



RESOCONTO ATTIVITA' 2019-2020



Comitato Unico di Garanzia

31 GENNAIO 2020

Premessa

I Comitati unici di garanzia, organismi paritetici presenti in tutte le pubbliche amministrazioni, sono stati istituiti dall'art. 21 dalla legge n.183 del 2010, che ha modificato l'art. 7 del d.lgs. 165 del 2001. I Comitati unici di garanzia superano così, innovandoli, i "Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing" e i "Comitati per le pari opportunità", già precedentemente regolati dalla contrattazione collettiva.

I Comitati ampliano, così, il loro ambito di intervento che non si limita più esclusivamente al "genere" quale fattore di rischio di discriminazione, ma recepisce pienamente le indicazioni europee in ordine al contrasto di altri rischi, sempre più spesso di carattere multiplo, quali: età, disabilità, orientamento sessuale, religione, razza, origine etnica.

Altro fattore di novità introdotto dalla norma riguarda un altro ambito su cui i Comitati sono chiamati a focalizzare la propria attenzione e che riguarda il benessere di chi lavora, non solo in termini di prevenzione e contrasto delle discriminazioni (chi subisce una discriminazione, qualunque essa sia, sicuramente vede messa in gioco la propria condizione di benessere), ma anche di attenzione e prevenzione ad ogni forma di violenza e molestia, sia fisica che psicologica. In relazione a ciò, il ruolo dei comitati entra a pieno titolo anche nelle politiche volte al benessere organizzativo, alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla diffusione dei principi etici che devono improntare il comportamento dei/delle dipendenti pubblici e connotare l'operato e le scelte delle pubbliche amministrazioni.

A tutto ciò, dunque, che si configura primariamente come un vero e proprio rivolgimento culturale, i Comitati unici di garanzia, per composizione, ruolo e funzione, possono dare un importante contributo all'organizzazione, alla qualità del lavoro, all'efficienza ed alla produttività, in considerazione di molteplici aspetti che ne delineano il campo di azione:

- la visione strategica dell'organizzazione ne fa i promotori di azioni positive, che contribuiscono a sviluppare gli strumenti di flessibilità lavorativa a supporto della conciliazione vita e lavoro, valorizzando le risorse umane, le differenze e le diversità;*
- la composizione paritetica, paritaria nel genere e competente sui temi della gestione delle risorse umane e del funzionamento della P.A., assicura la conoscenza puntuale del panorama normativo, ma anche dell'organizzazione degli Enti di appartenenza, consentendo lo svolgimento di un prezioso ruolo di mediazione e prevenzione di situazioni che possano causare disagio, scontento e contenzioso;*
- la loro capacità di farsi promotori di scambio di buone prassi tra pubbliche amministrazioni;*
- la possibilità di contribuire ad una visione più ampia delle politiche poste in essere dalle amministrazioni di riferimento, anche con riguardo alle loro ricadute di genere.*

In questo contesto si inserisce l'attività che qui si rendiconta, e relativa al 2019-2020, considerato che la scrivente è stata nominata Presidente il 17 giugno 2019 e che il Comitato stesso il 19 giugno 2019 è stato rinnovato nella sua composizione.

Programmazione 2019-2020

In considerazione della natura paritetica e ampiamente rappresentativa delle istanze interne, le attività programmate nel secondo semestre del 2019 e nell'anno 2020 sono state concertate e definite durante le 4 assemblee plenarie tenutesi nei mesi di giugno e ottobre 2019 e del 30 gennaio e del 15 giugno 2020.

In via prioritaria sono stati individuati gli obiettivi di particolare rilevanza per l'organizzazione interna del Comitato:

- Nomina componenti della segreteria di supporto alla Presidente (nominati Massimo Vitullo e Maria Luisa Albertone)
- Revisione e diffusione del Regolamento sul funzionamento del Comitato (Adottato e pubblicato sul sito)
- Ricostituzione dei gruppi di lavoro che lavoreranno su alcuni temi di rilevanza:
 1. **relazioni di competenza del CUG**
 2. **attività di comunicazione** su eventi, azioni e iniziative del comitato anche in linea con i periodici aggiornamenti dalla Rete Nazionale dei CUG (aggiornamento sito web, intranet, rubrica fissa su newsletter dgrob, articoli, ecc)
 3. **attività di informazione/formazione:** divulgazione in aula o a distanza (piccoli moduli informativi/bacheche conoscitive) rivolta al personale su competenze e ruolo del comitato, normativa di riferimento, buone prassi, rete dei comitati, ecc
 4. **azioni finalizzate al benessere sul luogo di lavoro**

Cronoprogramma delle attività strettamente connesse al ruolo del Comitato

- a) monitoraggio dell'attuazione del Piano triennale di azioni positive 2017-2019;
- b) relazione sullo stato del personale anno 2018 e 2019;
- c) documento di proposta del Piano triennale di azioni positive 2020-2022;
- d) monitoraggio sulle forme flessibili di lavoro (**da realizzarsi nel 2021**);
- e) collaborazione con l'Organismo indipendente di valutazione (**realizzata con una serie di incontri**);
- f) collaborazione con lo Sportello di ascolto (**realizzata con la settimana dell'ascolto e la partecipazione a webinar formativo**);
- g) partecipazione del Comitato al processo di riorganizzazione del Ministero (**realizzata con la partecipazione a incontri di contrattazione sindacale e osservazioni al decreto di riorganizzazione**);
- h) collaborazione con la rete nazionale dei Comitati Unici di garanzia (**realizzata con la partecipazione alle assemblee plenarie e alle attività dei gruppi di lavoro**).

Monitoraggio sull'attuazione del PTAP - annualità 2019 e 2020

Come previsto dalla normativa di riferimento, il Comitato ha elaborato la "Relazione di monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del PTAP", che è stata inoltrata agli organi di vertice il 23 luglio 2020.

Vale ricordare che nella Relazione il Comitato ha proposto all'Amministrazione una serie di considerazioni, azioni, attività e misure da introdurre nel successivo PTAP 2020-2022, alla luce di quanto non realizzato nel triennio 2017-2019, e che sono in piena coerenza anche con le condizioni determinate tanto dalla riorganizzazione del Ministero quanto dall'emergenza covid-19.

A seguito della Direttiva 2/2019 della Funzione pubblica, a partire dal 2019 il monitoraggio è divenuto parte integrante della "Relazione annuale sullo stato del personale", altro documento di competenza del CUG. Entrambe le Relazioni divengono a partire dal 2020 un unico documento predisposto entro il 30 marzo di ciascun anno e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

FOCUS PER L'AMMINISTRAZIONE: riservare particolare attenzione alla sicurezza sui luoghi di lavoro, anche in ottica di genere, alla riorganizzazione delle modalità lavorative flessibili, alla necessaria ed inderogabile formazione per i Dirigenti. Il Comitato ha ribadito che la situazione ingenerata dalla pandemia può produrre effetti che andranno governati tanto sul fronte dell'organizzazione del lavoro, quanto dei bisogni, dei linguaggi, delle relazioni interpersonali.



Entrando nel merito del monitoraggio sul PTAP annualità 2019-2020, per quanto alla linea sul ***Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi***, primariamente il comitato ha proposto la valorizzazione delle attività dello Sportello di ascolto, con l'adozione di un regolamento sul suo funzionamento, la realizzazione di Campagne di ascolto e l'istituzione di un Nucleo di ascolto organizzato. Tali azioni possono favorire l'emersione di criticità del clima lavorativo in considerazione delle continue riorganizzazioni del Dicastero, nonché alla luce del periodo di distanziamento fisico e delle necessarie politiche di riorganizzazione delle modalità lavorative.

FOCUS PER L'AMMINISTRAZIONE: rilanciare le attività dello Sportello e istituire il Nucleo di ascolto organizzato.

La DGROSIB ha diffuso una **newsletter informativa** interna quale strumento di maggiore comunicazione e condivisione delle buone prassi lavorative (7 numeri nel 2019 e 5 nel 2020).

FOCUS PER L'AMMINISTRAZIONE: mantenere l'attenzione alla newsletter che può favorire la circolarità della comunicazione interna ed il senso di appartenenza.

Tra le misure considerate utili alla qualità del clima lavorativo, anche con il supporto del CUG, sono stati realizzati:


- incontri culturali finalizzati alla valorizzazione della differenza di genere (11 bibliocaffè suigeneris nel 2019 e 6 nel 2020);
- 3 eventi per promuovere una attenzione a stili di vita più salutari;
- un'azione finalizzata al miglioramento dell'attività dello Sportello di Ascolto con la "Settimana dell'ascolto".
- 2 seminari: "Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di prevenzioni per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro e in rete contro la violenza" in collaborazione con il

CUG dell'INAIL ed uno in collaborazione CUG MiSE - GIO, su "Il ruolo del Gender Mainstreaming e delle politiche di genere negli obiettivi di sostenibilità" Università Roma Tre, Università La Sapienza e Università Tor Vergata


- un Corso su "La violenza di genere contro le donne" Progetto UNIRE - GIO Osservatorio, Interuniversitario di genere in collaborazione con il CUG
- un Corso CUG - Fondazione Global Think Foundation di "Educazione finanziaria" in vari moduli
- Il corso CUG "Paradigmi lavorativi della Pubblica Amministrazione tra benessere, sicurezza e valorizzazione" in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione OIV MISE.


FOCUS PER L'AMMINISTRAZIONE: restano non realizzate alcune attività che il Comitato ha raccomandato di portare a compimento nel triennio 2020-2022 del PTAP:

- una nuova indagine di clima anche ipotizzando l'emersione di buone prassi di lavoro interne;
- una azione per il sostegno, l'integrazione, la partecipazione ed il benessere del personale con disabilità.

 Per quanto alla linea su **Formazione/sensibilizzazione/comunicazione** il Comitato ritiene che la formazione meriti di essere utilizzata come leva strategica per garantire una crescita professionale e/o culturale del personale e, al tempo stesso, sia vista come uno strumento ulteriore per migliorare le effettive condizioni di lavoro di ciascun/a dipendente.

FOCUS PER L'AMMINISTRAZIONE: realizzare quei **corsi specifici destinati alla dirigenza**, previsti dalle azioni n. 4 e n. 5 del PTAP (sul benessere organizzativo e la gestione dei conflitti), e **corsi per i/le dipendenti**, con particolare attenzione alla gestione delle relazioni e all'autostima come da azione n.7, che restano non realizzati. **Corsi per nuovi assunti/e su ruolo del CUG e temi connessi al benessere, pari opportunità, prevenzione discriminazioni di genere, ecc.**

 Per quanto alla linea su **Organizzazione del lavoro e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**, tenuto conto che la tematica è stata individuata con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di conciliazione vita/lavoro, per favorire lo spostamento dei/delle dipendenti tra le direzioni e le varie sedi la realizzazione **della banca dati delle competenze interne dell'Amministrazione (rimasta inattuata) potrebbe contribuire alla piena realizzazione dei piani attuativi del POLA.**

 Per quanto alla linea su **Valorizzazione delle risorse umane anche in ottica di genere** individuata con l'obiettivo di potenziare le competenze professionali del personale e di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'area in questione riveste per il personale un carattere di particolare attenzione.

FOCUS PER L'AMMINISTRAZIONE: nel corso del 2019 – 2020 non sono state progettate azioni al fine di rendere più trasparenti i procedimenti ed i criteri di assegnazione degli incarichi, nonché la rotazione nell'attribuzione degli stessi.

FOCUS PER L'AMMINISTRAZIONE:

- realizzare la **banca dati delle competenze che resta inattuata**
- adottare una **direttiva interna sull'attribuzione degli incarichi al personale**
- realizzare **attività di trasferimento di competenze tra dipendenti in concomitanza con l'avvicendamento per quiescenza, per mobilità o trasferimento.**



Per quanto alla linea su ***Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità, dell'equità, dell'etica e della valorizzazione delle competenze***, non risultano realizzate attività sul bilancio di genere, mentre su richiesta del Comitato stesso è stato introdotto nel decreto di riorganizzazione del MISE, tra le competenze del Segretariato Generale, il coordinamento della valutazione di impatto di genere delle politiche messe in atto dall'amministrazione.

FOCUS PER L'AMMINISTRAZIONE: realizzare un progetto pilota sulle ricadute esterne delle politiche del Ministero, in ottica di genere. Il Comitato come già evidenziato di essere disponibile a collaborare.



Per quanto alla linea sul ***Ruolo del Comitato Unico di Garanzia***, individuata con l'obiettivo di migliorare la cultura di genere nell'organizzazione, **si constata che le azioni previste sono state realizzate**. Il Comitato è stato invitato ad ogni riunione di contrattazione sindacale, ne sono state recepite le osservazioni fornite sia in occasione della riorganizzazione del Ministero, che di alcuni atti relativi alle forme flessibili di lavoro ed al sistema di misurazione della performance.

Il Comitato ha espresso **parere FAVOREVOLE** sulla realizzazione di molte azioni del PTAP 2017-2019, che hanno sviluppato una maggiore sensibilizzazione nei riguardi dei temi inerenti il benessere sul luogo di lavoro e la flessibilità lavorativa, tuttavia trattandosi di temi che, come già detto in premessa, preludono a importanti trasformazioni culturali, si auspica un'ulteriore accelerazione sulla realizzazione delle misure proposte nel PTAP 2020-2022. **Si raccomanda l'attenzione ai vari FOCUS indicati.**

Proposte per il Piano triennale di azioni positive 2020-2022

Le proposte sono state presentate dal CUG il 10 gennaio 2020 sulla base di una ampia attività di indagine realizzata sullo stato del personale, sull'attuazione degli obiettivi del PTAP precedente, sulla applicazione della Direttiva n.2/2019, sui risultati della Settimana dell'ascolto realizzata in collaborazione con lo Sportello di ascolto e sui risultati dell'indagine sul lavoro agile.

Le proposte, interamente recepite dall'Amministrazione, intendono favorire una cultura interna di valorizzazione del personale, di miglioramento del clima organizzativo e del benessere lavorativo, della comunicazione interpersonale e della qualità del lavoro, nonché di rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione dell'equità e delle pari opportunità.

FOCUS PER L'AMMINISTRAZIONE:

1. realizzazione di piani di sviluppo professionale indirizzati a tutto il personale nella consapevolezza che l'organizzazione non è neutra, bensì che ciascuna risorsa umana è meritevole di attenzione e sviluppo secondo le proprie aspirazioni e le specifiche competenze, che anche trascendono il genere.

Le politiche di reclutamento e gestione del personale vanno ispirate a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità, a promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, per evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, al conferimento di incarichi di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio;

2. attenzione ai dati statistici sugli incarichi conferiti ai dirigenti ed al personale che mostrano una disparità di genere, una carente rotazione e una scarsa trasparenza dei criteri per la loro assegnazione.

3. attenzione al personale con disabilità e progettazione di piani di reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa, anche attraverso l'individuazione di figure di tutor interni, con il supporto orientativo dello Sportello di ascolto. Fondamentale sarà definirne i criteri, i soggetti e le attività, oltre ad indicatori di monitoraggio delle azioni.

4. incremento del numero di convenzioni mediche, anche con strutture private, di attivare convenzioni per offrire servizi rivolti ad anziani/e o a persone disabili spesso presenti nelle famiglie dei/delle dipendenti. Inoltre ritiene necessario attivare **convenzioni di supporto ulteriore per la scuola dell'infanzia e, in generale, scuola dell'obbligo per i figli e i nipoti dei dipendenti** (con tariffe agevolate ed eventuale attivazione di servizio di baby-sitting).

5. adozione Linee guida interne per l'uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni

Per quanto al **POLA** adottato dall'Amministrazione, come previsto dalle Linee guida della Funzione Pubblica, il **CUG è stato invitato a collaborare alla stesura del POLA. Ha pertanto presentato alcune osservazioni riferiti ai possibili sviluppi del Piano.**

Il Comitato ritiene primariamente che l'introduzione del POLA, al pari del Piano della Performance, debba essere graduale e progressiva, e che uno sviluppo che abbracci l'arco di un triennio. Inoltre va inteso come un documento dinamico, aggiornabile di anno in anno e, al pari del Piano della Performance, con propri obiettivi e indicatori misurabili. Nel lungo periodo i Pola dovranno mirare ad attuare un'azione di revisione complessiva della disciplina del lavoro pubblico sotto il profilo organizzativo, introducendo modelli di lavoro non più basati esclusivamente sulla presenza fisica negli uffici. In tal senso il lavoro agile, così come sarà sviluppato, dovrà essere inteso come un innovativo approccio all'organizzazione e **basato su tre cardini:** flessibilità, autonomia, collaborazione e responsabilizzazione. **Flessibilità di orario,** di luogo e di strumenti di lavoro, per un nuovo modello organizzativo; **Autonomia:** di organizzazione del lavoro, orientato al risultato; **Collaborazione e responsabilizzazione:** quale rapporto fiduciario della P.A. col lavoratore, che è maggiormente responsabilizzato sui risultati da perseguire.

Il Comitato ritiene che il POLA, fondato sull'utilizzo delle tecnologie digitali e su un **paradigma nuovo di organizzazione**, consentirà sia all'Amministrazione che al personale di trarre: da un lato, utilità in termini di maggiore efficienza ed efficacia delle attività svolte, come miglioramento della performance organizzativa del Ministero rispetto a target assegnati e precisi indicatori di risultato; dall'altro, maggiore benessere personale, legato alle formule di autonomia di organizzazione del proprio lavoro ("work-life balance") e, di qui, di migliore performance individuale.

In coerenza con questa prospettiva di organizzazione del lavoro, il CUG ha evidenziato che all'adozione del POLA dovrà presumibilmente seguire un **adeguamento del S.M.V.P.** dell'Amministrazione che tenga nella dovuta considerazione, tramite l'impiego di indicatori e target ad hoc per il lavoro agile, la valutazione dell'attività svolta, dei risultati conseguiti e dei comportamenti agiti nella nuova veste organizzativa.

Il CUG ha inoltre evidenziato che occorre **fornire gli strumenti, i programmi e le modalità di lavoro a distanza in sicurezza, per un utilizzo delle piattaforme digitali** efficace ad una concreta interlocuzione e interoperabilità tra il personale e la dirigenza. A tal fine **ha raccomandato di incrementare l'offerta formativa**, superando i limiti e le difficoltà di natura informatica, ma sempre prevedendo forme di interazione tra docenti e discenti. Ha sottolineato il rispetto del **diritto alla disconnessione**, forse il principale rischio insito nella estrema flessibilizzazione emergenziale della prestazione lavorativa non concertata e con possibili ricadute sul piano del benessere lavorativo.



AZIONI A RICADUTA ESTERNA

Il Comitato si è adoperato anche nel biennio 2019-2020 a sensibilizzare il vertice politico a riavviare il tavolo sull'imprenditoria femminile e le misure di sostegno al comparto. Da ciò sono scaturite alcune iniziative nel 2021, tra cui la previsione nella Legge di Bilancio 2021 della istituzione del "Comitato impresa donna" presso il MiSE ed un Disegno di Legge sulla istituzione di un fondo per l'imprenditoria femminile. Inoltre ha fornito collaborazione al riavvio delle attività finalizzate alle consultazioni con i soggetti interessati alla comunicazione sociale e commerciale per l'adozione di un codice di autoregolamentazione sul rispetto di genere.

Infine, il Comitato partecipa al gruppo di lavoro di "Coordinamento partecipato multilivello delle politiche sull'invecchiamento attivo in Italia" istituito presso il Dipartimento per le politiche della famiglia. In linea con i temi affrontati nel gruppo di lavoro in Comitato proporrà all'Amministrazione azioni che favoriscano la diffusione dell'age management, dedicate ai lavoratori/trici maturi, su: formazione continua, regolazione e organizzazione del lavoro volte a valorizzare le specifiche differenze intergenerazionali, sostegno alla motivazione, soddisfazione al lavoro, valorizzazione del potenziale del lavoro in team intergenerazionale.

La Presidente
(dott.ssa Gilda Gallerati)