



*Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione Internazionale*

Riunione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il giorno 13 febbraio 2019, alle ore 11.00, presso la Sala Perrone Capano della Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione, si riunisce il C.U.G. con il seguente ordine del giorno:

1. Lavoro flessibile - Applicazione della prima sperimentazione dello smart- working.
2. Prevenzione e soluzione dei conflitti – Attività Sportello di Ascolto 2018.
3. Donne, Amministrazione e gender policies.
4. Approvazione del Verbale della riunione n.49 del 26.9.2018
5. Resoconto sulla partecipazione a eventi esterni.
6. Varie & eventuali.

Alla riunione, presieduta da Roberto Martini, sono presenti i seguenti membri:

- Franca Nardi (CGIL e Vice Presidente);
- Marina Sbordonì (Segreteria Generale - UAP);
- Filippo Cinti (SG – Unità di Coordinamento), sostituito nel corso della riunione dal Alessandro Tutino (SG – Unità di Coordinamento);
- Piergabriele Papadia de Bottini (DGAI – Uff. VI);
- Giovanni Maria De Vita (DGIT – Uff. I)
- Valentina Scornavacca (DGRI – Uff. I)
- Marcella Cucurachi (CISL)
- Pamela Mingolla (CONFSAL UNSA)
- Francesca Maria Orsini (SNDMAE)
- Ortensia De Simone (UNADIS)
- Riccarda Pietrasanta (DIRSTAT)
- Marco Esposito (DGRI III – Segretario del CUG)

Su invito del Presidente prende parte alla riunione il Direttore Generale delle Risorse e dell'Innovazione, Min. Plen. Renato Varriale, accompagnato dal Vice Direttore Generale Vicario per le risorse e l'Innovazione, Min. Plen. Patrizia Falcinelli e dal Capo dell'Unità per le Relazioni Sindacali e l'Innovazione, Cons. Amb Alfonso Di Riso.

Come ormai di consueto, prendono parte alla seduta anche la Consigliera di fiducia dello Sportello di Ascolto, Stefania Mezzullo, insieme ai membri dello Sportello di Ascolto Giselda Maggiore e Concetta Trovato Puglisi.

La riunione ha inizio alle ore 11.10.

Il Presidente Roberto Martini apre la seduta ringraziando il Min. Plen. Varriale per aver accettato l'invito a prendere parte alla prima riunione dell'anno 2019 del Comitato. Prima di cedere la parola all'ospite, ricorda brevemente le attività e finalità del Comitato, soffermandosi in particolare sul rapporto di stretta collaborazione con lo Sportello di Ascolto – i cui membri sono invitati regolarmente a prendere parte alle sedute del CUG - e sulle iniziative più rilevanti svolte negli anni precedenti. Chiude infine la sua introduzione sottolineando come nei 2 anni di sua presidenza l'interazione con l'Amministrazione sia stata costruttiva.

Il Min. Plen. Varriale ringrazia il Presidente dell'invito ricevuto e apre il suo intervento sottolineando come le questioni di cui si occupa il Comitato vengono spesso trascurate negli ambienti di lavoro. A fronte di questa situazione il CUG non deve essere meramente "enunciativo" ma deve tendere a diventare "programmatico". In questo modo il CUG può anche essere la dimostrazione che la Farnesina è all'avanguardia rispetto alle altre pubbliche amministrazioni. Per fare ciò, il Comitato deve porsi degli obiettivi – come l'attuazione concreta delle proposte incluse nel Piano triennale delle azioni positive 2018-2020 - il cui raggiungimento è da monitorare regolarmente nel corso delle riunioni del Comitato stesso. Il Min. Plen. Varriale propone anche che il Comitato si strutturi in tavoli di lavoro che affrontino uno specifico argomento di competenza, in modo che possano essere discusse idee e soluzioni da proporre all'Amministrazione.

Il Min. Plen. Varriale richiama poi brevemente anche le iniziative che l'Ufficio VI DGAI ha nel campo del benessere organizzativo, segnalandole come buon esempio di obiettivi concreti dal grande impatto nell'Amministrazione. Nel corso della riunione interviene anche il Capo del citato Ufficio, Piergabriele Papadia, che presenta le attività recentemente portate a termine come la riapertura dell'asilo nido e l'installazione di distributori di acqua con distribuzione di borracce a tutti ai dipendenti. Le attività del suo Ufficio hanno lo scopo di far sentire i membri dell'organizzazione come parte di un tutto e vuole renderli orgogliosi di lavorare per l'Amministrazione. In particolare, per il futuro è prevista una iniziativa che si inserirà nel quadro della mobilità verde ossia la predisposizione di spogliatoi e docce per coloro che si recano al lavoro in bicicletta oltre che di uno deposito per lasciare la bicicletta in corrispondenza della stazione della metropolitana di Ottaviano.

Il Min. Plen. Varriale affronta poi la questione del lavoro flessibile ed in particolare allo *smart-working* che è stato recentemente sperimentato nel corso della seconda metà dell'anno 2018. È dunque ora necessario svolgere una valutazione di questa prima esperienza, coinvolgendo sia i diretti interessati sia le strutture di cui fanno parte, per cercare di capire i punti di forza e di debolezza di questa forma di lavoro flessibile in modo da capire come migliorare in vista di una sua auspicabile diffusione in futuro.

Per quanto concerne la tematica della prevenzione e soluzione dei conflitti, il Min. Plen. Varriale sottolinea come uno dei problemi più gravi che l'Amministrazione riscontra tra i dipendenti è oggi quello definito come stress lavoro correlato (SLC). I livelli di SLC sono notevolmente aumentati negli ultimi anni, in concomitanza con il crollo delle presenze degli effettivi, soprattutto sulla rete estera. Altro problema da tenere sotto osservazione è il *mobbing* e più in generale quello che è definibile come "atteggiamento mobbizzante" che pur non configurandosi in base ai consueti canoni del fenomeno, è altrettanto dannoso, specie nelle Sedi all'estero caratterizzate da gruppi ristretti di personale. Il *mobbing* è infatti un concetto che nel concreto si declina in molti modi differenti e su ci va fatta una valutazione caso per caso: può essere "specifico" ossia diretto da un soggetto ad un altro, oppure anche "generalizzato" ossia più diffuso e operato da più persone nei confronti di un'altra. Infine, il *mobbing* può anche essere solo una percezione del singolo più che sostanziarsi in una serie di atteggiamenti di altre persone, ma anche in questo caso è importante cercare capire le radici di questo fenomeno.

La collaborazione con lo Sportello d'ascolto è sicuramente da valorizzare, pur nei limiti imposti dalla normativa in vigore. Come infatti ricorda la Consigliera di fiducia, Stefania Mezzullo, affinché la DGRI venga a conoscenza di un caso noto allo Sportello d'ascolto è necessario che l'interessato dia il proprio consenso. Lo Sportello svolge comunque un utile ruolo di prevenzione del conflitto, funzionando da mezzo per scaricare lo stress dell'interessato e incanalarlo, laddove possibile, verso una soluzione positiva della questione.

I dipendenti hanno però spesso un pregiudizio dello Sportello, ritenendolo un "*pro-forma*" che non ha utilità pratica se non lavare la coscienza dell'Amministrazione. Una spiegazione di questa idea risiede forse nel diffuso il venir meno di un senso dell'appartenenza nei confronti dell'Amministrazione.

Pamela Mingolla segnala che i sindacati spesso ricevono segnalazioni da parte di dipendenti in situazioni di disagio, evidenziando come in alcuni casi il solo esternare il proprio malessere a qualcuno pronto ad ascoltare è già un fattore positivo che aiuta la persona a sentirsi meglio. Quello che manca è però uno strumento che operi in concreto per la risoluzione delle problematiche manifestate dagli interessati. Ritiene

infine che la collaborazione con l'Unità per le Relazioni Sindacali e l'Innovazione sia spesso proficua in questo campo.

Secondo il Min. Plen. Varriale, lo Sportello deve essere recettivo e aperto, intercettare qualsiasi forma di malessere che è avvertita a livello di personale. La DGRI può entrare in gioco solo in un secondo momento, per i casi che necessitano una soluzione formale. Eventualmente in questo processo può prendere parte anche l'Ispettorato Generale, incaricato di raccogliere i punti di vista di soggetti terzi che possano aiutare a comprendere il caso e trovarne una soluzione. Al di là della procedura, la cosa più importante è dare costantemente un segnale di attenzione da parte dell'Amministrazione, non far sentire abbandonato a sé stesso il dipendente che ha una problematica. Nel momento attuale è soprattutto importante non acuire ulteriormente il malessere percepito da molti, soprattutto sulla rete estera dove, stante la ormai cronica carenza di personale, è necessario fare una vera e propria terapia d'urto per rimediare alla situazione presente.

A tal proposito, la Consigliera di fiducia segnala anche una particolare dinamica del personale che rientra dall'estero che a volte fatica a reinserirsi presso l'Amministrazione centrale in quanto sente il suo ruolo diminuire. Francesca Orsini evidenzia inoltre un'altra criticità che acuisce i problemi relativi allo stress lavoro-correlato e più in generale del malessere del personale: allo stato attuale, i Capi Missione non vengono adeguatamente formati per gestire queste situazioni di malessere e stress e addirittura a volte ne sono loro stessi vittima e scaricano queste problematiche sul personale con cui lavorano. La Vice Presidente Franca Nardi sottolinea come i capi struttura siano i primi a doversi impegnare nella prevenzione del conflitto. Il Min. Plen. Varriale concorda e vede nell'intensificazione dell'attività di formazione la soluzione a queste problematiche, sia pre-posting sia quando i funzionari rientrano a Roma. Il Min. Plen. Falcinelli auspica sul punto una collaborazione con l'Unità della formazione affinché venga fatto un modulo formativo *ad hoc* sulla prevenzione e gestione del conflitto. Il Presidente nota che il servizio prestato presso il MAECI che si caratterizza per un'alternanza di periodi a Roma e all'estero, è assolutamente peculiare e unico nel panorama della pubblica amministrazione italiana. Questa apertura a esperienze anche molto diverse tra loro è sicuramente un fattore positivo di arricchimento ma implica livelli di stress di adattamento che non si riscontrano in altre Amministrazioni, nemmeno per il personale del Ministero della Difesa.

La parola passa poi alla Vice Presidente Franca Nardi che illustra brevemente la sua partecipazione alle varie sedute del Forum dei CUG. Le iniziative sono numerose e interessanti e trattano di temi che sono rilevanti per il Comitato e per l'Amministrazione come lo *smart-working* e permettono la circolazione delle buone prassi e di momenti di formazione diffusa.

In chiusura della seduta si affrontano poi due ulteriori questioni. La prima è quella dei disabili e si sottolinea da più parti la necessità di integrarli nelle strutture in cui sono inseriti, dando loro compiti adeguati e un ambiente di lavoro in cui possano trovarsi a proprio agio (a partire dai servizi igienici). La seconda, segnalata da Giovanni Maria De Vita, è quella della necessità fare il punto sulle conseguenze della L.76/2016 sulle unioni civili, ossia sullo stato di queste nuove famiglie e delle loro peculiari esigenze e di come queste vengano affrontate dall'Amministrazione.

Nel corso della seduta si procede anche ad approvare il Verbale della riunione n.49 del 26.9.2018.

La riunione si conclude alle ore 12.20.

Il Segretario



Il Presidente



