



Consigliera Nazionale di Parità

Rif. 92905
del 16.12.2021

MINISTERO DELLA DIFESA
Segretariato Generale della Difesa e Direzione Nazionale
degli Armamenti - I Reparto
sgd@sgd.difesa.it
sgd@postacert.difesa.it

Oggetto: "Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024" - Ministero Difesa

Con riferimento al Piano in oggetto, trasmesso da codesto Ente alla Scrivente con nota n. 92905 del 16.12.2021, si fa presente che questo è stato ricevuto dalla Scrivente in data 21 dicembre u.s. in quanto erroneamente inviato ad una pec di altro ufficio.

Tale precisazione si rende necessaria vista l'apposizione, nella Vs lettera di richiesta del parere, di un termine per la risposta del tipo silenzio-assenso che non è previsto nell'art. 48 della normativa di riferimento, e che può al limite essere assimilato alla normativa sul procedimento amministrativo, art. 17 della legge 241/1990.

Ciò premesso, tuttavia, la Scrivente

esprime parere favorevole

individuando nel piano i presupposti e le caratteristiche necessarie per l'attuazione e il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla normativa sopra citata, con le seguenti osservazioni:

- la composizione del personale civile che emerge dalle tabelle sembra rispettare la quota femminile del 30% anche se al limite;
- il personale femminile risulta più numeroso nelle qualifiche più basse A1 e A2, anche se in A3 si riduce il gap rispetto alla controparte maschile. Non solo, ma ben il 10% circa della già esigua forza lavoro femminile è occupata a tempo parziale con percentuali inferiori al 50%, confermando uno stereotipo comportamentale che vede la donna ancora "intrappolata" nella conciliazione familiare a scapito del proprio reddito mentre viceversa, gli uomini fanno maggiore ricorso ai permessi retribuiti dalla legge 104/1992 ai fini di un'assistenza specifica (e retribuita per intero), non per la condivisione dei compiti di cura più in generale; nell'attuale periodo di elevata natalità e invecchiamento della popolazione, peraltro, tali istituti sono destinati ad essere sempre più necessari.

Ciò posto, auspico l'adozione di una politica del personale che possa stimolare una maggior partecipazione femminile, anche attraverso un maggior ricorso allo *smart working* e un'incentivazione delle altre forme di flessibilità descritte dal piano, anche oraria.

Infine, ritengo opportuno che i moduli formativi già previsti dal Piano possano includere un modulo di approfondimento sul ruolo e le funzioni delle Consigliere di Parità, anche in relazione al quadro di indirizzo disegnato dalla recente Direttiva 2/2019, come anche segnalato in occasione del parere sul Piano precedente fornito con nota n. 12973 del 3.7.2018: ritengo infatti importante la collaborazione soprattutto con agli altri organismi che perseguono le pari opportunità nei posti lavoro, in uno scenario più ampio di condivisione e di rete.

Cordiali saluti

Consigliera Nazionale di Parità
Francesca Bagni Cipriani