



Ministero degli Affari Esteri

Prot. CUG/MAE n.01/2014  
Roma, 28 marzo 2014

Gabinetto del Ministro  
(per il tramite della Segreteria Generale)

Segreteria Generale – Unità di Coordinamento

Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione

SEDE

**Oggetto:** trasmissione della Relazione annuale prevista dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011.

Si trasmette in allegato, ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 (*"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"* - art.21 Legge 4 novembre 2010 n.183), la Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia del Ministero degli Affari Esteri sulla situazione del personale 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 (*mobbing*) per l'anno 2013.

La Presidente del CUG  
Sabrina Ugolini



Relazione sulla situazione del personale  
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 - *mobbing*

2013

## INDICE

### 1. Introduzione

### 2. Relazione sulla situazione del personale 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 - mobbing

#### 2.1. Parità e pari opportunità

2.1.1. Presenza di genere

2.1.2. Formazione in materia di pari opportunità

2.1.3. Fruizione degli strumenti di flessibilità a favore della conciliazione e delle pari opportunità

#### 2.2. Benessere organizzativo

2.2.1. Strumenti di conciliazione e di armonizzazione tra tempi di lavoro e vita privata

2.2.2. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

2.2.3. Programmazione strategica e Piano della Performance

#### 2.3. Contrasto alle discriminazioni

2.3.1. Orientamento sessuale

2.3.2. Disabilità

#### 2.4. Contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing

### 3. Il Comitato Unico di Garanzia del MAE nel 2013

3.1. Composizione del Comitato e dello Sportello di Ascolto

3.2. Rapporti tra Comitato e Sportello di Ascolto

3.3. Formazione dedicata al CUG e allo Sportello di Ascolto

3.4. Attività propositive

3.5. Rapporti con i vertici politici e amministrativi del MAE, con organismi e associazioni e relazioni esterne

3.6. Informazione e comunicazione

3.7. Attività dello Sportello d'Ascolto

### 4. Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014

4.1. Cenni sul Piano Triennale di Azioni Positive del Ministero degli Affari Esteri

4.2. Monitoraggio e proposte

### 5. Conclusioni

## 1. Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia del Ministero degli Affari Esteri, costituito nell'aprile 2011, nell'esercizio dei compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dalla normativa vigente (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee Guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", art.21, legge 4 novembre 2010, n.183), presenta, ai sensi dell'art. 3.3. della Direttiva citata, la relazione sulla situazione del personale 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 - *mobbing* riferita all'anno 2013.

Il documento, corredato di una presentazione delle attività del Comitato nel 2013 e di indicazioni conclusive in materia di verifica del Piano Triennale di Azioni positive 2012-2014 (adottato dall'Amministrazione con D.M. n. 679 del 26 ottobre 2012), è frutto del lavoro di osservazione e di raccolta di dati e di informazioni rilevanti dei componenti di tre distinti Gruppi di lavoro e della rielaborazione collegiale del Comitato.

Si ringraziano i redattori che hanno operato a diverso titolo nei differenti Gruppi di lavoro: Elisabetta De Costanzo, Gianluca Guerriero, Franca Nardi, Stefano Crescenzi; Roberto Berna, Angela Orsini, Hanna Pappalardo; Silvana Competiello. Un apprezzamento speciale va rivolto al segretario del Comitato, Gianluca Guerriero, per la preziosa assistenza in tutte le fasi di elaborazione del documento.

L'acquisizione delle informazioni qui presentate è stata resa possibile grazie alla collaborazione di tutti gli Uffici della Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione, dell'Unità di Coordinamento della Segreteria Generale e di Daniela Di Prima dell'Ufficio di Statistica per la rielaborazione finale dei dati.

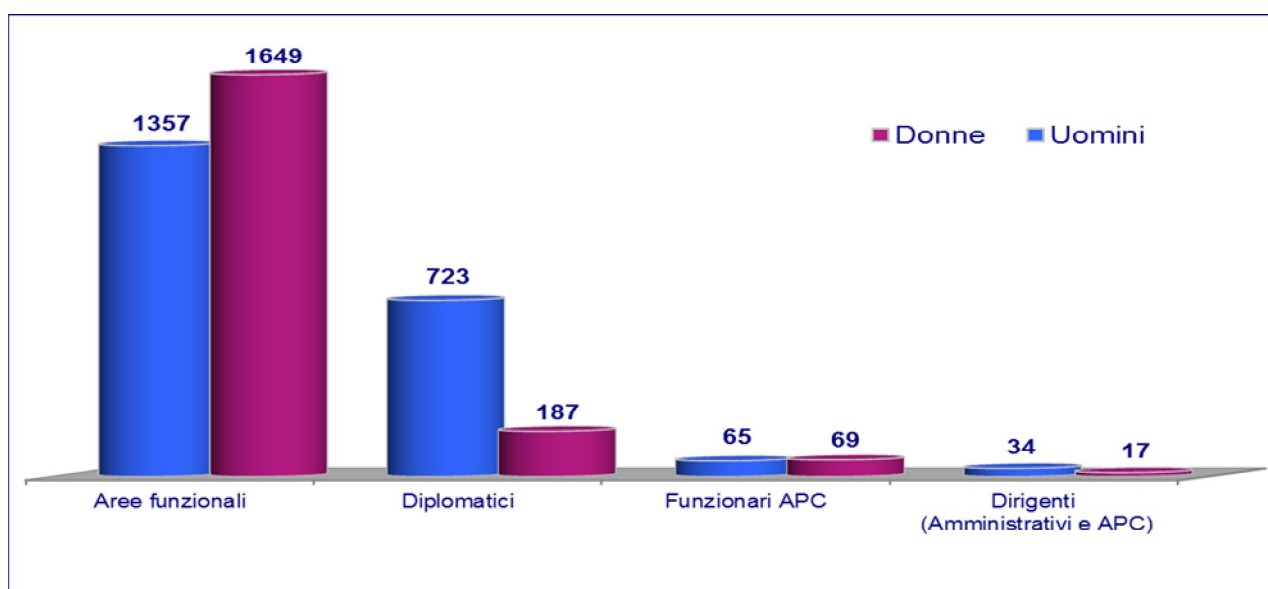
## 2. Relazione sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

### 2.1. Principi di parità e pari opportunità

#### 2.1.1. Presenza di genere

Nel corso del 2013 l'Amministrazione del Ministero degli Affari Esteri ha confermato il proprio impegno nell'attuare i principi di parità e di pari opportunità stabiliti dalla normativa in materia per le Amministrazioni pubbliche. Nella programmazione triennale 2012-2014 del Piano della Performance, l'Area strategica della "Modernizzazione ed innovazione dei servizi" individua quale specifico obiettivo strategico nella "Continuazione delle politiche propulsive delle Pari Opportunità", la cui responsabilità è assegnata alla Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione (DGRI).

Dall'analisi dei dati disaggregati per genere nelle diverse categorie di personale (sia nella sede centrale sia negli uffici all'estero) risulta nell'area delle qualifiche funzionali, anche nel 2013, un sostanziale equilibrio di genere (55% donne; 45% uomini) rispetto all'analogo dato riferito al 2012 (54% di donne).



Permangono livelli differenti nella carriera diplomatica (21% di presenza femminile nel 2013) e nella carriera dirigenziale (33%).

Si riportano nelle tabelle seguenti i dati disaggregati della presenza di genere per aree funzionali, contrattisti all'estero ed esperti della Cooperazione allo sviluppo al 31.12.2013.

<b>Aree funzionali</b>	<b>Totale</b>	<b>f</b>	<b>M</b>
Terza Area F6	<b>1</b>	1	-
Terza Area F5	<b>31</b>	22	9
Terza Area F4	<b>120</b>	69	51
Terza Area F3	<b>112</b>	60	52
Terza Area F2	<b>352</b>	243	109
Terza Area F1	<b>375</b>	205	170
Seconda Area F6	<b>6</b>	4	2
Seconda Area F5	<b>6</b>	4	2
Seconda Area F4	<b>400</b>	271	129
Seconda Area F3	<b>854</b>	485	369
Seconda Area F2	<b>560</b>	231	329
Seconda Area F1	<b>166</b>	44	122
Prima Area F2	<b>21</b>	10	11
Prima Area F1	<b>4</b>	1	3
<b>Totale</b>	<b>3.008</b>	<b>1.650</b>	<b>1.358</b>
<b>Quota % di genere</b>	<b>100%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>

Fonte: DGRI

<b>Contrattisti all'estero</b>	<b>Totale</b>	<b>f</b>	<b>M</b>
Contrattisti all'estero ex D.P.R. 18/67	2.082	1.167	915
Contrattisti presso gli IIC ex D.P.R. 18/67	327	179	148
Contrattisti a tempo determinato nelle UTL	90	46	44
<b>Totale</b>	<b>2.499</b>	<b>1.392</b>	<b>1.107</b>
<b>Quota % di genere</b>	<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>

Fonte: Elaborazione Ufficio di Statistica su dati DGRI – DGCS

<b>Esperti della Cooperazione allo sviluppo</b>	<b>Totale</b>	<b>f</b>	<b>M</b>
Esperti ex L. 49/87	<b>50</b>	22	28
<b>Quota % di genere</b>	<b>100%</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>

Fonte: DGCS

Nella carriera diplomatica si registrano, nel corso degli ultimi anni, valori in graduale ma costante incremento (18% nel 2011, 19% nel 2012, 21% nel 2013).

Per quanto riguarda, in particolare, la presenza di genere in incarichi apicali si osserva, presso la sede centrale, una percentuale femminile del 17% tra i Direttori Generali/Capi Servizio e del 34% per la funzione di Capo Ufficio.

<b>Funzioni apicali* per genere (situazione al 31.12.2013)</b>	<b>Totale</b>	<b>Donne</b>	<b>Quota % donne/totale</b>
Direttori Generali / Capi Servizio	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>17%</b>
Vice Direttore Generale (inclusi Vice Capo Gabinetto e Vice Capi Servizio)	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>4%</b>
Capi Unità (compresi Direttore ISDI e Direttore OIV)	<b>14</b>	-	-
Capi Ufficio	<b>74</b>	<b>25</b>	<b>34%</b>
Capi Missione	<b>130</b>	<b>12</b>	<b>9%</b>
Consoli Generali	<b>58</b>	<b>6</b>	<b>10%</b>

Fonte : DGRI

\* vengono qui rilevati gli incarichi di livello apicale (fino al grado di Console Generale incluso), formalmente attribuiti alla data di riferimento sui posti-funzione istituiti e attivi.

Merita evidenziare l'adozione nel corso del 2013 di modalità di diffusione, attraverso la MAENet, di informazioni sui posti diplomatici in avvicendamento a Roma, nonché dei posti vacanti per il personale delle aree funzionali.

Piuttosto esigua ancora la presenza femminile nelle posizioni apicali all'estero: 12 Capi Missione donna su un totale di 130 (9%) e 6 Consoli Generali su un totale di 58 (10%).

#### Presenze in carriera diplomatica: distribuzione per genere e grado

Grado	2012			2013		
	F	m	Totale	f	M	Totale
Ambasciatore	2	29	31	1	23	24
Ministro Plenipotenziario	15	201	216	14	178	192
Consigliere di Ambasciata	36	189	225	36	189	225
Consigliere di Legazione	38	136	174	47	153	200
Segretario di Legazione	87	190	277	89	180	269
<b>Totale</b>	<b>178</b>	<b>745</b>	<b>923</b>	<b>187</b>	<b>723</b>	<b>910</b>

Fonte: DGRI

In particolare, nel grado di Ambasciatore la presenza delle donne al 31.12.2013 è del 4% (1 Ambasciatore donna su 24), con un lieve decremento rispetto al 6% rilevato nel 2012 (2 Ambasciatori donna su 31) e superiore al 3% del 2011 (1 Ambasciatore donna su 31). Per il grado di Ministro Plenipotenziario la percentuale si attesta al 7% (15 donne su 216 unità). Fra i Consiglieri d'Ambasciata la presenza femminile nel 2013 è aumentata è del 16%, superiore quindi rispetto al 2011 (14%) ed invariata in rapporto al 2012 (36 donne su 225 unità, corrispondenti al 16% del totale).

Occorre rilevare che il basso livello di presenza delle donne nei gradi apicali è tuttora condizionato dal "gap cronologico" nell'ingresso in diplomazia delle donne, che hanno avuto accesso al concorso diplomatico solo a partire dal 1964 (tra il 1964 e il 1980 solo 35 su 440 sono state le donne che hanno fatto ingresso nella carriera diplomatica; tra il 1980 e il 1995 sono 44 le donne sui 350 diplomatici di nuova assunzione).



Più recentemente – peraltro anche in connessione all’inserimento dal 2011 nel bando di concorso di espliciti riferimenti alle politiche di parità di genere perseguite dall’Amministrazione - l’accesso alla carriera diplomatica dei Segretari di Legazione in Prova di genere femminile ha mostrato un andamento positivo, sia in termini di partecipazione che di immissione nei ruoli di donne (tra il 2003 e il 2011 la percentuale delle donne entrate in carriera diplomatica si attesta progressivamente attorno al 30%).

<b>Concorso diplomatico: statistiche di genere</b>						
	<b>2012</b>			<b>2013</b>		
	<b>f</b>	<b>m</b>	<b>Totale</b>	<b>f</b>	<b>m</b>	<b>Totale</b>
Domande pervenute	2.838	2.097	<b>4.935</b>	3.517	2.437	<b>5.954</b>
Candidati che hanno portato a termine le prove attitudinali	563	568	<b>1.131</b>	659	651	<b>1.310</b>
Candidati che hanno portato a termine le prove scritte	108	135	<b>243</b>	60	119	<b>179</b>
Candidati ammessi alle prove orali	20	23	<b>43</b>	13	29	<b>42</b>
Vincitori ed idonei immessi nei ruoli	15	20	<b>35</b>	12	23	<b>35</b>

Fonte: DGRI

Nel concorso diplomatico 2013 sono risultate vincitrici 12 donne, pari al 34% del totale dei 35 posti disponibili (nel concorso precedente tale percentuale era pari al 43% - 15 su 35 vincitori di concorso).

Il criterio della rappresentanza di genere nelle Commissioni esaminatrici di concorso risulta adeguatamente perseguito dall’Amministrazione, ai sensi della normativa vigente. A titolo di esempio, nell’ultimo concorso diplomatico 4 commissari su 7 erano donne (57% del totale).

### **2.1.2 Formazione in materia di parità e di pari opportunità**

L’attuazione dei principi di parità e di pari opportunità nell’ambito del Ministero degli Affari Esteri ha avuto impulso anche dall’azione dell’Istituto Diplomatico, operante nell’ambito della DGRI, che ha continuato ad impegnarsi nel campo della formazione in tali materie.

Anche nel 2013 sono stati infatti inseriti degli specifici moduli multidisciplinari nei percorsi formativi di tutte le categorie del personale dell’Amministrazione, tra cui il modulo “Pari Opportunità e contrasto delle discriminazioni: il ruolo del CUG nella P.A.”. Sono stati effettuati

inoltre moduli formativi su altre tematiche sensibili e affini alla materia (“Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”; “Aspetti della comunicazione: comunicazione efficace, comunicazione interculturale”).

Di seguito viene illustrata la partecipazione del personale MAE ai moduli citati:

#### **Pari Opportunità e contrasto delle discriminazioni: il ruolo del CUG nella P.A. (8 ore)**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Diplomatici	15	21
Dirigenti	1	1
Aree Funzionali	81	125
Membri del CUG	6	1

#### **Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (8 ore)**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Diplomatici	22	22
Dirigenti	2	5
Aree Funzionali	58	44

#### **Aspetti della comunicazione: comunicazione efficace, comunicazione interculturale (12 ore)**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Diplomatici	25	35
Dirigenti	1	1
Aree Funzionali	81	125

#### **2.1.3 Fruizione degli strumenti di flessibilità a favore della conciliazione e delle pari opportunità**

In materia di attuazione dei principi di parità e di pari opportunità, sono stati osservati i dati relativi all’accesso al regime di lavoro part-time e all’articolazione flessibile dell’orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani).

Nelle tabelle sottostanti si evidenzia che dal 2012 al 2013 è aumentato il numero totale di coloro che hanno fruito di regime di part-time (6 unità) ma, mentre il numero complessivo di donne è rimasto invariato, è significativamente aumentato il numero dei fruitori uomini. Ad un livello generale si nota anche, sia per quanto riguarda gli uomini che le donne, una tendenziale inversione nell'adozione dei regimi, con una netta prevalenza dei regimi di part-time inferiore o uguale al 50% nel 2013 rispetto ai dati 2012.

2012	Donne	Uomini	Totale
Personale part-time inferiore o uguale al 50%	16	10	26
Personale part-time superiore al 50%	97	10	107
<b>Totale part time</b>	<b>113</b>	<b>20</b>	<b>133</b>

2013	Donne	Uomini	Totale
Personale part-time inferiore o uguale al 50%	95	24	119
Personale part-time superiore al 50%	18	2	20
<b>Totale part time</b>	<b>113</b>	<b>26</b>	<b>139</b>

Di particolare interesse anche i dati complessivi relativi alla fruizione dei congedi per paternità/maternità e parentali, ai sensi del D.Lgs n.151 del 2001:

2012		Donne	Uomini
<b>Maternità/paternità</b>	Numero di persone	34	1
	Durata media giorni a persona	152	152
<b>Parentali</b>	Numero di persone	43	30
	Durata media giorni a persona	46	29

2013		Donne	Uomini
<b>Maternità/paternità</b>	Numero di persone	33	1
	Durata media di giorni a persona	95	65
<b>Parentali</b>	Numero di persone	38	33
	Durata media di giorni a persona	32	35

Se complessivamente si può notare una diminuzione del totale di persone che hanno fruito dei congedi per maternità/paternità o parentali, appare interessante il dato dell'aumento dal 2012 al 2013 del numero di uomini fruitori di congedi parentali (da 30 a 33), con un maggior numero di giorni pro-capite (29 contro 35), verosimilmente sintomo di una maggiore diffusione della cultura delle pari opportunità e di una evoluzione a favore della condivisione dei compiti parentali e di cura nella gestione della vita personale e familiare.

## **2.2. Benessere organizzativo**

### **2.2.1. Strumenti di conciliazione e di armonizzazione tra tempi di lavoro e vita privata: asilo nido, centro estivo, "Bimbi in Ufficio", ristorazione interna (mensa e bar), *Mobility management*, assistenza sanitaria.**

Nel perseguire strategie di ottimizzazione del benessere organizzativo, sia nella sede centrale che nelle sedi all'estero, si è osservato nel 2013 un impegno dell'Amministrazione per consolidare e potenziare i servizi sociali a beneficio del personale: asilo nido interno (60 bambini iscritti al dicembre 2013), centro estivo esterno per i figli dei dipendenti (91 iscritti per 329 settimane complessive di frequenza), ristorazione mensa e bar (226.345 pasti erogati nel 2013), trasporto pubblico da e per il Ministero, servizi di assistenza sanitaria.

In materia di asilo nido, sono state ulteriormente rinnovate le dotazioni didattico-ludiche e gli arredi della struttura, l'offerta pedagogica risulta ampliata con corsi di musica e di inglese, ed è stato confermato il prolungamento dell'orario di apertura già adottato in via sperimentale nel 2012.

Nel quadro delle azioni a favore della conciliazione tra vita personale e sfera professionale, nel periodo di chiusura estiva delle scuole (giugno-settembre) è stata individuata, nelle vicinanze del Ministero, una struttura con requisiti e attrezzature tali da consentire l'organizzazione del centro estivo annuale per figli dei dipendenti, con attività ludico-sportive e ricreative incardinate in un orario giornaliero che copre i tempi di lavoro dei genitori. E' stata inoltre offerta la possibilità di iscrizione per cicli di presenza variabili in funzione delle necessità familiari.

In coincidenza con la chiusura delle scuole per le elezioni comunali, la seconda edizione al MAE dell'iniziativa "Bimbi in Ufficio", che ha registrato la partecipazione di circa 160 bambini fra i 4 e i

14 anni, consentendo la visita del posto di lavoro dei genitori e la fruizione di iniziative ludico-formative legate alle attività del MAE, con l'assistenza di personale qualificato.

Nell'ambito dei servizi di ristorazione è stata dedicata attenzione alla diversificazione dell'offerta alimentare ed il menu è stato arricchito di pietanze e di alimenti IGP. In un'ottica di sostenibilità ambientale è stato poi abolito l'uso della plastica ed è stato introdotto un servizio di *free beverage*. Sono stati inoltre intensificati, grazie anche al rinnovo ed a un maggiore attivismo della Commissione di vigilanza sulla mensa, i controlli sulla qualità del cibo, del servizio offerto e degli ambienti dedicati ai servizi di ristorazione, con attenzione all'informazione dettagliata sugli ingredienti utilizzati.

L'azione del *Mobility manager* dell'Amministrazione (Ufficio VI della DGRI) nel monitorare la funzionalità del trasporto pubblico da e per il Ministero, sulla base delle segnalazioni effettuate dal personale è parsa consolidata, e risulta approfondita la collaborazione con i competenti uffici del Comune e dell'ATAC, finalizzata all'elaborazione di strategie di miglioramento del servizio, quali l'adeguamento della frequenza e degli orari di partenza delle linee che servono il Ministero, il posizionamento di un nuovo attraversamento pedonale e l'avvicinamento al palazzo della Farnesina di un capolinea. Il *Mobility manager* ha inoltre partecipato alla fase di sperimentazione del programma informatico predisposto dal Comune di Roma per la gestione del *car pooling*, contribuendo all'attivazione di un servizio che combina la condivisione dell'auto con l'utilizzo dei mezzi pubblici. Ha infine attuato, in collaborazione con la DGAI, verifiche sulla rispondenza degli accessi laterali del Ministero alle esigenze delle persone con disabilità motorie.

Nell'ambito dei servizi di assistenza sanitaria è stata rinnovata la convenzione tra MAE-ASL Roma E e Ministero della Salute, sulla cui base il Presidio poliambulatoriale ospitato dal Ministero eroga prestazioni sanitarie rispondenti alle esigenze del personale. In questo ambito si è statuita l'estensione del diritto ai controlli medici-periodici previsti ex art. 210 del DPR 18/1967 a tutti i dipendenti MAE inviati per servizio all'estero, anche non facenti parte dei ruoli della PA.

E' proseguito il servizio di assicurazione infortuni per il personale assegnato dal MAE in servizio nei Paesi a rischio, dal 2013 esteso anche al personale inviato in regime di missione in tali paesi. In relazione alle novità introdotte dalla recente legislazione sull'assistenza sanitaria all'estero, il MAE, in collaborazione con il Ministero della Salute, ha inoltre dedicato impegno affinché

nell'attuazione della nuova normativa risultassero garantite, senza soluzioni di continuità né discriminazioni, le prestazioni sanitarie per il personale in servizio all'estero.

Il settore delle Convenzioni è stato fatto oggetto di un generale riordino (selezione dei fornitori, competitività delle offerte ed elaborazione di un modello di testo convenzionale) e, in vista di tali obiettivi, sono state rinegoziate o stipulate *ex novo* circa 100 convenzioni in favore del personale in servizio e a riposo e dei loro familiari, con attenzione particolare ai settori assicurativo, formazione, salute, sport e benessere, cultura e tempo libero, mobilità. Nel settore della formazione, in particolare, sono stati stipulati accordi con università telematiche per agevolare lo studio a distanza, di particolare interesse per coloro che prestano servizio all'estero. Nell'ambito dei servizi sanitari sono stati stipulati accordi con centri diagnostici di avanguardia (anche nel settore della diagnostica radiologica a basso impatto per bambini). In tema di servizi assicurativi risultano stipulate convenzioni con il *broker* MAE, che consentono al personale in servizio all'estero o a Roma, di assicurarsi per Responsabilità civile/Responsabilità amministrativo-contabile e Tutela legale, a condizioni agevolate, rispondendo ad una esigenza sentita dal personale in servizio all'estero, in particolare dai profili contabili. In questo stesso contesto è stata registrata anche l'utile collaborazione con la Cassa Mutua Prunas, per il tramite della quale sono state finalizzate convenzioni di favore con TIM e ATAC a favore di tutti i dipendenti.

### **2.2.2. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**

E' stata registrata nel 2013 l'attività preparatoria finalizzata all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, recante misure innovative rilevanti anche ai fini di una migliore organizzazione del lavoro, tra le quali alcune dirette a combattere il malfunzionamento dell'Amministrazione causato dall'esercizio da parte di un funzionario a fini privati dei poteri a lui attribuiti.

### **2.2.3. Programmazione strategica e Piano della Performance**

In connessione con il tema della cultura organizzativa la Segreteria Generale ha definito i seguenti obiettivi operativi:

- sensibilizzazione del personale del Ministero sulle tematiche della trasparenza e dell'integrità tramite la realizzazione della "Giornata della trasparenza" e della "Giornata alla lotta alla corruzione" ;

- cura della formazione (anche per il personale in servizio all'estero) e dello sviluppo professionale, rientrante fra i principi generali cui il Sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira anche al fine di garantire pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

## **2.3 Contrasto alle discriminazioni**

### **2.3.1. Orientamento sessuale**

Nel corso del 2013 il nostro Paese ha contribuito alla stesura delle linee guida operative europee per la tutela dei diritti delle persone LGBTI (*Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual*), approvate dal Consiglio Affari Esteri del 24 giugno 2013, in un contesto che denota attenzione e sensibilità da parte del Governo, e quindi del nostro dicastero, alle tematiche della discriminazione per orientamento sessuale.

Nell'ambito del Ministero degli Esteri, alla fine dello stesso anno, è stata registrata la nascita di una nuova associazione, denominata "Globe-MAE", che riunisce oltre 40 dipendenti LGBT, finalizzata a sensibilizzare i vertici politici e amministrativi del Ministero su alcune specifiche tutele connesse al servizio in sedi estere. E' stato avviato un dialogo costruttivo con l'Amministrazione, finalizzato all'individuazione degli ostacoli concreti incontrati dai dipendenti LGBT nell'esercizio delle funzioni professionali e di percorsi possibili per il loro superamento, nel quadro della vigente legislazione nazionale.

### **2.3.2 Disabilità**

Presso l'Amministrazione Centrale risultano in servizio 39 dipendenti portatori di handicap grave, come certificati in base alla denominazione di cui alla Legge 104/1992, che lavorano in differenti Direzioni Generali e Servizi.

In materia di tutela delle disabilità, la Direzione Generale per la Cooperazione allo sviluppo ha costituito un gruppo di lavoro interdirezionale per predisporre un piano di azione sull'accessibilità, che include differenti iniziative, come la predisposizione di un questionario da inviare alle Sedi per conoscere l'accessibilità delle infrastrutture o la promozione di un complesso di interventi per rendere accessibili le infrastrutture delle Unità Tecniche Locali (UTL) e delle Ambasciate. Il Piano prevede inoltre interventi mirati nella sede centrale. Alla Farnesina la Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione risulta avere avviato, in collaborazione con la Direzione Generale per l'Amministrazione e l'Informatica e l'Ispettorato, la ricognizione delle condizioni di fruibilità per i

disabili di servizi e spazi, nella prospettiva di adottare misure che escludano eventuali discriminazioni nell'accessibilità.

Con il coinvolgimento dell'Ispektorato e delle competenti autorità municipali, la DGRI ha inoltre assicurato, curandone l'organizzazione, la libera circolazione dei mezzi di trasporto per disabili anche in occasione delle restrizioni al traffico concomitanti con eventi allo stadio Olimpico e/o al Ministero.

#### **2.4 Violenza morale o psicologica - *mobbing***

Nel 2013 sono state raccolte dallo Sportello di Ascolto afferente al CUG 16 segnalazioni circa fenomeni di discriminazione e di violenze morali o psicologiche, con prevalenza presso le sedi diplomatico-consolari (si rinvia per la rappresentazione numerica e di dettaglio dei casi e delle attività dello Sportello al punto 3.7 della Relazione).

Solo una specifica segnalazione ha richiesto una procedura di mediazione informale della Presidenza presso differenti interlocutori ministeriali, a diverso titolo coinvolti, che ha consentito di registrare un elevato grado di attenzione e di sensibilità alla materia, agevolando la chiusura del caso con soddisfazione dell'utente.

Negli altri casi lo Sportello è intervenuto come organo di supporto.

### **3. Il Comitato Unico di Garanzia del MAE nel 2013**

Il Comitato Unico di Garanzia del Ministero degli Affari Esteri è stato costituito nell'aprile 2011, in base alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "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" (art.21. legge 4 novembre 2010, n.183)., che ha unificato le funzioni precedentemente attribuite ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* operanti nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Nella genesi dei CUG merita rilevare che, oltre all'ampliamento delle garanzie ad forme di discriminazione ulteriori rispetto all'elemento di genere, il legislatore ha per la prima volta ricompreso la questione della parità e delle pari opportunità in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

Fra le materie di osservazione del Comitato risultano quindi i temi delle pari opportunità, la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, la violenza morale e psicologica, le discriminazioni relative al



genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nonché il benessere organizzativo.

Quale organo di supporto del CUG MAE opera inoltre uno Sportello di Ascolto, coordinato dalla Consigliera di Fiducia del Comitato, che fornisce assistenza e orientamento al personale in situazioni di disagio derivanti da molestie, potenziali discriminazioni, fenomeni di *mobbing* e costrittività organizzative.

Del Comitato, quale organismo paritetico, fanno parte rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali e membri nominati dall'Amministrazione, analogamente alla natura paritetica dello Sportello, nel quale operano componenti di parte sindacale e di nomina ministeriale.

Il 2013 è stato un anno di consolidamento nel percorso del Comitato Unico di Garanzia e dello Sportello di Ascolto istituito presso di esso, sia sotto il profilo interno - composizione, interazioni, formazione, contenuti e comunicazione - che nelle dimensioni esterne.

Le riunioni collegiali svolte e l'osservazione delle quotidiane dinamiche ministeriali hanno consentito di evidenziare nuove sensibilità e di mettere in luce temi che necessitano approfondimenti ulteriori, in un processo di crescente consapevolezza del Comitato circa la natura trasversale delle tematiche trattate.

### **3.1. Composizione del Comitato e dello Sportello di Ascolto**

La composizione del Comitato ha registrato nel 2013 numerose variazioni: dimissioni della Presidente Rita Di Giovanni, designazione da parte dell'Amministrazione della Presidente Sabrina Ugolini (nominata con D.M. n. 5013/121bis del 21 marzo 2013); avvicendamenti di alcuni membri di parte sindacale e di parte pubblica e adeguamento della composizione al *Regolamento concernente il funzionamento dello Sportello di Ascolto* (adottato con D.M. n.0813/bis del 18 dicembre 2012), nella parte in cui prescrive l'incompatibilità del doppio incarico tra membri del Comitato e dello Sportello.

Nella configurazione della nuova composizione è stata posta attenzione alla realizzazione di un riequilibrio complessivo delle presenze nei due organismi, in termini di genere e di ampliamento della rappresentatività del personale MAE, avuto riguardo sia alla struttura di appartenenza che alla sensibilità e conoscenza delle materie di trattazione del Comitato.

Nel corso del 2013 il CUG si è riunito 8 volte in formazione plenaria e in differenti occasioni i suoi componenti hanno realizzato incontri di lavoro a livello ristretto per specifiche finalità.

### **3.2 Rapporti tra Comitato e Sportello di Ascolto**

In connessione con l'insediamento del nuovo Sportello di Ascolto, quale entità formalmente dipendente dal Comitato ma operativamente distaccata, è stato approfondito il tema delle relazioni tra i due organismi. Sono state rievocate al riguardo sia le modalità di coordinamento formale già previste dal *Regolamento* (articoli 2, c.1 e art. 4, in particolare) che il ruolo di "collegamento" funzionale attuato in virtù del costante contatto della Consigliera di fiducia con la Presidente. La Presidente ha inoltre incontrato gli addetti allo Sportello in occasione del loro insediamento, per illustrare l'impostazione di fondo dell'attività.

E' stata infine calendarizzata, alla fine del 2013, una prima partecipazione alle riunioni del Comitato degli addetti allo Sportello, finalizzata alla condivisione di quelle informazioni generali utili per approfondire le criticità più diffuse negli ambienti di lavoro registrate dallo Sportello, nella più ampia prospettiva di monitoraggio da parte del Comitato del livello di benessere organizzativo e della rilevazione di eventuali fenomeni di mobbing.

### **3.3. Formazione dedicata al CUG e allo Sportello di Ascolto**

Il Comitato ha dedicato particolare attenzione alle esigenze di formazione dei suoi componenti, in generale, e degli addetti allo Sportello in particolare, sulle tematiche del benessere organizzativo, delle pari opportunità e della comunicazione con interlocutori in situazioni di disagio.

Sono stati valorizzati strumenti interni esistenti già disponibili (fra i quali, ad esempio, il Manuale sulla comunicazione in situazioni di emergenza, a cura di Nicola Minasi - Unità di Crisi, che presenta alcuni profili di interesse anche per la comunicazione con soggetti in condizione di disagio). Uno specifico Gruppo di lavoro in seno al Comitato ha adattato il suddetto manuale ad un vademecum operativo per gli addetti allo Sportello.

E' stata inoltre organizzata, grazie alla disponibilità dell'ISDI, la partecipazione dei membri del Comitato e dello Sportello a due moduli periodici di formazione multidisciplinare organizzati presso l'Istituto (maggio 2013; ottobre 2013), ai quali hanno preso parte 7 componenti.

Nel mese di dicembre 2013 sono stati infine realizzati, in collaborazione con l'Ordine degli Psicologi del Lazio e a titolo non oneroso, due specifici momenti di formazione dedicati al CUG:

una sessione dedicata al Comitato Unico di Garanzia in formazione allargata (*Conversazione sul Benessere Organizzativo*) e una sessione più puntuale dedicata agli addetti allo Sportello di ascolto. Gli incontri, tenuti dalla Dott.ssa Sara Del Lungo, Consigliera dell'Ordine, e dal Prof. Andrea De Dominicis, Consigliere dell'Ordine e docente universitario di Psicologia del Lavoro, hanno registrato la partecipazione quasi unanime dei membri del CUG e dello Sportello e hanno consentito l'acquisizione di maggiori conoscenze sulle tematiche afferenti il benessere organizzativo e la comunicazione con soggetti in condizione di disagio.

La Presidente ha infine partecipato, dietro candidatura dell'ISDI, ad un corso di formazione presso la SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) "*Self confidence: il pensiero e l'azione nella differenza*", dedicato a donne dirigenti della P.A..

### **3.4. Attività propositive**

Sulla scorta dell'osservazione della somministrazione, alla fine del 2012, da parte dell'Amministrazione, di un questionario sul benessere organizzativo, il Comitato ha elaborato un documento di sintesi da trasmettere all'Amministrazione stessa, in vista di future indagini analoghe, che dovrebbero basarsi su un nuovo modello predisposto a suo tempo dalla CIVIT (Commissione Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità).

L'iniziativa si è concretizzata nella redazione di un "*non-paper*" del CUG, che ha raccolto pareri in vista della preparazione di un nuovo questionario sul benessere organizzativo del MAE, da inoltrare ai competenti organismi dell'Amministrazione, segnatamente al Capo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del MAE.

La bozza di documento, frutto di un lavoro di collazione dei diversi spunti pervenuti, ha voluto rappresentare un contributo fruibile e costruttivo, improntato anche all'effettiva realizzabilità delle proposte, nell'esercizio delle funzioni propositive che la normativa rilevante attribuisce ai CUG in questo settore. Tale documento è stato successivamente allegato ad una lettera indirizzata al nuovo Direttore dell'O.I.V., nella quale si è espressa la disponibilità del CUG a collaborare con l'Organismo nei futuri processi di rilevazione del clima professionale ed organizzativo.

In seno al CUG è stata infine condivisa l'intenzione di dedicare maggiore attenzione alle tematiche delle potenziali discriminazioni dei diversamente abili presso il MAE, materia di particolare sensibilità e che si intende approfondire nelle future sessioni di lavoro del Comitato.

### **3.5. Rapporti con i vertici politici e amministrativi del MAE, con organismi e associazioni e relazioni esterne**

Nel corso del 2013 sono stati alimentati una serie di contatti, interni ed esterni all'Amministrazione, finalizzati alla proiezione esterna del Comitato presso interlocutori rilevanti per le tematiche trattate.

Sono stati al riguardo tenuti incontri dedicati alla presentazione del Comitato e delle sue tematiche con il Vice Ministro Marta Dassù, con il Generale dell'Arma dei Carabinieri presso il MAE, con il Capo di Gabinetto della Signora Ministro Bonino, con il Vice Segretario Generale, con il Capo dell'Unità di Coordinamento, con il Direttore dell'Istituto Diplomatico, nonché periodici incontri di aggiornamento con il Direttore Generale per le Risorse Umane e l'Innovazione.

E' stata programmata (gennaio 2014) la partecipazione ad una riunione del CUG del neo-Direttore dell'Organismo Indipendente di Valutazione del MAE, Min. Plen. Silvio Mignano, con il quale è stato stabilito un primo contatto, preliminare all'invio della lettera citata.

E' stato avviato un dialogo informale con la neonata associazione "Globe-MAE" – la rete che riunisce alcuni dipendenti LGBT del MAE – al fine di approfondire le possibilità di collaborazione sul piano del contrasto alla discriminazione fondata sull'orientamento sessuale.

Analogamente all'incontro del Comitato con il Direttore dell'OIV è stato concordato di invitare periodicamente a riunioni del Comitato altre Associazioni e organismi affini, quali ad esempio la DID (Donne Italiane Diplomatiche e Dirigenti).

Nello stesso spirito è stata inoltre assicurata la rappresentanza del Comitato, dietro invito delle rispettive strutture e organizzazioni, ai seguenti incontri (in ordine cronologico):

- Convegno OIV-CUG dell'ENEA;
- Incontro Fondazione Pari e Dispare;
- Riunioni del CUG del Ministero dello Sviluppo Economico;
- Evento EXPO 2015 *Women in diplomacy*;
- Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne;
- Assemblea plenaria dell'Associazione DID;
- Conferenza degli Ambasciatori d'Italia.

Sono stati infine stabiliti nel corso del 2013 contatti con associazioni di categoria dei disabili (FISH, Federazione italiana superamento handicap), nonché con altre reti e gruppi di lavoro attivi sul tema della cultura di genere e delle disabilità.

### **3.6 Informazione e comunicazione**

Nel giugno 2013 il Comitato ha deliberato la pubblicazione dei verbali delle riunioni sul proprio sito internet, in un formato che tuteli la riservatezza delle persone che si rivolgono al Comitato o allo Sportello di Ascolto. Questa decisione ha conferito maggiore trasparenza ai lavori del Comitato, anche nell'ottica di incrementare la conoscenza esterna dell'organismo e delle sue funzioni.

E' stato inoltre adottato un nuovo logo, realizzato grazie alla collaborazione delle grafiche dell'Unità di Crisi (Federici & Motta), che ha sostituito il precedente sia nella pagina MaeNet che nel sito del CUG.

Nell'ambito del Comitato è stato costituito un Gruppo di lavoro finalizzato alla rielaborazione del sito web del Comitato, nella finalità di rendere i contenuti più fruibili per l'utenza esterna, eliminare duplicazioni e semplificare in generale il tipo di comunicazione adottata.

Tale Gruppo ha avviato una prima riconfigurazione dei contenuti del sito esistente; tuttavia, in corso di lavoro, è stato evidenziato che in base alla normativa vigente sui CUG la visibilità internet dei Comitati deve essere collocata quale pagina all'interno del sito istituzionale dell'Amministrazione di appartenenza. In base a tali disposizioni è stato quindi riconsiderato il tipo di lavoro da svolgere, che è stato oggetto di un'ulteriore revisione dei contenuti, da conferire al Servizio Stampa per la realizzazione di una nuova area dedicata al CUG nel sito esteri.it.

Nel corso del 2013, avvalendosi del sito ancora esistente, è stata comunque svolta dal Comitato di redazione - e in particolare dalla Vice Presidente Franca Nardi - una periodica attività di diffusione di informazioni, di relazioni istituzionali e di rapporti di attività inerenti le tematiche di competenza, nella generale finalità di contribuire alla circolazione delle idee e delle conoscenze in materie nelle quali la comunicazione è fonte di utile sensibilizzazione.

### **3.7 Attività dello Sportello d'Ascolto**

*(a cura della Dott.ssa Elisabetta De Costanzo, Consigliere di Fiducia e Coordinatore dello Sportello)*

Nel periodo in esame le segnalazioni pervenute allo Sportello (come sempre registrate, ordinate in maniera sistematica sia in cartelle personali sia in sinossi riassuntive e memorizzate al PC riservato allo Sportello) sono state complessivamente 16.

Quattro di queste facevano riferimento a casi presentati in precedenza, di cui tre con criticità persistenti ed uno gestito dall'interessata stessa con il supporto del proprio sindacato.

Tra i primi, uno, in particolare, è stato rappresentato con continuità nel corso degli anni, corredato di documentazione risultata molto utile per le riflessioni dello Sportello, sino all'individuazione di elementi atti alla sua soluzione, alla quale si è pervenuti attraverso mediazioni informali della Presidenza del CUG.

Come registrato in passato, la maggior parte degli utenti risulta lavorare presso Sedi all'estero:

- 8 Ambasciate;
- 3 Consolati;
- 2 Istituti di Cultura;
- 1 Lettorato.

In tutti i casi menzionati l'autore delle criticità segnalate era un superiore, talvolta affiancato da alcuni colleghi dell'utente.

Gli unici due casi riferiti dal Ministero fanno riferimento a un episodio di molestie anonime per posta e a riferite discriminazioni nei confronti di disabili.

In merito alle fenomenologie segnalate va rilevato che emerge fra gli utenti una crescente consapevolezza delle differenti competenze del CUG e quindi dello Sportello che a questo afferisce. Un utente, per esempio, si è rivolto allo Sportello ipotizzando discriminazioni su base etnica (rivelatesi poi infondate). Questa componente, unitamente ad una possibile discriminazione per orientamento religioso, è stata ipotizzata da una utente che denunciava molestie e prevaricazioni da parte di colleghi e superiori.

Altre tipologie di possibile discriminazione (es. per orientamento sessuale) non sono state a tutt'oggi riportate. Lo Sportello è stato comunque informato nell'ambito del Comitato dei contatti intercorsi con l'associazione Globe-MAE.

In merito al contesto generativo dei disagi segnalati si possono annoverare criticità ricorrenti:

- sovrapposizione e confusione dei profili professionali nell'assegnazione delle mansioni;
- inappropriata e sperequazione dei carichi di lavoro;
- insufficiente cultura organizzativa in relazione agli ambienti e agli strumenti di lavoro;
- inadeguatezza nella gestione dei conflitti e delle relazioni di lavoro.

Esse sfociano, in molti casi, in conflitti nel processo di "valutazione della performance individuale".

Queste lacune nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane originano non solo disagio per il personale coinvolto ma, come testimoniano i *report* dell'utenza dello Sportello, anche carenze funzionali.

E' dunque auspicabile un'opera di sensibilizzazione mirata e costante quale fonte non solo di benessere organizzativo ma anche di maggiore efficienza e produttività.

In molti dei casi pervenuti gli utenti hanno indirizzato le proprie segnalazioni non solo allo Sportello ma anche ad altri Uffici, *in primis* a istanze competenti per la gestione del personale.

*In itinere* la mediazione del CUG è quindi di grande utilità operativa per lo Sportello nel conoscere le iniziative intraprese, e/o le risultanze delle stesse, da parte dei diversi interlocutori chiamati in causa a seguito delle segnalazioni di cui sopra.

La centralità di tali riscontri è comprovata dagli esiti positivi evidenziati in alcuni casi e rappresenta un importante supporto nell'interazione fra lo Sportello e l'utenza, nonché nella configurazione di soluzioni coerenti e/o volte a ottenere una fondata convergenza di azione.

#### **4. Piano Triennale di Azioni Positive<sup>1</sup>**

##### **4.1. Cenni sul Piano Triennale di Azioni Positive**

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014 adottato dall'Amministrazione nel 2012 prevede i seguenti obiettivi di carattere generale:

- 1.** valorizzare appieno le singole potenzialità del personale del Ministero degli Affari Esteri, garantendo pari dignità e pari opportunità a tutti i lavoratori;
- 2.** promuovere nell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e della diversità e il rispetto del principio di non discriminazione diretta e indiretta;
- 3.** intensificare i rapporti con istituzioni, organismi ed enti preposti a dare attuazione alle tematiche trattate dal Comitato;

---

<sup>1</sup> Principali riferimenti normativi: DM n. 679/bis del 26.12.2012; direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 23.5.2007; D. Lgs. n. 81 del 9.4.2008; direttiva Europea n. 78/2000/CE; D. Lgs. n. 216 del 2003 co. 3 bis; legge n. 18 del 2009 di ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (handicap)

4. promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che garantisca, in particolare, l'equilibrio fra tempi di lavoro ed esigenza di vita privata.

Per il perseguimento degli obiettivi sopraindicati sono state identificate le seguenti priorità operative:

- A) Organizzazione del lavoro e benessere organizzativo;
- B) Conciliazione e armonizzazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- C) Formazione, informazione e comunicazione.

#### 4.2. Monitoraggio e proposte

A) In tema di **organizzazione del lavoro e benessere organizzativo**, nel rinviare alla lettura del punto 2.2. della presente Relazione per l'esame di dettaglio delle iniziative attuate nel 2013 dall'Amministrazione, si formulano di seguito alcune proposte:

- si ravvisa l'esigenza, a distanza di due anni dal precedente esercizio, di ripresentare in formato digitale un nuovo Questionario sul benessere organizzativo, destinato sia ai dipendenti in servizio presso l'Amministrazione centrale che all'estero, auspicabilmente tenendo conto delle proposte elaborate dal CUG e trasmesse all'OIV. Le risultanze di un'indagine di clima possono infatti rappresentare, sia per l'Amministrazione che per il Comitato, un prezioso strumento di conoscenza del livello di benessere organizzativo, di analisi sistematica e complessiva dei dati, di verifica dei progressi compiuti, di rilevazione di eventuali nuove criticità insorte e di conseguente diagnosi organizzativa;
- analogamente, in connessione con la prossima adozione del "Codice Etico del Ministero degli Affari Esteri", si suggerisce l'opportunità di abbinare iniziative di diffusione e di valorizzazione del Codice, eventualmente avvalendosi della consultazione del CUG nel monitoraggio della sua implementazione;
- si auspica lo sviluppo di iniziative di *team-building*, sia all'estero che in Italia, seguendo analoghe *best practices* formalizzate sia in sede nazionale che internazionale (OO.II., UE, altri Paesi). All'estero, in particolare, sarebbe opportuno sensibilizzare i Capi Missione sull'utilità di prevedere occasioni di socialità tra i dipendenti quale fattore motivazionale, contemplando eventualmente che in una futura riarticolazione delle disposizioni vigenti sull'utilizzo dell'indennità di rappresentanza si possa consentire la motivata rendicontazione delle relative spese; a Roma si dovrebbero approfondire le potenzialità di



*team-building* di strutture collegate, quali ad esempio il Circolo del Ministero degli Affari Esteri, sensibilizzandone la dirigenza nella prospettiva di prevedere periodiche iniziative aperte ai dipendenti non soci;

- si ritiene utile approfondire i processi di valorizzazione dei lavoratori diversamente abili, tramite la predisposizione di una banca dati delle posizioni lavorative e delle competenze, ai fini di una ottimale collocazione lavorativa e della eventuale predisposizione di percorsi professionali alternativi, della definizione di programmi di aggiornamento specifici; la diffusione di opportune tecnologie assistive per l'utilizzo degli strumenti informatici da parte dei disabili visivi; sono ugualmente auspicabili azioni di sensibilizzazione e di divulgazione di informazione su questi temi, dirette a tutto il personale e alla dirigenza, nell'auspicio di una equa attribuzione delle competenze e nell'azione di contrasto delle discriminazioni dirette e indirette; in questo contesto sarebbe infine opportuno raccomandare ai dirigenti valutatori di tenere conto della condizione di disabilità nei processi di valutazione, ponderando ove possibile i giudizi formulati in connessione ad alcune voci (ad esempio "rispetto di impegni e scadenze" e "quantità e qualità della prestazione professionale, anche in relazione ai carichi di lavoro") potenzialmente penalizzanti per un lavoratore diversamente abile;
- si ritiene infine opportuno suggerire di approfondire, nell'ambito del Gruppo di funzionamento operante presso la Segreteria Generale, la materia della riqualificazione delle aree di parcheggio dedicate ai dipendenti, prevedendo una regolamentazione di dettaglio sull'accesso e sulle modalità di sosta. Si registra positivamente l'avvio da parte della DGAI e della DGRI di azioni miranti a definire aree di parcheggio dedicate ai genitori dipendenti fruitori del servizio di asilo nido.

## **B) Conciliazione e armonizzazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata**

La conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze di vita privata deve continuare a rappresentare una priorità per la nostra Amministrazione, nella generale evoluzione del processo europeo in corso a favore di questi temi.

- in tale quadro, nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di orario di lavoro, andrebbe agevolata la flessibilità per particolari categorie di personale quali, in via prioritaria, i diversamente abili, le persone con malattie gravi o croniche e i dipendenti con accertati carichi familiari gravosi, in un'ottica di "*diversity management*" da individuarsi

anche approfondendo esperienze di altre amministrazioni pubbliche;

- si suggerisce di valutare l'adozione di una "carta per l'equilibrio dei tempi della vita", mirante a facilitare la conciliazione tra lavoro e vita personale, che faccia riferimento all'effettuazione di orari di lavoro ragionevoli, al rispetto delle esigenze di fruizione dei congedi dei dipendenti, alla necessità di pianificare lo svolgimento e la conclusione di riunioni di lavoro nell'arco di orario 9-18, salvo eccezionali e motivate emergenze; astenersi dall'invio di comunicazioni mail dopo l'orario di lavoro e nei fine settimana, salvo casi di effettiva necessità ed urgenza;
- si auspica una razionalizzazione del piano orario dei corsi di lingua. I corsi di primo livello hanno luogo infatti in fasce orarie talvolta non compatibili con le responsabilità familiari dei dipendenti e/o con i carichi di lavoro traducendosi, di fatto, in un disincentivo a frequentare i corsi. La partecipazione ai corsi di lingua straniera dovrebbe quindi essere favorita, da un lato, dal pieno riconoscimento del principio che la frequenza ai corsi è parte integrante dell'orario di lavoro; dall'altro, concentrando i corsi in fasce orarie più consone alle esigenze professionali/familiari del personale dipendente.

#### **E) Formazione, informazione e comunicazione**

Si rinvia alla lettura del punto 2.1.2. - Formazione in materia di parità e di pari opportunità e al punto 3.3. - Formazione dedicata al Comitato e allo Sportello di Ascolto, per l'analisi delle iniziative specifiche adottate dall'Amministrazione in materia di formazione. Si formulano di seguito alcuni auspici:

- inserimento di un modulo obbligatorio in tutte le offerte formative dell'ISDI di materie quali: *"diversity management"*; parità di genere; prevenzione e soluzione dei conflitti; *"team-building"*;
- potrebbe infine essere utile prevedere, ove compatibile con le ridotte disponibilità di bilancio, l'organizzazione di percorsi formativi in tema di risoluzione dei conflitti, collaborazione e condivisione di funzioni (aperti a tutti i dipendenti ma rivolti in particolare ai colleghi che esercitano funzioni direttive o di gestione delle risorse umane).

## **5. Conclusioni**

La Relazione qui presentata ha consentito di delineare la fisionomia di un'Amministrazione complessivamente sensibile e attenta alle tematiche esaminate, pur nelle difficoltà causate dagli effetti in termini di bilancio dei recenti provvedimenti di revisione della spesa pubblica, che hanno gravemente inciso anche sulle disponibilità della Farnesina.

Il Comitato Unico di Garanzia intende svolgere, in questo contesto, il ruolo propositivo, consultivo e di verifica conferitogli dalla legislazione vigente, in uno spirito di equilibrio delle sue istanze sindacali e istituzionali, alimentando un dialogo costruttivo con l'Amministrazione.

Essere al costante servizio dell'Italia, in Italia e nel mondo, rappresenta infatti, da sempre, una vocazione intrinseca nel personale del Ministero degli Affari Esteri. Continuerà sicuramente ad esserlo, in un ambiente di lavoro che vuole essere ancor più caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di non discriminazione.

\*\*\*