sul benessere organizzativo	- - -	Personale dei Dipartimenti/Uffici	a) Questionario sul clima organizzativo	a.1) Attuazione della rilevazione del benessere organizzativo	2023-2025
	4.2) Convenzioni volte a migliorare il benessere del personale	- - -	Personale dei Dipartimenti/Uffici	a) Convenzioni per servizi di carattere medico-sanitario, benessere, servizi assicurativi, lingue, culturali, ecc.	a.1) Stipula di una o più convenzioni	2023-2025
	4.3) Sussidi per il personale	- - -	Personale dei Dipartimenti/Uffici	a) adozione e/o diffusione dello strumento	a.1) invio di comunicazione periodica ai dipendenti a.2) numero e importo dei sussidi concessi	2023-2025
	4.4) Supporto psicologico al personale di Polizia Penitenziaria	- -	Personale del Corpo di Polizia Penitenziaria	a) Convenzioni con Università – Dipartimenti di psicologia per supporto nella gestione del benessere del personale e delle progettualità sul sostegno psicologico b) Linee guida per l'elaborazione di progetti finalizzati al supporto psicologico c) Progetti per il supporto psicologico, sia a livello centrale, che territoriale	a) Stipula di una o più Convenzioni b) Emanazione linee guida c.1) Numero progetti attivati c.2) Monitoraggi periodici sull'andamento dei progetti, sugli incontri con i	

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
	4.5) Assicurazioni volte a migliorare il benessere del personale	- DAP	Personale del Corpo di Polizia Penitenziaria e della Dirigenza Penitenziaria	a) Assicurazione per la tutela legale b) Assicurazione sanitaria	referenti di progetto, sul numero degli utenti che hanno avuto accesso al servizio a) Numero beneficiari b) Numero beneficiari	2023-2025
	4.6) Convenzioni volte a migliorare il benessere del personale	- ENTE DI ASSISTENZA DAP	Personale del DAP iscritto con contributo volontario all'EAP	a) Convenzioni per servizi di carattere medico-sanitario, benessere, servizi assicurativi, sviluppo delle lingue, della cultura, ecc.	a.1) Stipula assicurazione sanitaria a.2) Soggiorni per ragazzi, in Italia e all'estero, per studio, corsi di lingua, centri estivi ovvero, in sostituzione, premi/incentivi in denaro finalizzati ad attività ad indirizzo formativo a.3) Soggiorni per il personale in servizio e in quiescenza	2023-2025
	4.7) Istituzione di una struttura organizzativa dedicata alla promozione di una cultura di parità di genere e dell'integrazione	- DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Istituzione, nell'ambito della DG del Personale, di un Ufficio per le pari opportunità, l'integrazione delle disabilità e la tutela della diversità sul luogo di lavoro	a) Emanazione del decreto di istituzione dell'Ufficio e del relativo posto di funzione dirigenziale	2023-2025
	4.8) Istituzione di un Gruppo di Ascolto organizzativo (GAO) per ogni sede di servizio	- DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Istituzione e operatività del GAO	a.1) Monitoraggio sulle attività del GAO a.2) Questionario sulla soddisfazione dell'utente	2023-2025
	4.9) Sussidi per il personale	- ENTE DI ASSISTENZA DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Adozione e/o maggiore diffusione dello strumento	a.1) Invio di comunicazione periodica o straordinaria ai dipendenti a.2) Numero e importo dei sussidi ordinari e straordinari concessi a.3) Assistenza agli orfani a.4) Assegni post mortem ai familiari per decesso del	

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
					<p>dipendente o per decesso di congiunti del dipendente</p> <p>a.5) Elevazione culturale per i dipendenti che hanno acquisito un titolo superiore a quello posseduto</p>	
	4.10) Abbattimento delle barriere architettoniche	- DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari/ Utenza	a) Procedimenti attivati per l'esecuzione di lavori	<p>a.1) Numero di procedimenti attivati</p> <p>a.2) Entità delle risorse finanziarie a ciò destinate</p>	2023-2025

## AREA B – Uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
1) Mantenere un equilibrio di genere nei processi decisionali	1.1) Mantenere un equilibrio di genere nelle commissioni esaminatrici	- DOG - DGMC - UCAN	Personale dei Dipartimenti/Uffici	a) garantire che almeno un terzo dei membri di ciascuna commissione di concorso siano donne ai sensi dell'art. 57, comma 1, lettera a) del d.lgs. n. 165/2001	a.1) percentuale componenti donna sul totale dei componenti della commissione	2023-2025
		- DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Garanzia che almeno un terzo dei membri di ciascuna commissione di concorso siano donne ai sensi dell'art. 57, comma 1, lettera a) del d.lgs. n. 165/2001 b) Emissione decreti di nomina delle commissioni di concorso coerenti con la previsione normativa di riferimento	a) Monitoraggio periodico circa la percentuale componenti donna sul totale dei componenti della commissione b) Numero decreti di nomina che rispettano la previsione normativa	2023-2025
	1.2) Mantenere un equilibrio di genere nelle posizioni apicali e negli organi interni 1.3) Promuovere la cultura della parità uomo/donna nello svolgimento di funzioni e gestione del potere decisionale tra le figure apicali dei diversi ruoli del Corpo di Polizia Penitenziaria (es: comandanti di reparto, coordinatori di nuclei, ecc.)	- DOG - DAP - DGMC - UCAN	Personale dei Dipartimenti/Uffici PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Istituzione di un sistema di monitoraggio	a) Istituzione di un sistema di monitoraggio	a.1) percentuale dirigenti di genere femminile sul totale dei dirigenti
	- DAP - DGMC	Personale dei Dipartimenti/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Diramazione a tutti gli Uffici, Istituti e Servizi di direttive e linee guida	a) Diramazione a tutti gli Uffici, Istituti e Servizi di direttive e linee guida	a) Monitoraggio periodico sulla diversa organizzazione del lavoro e ottimizzazione dell'impiego del personale	2023-2025

## AREA C – Uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
1) Mantenere un equilibrio di genere nei processi di reclutamento del personale e nelle assunzioni	1.1) Monitorare l'equilibrio di genere nelle nuove assunzioni, nel personale e nelle progressioni di carriera	- DOG - DGMC - UCAN	Personale dei Dipartimenti/Uffici Componenti delle commissioni di selezione Personale neoassunto	a) Raccolta dei dati, disaggregati per genere, del personale del Ministero, anche con specifica indicazione dei dipendenti neoassunti e delle progressioni di carriera nel Ministero b) Relazione annuale sulla situazione del personale	a.1) database aggiornato su base semestrale b.1) redazione della relazione e diffusione all'interno del Ministero	2023-2025
	1.2) Monitorare l'equilibrio di genere nelle nuove assunzioni, nel personale e nelle progressioni di carriera ove non sia prevista una differenziazione nei ruoli per genere come per il personale del Corpo di polizia penitenziaria (ruoli agenti- assistenti, sovrintendenti e ispettori)	- DAP	Personale del DAP/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Raccolta dei dati, disaggregati per genere, del personale del DAP, anche con specifica indicazione dei dipendenti neoassunti e delle progressioni di carriera; b) Relazione annuale sulla situazione del personale	a) Monitoraggio annuale, anche con riguardo alle rinunce in merito all'accettazione del grado superiore b) Stesura della relazione e diffusione all'interno del Ministero	2023-2025
1.3) Eliminazione della separazione di genere nel reclutamento e avanzamento nei ruoli di concetto della Polizia Penitenziaria (ruolo Ispettori, eventualmente	- DAP - DGMC	Personale dei Dipartimenti/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Modifica normativa b) Minor divario di genere nel ruolo	a) Emanazione decreto ministeriale di modifica b) Monitoraggio del divario di genere nel ruolo	2023-2025	

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
	estendibile anche al ruolo dei Sovrintendenti)					

## AREA D – Integrazione della dimensione di genere nelle attività formative

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
<p><b>1) Garantire l'accesso alla formazione a tutto il personale attraverso la diffusione di piani di formazione continua e assicurando la partecipazione dei dipendenti</b></p>	<p>1.1) Permettere a tutto il personale di accedere alle opportunità formative messe a disposizione dall'Amministrazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DOG</li> <li>- DAP</li> <li>- DGMC</li> <li>- UCAN</li> </ul>	<p>Personale dei Dipartimenti/Uffici</p>	<p>a) Maggiore utilizzo da parte dei dipendenti delle opportunità formative messe a disposizione dall'Amministrazione</p> <p>b) Piano triennale della formazione</p>	<p>a.1) N. di dipendenti che ha usufruito di almeno un corso di formazione durante l'anno / N. di dipendenti totali</p> <p>a.2) Tempo medio di formazione per dipendente</p> <p>b.1) Redazione del Piano triennale della formazione in ogni anno del triennio</p>	<p>2023-2025</p>
<p><b>2) Sensibilizzare il personale in materia di pari opportunità e uguaglianza di genere</b></p>	<p>2.1) Includere nei piani formativi corsi specifici relativi all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DOG</li> <li>- DAP</li> <li>- DGMC</li> <li>- UCAN</li> </ul>	<p>Personale dei Dipartimenti/Uffici</p>	<p>a) Maggiore partecipazione dei dipendenti a corsi in materia di pari opportunità e uguaglianza di genere</p>	<p>a.1) N. di dipendenti che ha usufruito di almeno un corso in materia di uguaglianza di genere / N. di dipendenti totali</p> <p>a.2) N. corsi inerenti alla parità di genere / N. corsi totali di cui il personale ha usufruito</p>	<p>2023-2025</p>

## AREA E – Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
1) Garantire piena operatività al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e al Comitato Pari Opportunità della Polizia Penitenziaria	1.1) Nomina e potenziamento del ruolo del CUG	- DOG - DAP - DGMC - UCAN	Personale dei Dipartimenti/Uffici/PRAP/ Istituti e Servizi penitenziaria	a) Nomina del CUG b) Maggior numero di contenuti relativi al ruolo del CUG e alle iniziative a cui prende parte nell'apposita sezione del sito istituzionale c) Coinvolgimento del CUG nelle attività condotte dalla rete nazionale dei CUG	a.1) Aggiornamento periodico della sezione del sito istituzionale dedicata al CUG b.1) Adesione formale alla rete nazionale dei CUG	2023-2025
	1.2) Potenziamento della struttura organizzativa del CPO	- DAP - DGMC	Personale dei Dipartimenti/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Maggior numero di contenuti sul ruolo del CPO e sulle iniziative a cui prende parte da inserire in apposita sezione del sito istituzionale b) Coinvolgimento del CPO nelle attività legate alla performance organizzativa, OIV e bilancio di genere c) Assegnazione risorse, umane e finanziarie, dedicate alle attività del CPO (gestione amministrativa, ricerche, indagini e consulenze, attività di sensibilizzazione, ecc.) d) Coinvolgimento del CPO nella contrattazione nazionale e decentrata	a.1) Aggiornamento periodico della sezione del sito istituzionale dedicata al CPO a.2) Inserimento del CPO nel sito istituzionale con link al sito ufficiale del Corpo di Polizia Penitenziaria b) Numero incontri con CPO nel contesto OIV c.1) Risorse umane assegnate al CPO c.2) Risorse finanziarie assegnate e monitoraggi semestrali d) Numero incontri sui temi delle pari opportunità in sede di contrattazione	2023-2025

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline	
2) Affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche per prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere	2.1) Supporto alle vittime di violenza di genere	- - -	Personale dei Dipartimenti/Uffici	a) Servizio di supporto dedicato a tutte le vittime di discriminazione e/o violenza	a.1) Istituzione di un "box" a disposizione del personale all'interno del quale far pervenire eventuali segnalazioni di molestie o discriminazioni a.2§) Avvio delle analisi per la valutazione della possibilità di istituire uno sportello di ascolto più strutturato	2023-2025	
	2.2) Supporto alle vittime di violenza di genere mediante attuazione del Codice contro le molestie sessuali già emanato dalla Direzione Generale del Personale e delle Risorse del DAP con provvedimento n. 31733.ID del 07/12/2021	- -	DAP DGMC	Personale dei Dipartimenti/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	a) Operatività del Servizio di supporto dedicato alle vittime di discriminazione e/o violenza e costituito dai/dalle "Consiglieri/e di fiducia" già nominati/e presso il DAP, DGMC e PRAP b) Prevenzione delle molestie a sfondo sessuale con garanzia che la vittima possa avere a disposizione strumenti efficaci per attivare, senza rischi, un ricorso immediato	b.1) Adozione di provvedimenti finalizzati a garantire un clima lavorativo sereno e interventi attuati a seguito di segnalazioni e colloqui b.2) Numero ricorsi attivati	2023-2025
	2.3) Maggiore inclusione del personale che abbia intrapreso un percorso di transizione di genere	- - - -	DOG DAP DGMC UCAN	Personale dei Dipartimenti/Uffici	a) Modalità operative per la concessione di un alias al personale che abbia intrapreso un percorso di transizione di genere, ai sensi dell'art. 21 del CCNL 2019-2021	a.1) Definizione delle modalità con cui è possibile usufruire di un alias	2023-2025

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- DOG</li> <li>- DGMC</li> <li>- UCAN</li> </ul>	Personale dei Dipartimenti/Uffici	<p>a) . Istituzione di un responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, come definito dall'art. 39-ter del d.lgs. n. 165/2001</p>	a. 1) Conferimento dell'incarico di responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità	2023-2025
	2.4) Maggiore inclusione del personale con disabilità	- DAP	Personale dei Dipartimenti/PRAP/Istituti e Servizi penitenziari	<p>a) Nomina del nuovo Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, come definito dall'art. 39-ter del d.lgs. n. 165/2001</p> <p>b) Miglioramento delle condizioni di lavoro del personale con disabilità</p> <p>c) Concorsi per il reclutamento di atleti nella Sezione paralimpica del GS Fiamme Azzurre del Corpo di Polizia Penitenziaria (art. 43, D.lgs. n. 36/2021)</p>	<p>a. 1) Conferimento dell'incarico di responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità</p> <p>b) Relazione annuale del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità</p> <p>c) Numero atleti paralimpici assunti</p>	2023-2025
	2.5) Nuovo codice di comportamento del Ministero	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RPCT</li> <li>- DOG</li> <li>- DAP</li> <li>- DGMC</li> <li>- UCAN</li> </ul>	Personale dei Dipartimenti/Uffici /PRAP/ Istituti e Servizi penitenziari	<p>a) Nuovo codice di comportamento, arricchito dalle nuove sezioni relative al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media, nonché ai principi etici di tutela delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere organizzativo e di lotta contro le discriminazioni</p> <p>b) Maggiore conoscenza del personale in materia di codice di comportamento</p>	<p>a. 1) Redazione e diffusione del nuovo codice di comportamento</p> <p>b. 1) Organizzazione di una giornata informativa rivolta a tutto il personale incentrata sul nuovo codice di comportamento</p>	2023-2025

Obiettivi	Azioni	Unità organizzative responsabili	Destinatari	Output attesi	Indicatori	Timeline
	2.6) Potenziamento della sezione della intranet relativa al contrasto alle discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DOG</li> <li>- DAP</li> <li>- DGMC</li> <li>- UCAN</li> </ul>	Personale dei Dipartimenti/Uffici /PRAP/ Istituti e Servizi penitenziari	a) Maggior numero di contenuti presenti sulla sezione della intranet del Ministero dedicata al contrasto delle discriminazioni	a. 1) Aggiornamento periodico della sezione della intranet dedicata al contrasto delle discriminazioni	2023-2025
3) Favorire la diffusione delle informazioni in merito alle pari opportunità e ai servizi disponibili	3.1) Bilancio di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DOG</li> <li>- DAP</li> <li>- DGMC</li> <li>- UCAN</li> </ul>	Personale dei Dipartimenti/Uffici PRAP/ Istituti e Servizi penitenziari	a) Bilancio di genere, ai sensi dell'art. 38-septies della legge n. 196/2009	a. 1) Pubblicazione del bilancio di genere	2023-2025