



*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 3 aprile, 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. Approvazione del Verbale della riunione n.50 del 13.2.2019.
2. Intervento del Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione, Min. Plen. Varriale.
3. Prossime iniziative nel campo del benessere organizzativo a cura dell'Ufficio VI DGAI.
4. Resoconto sulla partecipazione al corso SNA sulla prevenzione e gestione dei conflitti.
5. Varie & eventuali

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

- Franca Nardi (CGIL e Vice Presidente);
- Sabrina Rita Lo Sicco (Ispettorato Generale);
- Filippo Cinti (SG – Unità di Coordinamento);
- Piergabriele Papadia de Bottini (DGAI – Uff. VI);
- Giovanni Maria De Vita (DGIT – Uff. I);
- Valentina Scornavacca (DGRI – Uff. I);
- Michela Sacco (DGIT – Segreteria);
- Andrea Marin (Commissariato generale del governo italiano per EXPO 2020 Dubai);
- Fortunato Carlo Mangiola (DGMO – Uff V);
- Stefania Pinci (UIL);
- Mimmo Piscione (FLP);
- Pamela Mingolla (CONFSAL UNSA);
- Francesca Maria Orsini (SNDMAE);
- 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, dal Capo dell'Unità per le Relazioni Sindacali e l'Innovazione, Cons. Amb Alfonso Di Riso e dal Capo dell'Ufficio I DGRI, Min. Plen. Nicola Faganello.

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 Alfredo Di Lorenzo.

La riunione ha inizio alle ore 11.00.

Il Presidente Roberto Martini apre la seduta ringraziando il DG Varriale per aver accettato l'invito a prendere di nuovo parte ad una seduta del CUG. Prima di cedere la parola all'ospite, chiede ai presenti se il Verbale relativo la precedente seduta – circolato ai membri tramite mail nei giorni precedenti – possa considerarsi approvato. Non rilevandosi obiezioni, si dà dunque per approvato il Verbale n.50 relativo la seduta del 13 febbraio 2019.

Il DG Varriale ringrazia il Presidente dell'invito ricevuto e apre il suo intervento spiegando che seguito della riunione del febbraio precedente, la DGRI si è impegnata in un'opera di ricognizione dei contenuti del Piano Triennale delle azioni positive per il triennio 2018-2020, al fine di valutare quali obiettivi sono già stati raggiunti dall'Amministrazione e quali invece necessitano di ulteriori sforzi per essere raggiunti. In particolare, l'analisi si è focalizzata su 3 macro-temi: la formazione, le questioni di genere e la conciliazione vita-lavoro. Segnala peraltro che nel corso dei lavori sono emerse anche altre tematiche su cui concentrare l'attenzione, come ad esempio quella della disabilità.

Data la vastità degli argomenti che intende affrontare, il DG Varriale ha intenzione di articolare il suo intervento in due sessioni: quella odierna dedicata prettamente alle questioni di genere e una futura più concentrata sui temi della conciliazione vita-lavoro.

La Direzione Generale delle Risorse e dell'Innovazione ha mantenuto alta l'attenzione sulle questioni di genere e di pari opportunità. Nel campo della formazione, a partire dal 2016 sono stati inseriti appositi moduli su queste tematiche nei corsi di formazione per Segretari di Legazione in prova e per i corsi di avanzamento di carriera per il grado di Consigliere di Legazione. Nel 2018 questi corsi, organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, hanno coinvolto circa 60 diplomatici. L'intenzione è ora di proporre questi moduli anche per coloro che entreranno a far parte dell'Amministrazione a seguito dei concorsi per III Aree recentemente banditi e per coloro che dovranno seguire corsi di aggiornamento professionale a seguito dei passaggi di Area.

Prende la parola Francesca Orsini per chiedere se questo tipo di corsi siano previsti anche per i Capi Missione in sede di formazione *pre-posting*. Il DG Varriale risponde che chiederà questa informazione al Capo dell'Unità della Formazione, ma che comunque è una questione importante dato che purtroppo a volte sono proprio i Capi Missione o Capi Struttura a sottovalutare alle questioni di pari opportunità e di genere.

Il Direttore riprende la sua esposizione segnalando come la DGRI, su proposta della DID, abbia appena individuato nel Cons. Leg. Francesco Canino il *focal point* per tenere in costante contatto la Direzione con l'Associazione.

Il Direttore Generale passa poi all'analisi dei dati relativi le presenze di genere nell'Amministrazione, già contenuti nella Relazione sul personale 2018. Analizzando la distribuzione dei dirigenti amministrativi che vede un leggero aumento della quota femminile, Riccarda Pietrasanta invita i presenti a considerare il fatto che a causa dell'esiguità del numero del contingente in servizio, anche una minima variazione assoluta ha un impatto percentuale molto accentuato. In termini generali, il Direttore nota che la distribuzione di genere ha un carattere piramidale per la quale le presenze femminili diminuiscono in termini percentuali proporzionalmente all'aumento di grado o del tipo di incarico considerato. Franca Nardi sottolinea la necessità di vedere l'andamento storico delle presenze nei vari Centri di Responsabilità. Infine il Direttore richiama il fatto che tra gli obiettivi del Piano della Performance rientra anche quello della distribuzione di genere più paritaria. Il Direttore passa poi a trattare l'argomento del linguaggio declinato al femminile (es. nella modulistica); a suo avviso per quanto concerne nello specifico la declinazione del grado di appartenenza, una soluzione di buon senso è quella di compiacere l'interlocutore femminile, adeguandosi alle sue volontà.

Prende di nuovo la parola Francesca Orsini che attira l'attenzione del Comitato sui dati concernenti la distribuzione di genere nella carriera diplomatica. A suo avviso, emerge un quadro preoccupante, anche a confronto delle altre carriere speciali. La motivazione però non è ancora del tutto chiara: al concorso diplomatico le donne presentano un numero di domande maggiori rispetto gli uomini, ma il numero di donne vincitrici è assolutamente e costantemente inferiore rispetto quello degli uomini. Una soluzione potrebbe essere la modifica delle modalità in cui si svolge il concorso; in Germania ad esempio il concorso è stato recentemente riformato per eliminare possibili *bias* di genere individuati da un gruppo di psicologi. Inoltre, sulla scelta delle donne di intraprendere la carriera diplomatica influisce indubbiamente la problematica della difficile conciliazione vita privata – lavoro.

Il Vice Direttore Falcinelli interviene sul punto e riconosce che la preoccupazione della collega è condivisa dalla DGRI ed in particolare dall'Ufficio V. A suo parere il problema della motivazione a intraprendere questa carriera è molto rilevante e tocca soprattutto le donne, basti pensare alle problematiche

legate ai trasferimenti all'estero. A tal proposito l'Unità della Formazione, con il coinvolgimento di alcune giovani diplomatiche, sta tenendo alcuni incontri nelle scuole e nelle università per testimoniare come la carriera diplomatica possa essere intrapresa anche da donne. Per quanto riguarda l'attuale configurazione del concorso, il grande discrimine tra uomini e donne lo fanno le prove scritte più che la prova preselettiva o l'orale. Si fa anche stato del fatto che mentre per i diplomatici il trasferimento all'estero è insito nella carriera, per le qualifiche funzionali non è automatico e ciò concorre a rendere i numeri dei partecipanti e vincitori dei concorsi per aree funzionali più equilibrati rispetto al genere.

Per il DG Varriale a concorrere è anche un fattore sistematico, il deterioramento delle condizioni di vita in molti Paesi che qualche anno fa avevano *standard* di sicurezza e benessere più elevato. Di fronte a questa sfida, l'Amministrazione deve essere pronta a utilizzare un insieme di strumenti diversificati ma volti al medesimo obiettivo del riequilibrio delle presenze di genere nella carriera diplomatica.

Giovanni De Vita - il cui Ufficio si occupa del fenomeno della nuova mobilità - interviene su invito del Presidente e segnala come i giovani connazionali che si trasferiscono all'estero per motivi di lavoro siano più equamente distribuiti per genere - anche negli incarichi che richiedono alta formazione - rispetto la situazione corrente nell'Amministrazione; in particolare, questo discorso è valido a livello di italiani che lavorano nelle Organizzazioni internazionali. Segnala inoltre come spesso le donne vengano penalizzate dalla maternità quando si tratta di promozioni (in particolare dal grado di Cons. Leg. a quello di Cons. Amb.), ma il medesimo discorso è valido anche per il resto del personale in termini di FUA. Conclude il suo intervento con un accenno alla necessità di inserire nel ciclo di formazione anche uno spazio dedicato alla "nuove famiglie" sorte per effetto della Legge Cirinnà.

Il DG Varriale chiude l'analisi di questa prima questione ribadendo i 4 punti su cui la sua Direzione Generale intende impegnarsi:

- Intensa attività di formazione sul tema delle pari opportunità;
- Monitoraggio delle statistiche sulla distribuzione di genere;
- Attenzione ai concorsi (soprattutto quello diplomatico) e ricerca attiva delle candidature;
- Impegno personale del DG a trovare candidature femminili per il ruolo di Capo Missione.

Il DG Varriale passa poi al seguente argomento, la conciliazione vita-lavoro. Per quanto concerne lo *smart-working*, dopo una prima fase sperimentale attuato con la Circolare 1/2018, verrà presto proposta una nuova Circolare per la messa a regime di questo istituto. Sul punto il DG lascia la parola al Min. Plen. Nicola Faganello, Capo dell'Ufficio I DGRI, per illustrare le novità contenute nella bozza di Circolare approntata dal gruppo di lavoro *ad hoc*: la possibilità di avviare progetti di 6 o 12 mesi; la fornitura di apparecchiature informatiche a cura della DGAI per alcuni degli *smart-worker*; la pubblicazione dei bandi a cura delle Segreterie; la possibilità di definire il calendario in accordo con il Capo Ufficio e non più con l'Ufficio I DGRI.

Il Direttore Generale riprende la parola soffermandosi sulla Circolare n.4/2016 ed in particolare quanto prescritto al punto 6 riguardo la conciliazione vita-lavoro. A tal proposito, annuncia che si sta organizzando un esercizio di ricognizione con le Segreterie per capire quanto la citata Circolare venga applicata.

Giovanni De Vita prende la parola sul tema dello *smart-working*, notando come gli effetti di questo provvedimento potrebbero essere più estesi qualora l'Amministrazione si dotasse delle necessarie infrastrutture informatiche. Il Min. Plen. Faganello ricorda come l'Amministrazione non possa prescindere dal considerare le esigenze di sicurezza (es. il *file-sharing*) quando attiva progetti di *smart-working*. Interviene poi Pamela Mingolla per evidenziare la necessità che lo *smart-working* venga sperimentato anche nelle Sedi estere, del tutto escluse finora dall'esercizio. Il Direttore Generale risponde mettendo in rilievo il fatto che per le Sedi estere è difficile prevedere qualcosa di analogo a quanto fatto per la Sede centrale. In particolare vi sono motivi legati alla possibilità che il lavoro dal proprio domicilio non sia coperto dalle garanzie sancite dalla Convenzione di Vienna del 1961 e inoltre anche il sistema dell'ISE non si concilia con modalità lavorative quali il lavoro agile. Il Direttore conclude dicendo che per il futuro potrebbe si potrebbe pensare di effettuare uno studio *ad hoc* sulla questione con un progetto pilota in una Sede, per poi valutarne i pro e i contro.

Francesca Orsini prende la parola segnalando come le previsioni della Circolare n.4/2016 siano valide anche per le Sedi estere e ritiene sarebbe utile aprire una riflessione per valutare la sua applicazione anche all'estero. Il Direttore Generale Varriale sottolinea come la varietà di condizioni di vita e di lavoro sulla rete diplomatico-consolare impedisce di fare una riflessione generale; inoltre allo stato attuale le note carenze di

personale rendono velleitario un'applicazione *tout-court* della Circolare: sarebbe più utile vedere quali delle previsioni possono essere applicate anche agli Uffici esteri.

Al termine dell'intervento del Direttore Generale Varriale, il Presidente Martini passa al seguente punto dell'OdG e cede la parola alla Vice Presidente Franca Nardi e alla Consigliera di fiducia Stefania Mezzullo per un resoconto sulla loro partecipazione al corso SNA sulla prevenzione e gestione dei conflitti. Entrambe esprimono un forte apprezzamento per l'esperienza formativa, evidenziando come corsi di questo genere – effettuati in forma partecipativa e non frontale analizzando casi reali – siano utili non solo per i membri del Comitato e dello Sportello, ma anche per i dirigenti del MAECI, in particolare di alcune strutture – come l'URSI o l'Ufficio I DGRI – che spesso hanno a che fare con situazione di conflitto. Filippo Cinti prende la parola e sottolinea come un modulo sulla prevenzione e gestione del conflitto sia già parte del corso formativo per Consiglieri di Legazione, sebbene non sia strutturato in maniera così estesa come quello in parola.

Infine la riunione si conclude con una breve panoramica delle iniziative nel campo del benessere organizzativo a cura dell'Ufficio VI DGAI, rappresentato dal suo Capo, Piergabriele Padadia de Bottini, che apre il suo intervento ricordando la recente riapertura dell'asilo nido, inaugurato dal Segretario Generale. Il personale va visto come individuo nella sua interezza e non solo dal punto di vista lavorativo: un'armoniosa conciliazione tra lavoro e vita privata è utile anche all'Amministrazione in quanto riduce i conflitti e i problemi di salute che ne derivano. In quest'ottica, si inseriscono anche iniziative volte ad aumentare il senso di appartenenza del personale, come la partecipazione di una squadra del MAECI alla "Race for the cure" e l'iniziativa di mobilità verde "Bike Bike to work". Il DG Varriale coglie l'occasione per complimentarsi per queste proposte e annuncia che nei prossimi incontri tornerà sul tema del benessere organizzativo e del questionario per la sua valutazione previsto dal Piano Triennale delle azioni positive 2018-2020.

La riunione si conclude alle ore 12.30.

Il Segretario



Il Presidente

