



*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 24 gennaio 2020, alle ore 10.00, 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 Verbale della Seduta n. 54 del 9 dicembre u.s.
2. Approvazione della proposta di aggiornamento del Piano triennale delle Azioni positive 2018-2020 da sottoporre all'Amministrazione.
3. Varie & eventuali.

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

- Francesca Paolo Filosa (DGAI VI)
- Giovanni Maria De Vita (DGIT I)
- Laura Lamia (DGAI – Segreteria)
- Trovato Concetta (CISL) - Vice Presidente;
- Pamela Mingolla (CONFSAL UNSA);
- Nicola Occhipinti (SNDMAE)
- Ortensia De Simone (UNADIS);
- Stefania Pinci (UIL);
- Marco Esposito (DGRI III – Segretario del CUG).

Come ormai di consueto, prendono parte anche i membri dello Sportello di Ascolto Silvia Scarinci e Maria Pia Bocale.

La riunione ha inizio alle ore 10.00.

Prima di passare ai successivi punti all'OdG, il Presidente 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.54 relativo la seduta del 9 dicembre 2019.

Il Presidente introduce il punto seguente dell'OdG ricordando che la nuova Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” prevede che il Piano triennale di azioni positive di cui all'art.48 del d.lgs. n.198/2006 venga aggiornato su base annuale entro il 31 gennaio e che sia incluso come allegato al Piano della Performance. In virtù della sua funzione propositiva, il Comitato è dunque chiamato a predisporre l'aggiornamento del Piano di azioni positive volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica. La successiva adozione del Piano da parte dell'Amministrazione avviene tramite decreto del Direttore Generale per le risorse e l'innovazione.

Nei giorni precedenti alla riunione, la Segreteria del CUG aveva provveduto a far circolare una prima bozza di testo ed erano prevenute da più parti – sia membri del CUG sia da parti esterne – proposte di modifica

e integrazione. Al fine di presentare la proposta definitiva di Piano in vista della sua adozione da parte dell'Amministrazione, è stato preparato un *draft* che verrà discusso nella sessione odierna e approvato, eventualmente con modifiche e integrazioni che verranno concordate nel corso della riunione. Prima di passare la parola ai membri del Comitato, il Presidente ribadisce che l'esercizio odierno consiste in un "aggiornamento" e pertanto non può includere proposte del tutto nuove e non ancora discusse e approfondite per le quali si rimanda all'adozione di un nuovo Piano triennale.

Si apre dunque il dibattito che vede i seguenti interventi dei presenti.

Giovanni Maria De Vita che sottolinea come il concetto di pari opportunità contenuto nell'aggiornamento del Piano possa essere ulteriormente ampliato dalla dimensione di genere a quella dell'orientamento sessuale e delle minoranze.

Pamela Mingolla evidenzia come il *focus* del Piano sia giustamente sulle discriminazioni di genere ma che esistano anche discriminazioni di tipo diverso, che emergono in particolare sulla rete estera (es. religione). La promozione di intese con i Paesi di accreditamento per il lavoro del coniuge sembra essere invece al di fuori della portata del Comitato. Il Presidente ritiene che il ruolo del CUG possa essere quello di stimolo alle Sedi estere per negoziare le predette intese. Giovanni Maria De Vita sostiene che andrebbero sensibilizzati anche gli altri Dicasteri che si occupano del *dossier*, ma il Presidente ritiene che l'inserimento di tale punto nell'aggiornamento del Piano è prematuro.

La Vice Presidente attira l'attenzione sul punto relativo lo *smart working* e sulla necessità di rafforzare e dettagliare meglio le sue previsioni con riguardo alla strumentazione a disposizione dei dipendenti che si avvalgono del "lavoro agile".

Nicola Occhipinti prende la parola e attira l'attenzione dei presenti sulla sproporzione uomini/donne che esiste nella carriera diplomatica. A suo giudizio introdurre un principio in base al quale negli avanzamenti di carriera sia garantito lo stesso numero di promozioni a uomini e donne è discriminatorio rispetto gli uomini ed è in contrasto con i principi meritocratici. Pamela Mingolla concorda per quanto riguarda la carriera diplomatica ma sottolinea come tale marcata sproporzione non si ravvisa negli altri ruoli ministeriali. Secondo Stefania Pinci la discriminazione non è tanto tra uomini e donne ma per i diversi ruoli del MAECI, perché per i non appartenenti alla carriera diplomatica il diritto alla carriera non è tutelato, come anche emerge dal testo dell'aggiornamento del Piano stesso. Per il Presidente la sproporzione uomini/donne affonda le radici in motivi sociali che non possono essere adeguatamente catturati dal mero dato percentuale e perciò vanno affrontati in maniera che non sia meramente matematica. Per la Vice Presidente una maggior attenzione ai temi della maternità è uno stimolo all'entrata in carriera di un numero maggiore di donne. Giovanni Maria De Vita ritiene che in quest'ottica di riequilibrio anche la paternità vada adeguatamente tutelata e valorizzata.

Infine la Vice Presidente attira l'attenzione sul punto relativo allo Sportello di Ascolto, la cui attività andrebbe potenziata anche grazie ai seminari che la Scuola Nazionale dell'Amministrazione propone (anche da remoto) per la tematica della prevenzione del conflitto. In particolare la modalità da remoto potrebbe essere particolarmente adatta per essere fruita dalla rete estera.

Raccolte tutti i suggerimenti e le considerazioni, il Presidente sottolinea come si terrà conto di quanto emerso al fine del suo inserimento nella versione finale dell'Aggiornamento del Piano che verrà sottoposto all'attenzione del Direttore Generale per le risorse e l'innovazione. Nei giorni seguenti proseguiranno i contatti sia con i membri del Comitato sia con l'Amministrazione al fine di adottare l'aggiornamento entro il 31 gennaio, scadenza prevista dalla Direttiva 2/2019.

La riunione si conclude alle ore 12.20.

Il Segretario



Il Presidente

