



*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 9 ottobre, 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.52 del 19 giugno u.s.
2. Intervento del Dott. Stefano Glinianski, Organismo Indipendente della Valutazione (OIV) presso il MAECI.
3. Risultati della rilevazione sul benessere organizzativo tramite questionario.
4. Presentazione a cura di Marco Esposito delle innovazioni della direttiva 2/2019, con particolare riferimento alle attività del Comitato.
5. Informativa sulle procedure per la sostituzione di alcuni membri del CUG, sostituzione del Vice Presidente Franca Nardi e possibili future modifiche del regolamento del Comitato.
6. Varie ed eventuali.

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

- Sabrina Rita Lo Sicco (Ispettorato Generale);
- Piergabriele Papadia de Bottini (DGAI – Uff. VI);
- Giovanni Maria De Vita (DGIT – Uff. I);
- Francesca Ricci (DGIT – Uff. I);
- Silvia Scarinci (CGIL);
- Barbara De Maio (CISL);
- Stefania Pinci (UIL);
- Pamela Mingolla (CONFSAL UNSA);
- Carmelo Barbarello (SNDMAE);
- Riccarda Pietrasanta (DIRSTAT);
- Ortensia De Simone (UNADIS);
- Marco Esposito (DGRI III – Segretario del CUG);

Su invito del Presidente prende parte alla riunione l'Organismo Indipendente della Valutazione, Dott. Stefano Glinianski, e il Direttore Generale delle Risorse e dell'Innovazione, Amb. Renato Varriale,

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 Concetta Trovato Puglisi, Giselda Maggiore e Alfredo Di Lorenzo.

La riunione ha inizio alle ore 11.00.

Il Presidente Roberto Martini apre la seduta ringraziando gli ospiti per aver cortesemente accettato di prendere parte ai lavori del Comitato. Prima di ceder loro la parola, chiede ai membri 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.52 relativo la seduta del 19 giugno 2019.

Il Presidente cede quindi la parola al Dott. Stefano Glinianski che da maggio 2019 è l'Organo Indipendente della Valutazione (OIV) della Farnesina. Il Dott. Glinianski ringrazia per l'invito e introduce brevemente la sua figura e le sue esperienze pregresse nell'ambito della Corte dei Conti e della Pubblica Amministrazione italiana. Sottolinea poi che l'impatto con il MAECI è stato senz'altro positivo, a partire dal procedimento per l'attribuzione dell'incarico che si è svolto in maniera assolutamente rigorosa - segnale che l'Amministrazione dà rilevanza al suo ruolo - per arrivare agli esercizi relativi le note integrative e gli obiettivi del Piano della Performance dove ha trovato ricettività per le sue osservazioni.

Secondo l'OIV, il benessere organizzativo è alla base del buon funzionamento della macchina amministrativa e non è solamente correlato a indicatori come la valutazione o gli obiettivi. In questo senso, ritiene utile l'esercizio svolto dall'Ufficio VI tramite questionario ed è molto interessato ai risultati e al dibattito che ne deriverà.

Il Presidente cede dunque la parola Piergabriele Papadia per illustrare i risultati del questionario sul benessere organizzativo, esercizio che non veniva svolto ormai da qualche anno e che ha avuto una gestazione piuttosto complessa a causa di alcune complicazioni - anche di carattere tecnico-informatico - necessarie per rendere fruibile l'indagine ai dipendenti della Farnesina.

Circa il 25% del personale della Sede centrale del MAECI ha risposto al questionario, dato in linea con le analoghe rilevazioni degli anni precedenti.

Innanzitutto, va sottolineato come coloro che hanno preso parte all'indagine, la ritengono utile. La domanda più delicata inserita nel questionario era quella relativa le discriminazioni, ma i risultati sembrano essere confortanti: sebbene vi siano state segnalazioni di discriminazioni, queste sono limitate dal punto di vista numerico e sono raramente dovute a motivi legati a etnia, sesso o religione.

Gran parte di coloro che hanno partecipato alla rilevazione ha espresso valutazioni positive sul loro rapporto con i colleghi, evidenziandone la gentilezza e cordiali. È inoltre emerso un forte legame di appartenenza con la Farnesina - indice di benessere organizzativo - e numerosi hanno dichiarato di essere pronti a dare il meglio nel proprio lavoro.

I punti deboli riscontrati da chi ha compilato il questionario riguardano soprattutto l'adeguatezza della retribuzione; la ricezione di *feedback* periodici sul lavoro svolto; la formazione e le modalità in cui viene somministrata.

Piergabriele Papadia chiude dunque la sua breve panoramica sui risultati del questionario, auspicando di dare quanto prima una veste elaborata all'intero esercizio e di organizzare un piccolo seminario per analizzarne i risultati in maniera organica.

Prende la parola Pamela Mingolla sottolineando il fatto che somministrare un questionario sul benessere organizzativo ai soli funzionari in servizio a Roma è fortemente limitativo. Alcuni problemi (es. discriminazione per etnia/religione) che difficilmente si presentano alla Farnesina, sono avvertiti maggiormente dal personale che lavora nelle Sedi estere.

Interviene anche Giovanni Maria De Vita che ringrazia per l'utile elaborazione dei dati raccolti dal questionario. A suo parere il 25% delle risposte è insufficiente come campione e bisognerebbe sensibilizzare di più il personale a prendere parte a questo tipo di rilevazioni e chiedersi al contempo perché così pochi colleghi hanno partecipato al questionario.

Il Piergabriele Papadia rimarca come il questionario sia stato pubblicizzato per 3 volte con uno strillo sulla intranet ministeriale e che è stato chiesto ai Capo Segreteria di invitare tutto il personale a compilarlo. Il Presidente Martini sottolinea che il CUG potrà fare maggiore pubblicità laddove l'esperimento venisse replicato. Il Piergabriele Papadia spiega inoltre che questo primo questionario era inteso come esercizio-pilota e anche per questo non era stato esteso alla rete estera.

Prende la parola Carmelo Barbarello che - oltre a condividere l'auspicio che il questionario venga prossimamente diffuso anche all'estero e le considerazioni relative alla bassa partecipazione - porta l'attenzione sulla necessità che l'esercizio non si limiti alla mera raccolta dati ma che abbia anche un *follow-up* (es. gruppi di lavoro sulle questioni rivelatesi più critiche) in modo da rendere il tutto più credibile e utile agli occhi del personale.

Interviene l'Amb. Varriale lodando l'iniziativa, sebbene ci siano margini di miglioramento. Ritiene che, fatti i dovuti adattamenti, l'esercizio possa essere esteso anche alla rete estera. Anche in previsione delle future rilevazioni, raccomanda di fare maggiore pubblicità per raggiungere il personale in maniera capillare, anche se è cosciente del fatto che in molti – per pigrizia o perché non convinti della bontà dell'esercizio – non risponderanno al questionario pur essendone al corrente.

Per quanto riguarda i risultati, l'Amb. Varriale ritiene che il dato più negativo sia quello che riguarda le retribuzioni, da molti ritenute inadeguate. Per quanto riguarda le discriminazioni, il dato è confortante sebbene rimanga un numero non trascurabile di casi di persone che hanno segnalato di aver subito una discriminazione per vari motivi e ciò deve essere una spinta a continuare a tenere la situazione monitorata. Infine, con riferimento alla sezione "Il mio capo è l'equità", ritiene molto positivi i risultati, indice che il rapporto gerarchico all'interno dell'Amministrazione è nella più gran parte dei casi sano.

Secondo Silvia Scarinci potrebbe essere una buona idea riaprire il questionario, permettendo così ad altri di compilarlo e avere un campione più significativo del personale. Ritiene che i sindacati possano essere attori attivi nella diffusione del questionario.

Secondo Piergabriele Papadia riaprire il questionario – dopo che i risultati sono già stati esposti – sarebbe indice di poca serietà e rigore. Anche per Giovanni Maria De Vita non è corretto riaprire la rilevazione e auspica che per i prossimi esercizi ci sia un momento di informazione diffusa che preceda la divulgazione del questionario in modo da avere più risposte.

Il Presidente chiede dunque di mettere a verbale che il questionario verrà in futuro esteso anche alla rete estera; la necessità di un'operazione di pubblicità più capillare, da effettuarsi anche coordinandosi con i sindacati; la necessità di avere dei *follow-up* per rendere significativo l'esercizio; necessità di momento di discussione *ad hoc* sui risultati del questionario. Ritiene infine che lo Sportello di Ascolto debba concentrarsi sui casi di discriminazione emersi dall'indagine.

Stefania Mezzullo prende la parola rilevando come a volte esista una discrasia tra la discriminazione percepita dal singolo e quella reale e ciò emerge chiaramente dall'attività dello Sportello.

L'Amb. Varriale sottolinea come spesso non ci siano strumenti correttivi per i colleghi che hanno un carattere difficile e hanno quindi problemi a relazionarsi con il resto del personale, creando situazioni di reale o percepita discriminazione.

Secondo Giovanni Maria De Vita un buon modo per intervenire sarebbe quello di introdurre le valutazioni dal basso, magari partendo con un progetto pilota. Anche per Carmelo Barbarello sarebbe necessario intervenire sul sistema delle valutazioni e rappresenta come il SNDMAE abbia proposto all'Amministrazione di adottare un sistema basato sulle valutazioni dall'alto, dal basso, tra pari (*peer review*) e infine anche da soggetti esterni (Autorità locali, COMITES, colleghi stranieri). Secondo Riccarda Pietrasanta bisognerebbe provare a introdurre la novità della valutazione dal basso come esperimento, non legato ad effetti retributivi: in questo modo si potranno superare eventuali resistenze e dar modo di prendere confidenza con questa metodologia. Anche il Presidente Martini si dichiara favorevole a una prima sperimentazione delle valutazioni dal basso a nome del Comitato.

L'Amb. Varriale, pur concordando in principio con la necessità di rivedere il sistema di valutazione introducendo anche elementi di valutazione dal basso, sottolinea come vi siano elementi di resistenza molto forti e che sarà necessario un percorso lungo per introdurre possibili novità nei prossimi anni.

Secondo Pamela Mingolla sarebbe opportuno puntare l'attenzione oltre che sulle valutazioni anche sull'attività di formazione, specie di chi si occuperà di risorse umane nelle Sedi estere. Bisognerebbe che ai funzionari fosse instillata un'etica e una professionalità tali da superare anche le asperità di carattere che possono condurre a problematiche, specie sulla rete estera.

Il Dott. Glinianski prende infine la parola per esporre alcune considerazioni di carattere generale su quanto finora emerso dai risultati del questionario sul benessere organizzativo e dal successivo vivace dibattito.

L'esercizio è assolutamente un ottimo punto di partenza per il futuro e nonostante l'affluenza sia stata considerata bassa da coloro che sono intervenuti, va considerato che queste rilevazioni ben difficilmente hanno partecipazione unanime, anche se si guarda all'esperienza di altre Amministrazioni.

Per quanto concerne il sistema di valutazione, ritiene che quella meramente dall'alto non può essere pienamente corretta in quanto viziata dal rapporto gerarchico. La valutazione dovrebbe invece avere un impianto dialettico, un confronto tra valutatore e valutato, un'interlocuzione che non deve avvenire solo per il

caso patologico ma che deve essere un momento fisiologico del processo valutativo. Sicuramente è un procedimento che complica l'esercizio ma se svolto bene ha il merito di renderlo più organico e equo.

Per il seguente punto all'Ordine del Giorno, il Segretario del Comitato Marco Esposito espone in breve alcuni dei contenuti più rilevanti della Direttiva Presidenza del Consiglio n.2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".¹

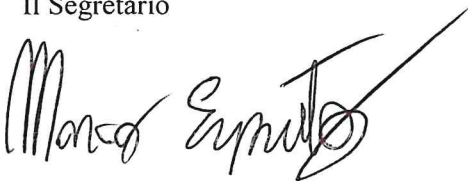
Successivamente il Presidente cede la parola a Piergabriele Papadia che da alcuni aggiornamenti sulle prossime iniziative dell'Ufficio VI DGAI in materia di benessere organizzativo ed in particolare sul lancio della "Carta Amica", strumento che verrà lanciato il prossimo 3 dicembre - Giornata internazionale delle persone con disabilità - e che garantirà al personale disabile della Farnesina che ne farà richiesta alcune agevolazioni in termini di prenotazioni al poliambulatorio e di convenzioni mediche stipulate dal MAECI. È un primo segnale di attenzione si punta in futuro ad ampliare la gamma di servizi che saranno disponibili per i possessori della "Carta Amica".

Giovanni Maria De Vita chiede se ci saranno ulteriori iniziative per rendere il MAECI la prima Pubblica Amministrazione italiana a essere *plastic-free*. Piergabriele Papadia informa che nei prossimi mesi anche la Mensa e i bar verranno coinvolti nel progetto e che ogni piano verrà dotato di compattatori per la plastica.

Infine, il Presidente segnala che l'interpello per la sostituzione di 3 membri titolari e 1 sostituto del Comitato per parte dell'Amministrazione si è concluso. Le candidature sono state molte, segno che l'interesse per il Comitato è alto. Nei prossimi giorni verrà nominata una Commissione che individuerà i nuovi membri che verranno nominati prima della prossima riunione del CUG. Dato che l'attuale Vice Presidente, Franca Nardi, sarà presto collocata a riposo, il Presidente propone di sostituirla con Concetta Trovato Puglisi, attualmente addetta allo Sportello di Ascolto. La candidatura viene approvata all'unanimità dalle OOSS presenti e pertanto si procederà con la sua nomina a membro del Comitato.

La riunione si conclude alle ore 12.20.

Il Segretario



Il Presidente



¹ La presentazione è in allegato al presente Verbale.

Allegato al Verbale CUG n. 53 riunione 09.10.2019

Direttiva Presidenza del Consiglio n.2/19

“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

SINTESI

1. Quadro Generale

La direttiva PdC 2/2019 costituisce la revisione della Direttiva 23 maggio 2007 in materia di pari opportunità e aggiorna anche alcune disposizioni contenute nella direttiva 4 marzo 2011 recante «Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di garanzia».

Quadro generale: art. 7 del D.lgs. 165/2001 come novellato dalla legge 183 del 2010 istitutiva dei CUG: *“Le P.A. sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.”*

Dall'incipit della direttiva si evince il **ruolo chiave che i CUG** sono chiamati a rivestire nella questione della parità di genere e della prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione ed anche nella promozione e, a tendere, nella garanzia del benessere organizzativo nella pubblica amministrazione.

2. Ambito di applicazione e finalità

La direttiva precisa che appare necessario dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tra i destinatari delle Linee Guida, oltre i vertici dell'Amministrazione e i responsabili delle Risorse umane, figurano i CUG e gli OIV.

3. Le azioni:

La Direttiva individua concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone.

3.1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni:

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo.

3.2. Piani triennali di azioni positive:

I piani triennali di azioni positive sono previsti dal d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all'articolo 48. Azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. I piani triennali di azioni positive rientrano a pieno titolo nella attività di pianificazione e programmazione delle Amministrazioni.

Funzione del Comitato unico di garanzia nella programmazione e pianificazione

I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

→ **Innovazione:** In ragione del collegamento con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, il Piano deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

3.3. Politiche di reclutamento e gestione del personale. Principio guida: le politiche di gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Si devono evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi.

3.4. Organizzazione del lavoro. Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

3.5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

3.6. Rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia

La direttiva interviene integrando o modificando le Linee Guida del 2011 (che restano in vigore) per risolvere alcune criticità più volte segnalate dagli stessi CUG anche attraverso il Gruppo di monitoraggio e supporto ai CUG presso la Presidenza del Consiglio.

Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG, devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione.

Procedure di nomina

In ordine alle modalità di individuazione dei componenti dei CUG, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, l'amministrazione procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione.

Superamento del limite del doppio mandato

Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile, purché gli stessi soggetti risultino, all'esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto della attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico. [verifica regolamento]

Supplenti

I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile

Le 3 funzioni del CUG:

1. Funzione propositiva (predisposizione di Piani di azioni positive)
2. Funzione consultiva: la Direttiva richiama l'attenzione delle Amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG e cita:
 - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
 - piani di formazione del personale
 - forme di flessibilità lavorativa
 - interventi di conciliazione
 - criteri di valutazione del personale
3. Compiti di verifica. Il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo):
 - a. in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive
 - b. sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale
 - c. sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di **un Nucleo di ascolto organizzato** interno all'amministrazione.

Violenza di genere o di stalking: il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità prevedono di realizzare corsi di formazione rivolti anche ai componenti dei CUG.

Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio le amministrazioni mettono a disposizione del CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge. Il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo. Le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG dette risorse.

Fra le altre iniziative previste dal citato Piano strategico rientra anche la realizzazione di una Piattaforma tecnologica che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si rende atto che restano vigenti gli indirizzi forniti con la citata direttiva 4 marzo 2011 che non siano stati superati dagli aggiornamenti sopraindicati.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLA DIRETTIVA:

- Relazione sul personale

Al fine di redigere la relazione sulla condizione del personale l'amministrazione dovrà trasmettere al CUG entro il 1 marzo di ogni anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con la indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.