



*Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione Internazionale*

**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***

2014

INDICE

Introduzione

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*

1. Parità e pari opportunità

1.1 Presenza di genere

1.2 Formazione in materia di pari opportunità

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

2. Benessere organizzativo

2.1 Questionario sul benessere organizzativo

2.2 Servizi sociali e conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata

2.3 "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione" e Codice di Comportamento del MAECI

3. Contrasto alle discriminazioni

3.1 Orientamento sessuale

3.2 Discriminazioni razziali e per origine etnica

3.3 Disabilità

4. Contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*: relazione sulle attività dello Sportello di ascolto

5. Attività del Comitato Unico di Garanzia del MAECI nel 2014

6. Verifica dell'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014

Conclusioni

Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale è stato costituito nell'aprile 2011, in applicazione della 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. Nel CUG del MAECI opera uno Sportello di Ascolto, coordinato da una psicologa, Consigliera di Fiducia del Comitato, che fornisce assistenza e orientamento al personale in situazioni di disagio derivanti da molestie, potenziali discriminazioni e fenomeni di *mobbing*. 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.

Ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva citata, il Comitato presenta 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 2014.

Il documento integra un resoconto delle attività svolte dal Comitato nel 2014 e un paragrafo di verifica sul Piano Triennale di Azioni positive 2012-2014 (adottato dall'Amministrazione con D.M. n. 679 del 26 ottobre 2012).

Si ringraziano per i rispettivi contributi Elisabetta De Costanzo, Franca Nardi, Roberto Berna, Pamela Mingolla, Miriam Altadonna, Roberto Cincotta e il segretario del Comitato, Alice Rubini. L'acquisizione di molte informazioni e l'elaborazione dei dati presentati è stata possibile grazie alla collaborazione della Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione, dell'Unità di Coordinamento e dell'Ufficio di Statistica della Segreteria Generale, nonché delle Segreterie dei Centri di responsabilità che hanno cortesemente partecipato alla ricognizione.

1. Parità e pari opportunità

Il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale ha confermato nel 2014 il perseguimento dei principi di parità e di pari opportunità, in base alla programmazione triennale 2012-2014 del Piano della Performance, dove l'area strategica della "Modernizzazione ed innovazione dei servizi" individua quale obiettivo strategico la "Continuazione delle politiche propulsive delle Pari Opportunità".

L'organizzazione del lavoro è percepita dall'Amministrazione come uno dei fattori fondamentali nelle misure di contenimento delle difficoltà che, per ragioni culturali e sociali, gravano ancora principalmente sulle donne, nel tentativo di conciliare il lavoro e le aspirazioni professionali con i compiti genitoriali e di cura familiare. In questo senso nel 2014 nel MAECI risulta rafforzato l'impegno a favore degli strumenti di conciliazione, sia nell'ambito del benessere organizzativo (v. cap. 2), che nella gestione degli avvicendamenti, delle esigenze di ricongiungimento delle coppie e della necessità di contemperare esigenze di servizio e orari di lavoro con misure di flessibilità.

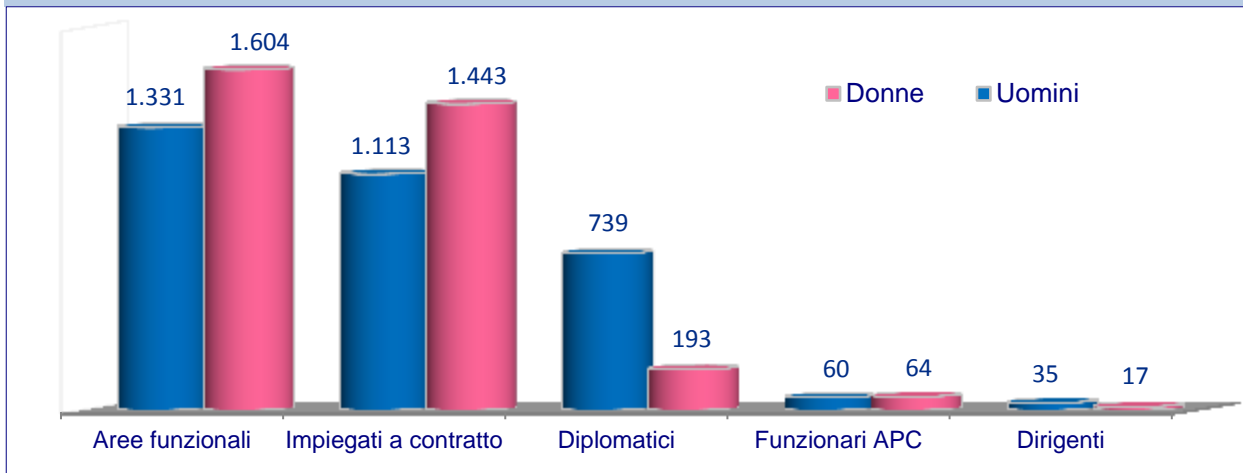
L'attenzione ai temi di genere è risultata rinnovata anche attraverso eventi di natura internazionale (la Farnesina ha ospitato durante la Presidenza italiana del Consiglio dell'Unione europea la conferenza "*Gender equality in Europe: unfinished business*") ed il sostegno ad iniziative dell'associazione DID - Donne italiane Diplomatiche e Dirigenti (patrocinio e riedizione al MAECI della mostra fotografica "Donne & Diplomatiche: percorsi professionali e di vita", nell'ambito della rassegna "Farnesina Porte Aperte", in occasione delle celebrazioni per il semestre di Presidenza).

1.1. Presenza di genere

Le statistiche di genere, disaggregate per categorie di personale, confermano anche nel 2014 una prevalenza femminile nell'area professionale delle aree funzionali (55% donne; 45% uomini); permangono invece nettamente inferiori le presenze femminili nella carriera diplomatica (21%) e in quella dirigenziale (33%).

Nel grafico seguente sono rappresentati i valori assoluti distinti per genere e per area professionale al 31.12.2014.

Presenza per genere al MAECI al 31.12.2014



Nelle tavole seguenti sono riportati in ulteriore disaggregazione i dati inerenti la presenza di genere per tutte le tipologie di personale al 31.12.2014.

Aree funzionali	Totale	f	m
Terza Area F6	1	1	-
Terza Area F5	30	21	9
Terza Area F4	112	64	48
Terza Area F3	103	54	49
Terza Area F2	345	238	107
Terza Area F1	368	197	171
Seconda Area F6	6	4	2
Seconda Area F5	6	4	2
Seconda Area F4	380	256	124
Seconda Area F3	838	477	361
Seconda Area F2	552	229	323
Seconda Area F1	170	49	121
Prima Area F2	20	9	11
Prima Area F1	4	1	3
Totale	2.935	1.604	1.331
Quota % di genere	100%	55%	45%

Fonte: DGRI

Personale a contratto all'estero	Totale	f	m
Impiegati a contratto presso Ambasciate/Consolati	2.150	1.221	929
Impiegati a contratto presso Istituti Italiani di Cultura	322	179	143
Impiegati a contratto presso Unità Tecniche Locali (Cooperazione)	84	43	41
Totale	2.556	1.443	1.113
Quota % di genere	100%	56%	44%

Fonte: DGRI – DGCS

Esperti della Cooperazione allo sviluppo	Totale	f	m
Esperti ex L. 49/87	48	21	27
Quota % di genere	100%	44%	56%

Fonte: DGCS

Area della Promozione Culturale (APC)	Totale	F	m
Funzionari APC	124	64	60
Quota % di genere	100%	52%	48%

Fonte: DGRI

Dirigenti	Totale	F	m
Dirigenti amministrativi	44	14	30
Dirigenti Area della Promozione Culturale	8	3	5
Totale	52	17	35
Quota % di genere	100%	33%	67%

Fonte: DGRI

La presenza femminile nella carriera diplomatica resta nettamente inferiore rispetto alle altre aree professionali: tale quota, invariata nel 2014 rispetto all'anno precedente, risulta comunque in graduale aumento (19% nel 2012; 21% nel 2013; 21% nel 2014).

E' ancora esiguo il numero degli incarichi di natura apicale ricoperti da donne presso la sede centrale, come è evidenziato nella tavola sottostante, mentre sono in aumento le diplomatiche

che prestano servizio all'estero con funzioni di Capo Missione (13 rispetto alle 12 del 2013) e di Console Generale (8 nel 2014, rispetto alle 6 del 2013).

Funzioni apicali MAECI per grado e per genere (situazione al 31.12.2014)	Totale	Donne	% donne
Segretario Generale/Vice Segretario Generale	2	-	-
Capo di Gabinetto/Vice Capo di Gabinetto	2	-	-
Direttori Generali / Capi Servizio	11	2	18%
Vice Direttore Generale	24	2	8%
Capi Unità (compreso Direttore OIV)	14	-	-
Capi Ufficio	76	25	33%
Capi Missione	130	13	10%
Consoli Generali	58	8	14%

Fonte: DGRI

Si rileva come l'Amministrazione abbia consolidato nel 2014 la modalità di diffusione delle informazioni sui posti in avvicendamento a Roma, sia per il personale diplomatico che per il personale delle aree funzionali, attraverso l'apposita sezione della MaeNet, contribuendo quindi alla maggiore conoscenza delle posizioni disponibili, quale misura di trasparenza a favore di entrambi i generi.

Presenze in carriera diplomatica: distribuzione per genere e grado

Grado	2013			2014		
	f	M	Totale	F	M	Totale
Ambasciatore	1	23	24	2	21	23
Ministro Plenipotenziario	14	178	192	15	177	192
Consigliere di Ambasciata	36	189	225	34	188	222
Consigliere di Legazione	47	153	200	56	167	223
Segretario di Legazione	89	180	269	86	186	272
Totale	187	723	910	193	739	932

Fonte: DGRI

Nella distribuzione per genere e grado, in particolare, nel grado di Ambasciatore la presenza delle donne al 31.12.2014 è aumentata (2 Ambasciatore donna su 23 totali) rispetto al 2013 (1

Ambasciatore donna su 24). Per il grado di Ministro plenipotenziario tale percentuale è dell' 8% (15 donne su 192) e del 15% nel grado di Consigliere d'Ambasciata. In aumento nel 2014 la quota femminile nel grado di Consigliere di Legazione (56 rispetto alle 47 unità del 2013).

Come sempre nell'analisi delle statistiche di genere della carriera diplomatica italiana è d'obbligo ricordare che la presenza femminile nei gradi apicali sconta ancora il "gap cronologico" dell'apertura del concorso diplomatico alle donne, che storicamente fu consentito solo a partire dal 1964 (dal 1964 al 1980 fu registrata l'ingresso in carriera di sole 35 donne su 440 diplomatici di nuova assunzione).

Negli ultimi anni l'accesso alla carriera diplomatica dei Segretari di Legazione in prova di genere femminile è tendenzialmente in aumento, sia per maggior partecipazione di donne al concorso che per immissione nei ruoli, anche se l'ultimo biennio evidenzia un andamento difforme (nel concorso diplomatico 2014 sono risultate vincitrici solo 6 donne su 34 unità, pari al 17% del totale, laddove nel concorso precedente tale percentuale era del 34% - 12 su 35 vincitori).

Concorso diplomatico: statistiche di genere

	2013			2014		
	f	m	Totale	f	m	Totale
Domande pervenute	3.517	2.437	5.954	2.370	1.827	4.197
Candidati che hanno portato a termine le prove attitudinali	659	651	1.310	474	498	972
Candidati che hanno portato a termine le prove scritte	60	119	179	140	224	364
Candidati ammessi alle prove orali	13	29	42	6	28	34
Vincitori ed idonei immessi nei ruoli	12	23	35	6	28	34

Fonte: DGRI

Il criterio della rappresentanza di genere nelle Commissioni risulta adeguatamente perseguito dall'Amministrazione, ai sensi della normativa vigente, sia nelle Commissioni esaminatrici (a titolo di esempio, la commissione costituita per valutare l'idoneità di 9 aspiranti Operatori di Amministrazione appartenenti alle categorie protette era composta da 2 donne e da 1 uomo; in quella per il concorso diplomatico le donne, includendo i membri aggiunti, erano 4 su 9), che nelle commissioni di valutazione.

1.2. Formazione in materia di parità e di pari opportunità

A seguito della soppressione dell'ISDI (D.L. n. 90/2014) e del trasferimento delle relative funzioni di formazione alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, sono proseguite le azioni formative a cura della DGRI, sulla base degli accordi intercorsi con la SNA e in attesa della completa attuazione della riforma in materia. In questo nuovo contesto, nel perseguimento dei principi di parità e di pari opportunità, l'UNAP – Unità per l'aggiornamento professionale, ha confermato la consueta attenzione a tali materie, nei limiti delle risorse disponibili.

Anche nel 2014 sono stati infatti inseriti degli specifici moduli multidisciplinari nei percorsi formativi per diverse categorie di personale, 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 del benessere organizzativo (“Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”; “Aspetti della comunicazione: comunicazione efficace, comunicazione interculturale”).

La partecipazione del personale ai moduli citati viene illustrata nella tavola seguente:

Pari opportunità e contrasto delle discriminazioni: il ruolo del CUG nella P.A. - 3 ore

	Donne	Uomini
Diplomatici	11	24
Dirigenti	5	6
Aree Funzionali	71	62

Aspetti della comunicazione: comunicazione efficace, comunicazione interculturale – 4 ore

	Donne	Uomini
Diplomatici	21	38
Dirigenti	5	6
Aree Funzionali	23	11

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro – 8 ore

	Donne	Uomini
Diplomatici	3	3
Dirigenti	3	0
Aree Funzionali	49	49

Fonte: DGRI-UNAP

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

Il monitoraggio sul tema delle pari opportunità è realizzato anche attraverso l'osservazione dei dati relativi all'accesso al part-time e all'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani).

Nella tabella sottostante si evidenzia che nel 2014 sia per quanto riguarda gli uomini che le donne vi è una netta prevalenza della fruizione di regimi di part-time superiore al 50%.

2014	Donne	Uomini	Totale
Personale part-time inferiore o uguale al 50%	15	6	21
Personale part-time superiore al 50%	89	12	101
Totale part-time	104	18	122

L'osservazione dei dati relativi alla fruizione dei congedi per paternità/maternità e parentali (ai sensi del D.Lgs n.151 del 2001), rileva come sempre quale termine di particolare interesse in materia di condivisione delle responsabilità genitoriali.

2013		Donne	Uomini
Maternità/paternità	Numero di persone	33	1
	Durata media di giorni a persona	95	65
Parentali	Numero di persone	38	33
	Durata media di giorni a persona	32	35
2014		Donne	Uomini
Maternità/paternità	Numero di persone	26	1
	Durata media giorni a persona	150	30
Parentali	Numero di persone	35	21
	Durata media giorni a persona	43	27

Nel 2014 si nota una diminuzione del totale di persone che hanno fruito dei congedi per maternità/paternità o parentali, in particolare presso gli uomini, parzialmente bilanciata dall'aumento dei giorni pro-capite (150 contro 95 per i congedi di maternità/paternità ad esempio).

2. Benessere organizzativo

2.1 Questionario sul benessere organizzativo

Nel 2014 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha elaborato un questionario sul benessere organizzativo, avvalendosi anche di indicazioni e di suggerimenti del Comitato Unico di Garanzia, al quale il questionario è stato illustrato in anticipo prima della sua somministrazione. Nell'obiettivo di collaborare con l'O.IV. per assicurare la massima divulgazione del questionario, la sua prima presentazione pubblica è stata ospitata dal Comitato Unico di Garanzia, attraverso l'intervento del direttore dell'OIV *"Conoscere per prevenire: il nuovo questionario sul benessere organizzativo"*, nell'ambito dell'evento *"Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress-lavoro-correlato"*, organizzato presso la Farnesina il 5 novembre 2014 (in collaborazione con l'INAIL e nell'ambito della Campagna *"Ambienti di lavoro sani e sicuri"*, promossa dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro).

Il questionario è previsto ai sensi del decreto legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 ed è basato su un modello comune alla P.A., con alcune domande specifiche per il MAECI. L'indagine è stata diffusa ampiamente presso tutto il personale, a qualsiasi titolo in servizio presso la sede centrale e gli Uffici all'estero, con istruzioni di dettaglio, in un arco temporale ampio (dal 1° al 19 dicembre) e con periodiche sensibilizzazioni a favore della sua compilazione. La diffusione dei risultati, prevista nei primi mesi del 2015, rappresenterà un importante momento di conoscenza del livello di benessere organizzativo percepito, del grado di condivisione del sistema di valutazione e dei rapporti con i superiori gerarchici.

2.2 Servizi sociali e conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata

La promozione di condizioni di benessere organizzativo dei dipendenti ha rappresentato un'area di impegno dell'Amministrazione degli Esteri anche nel 2014, qualificandosi come importante strumento di conciliazione e di armonizzazione dei tempi di lavoro con le esigenze personali e familiari.

Asilo nido

La presenza di un asilo nido rappresenta un importante sostegno a beneficio dei dipendenti genitori, non solo di genere femminile. La gara d'appalto indetta nel 2014 per la selezione del

nuovo gestore per il periodo settembre 2014 - luglio 2017 ha introdotto nel capitolato miglioramenti nel servizio e contenimento dei costi. Qualificante risulta il prolungamento dell'orario fino alle ore 17.00, che viene incontro alle esigenze di servizio di molti genitori fruitori. E' stato inoltre arricchito il progetto educativo di stampo montessoriano (inserimento stabile in organico di maestra madrelingua inglese; proseguimento del laboratorio di musica e introduzione di laboratori creativi). Specifiche ulteriori iniziative sono state previste per sostenere le famiglie, facilitare l'inserimento di bambini disabili e favorire la continuità nido-scuola dell'infanzia. L'attenzione al costante aggiornamento delle metodiche d'insegnamento è stata evidenziata anche dallo svolgimento di un convegno nel febbraio 2014 di grande attualità pedagogica ("Montessoriani e nativi digitali"). E' stato inoltre disposto che l'ente gestore del Nido curi il completamento delle pratiche avviate dall'Amministrazione per ottenere dal Comune di Roma l'autorizzazione al funzionamento e consentire ai bambini frequentanti di conseguire punteggio aggiuntivo per la successiva iscrizione alla scuola materna. E' stata infine inaugurata un'area di sosta dedicata ai veicoli che trasportano bambini all'asilo nido, la cui realizzazione è stata promossa da DGRI-DGAI, anche su impulso del Comitato Unico di Garanzia (cinque nuove piazzole contraddistinte da strisce di colore rosa, adiacenti all'ingresso lato Olimpico).

Centro estivo

Anche nel 2014 è stato organizzato un apprezzato servizio di Centro estivo per i figli dei dipendenti per tutto il periodo di chiusura estiva delle scuole (giugno-settembre), erogato nella struttura del Circolo RAI (che aveva già riscosso unanime gradimento nel 2013) ed articolato su un orario giornaliero che copre i tempi di lavoro dei genitori, con possibilità di iscrizione per cicli di presenza variabili a seconda delle necessità familiari.

Bimbi in Ufficio

Per il terzo anno consecutivo il Ministero ha aderito a questa iniziativa - accolta con entusiasmo dai dipendenti genitori di bambini tra i 4 e i 14 anni - nel cui ambito sono stati organizzati laboratori ludico-formativi incentrati su temi vicini alle attività dell'Amministrazione. Nello stesso contesto, a beneficio della cultura genitoriale, si è tenuto in parallelo un seminario sulle manovre salvavita necessarie per evitare il soffocamento di bambini e adulti.

Ristorazione interna

La qualità del servizio di ristorazione interna e dei bar è stata nel 2014 oggetto di costante attenzione da parte dell'Amministrazione, anche con riferimento a opere di ristrutturazione e di adeguamento dei locali tecnici della mensa (cucine, magazzino, sala lavaggio, servizi igienici). Il

miglioramento complessivo del servizio ha rappresentato l'obiettivo primario della nuova gara indetta per l'assegnazione della gestione, innalzando ulteriormente gli standard qualitativi nella fornitura di materie prime, l'elaborazione di menù stagionali a cura di nutrizionisti e il rafforzamento dei requisiti professionali degli operatori. Sul fronte "verde", in coerenza con i criteri ambientali di ristorazione collettiva adottati dal Ministero dell'Ambiente, oltre a prevedere il ricorso a sistemi di distribuzione di bevande alla spina e del riutilizzo delle eccedenze alimentari a fini di solidarietà sociale, sono state richieste l'installazione di dispositivi di riduzione del rumore e ulteriori misure di riduzione dell'impatto ambientale.

Assistenza e assicurazione sanitaria

E' stata rinnovata la convenzione con ASL RM/E e Ministero della Salute, sulla cui base il Presidio poliambulatoriale ospitato dal Ministero eroga prestazioni sanitarie rispondenti alle peculiari esigenze del personale MAECI. In questo ambito, per rispondere maggiormente alle necessità dei dipendenti destinati all'estero, il servizio di vaccinazioni e di consulenza infettivologica gratuite previsto dalla convenzione è stato esteso, oltre alle vaccinazioni obbligatorie, a quelle consigliate dall'Organizzazione Mondiale della Salute (OMS). E' stato assegnato con gara europea il servizio di assicurazione sanitaria per il personale assegnato in Paesi dove non è erogata assistenza in forma diretta: la nuova polizza-convenzione prevede un premio più basso rispetto al precedente, a fronte di massimali più elevati, e consente di effettuare prestazioni in "assistenza diretta" presso istituti convenzionati, sia in caso di ricovero che di prestazioni terapeutiche e di alta diagnostica (il nuovo contratto consente inoltre il rimborso delle spese sostenute sulla base delle copie delle fatture, eliminando così il disagio della restituzione della documentazione originale).

Mobility manager e aree di parcheggio

In questo settore hanno pesato, negli ultimi mesi del 2014, le conseguenze derivanti dal complessivo riassetto della rete di trasporto pubblico urbano avviato dal Comune di Roma e le esigenze di contenimento della spesa pubblica degli enti competenti. Anche su impulso del Comitato Unico di Garanzia, il *mobility manager* ha rappresentato e reiterato le esigenze di trasporto pubblico del personale MAECI, pur nella complessità del dialogo con gli organismi preposti, nella perdurante ricerca di soluzioni finalizzate a superare i disagi derivanti dalla modifica della programmazione, insistendo sulla necessità di garantire un adeguato collegamento con le linee di metropolitana.

Nel 2014, anche a seguito di segnalazioni del Comitato Unico di Garanzia, le aree di parcheggio riservate al personale MAECI sono state oggetto di una complessiva azione di riqualificazione,

attraverso il ripristino della segnaletica orizzontale, la sostituzione degli apparati di accesso ai parcheggi e l'adozione da parte dell'Ispettorato Generale di un nuovo *"Regolamento delle aree di parcheggio del Ministero degli Affari esteri e della Cooperazione internazionale"*.

Convenzioni a favore dei dipendenti

E' stato ulteriormente potenziato il settore delle convenzioni con soggetti terzi a beneficio dei dipendenti (in servizio, a riposo e familiari), in ambito medico-sanitario (accordi con ditte di articoli sanitari, ortopedici e farmaceutici, in riscontro alle esigenze manifestate da persone con disabilità; convenzioni con centri diagnostici d'avanguardia e diagnostica radiologica a basso impatto per bambini), scolastico e della formazione (convenzioni con scuole bilingui e internazionali; accordi con università telematiche per agevolare lo studio a distanza, di particolare interesse per coloro che prestano servizio all'estero; convenzioni con istituti specializzati nell'insegnamento delle lingue straniere).

2.3 "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione" e Codice di Comportamento del MAECI

Il 2014 ha visto l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che implica misure di tutela del dipendente che segnali illeciti, rilevanti anche nel perseguimento di una migliore cultura organizzativa e partecipativa dell'ambiente di lavoro, e l'istituzione di uno Sportello di ascolto anticorruzione.

Di particolare rilevanza nel 2014 l'adozione del Codice di comportamento del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, che integra le previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e approfondisce attraverso disposizioni specifiche i temi del benessere nell'ambiente di lavoro, delle pari opportunità, servizi sociali e tutela della diversità, della sicurezza dei lavoratori, nonché del Comitato Unico di Garanzia e del relativo Sportello di ascolto.

3. Contrasto alle discriminazioni

3.1 Orientamento sessuale

Nel contesto generale di lavoro alla Farnesina non vengono segnalate specifiche discriminazioni collegate all'orientamento sessuale. Nel corso del 2014 l'Amministrazione risulta aver proseguito un dialogo costruttivo con i rappresentanti della Associazione Globe-MAE - che riunisce alcuni dipendenti LGBTI¹ della Farnesina - ospitando anche l'organizzazione della conferenza *"Le persone*

¹ *Lesbian Gay Bisexual Transgender Intersexual*

LGBTI nella realtà odierna”, in collaborazione con l’UNAR (Ufficio nazionale Antidiscriminazioni razziali) e con la partecipazione di rappresentanti istituzionali e della società civile.

Nella prospettiva di agevolare le condizioni di vita e di lavoro all’estero dei dipendenti LGBTI, nonché dei dipendenti eterosessuali, sono state inoltre adottate nel 2014 nuove disposizioni che disciplinano il rilascio di passaporti diplomatici e di servizio, fra le quali spicca l’introduzione della nozione di “famiglia anagrafica”, che consente il rilascio del passaporto a persone diverse dal coniuge e dai figli, qualora ne sia verificata l’imprescindibilità per soggiornare legalmente o in condizioni di sicurezza nella sede di servizio. Questo provvedimento permette ora di corrispondere alle istanze di quei dipendenti che richiedono il passaporto diplomatico o di servizio per il/la partner di fatto, laddove accertate condizioni locali lo rendano necessario per consentire il successivo rilascio dei documenti di soggiorno connessi alla convivenza nella sede di servizio all’estero.

3.2 Discriminazioni razziali e per origine etnica

Non sono state segnalate al MAECI discriminazioni derivanti dalla razza o dall’origine etnica. La natura peculiare della Farnesina, quale luogo di lavoro internazionale, che impiega in tutta la rete di uffici all’estero numerosi dipendenti di differenti appartenenze razziali, rende la nostra Amministrazione un contesto professionale aperto e inclusivo.

3.3 Disabilità

Nel 2014 è proseguito l’impegno dell’Amministrazione in materia di disabilità: sono stati infatti attuati, presso la sede centrale, interventi strutturali e sono state adottate alcune misure funzionali a favore di migliori condizioni di accessibilità e di fruibilità per le persone disabili, a seguito di ricognizioni promosse nell’ambito del Tavolo di lavoro sull’accessibilità della DGCS e condotte dalle strutture ministeriali a differente titolo coinvolti (DGRI, DGAI, Ispettorato Generale e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

Accessibilità e mobilità interna

Gli accessi laterali del Palazzo della Farnesina sono stati resi direttamente agibili per le persone disabili: l’ingresso principale lato sinistro, dove è posizionata la pedana, è stato dotato di un pulsante da utilizzare per ottenere supporto dal personale di vigilanza e l’accesso a tale pulsante è

stato agevolato. In occasione di conferenze internazionali e di eventi sensibili, l'accesso e l'uscita di colleghi e ospiti disabili può essere assicurato fino alle ore 20.00 dal lato Ponte Milvio.

Si è proceduto ad implementare il servizio di montascale per persone disabili all'ingresso principale e la relativa formazione del personale preposto alla sicurezza. Sono state definite procedure preferenziali per l'accesso dei veicoli delle persone disabili negli spazi a ridosso del Ministero, in occasione di eventi e manifestazioni che implicano restrizioni del traffico.

È stato infine disposto lo sgombero degli spazi antistanti le pulsantiere degli ascensori per renderne agevole l'utilizzo da parte di persone con disabilità motorie.

Sono stati disposti interventi specifici sui bagni per le persone disabili per garantire la loro agibilità e realizzato un servizio igienico per disabili presso il 1° piano. Sono state adeguate le cartine di piano con l'indicazione dei bagni per le persone disabili.

Sale conferenze

Sono state effettuate le dovute ricognizioni per verificare l'agibilità delle sale del Ministero utilizzate per conferenze. Sono stati attuati lavori di adattamento per dotare la Sala Aldo Moro di una pedana montascale per relatori e ospiti disabili, inaugurata in occasione della Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità.

Servizi di mensa e bar

Sono stati rimossi gli ostacoli all'accessibilità (apertura di entrambe le ante delle porte dei bar, accesso agevolato alla mensa) e il personale di sala è stato sensibilizzato affinché offra assistenza al varco mensa.

Piano d'azione sulla Disabilità della Cooperazione Italiana

Si tratta di uno strumento operativo approvato nel 2013 per favorire l'inclusione delle persone con disabilità. Nel 2014 è stata prevista la partecipazione al Tavolo di lavoro della DGCS sull'accessibilità di rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia, in qualità di osservatori.

4. Violenza morale o psicologica – *mobbing*. Relazione sull'attività dello Sportello d'ascolto (a cura di Elisabetta De Costanzo, Consigliera di fiducia e Coordinatore dello Sportello)

Preliminarmente alla relazione sull'attività dello sportello, si riferisce che l'Amministrazione sta procedendo all'aggiornamento del precedente Documento di Valutazione del Rischio, anche in relazione al rilevamento del rischio di stress lavoro-correlato. Risulta in corso la ricognizione dei dati aziendali necessari alla procedura in vista dell'aggiornamento della valutazione che sarà condotta previa condivisione del metodo con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'attività dello Sportello d'Ascolto è proseguita nel 2014 in un crescente spirito di squadra dei suoi componenti e in un ambiente fisico profondamente rinnovato grazie alla fattiva collaborazione della DGAI, per renderlo più gradevole ed accogliente nei contatti con l'utenza.

Nell'anno in esame lo Sportello ha registrato (esclusivamente in forma dematerializzata, attraverso il computer dedicato) 25 segnalazioni. I contatti che si sono protratti in maniera continuativa, con il previsto scambio di informazioni attraverso la modulistica stabilita, sono stati 7.

Più di frequente lo Sportello ha svolto opera di informazione e/o di sostegno all'utenza attraverso scambi di email e/o colloqui.

La provenienza delle segnalazioni è la seguente:

- 10 sede centrale (una unità A2 F1; cinque unità A2 F3; una unità A3 F1; una unità A3 F2; un esperto UTC; un Cons. Leg.) ;
- 6 Ambasciate (una unità A2 F2; due unità A2 F3; 2 impiegati a contratto; una denuncia collettiva da parte delle RSU);
- 7 Consolati / Consolati Generali e Agenzie Consolari (una unità A3 F4; tre unità A3 F1; una unità A2 F4; una unità A2 F3; un impiegato a contratto);
- 1 Istituto di Cultura (un impiegato a contratto);
- 1 Rappresentanza presso O.I. (un impiegato a contratto).

Vengono riferite prevalentemente criticità riconducibili al rapporto con i diretti superiori gerarchici, sia appartenenti alla carriera diplomatica sia alle aree funzionali, talvolta con il coinvolgimento di altri dipendenti, spesso in concomitanza con carenze nella gestione delle informazioni, nell'attribuzione delle mansioni /responsabilità e con percepiti squilibri nei carichi di lavoro.

Sono stati segnalati in alcuni casi atteggiamenti offensivi e vessatori, episodi di isolamento e di demansionamento, o di scarsa considerazione a specifiche esigenze connesse a condizioni personali dei dipendenti. In particolare, all'estero, l'utenza riferisce talora la concomitanza di questi fenomeni con un insufficiente esercizio continuativo del dialogo e del rapporto di coordinamento tra il vertice diplomatico e i dipendenti dell'area consolare – soprattutto riguardo alla gestione del personale.

Avuto riguardo alla presenza dei cosiddetti "eventi sentinella" (come qualificati dall'INAIL per la valutazione del rischio di stress lavoro-correlato), sono stati segnalati infortuni al di fuori dell'ambiente di lavoro concomitanti a periodi nei quali le/gli utenti riportano grave stress, con

conseguenti lunghe assenze per malattia, sanzioni disciplinari reiterate in brevi lassi di tempo, istanze giudiziarie, segnalazioni di mobbing e di stress lavoro-correlato. In alcuni casi le criticità segnalate sono accompagnate dal diniego di congedi richiesti per comprovati motivi personali, quali la convocazione ad udienze giudiziali o l'assistenza a congiunti. Lo Sportello ha rilevato inoltre che alcune/i utenti con serie patologie preferiscono rinunciare alla fruizione dei congedi straordinari consentiti, per il timore di ricadute negative dal punto di vista professionale (alcune/i di loro riportano che i congedi ordinari a cui hanno fatto ricorso sono stati interpretati dai superiori come forme di "assenteismo", con conseguenze negative nella valutazione).

Sono stati lamentati in altri casi gli effetti negativi di lunga durata di pregressi provvedimenti disciplinari, benché conclusi a favore delle/degli interessate/i. Spesso le criticità segnalate allo Sportello hanno trovato riscontro in una "valutazione della performance individuale" che l'utenza considera insoddisfacente e riconducibile alla conflittualità contestuale a tali episodi.

Parte dell'utenza ha compilato la modulistica sugli aspetti del lavoro potenzialmente correlati alla insorgenza di stress. Nella maggior parte dei casi vengono rilevate nei superiori carenze nel fornire validi stimoli professionali, nel gestire i conflitti interpersonali, nella distribuzione del lavoro, nel prestare sostegno e ascolto in situazioni di criticità. In questi ambiti, infatti, la valutazione media registrata nella tabella sullo stress lavoro-correlato acclusa al diario compilato da circa il 40% degli utenti è risultata 2, su una scala da 1 a 5. Analogamente insoddisfacenti risultano anche il supporto da parte dei colleghi e, in generale, il *feed-back* rispetto al lavoro svolto. Le criticità segnalate sono infatti connesse a disagi non solo nelle relazioni interpersonali ma anche nello stesso svolgimento dei compiti di lavoro.

5. Attività del Comitato Unico di Garanzia nel 2014

Nel 2014 il Comitato Unico di Garanzia del Ministero degli Affari Esteri ha tenuto 7 riunioni plenarie e frequenti incontri ristretti per specifiche finalità di coordinamento. A tutte le riunioni è stata invitata la Consigliera di Fiducia, quale persona di raccordo con lo Sportello d'ascolto. Il rapporto con gli addetti allo Sportello nel corso del 2014 è stato sostenuto dalla partecipazione, su invito del Comitato, a 3 riunioni, oltre agli incontri in occasioni di eventi congiunti. Nelle variazioni intervenute nella composizione del Comitato e dello Sportello nel 2014 è stato tenuto adeguatamente conto dell'equilibrio complessivo di genere e della vocazione e sensibilità alle tematiche del CUG.

Il Comitato ha organizzato - con il patrocinio della COFACE, Confederazione delle organizzazioni familiari dell'Unione Europea - una conferenza di presentazione della Relazione annuale 2013, con gli interventi del Segretario Generale e del Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione, finalizzata anche all'illustrazione del funzionamento dello Sportello di Ascolto. Nell'occasione è stato realizzato un video "Pari Opportunità e dintorni: temi, emozioni, ironia" ed è stata evidenziata la nuova pagina dedicata al CUG nel sito istituzionale della Farnesina, in una veste grafica aggiornata e dai contenuti semplificati e accessibili.

Sempre nel 2014 il Comitato ha promosso l'adesione dell'Amministrazione alla campagna europea "Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015", realizzando in collaborazione con INAIL il convegno "Insieme sulla prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato". In questo contesto è stato inoltre conferito ampio spazio alla divulgazione delle procedure di assistenza dello Sportello di ascolto, anche grazie alla proiezione di uno "spot" dedicato allo Sportello, progettato con la collaborazione dell'Unità Multimediale del Servizio Stampa. Questi eventi, aperti al personale interessato, hanno rappresentato un momento di sensibilizzazione degli interlocutori ministeriali di riferimento e dei gestori di risorse umane, nonché di approfondimento per gli stessi componenti del Comitato. Sono stati inoltre sempre invitati i rappresentanti di associazioni ministeriali quali DID – Donne italiane Diplomatiche e Dirigenti e Globe-MAE.

Il Comitato ha partecipato attraverso propri rappresentanti a numerosi appuntamenti esterni organizzati da altri enti ed istituzioni, segnatamente dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Roma, dagli Stati Generali delle Donne, dal Comune di Roma sullo stress lavoro-correlato e dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, nonché a eventi presso il MAECI su materie affini o condivise (eventi del Comitato Interministeriale per i Diritti Umani: sulle persone LGBTI e su Donne, Pace e Sicurezza; Seminario della DGCS in occasione della Giornata internazionale dei diritti umani).

Sono stati infine costantemente diffusi nell'ambito di tutti i membri CUG inviti a convegni e conferenze aventi valore divulgativo e formativo sui temi di competenza del Comitato.

6. Verifica sull'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive²

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014, adottato dall'Amministrazione nel 2012, prevedeva

² DM n. 679/bis del 26.12.2012.

i seguenti obiettivi di carattere generale:

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

A) Organizzazione del lavoro e benessere organizzativo

In tema di organizzazione del lavoro e benessere organizzativo, anche alla luce di quanto esposto al capitolo 2 della presente Relazione, si ritiene complessivamente positivo l'operato dell'Amministrazione. Una valutazione più compiuta sarà comunque possibile anche alla luce dell'analisi delle risultanze del questionario sul benessere organizzativo somministrato nel dicembre 2014. Sono state registrate apprezzate iniziative di *team building* attuate presso alcune Direzioni Generali, spesso promosse per sensibilità personali e comunque in funzione motivazionale. Risulta inoltre attenzione nei riguardi della valorizzazione del profilo professionale dei dipendenti, favorendo una collocazione lavorativa che asseconi le specifiche affinità dei collaboratori e il sostegno a richieste di spostamento fra uffici nell'ambito delle strutture ministeriali di riferimento.

Pur in assenza di questioni di particolare urgenza, risulta diffusa la criticabile prassi di inviare mail di lavoro in orari serali e nel fine settimana.

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

Il tema della conciliazione è risultato essere generalmente percepito quale obiettivo condiviso dalle differenti tipologie di personale e relativamente perseguito, compatibilmente con le circostanze eccezionali (fuso orario, Semestre di presidenza del Consiglio dell'Unione Europea, crisi internazionali o emergenze) e peculiari al lavoro della Farnesina. Anche a seguito di una ricognizione informale presso le segreterie dei Centri di Responsabilità (CdR) sull'applicazione del Piano, la convocazione di riunioni dopo le ore 18.00 è risultata limitata e circoscritta a motivazioni di effettiva urgenza. Nella

maggioranza dei casi, le strutture ministeriali hanno cercato di applicare principi di flessibilità nello svolgimento del servizio, per armonizzare le esigenze di conciliazione di vita privata con quelle di operatività dei CdR. In questa ottica è stato segnalato un orientamento favorevole nei confronti dell'accesso al part-time e sono state favorite turnazioni del personale, specialmente in settori soggetti a lunghi orari di permanenza. Persistono disagi segnalati circa una cultura organizzativa in alcuni casi ancora "presenzialista", non sempre riconducibile ad effettive esigenze di servizio, nonché diffuse criticità derivanti dalla difficoltà di contemperare pluralità di impegni di lavoro e compiti di cura familiare. A questo riguardo risulta utile il sostegno della presenza di un asilo nido interno (v. paragrafo 2.2) e si registra con particolare favore la realizzazione da parte della DGAI-DGRI di un'area di parcheggio dedicata all'accompagnamento e alla ripresa dei bambini frequentanti. Particolarmente positive appaiono infine le iniziative a favore delle coppie quali i numerosi Accordi bilaterali sottoscritti con Paesi terzi in materia di svolgimento di attività lavorativa da parte dei familiari conviventi del personale in servizio all'estero, unitamente alle nuove disposizioni (v. paragrafo 3.1) che consentono il rilascio del passaporto diplomatico o di servizio ai partner di fatto, alle condizioni sopra specificate.

C) Formazione, informazione e comunicazione

Si è cercato di favorire la formazione dei dipendenti, diffondendo adeguatamente le informazioni relative alle opportunità di aggiornamento ed incoraggiando, ove possibile, la partecipazione del personale a corsi, seminari ed eventi.

Si rinvia alla lettura del paragrafo 1.2 (Formazione in materia di parità e di pari opportunità) per l'analisi delle iniziative specifiche adottate dall'Amministrazione in materia di formazione. Occorre rilevare che tali iniziative sono state condotte in un contesto che ha registrato nel 2014 la soppressione dell'Istituto Diplomatico e un conseguente mutato assetto delle competenze in tema di aggiornamento professionale.

L'Amministrazione ha in linea generale manifestato grande attenzione alla circolazione delle informazioni presso i dipendenti e al sostegno della comunicazione interna ed esterna sui temi del Comitato Unico di Garanzia, sia attraverso la Redazione MaeNet che grazie alla collaborazione del Servizio Stampa nella realizzazione e nell'aggiornamento costante della pagina dedicata al CUG nel sito istituzionale.

Conclusioni

L'elaborazione e la redazione della Relazione annuale ha rappresentato anche per il 2014 un momento qualificante e di aggregazione delle diverse istanze del Comitato.

In questo spirito il Comitato Unico di Garanzia del MAECI intende continuare a svolgere un ruolo di osservatore delle dinamiche ministeriali e di interlocutore di riferimento, per conferire impulso e sostegno alle attività dell'Amministrazione nella ampia rassegna di materie individuate dal legislatore nel 2010.

Uno sguardo neutrale in un percorso comune e condiviso, a favore di ambienti di lavoro caratterizzati da benessere organizzativo e dal rispetto della cultura della non discriminazione e della parità effettiva di genere, attraverso la rimozione di barriere invisibili e la convivenza armoniosa delle pluralità.
