

**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***

2018

Sommario

Introduzione	3
1. Parità e pari opportunità.....	4
1.1 Presenza di genere.....	4
1.3 Fruizione degli strumenti di flessibilità a favore della conciliazione e delle pari opportunità....	9
2. Benessere organizzativo	12
2.1 Servizi sociali e conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata	12
2.2 Ambienti di lavoro.....	14
2.3 Prevenzione della corruzione e codice di comportamento	17
3. Contrasto alle discriminazioni.....	18
3.1 Orientamento sessuale	18
3.2 Discriminazioni razziali e per origine etnica	18
3.3 Disabilità	18
4. Attività dello Sportello di ascolto. Violenza morale o psicologica - mobbing.....	19
5. Il Comitato Unico di Garanzia del MAECI – 2018	24
Conclusioni	25

Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (CUG), istituito 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”, è attivo dal 20 aprile 2011, data del suo Atto costitutivo.

Nel quadro del Comitato Unico di Garanzia opera lo Sportello di ascolto quale organo di supporto che dipende e riferisce al Comitato. Lo Sportello, coordinato da una psicologa, la Consigliera di Fiducia, raccoglie le istanze del personale in servizio presso l'Amministrazione concernenti episodi di mobbing o molestie, fornisce assistenza e orientamento ai dipendenti che segnalino situazioni di disagio e riferisce al Comitato circa l'effettiva consistenza dei fenomeni segnalati.

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle Organizzazioni sindacali e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, individuati sulla base dell'esperienza professionale e della sensibilità personale rispetto alle materie di competenza del Comitato. Analogamente, lo Sportello di ascolto ha natura paritetica ed operano al suo interno componenti di designazione sindacale ed in rappresentanza dell'Amministrazione. Viene inoltre assicurata, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi.

Secondo quanto previsto dall'art. 3.3 della Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio, il Comitato presenta ogni anno 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”.

Si ringraziano per i contributi forniti le Segreterie dei Centri di Responsabilità che hanno partecipato alla ricognizione e, in particolare, la Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione per l'acquisizione di informazioni e dati necessari all'analisi presentata.

1. Parità e pari opportunità

Nel 2018 il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale ha confermato il perseguimento della parità di genere nell'assegnazione degli incarichi, in linea con quanto proposto nella programmazione triennale 2018-2020 del Piano della Performance (in cui l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili per garantire la funzionalità della rete diplomatico-consolare in Italia e all'estero, anche in termini di pari opportunità, figura tra gli obiettivi strategici e la "percentuale di funzionarie diplomatiche in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio" come indicatore del risultato).

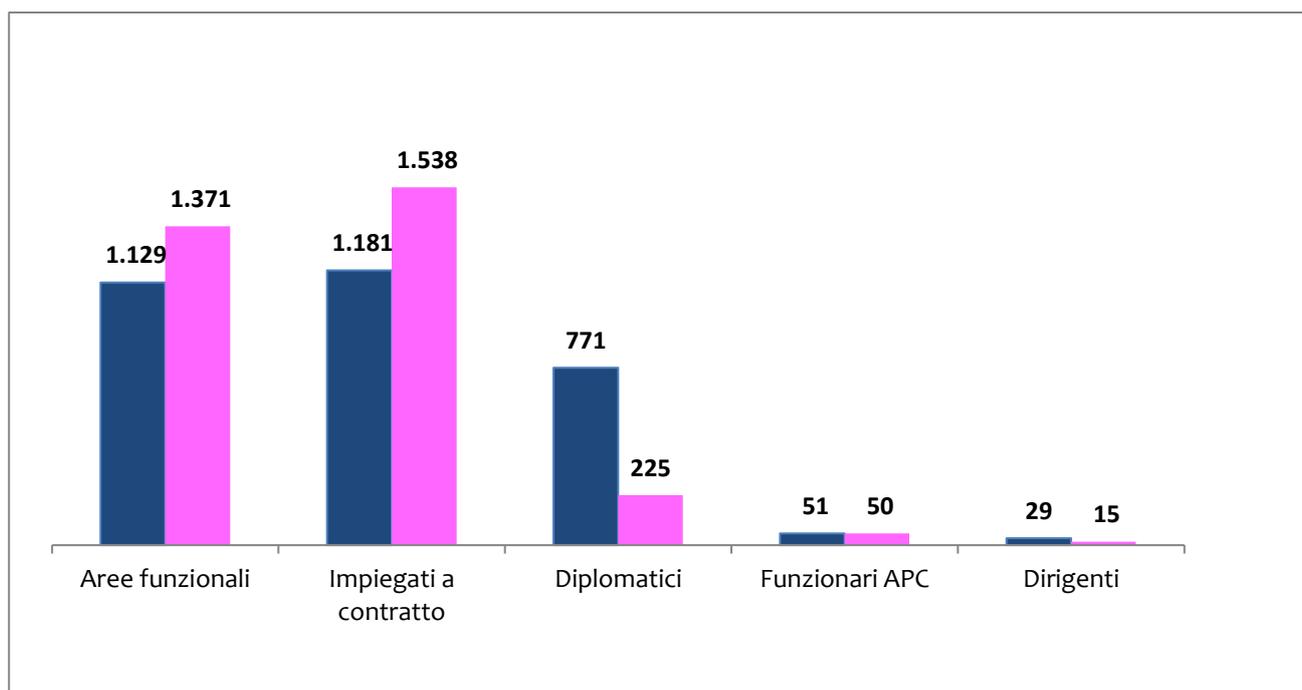
La conciliazione tra impegno professionale e vita familiare continua a rappresentare un elemento da tenere in serio conto per la realizzazione delle pari opportunità, in connessione al benessere organizzativo (si veda il cap. 2) e agli strumenti di flessibilità a cui ha accesso il personale del MAECI.

Quale ulteriore contributo alla diffusione della cultura delle pari opportunità, l'Amministrazione ha proseguito l'attento monitoraggio dell'applicazione Circolare 20 luglio 2016 che è dedicata ai metodi di lavoro ed affronta anche il tema della conciliazione tra vita privata e impegno lavorativo, in particolare sotto il profilo degli orari di servizio.

1.1 Presenza di genere

Nel 2018 la presenza femminile al MAECI continua ad essere articolata in maniera non uniforme nelle differenti aree professionali, analogamente a quanto avviene in altre amministrazioni dello Stato. Le donne rappresentano infatti il 54,8% del personale appartenente alle Aree funzionali (percentuale che non si discosta da quella rilevata nel 2017), ma solo il 22,5% dei diplomatici in carriera (percentuale in crescita dello 0,5 rispetto al 2017) ed il 34,09% degli appartenenti alla carriera dirigenziale (+1% circa rispetto al 2017).

I dati assoluti, distinti per genere e per area professionale al 31 dicembre 2018, non presentano scostamenti sostanziali rispetto al 2017 nella distribuzione delle presenze al MAECI.



Personale delle Aree funzionali

Aree Funzionali	Donne (2017)	Uomini (2017)	Totale (2017)	Donne (2018)	Uomini (2018)	Totale (2018)
Prima Area	8	11	19	8	11	19
Seconda Area	922	844	1766	868	791	1.659
Terza Area	540	341	881	495	327	822
Totale	1.470	1.196	2.666	1.371	1.129	2.500
Quota % di genere	55%	45%	100%	55%	45%	100%

Personale a contratto

Impiegati a contratto	Donne (2017)	Uomini (2017)	Totale (2017)	Donne (2018)	Uomini (2018)	Totale (2018)
Presso						
Amb/Rapp/Cons	1.290	1.012	2.302	1.329	1.044	2.373
Presso IIC	200	140	340	209	137	346
Totale	1.490	1.152	2.642	1.538	1.181	2.739
Quota % di genere	56%	44%	100%	57%	43%	100%

Personale dell'Area della Promozione Culturale (APC)

Personale APC	Donne (2017)	Uomini (2017)	Totale (2017)	Donne (2018)	Uomini (2018)	Totale (2018)
Funzionari	50	51	101	50	51	101
Quota % di genere	50%	50%	100%	50%	50%	100%

Personale della carriera dirigenziale

Carriera dirigenziale	Donne (2017)	Uomini (2017)	Totale (2017)	Donne (2018)	Uomini (2018)	Totale (2018)
Dirigenti amministrativi	13	25	38	13	24	37
Dirigenti APC	2	5	7	2	5	7
Totale	15	30	45	15	29	44
Quota % di genere	33%	67%	100%	34%	66%	100%

Personale della carriera diplomatica

Carriera diplomatica	Donne (2017)	Uomini (2017)	Totale (2017)	Donne (2018)	Uomini (2018)	Totale (2018)
Ambasciatore	4	20	24	4	19	23
Ministro Plenipotenziario	20	186	206	23	192	215
Consigliere di Ambasciata	40	193	233	40	190	230
Consigliere di Legazione	47	144	191	53	146	199
Segretario di Legazione	104	219	323	105	224	329
Totale	215	762	977	225	771	996
Quota % di genere	22%	78%	100%	22,5%	77,5%	100%

Come mostrano i dati disaggregati, la presenza femminile nella carriera diplomatica resta inferiore rispetto a quella registrata nelle altre aree professionali. Occorre, tuttavia, segnalare che si registra un tendenziale aumento nel medio-lungo periodo. Tale dato è inferiore anche se paragonato ai principali partner europei. In Germania ad esempio la presenza di donne diplomatiche ha raggiunto il 40%. Anche nel Regno Unito, grazie all'adozione di una politica di target, si è raggiunto il 50% di colleghe e il 31% di donne Capo Missione.

Funzioni apicali e direttive	Totale	di cui Donne	% di donne
Segretario Generale/Vice Segretario Generale	2	1	50%
Capo di Gabinetto/Vice Capo di Gabinetto	2	0	0%
Direttore Generale/Capo Servizio (*)	10	0	0%
Vice Direttore Generale (**)	22	6	27,7%
Capo Unità (compreso Direttore OIV)	13	2	15,38%
Capo Ufficio/Capo Segreteria (***)	91	20	21,98%
Capo Missione	133	10	7,52%
Console Generale/Console (****)	75	15	20%

(*) 10 uomini (di cui 1 Dirigente)

() 16 uomini (di cui 1 Dirigente)**

6 donne (di cui 1 Dirigente)

(*) 71 uomini (di cui 4 Dirigenti)**

20 donne (di cui 5 Dirigenti)

(**) 60 uomini (di cui 5 Dir. e 2 AA.FF.)**

15 donne (di cui 1 Dir. e 2 AA.FF.)

Con riguardo agli incarichi apicali, la distribuzione di genere nel 2018 non è purtroppo migliorata rispetto l'anno precedente e di conseguenza – a parte la posizione di Segretario Generale e di Consigliere diplomatico del Presidente della Repubblica e del Presidente del Consiglio - tutti gli incarichi di Direttore Generale o Capo Servizio sono stati ricoperti da uomini. Rimane costante il numero delle donne in servizio all'estero quali Capo Missione, Console Generale e Console.

D'altro canto, è da rimarcare positivamente il rispetto del criterio di parità nella composizione delle commissioni costituite per le procedure concorsuali, di avanzamento e di valutazione.

L'aggiornamento della sezione MAENET relativa ai posti in avvicendamento continua a rappresentare un elemento di trasparenza a beneficio di tutto il personale e consente una più efficace azione di monitoraggio rispetto all'aderenza al principio della parità di genere nell'assegnazione degli incarichi a Roma e all'estero. Emerge, d'altro canto, la

consapevolezza che la promozione del *gender balance* deve essere inserita in un sentiero di valorizzazione del merito e della competenza, nel rispetto dell'equilibrio tra i due principi.

Formazione in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo

I programmi di aggiornamento professionale curati dalla DGRI-Unità per la formazione, in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, hanno contemplato anche nel 2018 moduli formativi dedicati alle tematiche delle pari opportunità, della salute e sicurezza sul lavoro, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni.

Le tavole sottostanti riportano i dati relativi alla partecipazione del personale.

Seminar on Women diplomacy- Ore 14

Personale	Donne	Uomini	Totale
Diplomatici	4	0	4

Politiche di genere e intelligenza emotiva – Ore 16

Personale	Donne	Uomini	Totale
Diplomatici	12	21	33

Il cambiamento organizzativo – Ore 5

Personale	Donne	Uomini	Totale
Diplomatici	12	21	33

Assessment delle competenze comportamentali – Ore 8

Personale	Donne	Uomini	Totale
Diplomatici	2	16	18

Management by gender and unconscious bias – Ore 16

Personale	Donne	Uomini	Totale
Diplomatici	7	20	27

Leadership situazionale – Ore 16

Personale	Donne	Uomini	Totale
Diplomatici	7	20	27

Self-empowerment and Change management – Ore 8

Personale	Donne	Uomini	Totale
Diplomatici	5	4	9

Management: saper gestire e motivare i collaboratori – Ore 15

Personale	Donne	Uomini	Totale
Diplomatici	5	4	9

Corsi salute e sicurezza ex D. Lgs. 81/08 – Ore 175

Personale	Donne	Uomini	Totale
Diplomatici	7	26	33
Qualifiche funzionali	93	71	164

Personale	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti	100	97	197

Benessere organizzativo e contrasto ad ogni forma di violenza nel lavoro pubblico – Ore 25

Personale	Donne	Uomini	Totale
Qualifiche funzionali	1	0	1

Comunicazione, mitigazione del conflitto e rapporto con l'utenza per il personale delle segreterie – Ore 12

Personale	Donne	Uomini	Totale
Qualifiche funzionali	11	4	15

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

La fruizione dei differenti strumenti di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) è ugualmente oggetto di monitoraggio quale modalità di conciliazione. Nel 2018 sono stati registrati 126 accessi al part-time (3 unità in meno rispetto al 2017), con costante preferenza di regimi di part-time che prevedono un'attività lavorativa superiore al 50% per entrambi i generi.

2018	Donne	Uomini	Totale
Personale part-time attività lavorativa inferiore o uguale al 50%	11	3	14
Personale part-time attività lavorativa superiore al 50%	96	16	112
Totale part-time	107	19	126

Per quanto concerne i congedi di maternità e paternità, va rilevato, con soddisfazione, un notevole aumento del dato relativo alle astensioni obbligatorie dal lavoro per le lavoratrici madri, segno di un positivo incremento della natalità, mentre, anche nel 2018, non si sono verificate richieste di astensione per paternità. Notevole anche la richiesta di congedi parentali, sia tra le madri che tra i padri, con una diminuzione, tuttavia, delle giornate medie fruito.

Maternità/paternità	2017 Donne	2017 Uomini	2018 Donne	2018 Uomini
Numero persone	18	0	49	0
Durata media gg. a persona	119	0	131	0

Fonte: DGRI

Parentali	2017 Donne	2017 Uomini	2018 Donne	2018 Uomini
Numero persone	49	43	298	113
Durata media gg. a persona	44	39	10,7	17,4

Analogamente, il personale a contratto presso gli Uffici all'estero che ha usufruito nel 2018 di un regime part-time si è orientato prevalentemente verso formule che prevedono un'attività lavorativa superiore al 50%. Anche in questo caso, la quota di donne che ha usufruito di strumenti di flessibilità è indicativamente superiore a quella maschile, fino a coprire circa il 76% del totale.

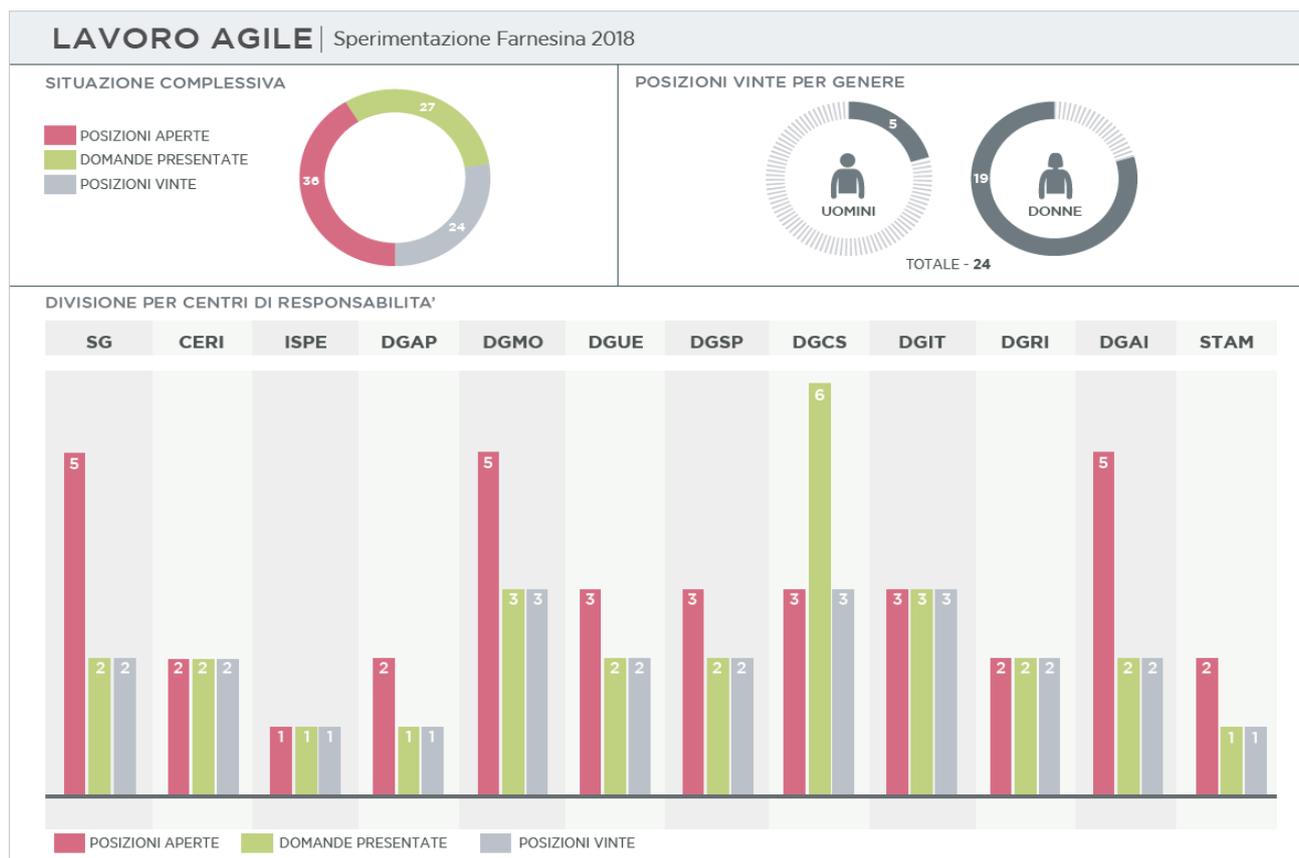
2018	Donne	Uomini	Totale
Personale part-time attività lavorativa inferiore o uguale al 50%	7	4	11
Personale part-time attività lavorativa superiore al 50%	54	15	69
Totale part-time	61	19	80

Con la Circolare n. 1 del 13 giugno 2018 il MAECI ha inoltre regolamentato l'istituto del cosiddetto *smart working*, dando avvio a una fase volta a consentire l'introduzione di soluzioni pratiche che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata ai principi di flessibilità, autonomia e responsabilità. In questa prima fase di sperimentazione dell'istituto (iniziata il 1° agosto e conclusasi il 31 dicembre), l'applicazione del lavoro agile è stata circoscritta al personale in servizio presso gli uffici dell'amministrazione centrale.

Nel concreto, sono stati i singoli Centri di responsabilità del Ministero a rendere noti, mediante avviso pubblicato sulla intranet: (i) le attività di competenza, compatibili con una prestazione lavorativa a distanza e (ii) il numero di posizioni di lavoro agile attivabili, individuato nella percentuale massima del 4 per cento del totale dei dipendenti del Centro di responsabilità e nella misura minima di almeno una posizione. Il personale selezionato per la sperimentazione del lavoro agile è stato ammesso a svolgere la prestazione

lavorativa al di fuori della sede abituale di servizio, ordinariamente per un massimo di 5 giornate al mese, da concordare previamente con il superiore gerarchico, mantenendo il proprio collocamento nella struttura di appartenenza.

La tabella di seguito riporta in sintesi i primi esiti della fase sperimentale del lavoro agile. A fronte delle 36 posizioni aperte di lavoro agile nei vari Centri di Responsabilità, sono state presentate 27 domande. I dipendenti ammessi a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile sono stati 24, di cui 19 donne. Le ragioni che hanno spinto i candidati a presentare la domanda sono ascrivibili, nella maggioranza dei casi, a esigenze connesse alle necessità derivanti dall'ambiente familiare, alla volontà di evitare affannosi spostamenti in una città dispersiva come Roma insieme al desiderio di sentirsi maggiormente autonomi nell'espletamento delle attività lavorative.



2. Benessere organizzativo

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

- **Asilo Nido:** si è fatto fronte ai disagi posti dagli improcrastinabili lavori di adeguamento normativo dei locali del Nido che per due anni hanno impedito il riavvio del servizio. Si è intanto positivamente svolta la gara europea di assegnazione triennale del servizio, individuando un nuovo ente gestore. Grazie agli sforzi compiuti si è ottenuto l'importante risultato di riaprire il Nido nel gennaio 2019, ponendo fine al disagio per il personale interessato al servizio.
- **Centro estivo:** il servizio, organizzato durante il periodo di chiusura estiva delle scuole, si è svolto anche nel 2018 con valutazione molto positiva degli utenti, sia per la qualità delle strutture che per gli aspetti organizzativi e ludico-ricreativi.
- **Convenzioni senza oneri per l'Amministrazione:** nel corso del 2018 si è proceduto all'aggiornamento delle intese più datate, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di favore riservate al personale dell'Amministrazione.
Contemporaneamente, sono cresciute per qualità, varietà e numero le proposte rivolte al personale in servizio, a riposo e i loro familiari (coniuge e figli). Ampio spazio è stato dedicato anche ai corsi di lingua includendo le lingue di difficile apprendimento. Infatti oltre al consolidamento delle intese sui corsi di inglese, francese e spagnolo, sono state concluse convenzioni per corsi di arabo e russo.
- **Ristorazione interna:** si continua a perseguire l'obiettivo di ulteriore innalzamento della qualità del servizio (varietà, materie prime, menù, prezzi calmierati per i prodotti di maggior consumo serviti ai bar) anche attraverso nuove proposte di menù regionali, nell'attenzione a principi di sana e corretta alimentazione. Nel corso del 2018 si è inoltre svolta la gara Europea di assegnazione del servizio, introducendo nel capitolato di gara stringenti obblighi sia in termini di qualità dei prodotti sia in termini di sostenibilità ambientale e impatto sociale.
- **Assistenza sanitaria:** Anche nel 2018 è stata rinnovata la convenzione tra MAECI Regione Lazio e ASL n.1 che disciplina il funzionamento del Poliambulatorio. In tale ambito, oltre a consolidare le prestazioni del controllo medico periodico e di vaccino profilassi attraverso l'avvio diretto e con priorità di prestazioni al Centro vaccinazioni internazionali è continuata la promozione di attività di prevenzione e informazione.

In collaborazione con il CUG, la ASL RM1 e il Poliambulatorio, in occasione della giornata internazionale della donna, è stato allestito un INFO POINT con materiale informativo e medici specialisti per un possibile orientamento sulla “prevenzione oncologica donna” (colon, mammella, utero).

- **Benessere organizzativo:** In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia è stata celebrata la “Giornata mondiale contro la violenza sulle donne” con un evento che ha visto l’illuminazione arancione del Palazzo della Farnesina, realizzato a titolo gratuito da uno sponsor opportunamente reperito e sensibilizzato. È stata sostenuta e ampiamente diffusa la raccolta fondi per la prevenzione e la cura del tumore al seno, con la partecipazione all’evento “Race for the cure” della squadra “MAECI” risultata tra le più numerose fra le PA.

È stato firmato un accordo tra MAECI, Municipio Roma XV, ASL Roma 1, Ospedali San Pietro-Fatebenefratelli e Sant’Andrea, per la realizzazione del progetto “Giornate di solidarietà per la raccolta sangue 2018-2020”.

In sinergia con realtà associative del Ministero ed esterne quali Croce Rossa Italiana, Comunità di Sant’Egidio, Fondazione ANT Onlus, UNITALSI sono state promosse numerose iniziative di benessere organizzativo e solidarietà.

In collaborazione con la Cassa Mutua Prunas e la DID sono stati organizzati i e sostenuti i progetti “Pink is good” della Fondazione Umberto Veronesi per la ricerca e la prevenzione del tumore al seno e altri tumori femminili; “Bimbi MAECI” per la festa di Natale dei figli dei dipendenti iscritti.

- **Mobility manager:** A seguito delle numerose segnalazioni pervenute sulla specifica problematica connessa alla mobilità da e per il MAECI utilizzando il trasporto pubblico, si sono avuti contatti costanti con il Servizio per la Mobilità di Roma e l’ATAC. È stato richiesto un documento di risposta ufficiale sui ritardi e/o soppressione corse della linea 32 nonché sull’assoluta inadeguatezza della banchina di attesa della predetta. Sono state proposte, limitatamente alle ore di punta, la deviazione della linea 301 verso la Farnesina e un servizio navetta MAECI-METROA. Gli interlocutori hanno comunicato che a fronte della forte criticità del momento è stato scelto di dare priorità al trasporto pubblico per disabili e minorenni e ai collegamenti con gli ospedali.
- Nella continua attività di ricerca sulle possibilità di favorire la mobilità del personale in servizio al MAECI, è stata stipulata –per un periodo di prova- una convenzione senza oneri per l’Amministrazione - per un servizio taxi con sconto sulle corse

iniziate e/o terminate esclusivamente di fronte agli ingressi MAECI. È stato inoltre chiesto al Servizio per la Mobilità di Roma di rendere ciclabili diverse zone della città verso il MAECI e, in sinergia con il Circolo degli Esteri, è stato promosso l'uso della bicicletta e di altri mezzi di trasporto non inquinanti.

- **Controlli medici periodici:** nel 2018 sono state emesse n.177 autorizzazioni per controllo medico periodico ai sensi dell'art.20 del D.L.27.02.1998 n.62. Ogni autorizzazione comprende la richiesta del personale e di eventuali familiari a carico. Durante l'anno sono pervenute al poliambulatorio 233 richieste di esami ai sensi del predetto articolo.

2.2 Ambienti di lavoro

Servizio di Prevenzione e di Protezione

Il Servizio di Prevenzione e di Protezione cura l'applicazione del D. Lgs. 81/08 all'interno del Palazzo della Farnesina.

Essendo un Organo direttamente dipendente dal Direttore Generale per l'amministrazione, l'informatica e le comunicazioni (Datore di Lavoro), è chiamato ad una continua verifica delle problematiche proprie dell'edificio e di quelle evidenziate dai dipendenti nel corso del lavoro giornaliero. Con questo obiettivo effettua sopralluoghi tecnici volti a verificare l'igiene ambientale e strutturale degli ambienti di lavoro e delle parti comuni del Palazzo, seguendo la corretta esecuzione dei relativi lavori di adeguamento.

Nel 2018 sono stati effettuati circa 80 sopralluoghi di verifica che hanno poi dato seguito ad interventi di manutenzione e di ripristino.

Gli interventi nell'edificio hanno interessato:

- la sostituzione di pavimentazione in moquette ed in linoleum deteriorata e/o danneggiata;
- la manutenzione di servizi igienici con la realizzazione di nuovi servizi per disabili;
- il ripristino di pareti danneggiate da infiltrazioni di umidità esterna o da perdite d'acqua interne;

- la tinteggiatura di pareti deteriorate dall'usura;
- la messa in sicurezza degli impianti tecnologici in corrispondenza delle postazioni di lavoro;
- l'adeguamento delle condizioni climatiche all'interno delle stanze e nelle zone comuni;
- il controllo della potabilità dell'acqua corrente

Il Servizio esegue inoltre uno stretto controllo delle Società che effettuano lavorazioni affinché rispettino le direttive del D. Lgs. 81/08 sia per quanto concerne la sicurezza dei propri lavoratori sia per il rispetto di eventuali interferenze con i lavoratori. A tale scopo il Servizio elabora i relativi DUVRI per ogni singolo contratto.

Viene inoltre elaborata la continua integrazione del Documento di Valutazione dei Rischi inserendo tutta la documentazione dei lavori che vengono svolti all'interno del Palazzo (Certificati di regolare esecuzione, Collaudi, Certificazioni di conformità, risultati delle analisi sui materiali e sui liquidi).

Il Servizio ha provveduto inoltre a tenere costantemente aggiornato il Piano di Emergenza:

- modificando in tempo reale le planimetrie dei punti di raccolta dei vari CDR a seguito degli spostamenti che hanno interessato gli uffici dei vari CDR;
- integrando le planimetrie indicanti la collocazione dei defibrillatori all'interno del Palazzo che possono essere utilizzati dai soccorsi in caso di emergenza;
- modificando il posizionamento di tutte le cassette delle attrezzature antincendio localizzandole in luoghi facilmente raggiungibili e memorizzabili provvedendo contestualmente alla completa sostituzione del materiale contenuto all'interno in quanto obsoleto;
- predisponendo l'aggiornamento di tutte le planimetrie del MAECI con suddivisione per CDR.

Inoltre il Servizio di Prevenzione e di Protezione provvede a:

- aggiornare sul sito nella MAENET in maniera continuativa gli elenchi delle figure previste dal D. Lgs. 81/08: dirigenti delegati, preposti, addetti antincendio, addetti al primo soccorso;
- organizzare riunioni periodiche con i RLS, con i Dirigenti, i Preposti, gli Addetti al Primo soccorso e gli Addetti antincendio al fine di dare informazioni relative alle tematiche e agli aggiornamenti che investono l'ambiente lavorativo.

La presenza all'interno del Servizio di Prevenzione e di Protezione di un Medico Competente altamente specializzato ha consentito inoltre di effettuare in tempi rapidi tutte le visite previste dalla normativa sanitaria (periodiche, su richiesta, preventive) che, nel 2018, hanno raggiunto il numero di 700.

Il Servizio di Prevenzione e di Protezione segue infine anche le lavorazioni presso Villa Madama ed il Casale (piano emergenza e cartellonistica vie di fuga, piante e mappe).

Interventi di manutenzione straordinaria

Il 2018 ha visto il completamento di importanti opere all'interno del Palazzo della Farnesina, con riqualificazione estetica degli ambienti ed adeguamento alle recenti disposizioni normative (antincendio e dei luoghi di lavoro). In particolare:

- la ristrutturazione edile ed impiantistica dei locali destinati all'Asilo Nido;

- il rifacimento pacchetto di copertura dell'Asilo Nido con realizzazione di spazi gioco esterni;
- il rifacimento di pavimentazioni, controsoffitti, illuminazione e tinteggiature degli spazi connettivi/corridoi del piano rialzato;
- il rifacimento del pacchetto di copertura del Comando dei Carabinieri.

2.3 Prevenzione della corruzione e codice di comportamento

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza richiama il centrale ruolo svolto dal CUG sia nello stimolare buone prassi all'interno del MAECI sia nel proporre concrete iniziative di prevenzione della corruzione. L'azione di monitoraggio del Comitato consente di disporre di informazioni costanti sulle criticità più diffuse emerse dalle segnalazioni ricevute, suscettibili di essere approfondite dall'Amministrazione in una prospettiva di analisi e prevenzione dei fenomeni rilevati.

Circolari e direttive sulle molestie sessuali, prevenzione e lotta contro il mobbing risultano costantemente pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

La tutela del dipendente sul posto di lavoro risulta inoltre rafforzata dallo strumento del "whistleblowing", che permette di raccogliere denunce da parte dei dipendenti su reati o irregolarità conosciuti nell'ambito del rapporto di lavoro. Al fine di rendere più veloce la procedura di informazione di eventuali illeciti e di garantire il dipendente segnalante contro eventuali ritorsioni il MAECI ha attivato, già dal 2014, una procedura per la raccolta di segnalazione anonima di illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione; dispone anche di uno Sportello di Ascolto Anticorruzione, strumento non previsto dalla normativa primaria. I dipendenti possono segnalare allo Sportello situazioni di abuso nell'ambiente di lavoro riconducibili, in senso ampio, al concetto di corruzione. Dopo la segnalazione ed un primo esame, con ampie garanzie di riservatezza, lo Sportello trasmette ai richiedenti le informazioni pertinenti al caso, fornisce la notizia ed un primo inquadramento del caso ed informa, per le relative determinazioni, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dei fenomeni di abuso segnalati.

L'interazione fra lo Sportello Anticorruzione e lo Sportello di Ascolto del CUG è essenziale per ridurre i rischi collegati alla corruzione.

3. Contrasto alle discriminazioni

3.1 Orientamento sessuale

Nel 2018 non sono pervenute al Comitato segnalazioni relative a discriminazioni aventi ad oggetto l'orientamento sessuale. Rimane costante e costruttivo il confronto dell'Amministrazione e del Comitato con l'Associazione GlobeMAE.

3.2 Discriminazioni razziali e per origine etnica

Come già nel 2017, anche lo scorso anno nessun caso di discriminazione razziale, di origine etnica o confessione religiosa è stato segnalato al Comitato.

3.3 Disabilità

Il CUG continua l'azione di monitoraggio volta a garantire la piena accessibilità del personale disabile alle strutture del MAECI, sia con riguardo alla mobilità interna che agli ingressi del Palazzo.

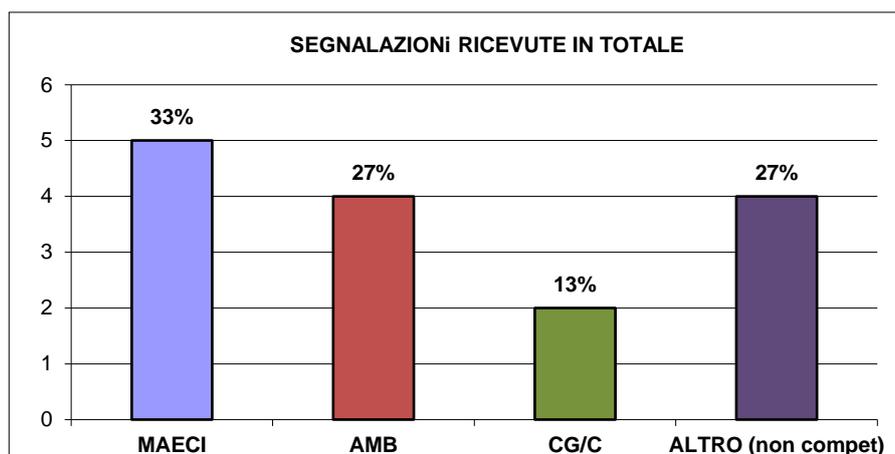
L'accesso ai contenuti della Maenet/Extranet e sul sito esterno della Farnesina da parte di dipendenti non udenti, non vedenti e ipovedenti continua, invece, ad essere limitato a causa della mancata conformità dei testi ministeriali alle Linee Guida diramate con il vademecum realizzato e divulgato nel 2015. La piena accessibilità dei contenuti pubblicati resta, pertanto, uno degli obiettivi da perseguire da parte dell'Amministrazione, anche attraverso specifiche attività di formazione e sensibilizzazione indirizzate a tutto il personale e, in particolare, ai dipendenti addetti alla pubblicazione.

La presente relazione – così come già accaduto per il precedente – è disponibile in versione accessibile nella pagina internet del Comitato.

4. Attività dello Sportello di ascolto. Violenza morale o psicologica - mobbing

Nell'anno 2018 lo Sportello ha registrato complessivamente **11 segnalazioni trattate** e **4 richieste** esaminate e non trattate perché fuori competenza, così distribuite:

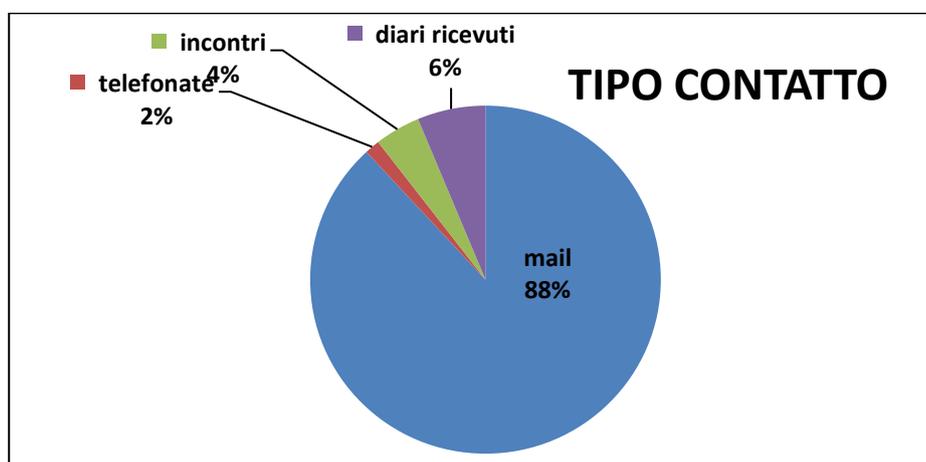
- **5 dalla Sede centrale** (1 carriera diplomatica; 4 Aree funzionali);
- **4 dalle Ambasciate** (2 Aree funzionali, 2 dipendente a contratto);
- **2 dai Consolati Generali/Consolati/Agenzie Consolari** (1 Area funzionale; 1 dipendente a contratto);
- **4 Altro (altra amministrazione e privati)**



Conformemente al regolamento, le segnalazioni sono state registrate, nel rispetto della privacy, esclusivamente in forma dematerializzata, attraverso un computer dedicato.

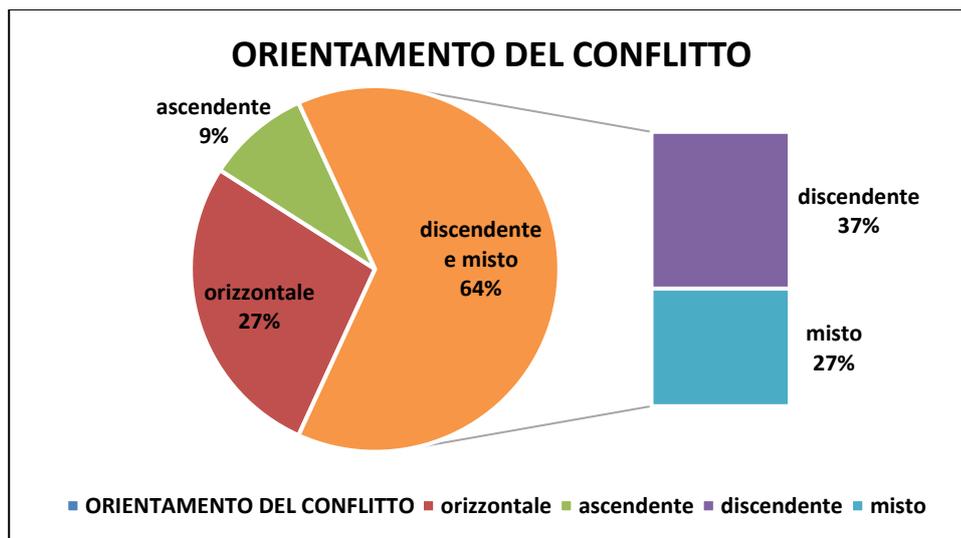
Il volume di attività dello Sportello ammonta, per l'anno di riferimento, a 126 mail, 2 telefonate, 6 incontri e 9 diari.

Nonostante una diminuzione delle segnalazioni rispetto al passato (11 su 24 del 2017), **l'attività è stata centrata su una conoscenza approfondita dei casi trattati** - come dimostra il numero delle mail e degli incontri svolti dallo Sportello – effettuata anche attraverso la compilazione di un diario da parte di chi segnala un disagio, per un periodo protratto di almeno 30 gg.

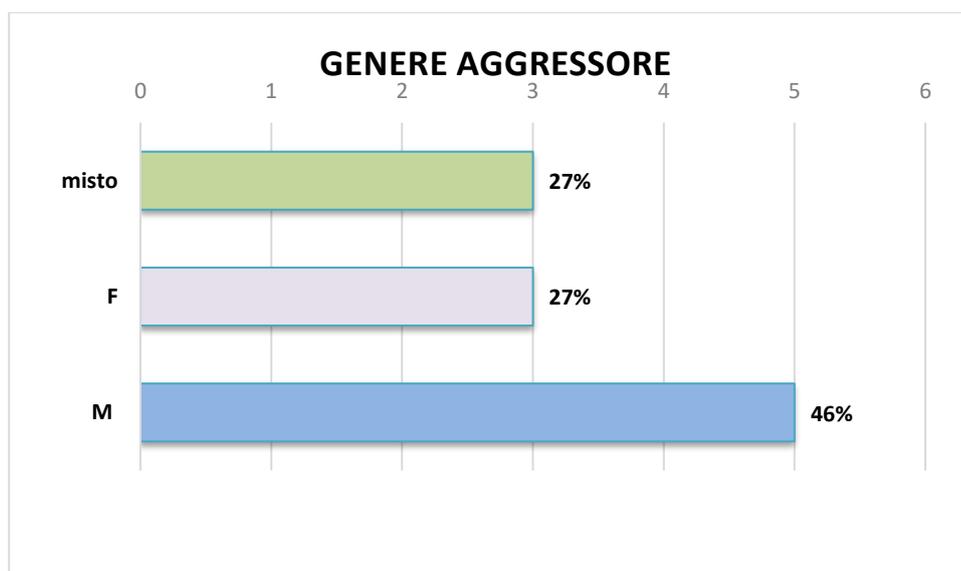


L'esito degli interventi può essere così riepilogato: 5 casi si sono conclusi con chiarimento della problematica segnalata attraverso un contatto diretto con l'utenza, utile a contenere il momento di stress e prevenire l'inasprimento del conflitto.; 3 si sono trasformati nel tempo in casi formali non più di competenza dello Sportello; 3 casi sono tutt'ora pendenti.

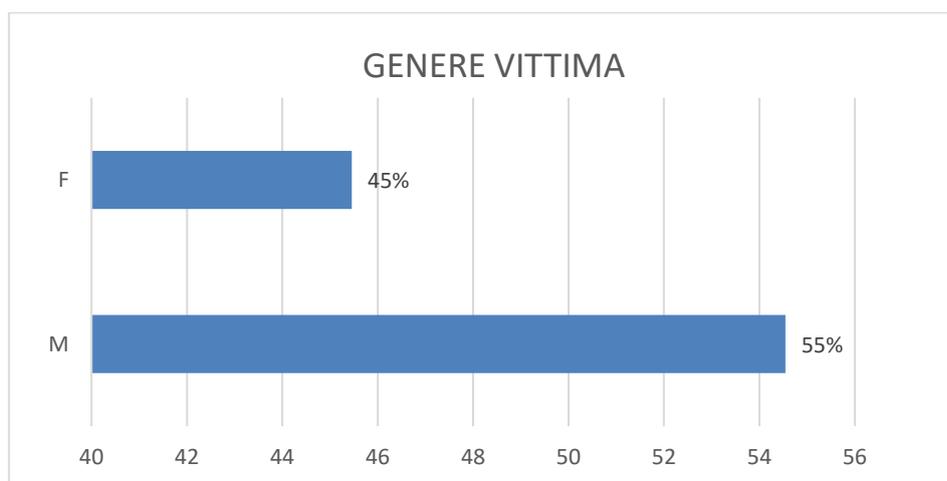
Relativamente **all'orientamento delle dinamiche conflittuali**, il 37% ha segnalato disagio con i diretti superiori (discendente); il 27% con i colleghi di lavoro (orizzontale); il 27% con superiori e colleghi (misto); il 9% con collaboratori (ascendente)



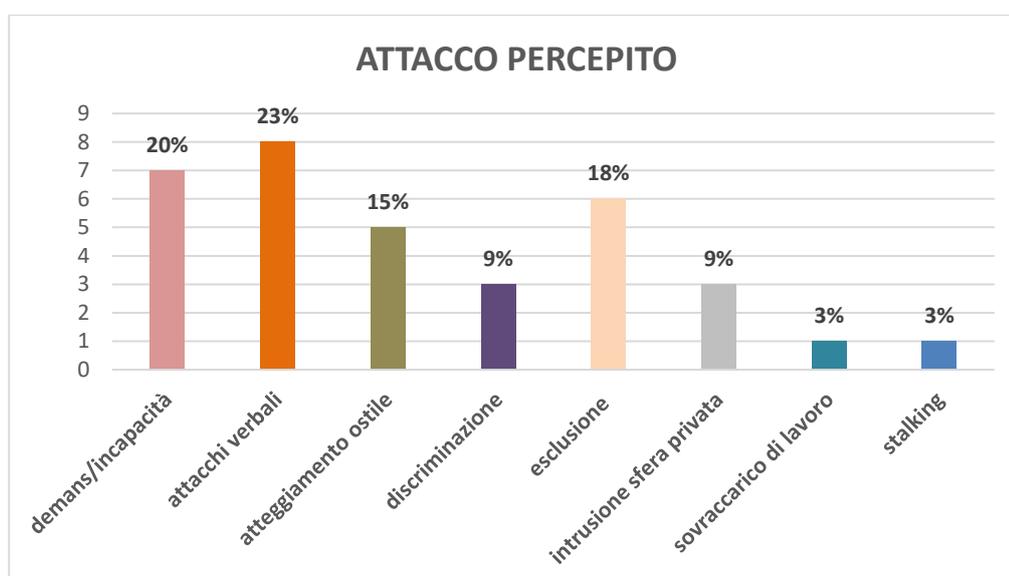
Riguardo il **genere dell'aggressore** è risultato il 46% di presenza maschile, il 27% di presenza femminile e il 27% di presenza sia maschile che femminile (misto).



Per la vittima la distribuzione di genere risulta piuttosto bilanciata.

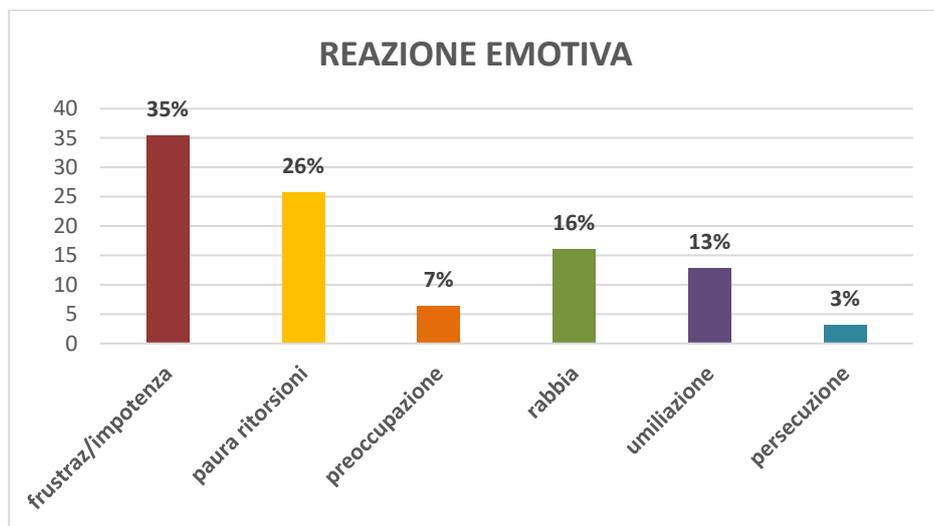


Le segnalazioni di disagio ricevute per mezzo della modulistica prevista indicavano per lo più malessere a causa di continui **attacchi verbali**, con accuse di **incapacità** e conseguente **demansionamento**. **L'atteggiamento ostile** e **l'esclusione dalle tematiche di lavoro** sono stati generalmente vissuti in modo esteso nei confronti **dell'intero gruppo di lavoro**. Il fatto che il sovraccarico di lavoro non risulti essere la causa scatenante per lo stato di disagio, lascerebbe aperto per il futuro un possibile approfondimento nel campo della **prevenzione e gestione dei conflitti**. Nel 2018, è stato segnalato il primo caso di **stalking**¹ a fronte del quale lo Sportello ha rappresentato un buon supporto a sostegno della vittima con colloqui di contenimento degli stati ansiosi e di orientamento sugli strumenti a disposizione per fronteggiare la situazione.

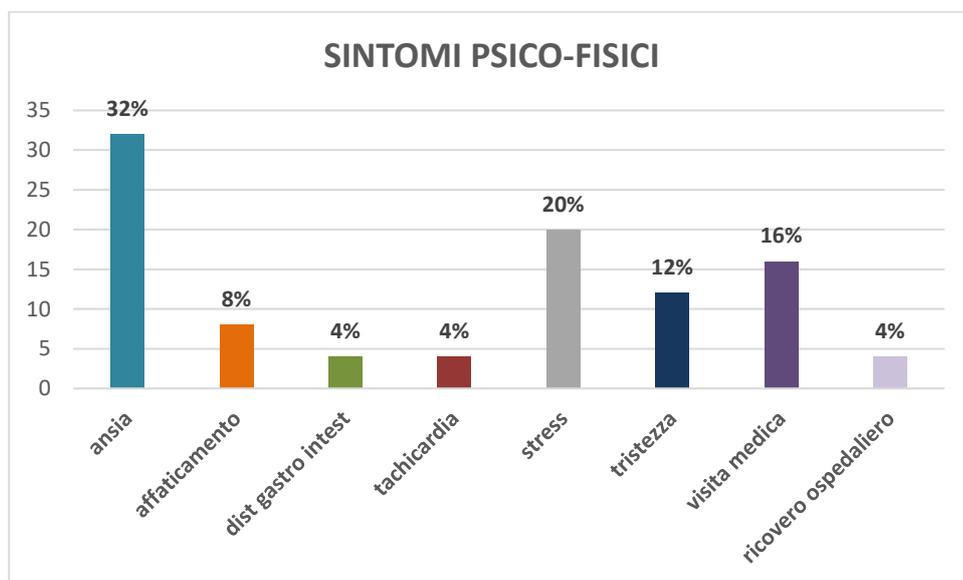


¹ Lo **Stalking** è una serie di atteggiamenti tenuti da un individuo che affligge un'altra persona, perseguitandola ed ingenerandole stati di ansia e paura, che possono arrivare a comprometterne il normale svolgimento della quotidianità. Il fenomeno è anche chiamato: "*sindrome del molestatore assillante*".

Anche quest'anno sono state osservate e raggruppate le **reazioni emotive** percepite per comprendere possibili strategie di intervento e di prevenzione del malessere sul luogo di lavoro. Prevalgono senso di **frustrazione e impotenza** che insieme alla **paura delle ritorsioni** potrebbero portare all'accettazione passiva dello stato di disagio con conseguenze psicofisiche significative. **Rabbia e umiliazione** potrebbero essere indicatori di **reattività** ma se affrontati al meglio possono trasformarsi in **azioni positive** dirette al miglioramento della relazione conflittuale.



In tutte le comunicazioni pervenute è stato segnalato **disagio fisico collegato allo stress**. Le sintomatologie più frequenti sono risultate ansia e stress con conseguenti disturbi fisici tali da richiedere l'intervento del medico nonché in alcuni casi il ricovero ospedaliero. Vista l'ampia consistenza dimostrata dalla letteratura scientifica dell'unità mente-corpo e quindi della loro stretta interconnessione, si potrebbe aprire una riflessione sulla possibilità di incrementare la **promozione del benessere fisico, quale strumento per prevenire e/o gestire lo stress lavoro correlato**.



Si precisa che i dati, pur se **autoriferiti**, fanno stato della percezione soggettiva e quindi possono rappresentare l'elemento chiave **per l'attivazione delle risorse interne dell'utente**.

La quasi totalità degli utenti ha segnalato di aver **ricevuto beneficio dal supporto dello sportello**. Il poter condividere una situazione di crisi è in sé uno strumento di aiuto. Riduce il senso di isolamento e soprattutto **rinforza il senso di appartenenza** accorciando le distanze tra l'Amministrazione e il personale.

Complessivamente, è stata riscontrata dall'utenza una positiva azione dello Sportello sia nell'attività di supporto sia in quella di informazione.

Per una maggiore comprensione dell'andamento delle attività nel tempo, si riporta una tabella riepilogativa delle attività dello Sportello di ascolto negli anni:

ANNO	N. CASI	SEDE		CARRIERA				ORIENTAMENTO CONFLITTO	DIAGNOSI MEDICA STRESS	MOLESTIE SESSUALI / STALKING
		MAECI	ESTERO	AFF	DIP L	CT R	ALTR O			
/	/							Discendente	/	/
2018	11*	5	6	7	1	3	4	37%	4 (29%)	1 stalking
2017	24	8	16	10	2	6	4	82%	5 (21%)	0
2016	16	3	13	9	1	5	1	60%	4 (25%)	1 molestie
2015	28	10	18	17	2	5	4	82%	0	1 molestie
2014	20	8	12	13	1	5	1	80%	0	0
2013	17	3	14	9		3	5	82%	0	0
2012	14	1	13	4		4	5	0	0	0
2011	20	1	19	9		5	6	0	0	0

*oltre 2 casi proveniente da altra Amm.ne e 2 casi di privati cittadini (4 casi esaminati e non trattati)

Best practices:

Far conoscere meglio all'utenza le attività dello Sportello di ascolto, chiarendo anche le eventuali aree di incertezza sulle effettive possibilità di intervento. In tal modo anche le **aspettative** dell'utenza potranno essere più **realistiche** nei riguardi dello Sportello, strumento in particolare, di ricezione delle criticità e di loro discussione nell'ottica di **promuovere una attenuazione delle conflittualità**.

Programmare attività specifiche per la divulgazione delle varie tipologie dei **codici comportamentali MAECI** (condotta contro le molestie sessuali; condotta contro il mobbing; codice di comportamento)

5. Il Comitato Unico di Garanzia del MAECI – 2018

Nel corso del 2018 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 2 volte e numerosi sono stati gli incontri di coordinamento tra il Presidente e gli addetti dello Sportello di ascolto. Il confronto con lo Sportello, i cui componenti sono stati coinvolti nelle riunioni tenute dal Comitato, continua in un'ottica costruttiva e propositiva, agevolando la trattazione dei casi più delicati. Il Comitato ha inoltre assicurato la propria partecipazione agli incontri periodici organizzati dal Forum dei CUG e dei suoi gruppi di lavoro.

Il CUG, con la preziosa collaborazione dell'Ufficio VI DGAI, si è reso inoltre promotore di due iniziative:

- per la ricorrenza dell'8 marzo, Giornata internazionale della donna, è stato allestito un punto informativo all'interno del MAECI organizzato dal Poliambulatorio del MAECI e dedicato all'orientamento in materia di prevenzione oncologica femminile, con indicazioni utili circa le strutture sanitarie a cui rivolgersi e le modalità di accesso agli strumenti messi a disposizione dal MAECI. Nella medesima ricorrenza erano inoltre presenti uno spazio a cura della ONLUS Actionaid, dedicato alla lotta contro la violenza sulle donne e, in particolare, alla campagna a tutela delle bambine costrette a matrimonio forzato/precoce e prostituzione minorile, ed uno dedicato alle iniziative di Unitalsi, associazione che si occupa di assistenza ai malati e diversamente abili.
- il 25 novembre, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'edificio della Farnesina è stato illuminato di arancione, colore scelto dall'Assemblea Generale delle Nazioni come simbolo della Giornata. L'iniziativa - che ha avuto un rilevante impatto mediatico - ha testimoniato l'impegno costante della Farnesina nel campo dei diritti delle donne, in continuità con l'elezione italiana al Consiglio per i Diritti Umani dell'ONU per il periodo 2019-2021. 6. Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020

In aderenza al ruolo propositivo assegnatogli dalla normativa in vigore (Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri), il Comitato ha presentato un progetto di Piano triennale delle azioni positive alla Direzione Generale delle Risorse e dell'Innovazione che lo ha poi adottato integralmente con D.M. 5100/832/bis del 10 dicembre 2018.

La discussione concernente i temi da inserire nella proposta di Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020 è stata oggetto delle riunioni del Comitato, costituendo un utile momento di confronto che ha permesso di raccogliere e valorizzare le idee provenienti dai membri prima di sottoporle all'attenzione dell'Amministrazione.

Il Piano – il cui obiettivo è favorire la diffusione di una cultura della non discriminazione e dell’eguaglianza sostanziale – individua possibili aree di intervento a favore di una piena realizzazione del principio delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della conciliazione tra lavoro e vita familiare, della prevenzione di ogni forma di discriminazione e di molestie fisiche, morali o psicologiche, nonché della risoluzione del conflitto nel contesto lavorativo. Più concretamente, esso si declina quattro obiettivi specifici:

1. Promuovere una prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) che tenga conto, nella fase di progettazione ed attuazione delle *policies*, delle diverse implicazioni per uomini e donne facendo in modo che entrambi possano trarne uguali benefici.
2. Favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro.
3. Incoraggiare iniziative a favore del benessere organizzativo e della sicurezza per una migliore organizzazione del lavoro ed al fine di prevenire fenomeni di stress lavoro-correlato (SLC).
4. Valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato potenziando la proiezione esterna e sostenendo una più ampia divulgazione delle iniziative proposte.

Come di consueto, il Comitato monitorerà attentamente il raggiungimento di questi obiettivi nel corso del triennio, facendone anche uno degli argomenti all’ordine del giorno delle proprie periodiche riunioni.

Conclusioni

La redazione e l’elaborazione della relazione annuale ha rappresentato un momento di costruttivo confronto sulle questioni oggetto d’analisi, nonché l’occasione per condurre una riflessione condivisa dalle diverse istanze del Comitato.

In questo spirito, il Comitato rinnova il proprio impegno alla promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità. Conferma, inoltre, il proprio ruolo di monitoraggio dell’azione dell’Amministrazione nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro.