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

Obiettivo 2				
OBIETTIVI	**MACRO OBIETTIVI**	**OBIETTIVI SPECIFICI**	**AZIONI**	**SOGGETTI ATTUATORI**
OB. 2	***CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA*** *Favorire la conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata incentivando l'adozione di misure organizzative che consentano ai dipendenti di far fronte alle esigenze delle diverse fasi della vita e garantiscano, al contempo, il soddisfacimento delle esigenze degli Enti di servizio*	1. Promuovere misure organizzative per la conciliazione del tempo di vita e del tempo di lavoro, anche con riferimento agli spostamenti casa/lavoro	**1.1 PROMUOVERE GLI ISTITUTI DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**	SGD, SMD, PERSOCIV, UG
			Realizzare una "*Carta della conciliazione*" tesa a raccogliere e a promuovere gli itituti riferibili alla conciliazione dei tempi vita lavorativa/vita privata.	
			Indicatore: fatto/non fatto	
			1.2 REALIZZARE UN MONITORAGGIO SU UTILIZZO E DIFFUSIONE DELLO SMART WORKING.	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			Incentivare l'applicazione dell'istituto nei vari Enti con criteri omogenei	
			Indicatore: fatto/non fatto	
			1.3 ISTITUIRE LA FIGURA DEL *MOBILITY MANAGER*	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			Istituire la figura del *mobility manager*, laddove necessario e non ancora presente	
			Indicatore: n. dei *mobility manager istituiti*	

Obiettivo 2				
OBIETTIVI	**MACRO OBIETTIVI**	**OBIETTIVI SPECIFICI**	**AZIONI**	**SOGGETTI ATTUATORI**
OB. 2	***CONCILIAZIONE LAVORO/VITA PRIVATA*** *Favorire la conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita privata incentivando l'adozione di misure organizzative che consentano ai dipendenti di far fronte alle esigenze delle diverse fasi della vita e garantiscano, al contempo, il soddisfacimento delle esigenze degli Enti di servizio*	2. Sostenere la genitorialità e agevolare accesso ai servizi di assistenza, cura e alle prestazioni sanitarie	**2.1 ATTIVARE CONVENZIONI IN AMBITO ASSISTENZIALE E SANITARIO**	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			Attivare convenzioni, anche in sinergia con altre Amministrazioni, per agevolare il personale nell'accesso alle prestazioni sanitarie e per l'assistenza e cura dei familiari, con o senza disabilità	
			Indicatore: n. convenzioni finalizzate	
			2.2 PROMUOVERE LA FRUIZIONE DI ASILI NIDO AZIENDALI E/O ATTIVAZIONE CONVENZIONI	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			Favorire l'accesso per i dipendenti civili alle strutture già presenti nel Ministero. Attivare nuove convenzioni sul territorio	
			Indicatore: fatto/non fatto	
			2.3 FACILITARE LA MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE ATTRAVERSO L'EMANAZIONE BANDO MOBILITÀ	SMD, SGD, PERSOCIV
			Operare per la pubblicazione del bando di mobilità ordinaria interna	
			Indicatore: dipendenti trasferiti in base al nuovo bando/dipendenti trasferiti nel triennio 2022-2024 >10%	

Obiettivo 3				
OBIETTIVI	**MACRO OBIETTIVI**	**OBIETTIVI SPECIFICI**	**AZIONI**	**SOGGETTI ATTUATORI**
OB. 3		1. Sensibilizzare il personale e, in particolare, la dirigenza sui metodi e gli strumenti di contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, anche attraverso la diffusione delle iniziative della Rete Nazionale dei CUG	**1.1 PROMUOVERE LA CONOSCENZA E LA DIFFUSIONE DEI PROTOCOLLI SIGLATI DALLA RETE DEI CUG**	SGD, SMD, PERSOCIV, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			Promuovere azioni volte alla diffusione dei protocolli siglati attraverso la Rete Nazionale dei CUG	
			Indicatore: n° azioni promosse	
	FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE *Affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità, al superamento degli stereotipi e per prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere, si opererà per incentivare l'accesso alla formazione del personale civile e promuovere la formazione continua .*		**1.2 PROPORRE MODULI FORMATIVI**	SGD, SMD, PERSOCIV, CUG, RESPONSABILE PER LA DISABILITA', CDF, SCUOLE AD
			Proporre moduli formativi obbligatori per i dirigenti e aperti a tutto il personale (in particolare al personale ex militare transitato) in merito a:	
			* Pari opportunità, linguaggio e comunicazione interpersonale	
			* Riconoscimento e contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere	
			* Diversity management	
			* Codice di condotta	
			* Sensibilizzazione sui processi di inserimento delle persone con disabilità	
			* *"Gender Advisor"*	
			Indicatore: n° iniziative realizzate	
			1.3 ARRICCHIRE E AGGIORNARE IL SITO INTERNET DEL CUG E DELLA SEZIONE "BENESSERE E ORGANIZZAZIONE"	SGD, PERSOCIV, CUG
			Incrementare le informazioni pubblicate con nuovi contenuti	
			Indicatore: fatto/ non fatto	

Obiettivo 4				
OBIETTIVI	**MACRO OBIETTIVI**	**OBIETTIVI SPECIFICI**	**AZIONI**	**SOGGETTI ATTUATORI**
OB. 4	***RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG E QUELLO DEI CONSIGLIERI DI FIDUCIA*** *Operare affinchè il CUG e i Consiglieri di fiducia diventino punti di riferimento per l'Amministrazione e i dipendenti nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica nell'ambiente lavorativo.*	1. Assicurare un sostegno efficace per i dipendenti su tutto il territorio nazionale	**1.1 CONSOLIDARE L'ATTIVITA' DEI CONSIGLIERI DI FIDUCIA**	SGD, SMD, CUG, CDF, SINGOLE ARTICOLAZIONI
			Promuovere l'attività dei Consiglieri di fiducia attraverso l'istituzione di canali di contatto dedicati per assicurare la presenza su tutto il territorio nazionale	
			Indicatore: n° canali comunicazioni istituiti per i Consiglieri di Fiducia	
		2. Rafforzare il CUG nelle sue collaborazioni e sinergie con attori interni (Consiglieri di fiducia e omologhi militari, OIV e RPCT) e attori esterni	**2.1 IMPLEMENTARE LA SEGRETERIA DEL CUG**	SGD, PERSOCIV, CUG
			Aggiornare il regolamento del CUG per prevedere una Segreteria composta da 3 componenti al fine di poter meglio supportare la presidenza e il comitato nello svolgimento delle complesse attività di competenza	
			Indicatore: Fatto/Non fatto	
			2.2 PROMUOVERE LA FORMAZIONE SPECIALISTICA SULLE NUOVE SFIDE IN TEMA DI PARITÀ	SGD, SMD, CUG, SCUOLE AD
			Promuovere la partecipazione in via prioritaria dei membri del CUG, dei Consiglieri di fiducia, dei componenti dell'OIV e del RPCT nei corsi in materia di nuove sfide per la parità di genere	
			Indicatore: fatto/non fatto	
			2.3 PROPORRE INCONTRI E PROMUOVERE ATTIVITÀ CONDIVISE	SGD, OIV, RPCT, CUG
			Realizzare iniziative per la diffusione della conoscenza del CUG, dei Consiglieri di Fiducia e della Consigliera Nazionale, sia a livellocentrale che periferico **Indicatore: fatto/non fatto**	

Obiettivo 4				
OBIETTIVI	**MACRO OBIETTIVI**	**OBIETTIVI SPECIFICI**	**AZIONI**	**SOGGETTI ATTUATORI**
OB. 4	***RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG E QUELLO DEI CONSIGLIERI DI FIDUCIA*** *Operare affinchè il CUG e i Consiglieri di fiducia diventino punti di riferimento per l'Amministrazione e i dipendenti nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica nell'ambiente lavorativo.*	3. Promuovere la partecipazione del CUG ai processi di gestione del personale	**3.1 INTERVENIRE CON PARERI** Assicurare che il CUG fornisca i pareri di competenza **Indicatore: n° pareri resi/n° pareri richiesti >=100**	SGD, SMD, PERSOCIV, CUG
			3.2 PARTECIPARE AI TAVOLI SINDACALI Garantire che un rappresentante del CUG sia invitato a presenziare ai Tavoli della contrattazione collettiva **Indicatore: n° partecipazioni assicurate/n° tavoli aperti > 90%**	SGD, SMD, PERSOCIV, CUG

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