



Ministero dello Sviluppo Economico

COMITATO UNICO DI GARANZIA

AL CAPO DI GABINETTO
AL SEGRETARIO GENERALE
AL DIRETTORE DELLA DGROSIB
AL DIRIGENTE DELLA DIV. I DGROSIB
ALL'OIV

e p.c. al RPCT
ALL'ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE
ALLE DIVISIONI DELLA DGROB
ALLE OO.SS.

LORO SEDI

Oggetto: Relazione del CUG sulla situazione del personale del MiSE - anno 2019

Riferimento normativo

La relazione sulla situazione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla direttiva n.2/2019.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive (PTAP) adottato dall'Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, valorizzazione del personale, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dalla Direzione Generale per le risorse, l'organizzazione, il bilancio ed i sistemi informativi (DGROSIB) sulla distribuzione del personale per genere e fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, Sportello di ascolto, Organismo paritetico per l'innovazione, OO.SS.)

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Di seguito vengono riportate le informazioni relative al personale di ruolo in servizio presso il Ministero o comandato presso altre Amministrazioni al 31 dicembre 2019.

Nella tabella sottostante sono riportati i dati sulla dotazione organica (al 31 dicembre 2019)

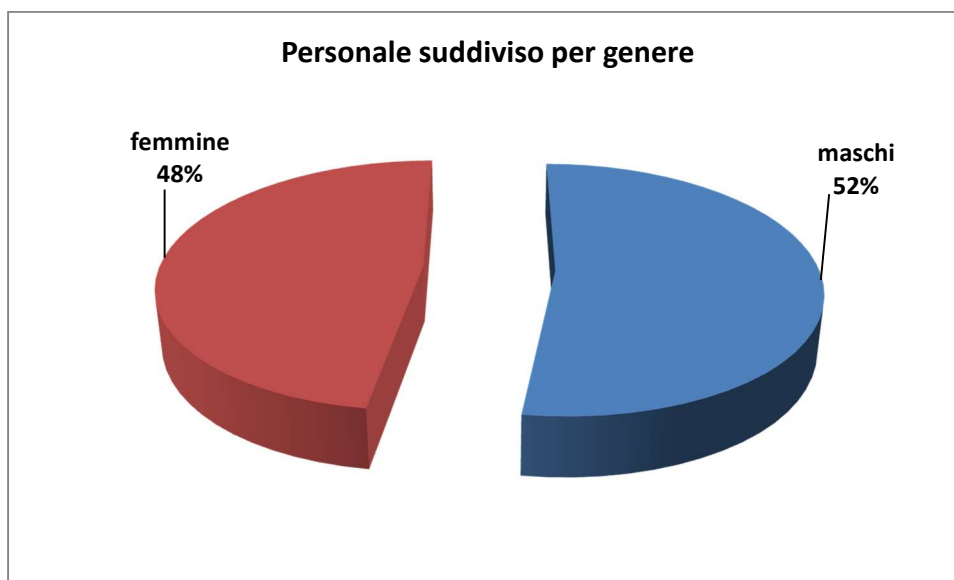
Dotazione organica	
Dirigenti I^ fascia	19
Dirigenti II^ fascia	130
Personale Terza area	1460
Personale Seconda area	1293
Personale Prima area	81
Totale	2983

Di seguito sono esposti i dati concernenti il personale, dirigenziale e delle aree, per tipologia di rapporto di lavoro (part-time, tempo pieno, tempo determinato).

Personale in servizio	Part-time	Tempo Pieno	Tempo determinato	Totale generale
Personale di ruolo	110	2173 (di cui 115 dirigenti)	/	2398
Personale esterno		39 (di cui 5 dirigenti)	/	44
Totale				2442

Di seguito sono riportati i dati sulla consistenza di personale, dirigenziale e delle aree, per livello e genere:

Area	Fascia	Femmine	Maschi	Totale
Dirigenti	Prima fascia	7	6	13
	Seconda fascia	43	59	102
	Totale	50	65	115
Terza Area	F7	28	33	61
	F6	20	29	49
	F5	94	103	197
	F4	131	395	526
	F3	42	41	83
	F2	90	66	156
	F1	50	40	90
	Totale	455	707	1162
Seconda Area	F6	158	72	230
	F5	66	36	102
	F4	309	220	529
	F3	75	94	169
	F2	3	23	26
	F1	1	2	3
	Totale	612	447	1059
Prima Area	F3	22	33	55
	F2	3	2	5
	Totale	25	35	60
Totale		1142	1254	2396



Rispetto al 2018 la percentuale di personale femminile è aumentata: 48% contro il 47% del 2018, quella maschile 52% contro il 53% del 2018.

Di seguito sono riportati i dati relativi al personale di ruolo suddiviso per genere, dirigenziale e delle aree, assegnato agli Uffici di diretta collaborazione:

Area	Fascia	Femmine	Maschi	Totale
AD	D1	2	0	2
	D2	3	3	6
	Totale	5	3	8
TA	F7	2	0	2
	F6	1	1	2
	F5	7	4	11
	F4	7	0	7
	F3	3	2	5
	F2	7	7	14
	F1	3	5	8
	Totale	30	19	49
SA	F6	7	1	8
	F5	8	1	9
	F4	22	18	40
	F3	5	9	14
	F2	0	1	1
	Totale	42	30	72
PA	F3	1	2	3
	Totale	1	2	3
Totale		78	54	132

Di seguito, è altresì rappresentata la consistenza di personale di ruolo, diviso per genere, così come assegnato alle varie direzioni generali:

Direzione	Femmine	Maschi	Totale
	3	3	6
Attività territoriali	213	489	702
Incentivi alle imprese	120	111	231
Proprietà industriale- Brevetti e marchi	52	29	81
Mercato e consumatori	61	53	114
Approvvigionamento, efficienza e competitività energetica	35	17	52
DGPCI (fino al 31/12/2019)	53	30	83
Tecnologia delle comunicazioni e sicurezza informatica	32	62	94
Politica industriale, innovazione, PMI	52	30	82
DGPIPS (fino al 31/12/2019)	40	18	58
Risorse umane e sistemi informativi	149	137	286
DGSAIE	33	20	53
Comunicazione elettronica e postali	84	39	123
Sicurezza sistemi energetici e geominerari	20	36	56
Vigilanza su enti cooperativi, soc. e sistema camerale	70	36	106
Istituto superiore delle comunicazioni	25	77	102
Segretariato generale	22	13	35
Uffici diretta collaborazione	78	54	132
Totale	1142	1254	2396

Una riflessione particolare merita la situazione delle risorse umane aggiuntive, **con riferimento al personale di società o enti che, a vario titolo e con modalità diverse, prestano attività lavorativa nell'Amministrazione.** I dati a questi riferiti non sono riscontrabili nelle banche dati ufficiali dell'amministrazione, nel 2018 si è ovviato tramite una acquisizione diretta ed abbastanza attendibile della situazione che al 31.12.2018 era la seguente:

DGAI: 53 dipendenti di Invitalia + 3 personale estraneo

DGSCERP: 18 personale estraneo

DGPGSR: 4 personale estraneo

ISCTI: 50 personale FUB e 30 borsisti/stagisti

DGROB: 2 personale estraneo

DGLC-UIBM: 73 personale estraneo

DGMCCVNT: 15 personale estraneo

Inoltre nella sede di Viale America risulta siano operativi ulteriori 334 unità così suddiviso (262 personale Invitalia + 112 personale Infratel), che non sembrerebbe collaborare con nessuna Direzione. Pertanto il totale di risorse estranee sembra attestarsi sulle 434 unità.

Pertanto proprio in virtù di tale contingente esterno, che con ogni probabilità nel corso del 2019 non è stato fortemente modificato nei numeri, e che risulta operare nelle varie strutture da diversi anni, il CUG conferma meritevole di riflessione **la necessità di rendere trasparenti le modalità di assegnazione dei carichi di lavoro, le finalità dei progetti lavorativi, la condivisione di obiettivi e procedure che evitino il reciproco isolamento in "villaggi".**

Merita cioè valutare le conseguenze che comporta una scarsa considerazione dei problemi legati alla difficile integrazione nei processi di lavoro che possono determinare situazioni conflittuali e di malessere organizzativo.

Nella tabella sottostante sono riportati i dati relativi al titolo di studio per genere:

Età	F	M	Totale
Laurea	421	357	778
Laurea breve	27	27	54
Diploma superiore	587	705	1292
Diploma qualifica professionale	15	11	26
Scuola dell'obbligo	66	112	178
	26	42	68
Totale	1142	1254	2396

Nella tabella sottostante sono riportati i dati relativi al **Personale di ruolo con disabilità** per genere:

Genere	Disabile	Altra Categoria Protetta
F	66	34
M	59	47
Totale	125	81

In relazione al personale con disabilità, il CUG ha formulato nel PTAP 2020-2022 una proposta specifica, definendone criteri, soggetti e attività, oltre ad indicatori di monitoraggio delle azioni, da dedicare a tale personale.

Infine qualche osservazione merita la situazione anagrafica del personale del Ministero, da cui si riscontra nel 2019 una **età media del personale** non dirigenziale di 56,13 anni, mentre quella dei dirigenti si attesta sui 54,79 anni. L'età media di tutto il personale femminile è di 55,31 anni.

La maggioranza assoluta del personale si posiziona nella classe più matura tra 55-65 anni (68%) con una diversa percentuale per genere: 43% femmine e 57% maschi.

Altresì nella fascia tra i 29 ed i 45 anni la differenza percentuale per genere vede le femmine al 59% rispetto ai maschi che si attestano sul 41%, pertanto il personale femminile è in proporzione più giovane di quello maschile. La distribuzione del personale per età è omogenea per tutte le Direzioni e ugualmente per genere.

Il Tasso di crescita del personale da alcuni anni si mostra negativo e nel 2019 si attesta su -8%, mentre le richieste di mobilità interna sono dell'8%, con una risposta positiva alle richieste che ammonta al 70 %.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione si riportano i dati forniti dall'amministrazione in ordine a tipologie di misure di conciliazione adottate dal Ministero e i dati sulla concreta fruizione da parte del personale.

Di seguito sono riportati i dati di genere relativi al **Personale di ruolo che ha fatto ricorso a Part-Time/Telelavoro/Smart working, che mostrano come il personale femminile sia quello che fa maggiore ricorso a tali forme di lavoro flessibile:**

Genere	Part-Time	Telelavoro	Smart working
F	81	264	118
M	33	111	71
Totale	114	375	189

I progetti di lavoro agile, che sono stati oggetto di una prima sperimentazione nel corso del 2018-2019 sono stati fruiti da 189 dipendenti (come sopra mostrato, ed il monitoraggio effettuato ha evidenziato che le richieste sono state motivate soprattutto da particolari situazioni familiari:

- Esigenze di cura / familiari o conviventi in situazione di disabilità (31,78%)
- Esigenze di cura di figli minori di età oltre i 12 anni (11,63%)
- Monogenitorialità con figli minori (2,33%)

Tuttavia il 34,11% di coloro che hanno chiesto forme di conciliazione non ha segnalato alcuna delle precedenti situazioni. In generale il 100% di coloro che hanno partecipato al monitoraggio ha dichiarato benefici in termini di benessere personale e familiare, mentre sembra che l'impatto sia stato positivo oltre che sul clima familiare, anche sul fronte economico, sulla flessibilità nell'organizzazione e su tutta la gestione dell'attività lavorativa.

Alcuni risultati emersi anche dall'indagine realizzata dalla Funzione Pubblica nel mese di aprile 2020, in piena emergenza pandemica, nell'ambito del progetto "Lavoro agile per il futuro della PA", vengono dal CUG inseriti nel monitoraggio sulla attuazione del PTAP in quanto offrono interessanti spunti di riflessione per le azioni del prossimo PTAP 2020-2022 (vedi Monitoraggio sull'attuazione del PTAP).

Congedi parentali

Non sono pervenuti al Comitato dati sulla fruizione dei congedi parentali, pertanto si invita l'Amministrazione per il futuro a voler rendere estraibili tali dati di interesse dell'analisi.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Tra le misure contestuali all'adozione di azioni favorevoli alla parità, pari opportunità, al benessere ed alla valorizzazione delle risorse umane si colloca il Piano triennale di azioni positive (PTAP), che la DGROSIB adotta, curandone l'attuazione e la rendicontazione, a seguito delle proposte del Comitato Unico di Garanzia. Il Piano 2017-2019 è stato ampiamente diffuso e sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali nell'ambito della contrattazione decentrata.

Tale Piano si inserisce nel contesto dei profondi cambiamenti che possono ingenerarsi con la realizzazione di misure per il benessere e la valorizzazione delle risorse umane, in quanto moltiplicatore di una cultura dell'equità e orientato ad una rinnovata responsabilità dirigenziale.

Il PTAP è stato articolato in attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, con la relativa indicazione degli obiettivi specifici e degli indicatori di valutazione, su azioni riguardanti le seguenti aree di intervento:

1. Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi,
2. Formazione / sensibilizzazione / comunicazione,
3. Organizzazione del lavoro e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro,
4. Valorizzazione delle risorse umane in ottica di genere,
5. Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità, all'etica, all'equità ed alla valorizzazione delle competenze,
6. Ruolo del Comitato Unico di Garanzia.

Come noto al CUG è affidato il compito di elaborare una "Relazione di monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del PTAP" da inoltrare agli organi di vertice. A seguito della Direttiva 2/2019, emanata il 26.06.2019, di concerto tra la Ministra pro tempore per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, a partire dal 2019 il monitoraggio diviene parte

integrante della presente “Relazione sullo stato del personale” (*vedi Monitoraggio sull’attuazione del PTAP*).

Formazione del personale

Le ore di formazione fruite dal personale femminile nel 2019 ammonta a n.23.139, con un totale di 446 dipendenti femmine che hanno partecipato ai corsi di formazione, la media di ore dalle stesse fruite individualmente è stata pari a 52 ore, contro una media pro capite di tutti i partecipanti di 18 ore.

I corsi inseriti nella programmazione non hanno evidenziato un riscontro diretto a temi inerenti le tematiche di genere e/o delle pari opportunità, che possano richiamarsi alle azioni previste nel PTAP 2016/2019, tranne che per quanto connesso alla formazione realizzata sul lavoro agile in aula per i /le Dirigenti e on line per il personale interessato alle misure di flessibilità, che sono stati organizzati in collaborazione con il Dipartimento Pari Opportunità.

Un riscontro indiretto potrebbe ipotizzarsi nella frequenza di personale ai corsi realizzati dalla SNA in materia di benessere organizzativo, pari opportunità, risoluzione conflitti interpersonali, empowerment, ecc. **Tuttavia non è possibile rendicontarli in questa sede in quanto il dato non è stato reso disponibile al CUG.**

Commissioni di concorso

Per quanto alle commissioni di concorso per la selezione ed il reclutamento di personale, dagli atti pubblicati sul sito dell’amministrazione risulta rispettata la percentuale del 50% per genere dei componenti la commissione.

Differenziali retributivi

In riferimento ai differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell’anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative) va segnalato che il dato non è stato reso disponibile al CUG, né è estraibile dalle banche dati consultabili dal Comitato stesso.

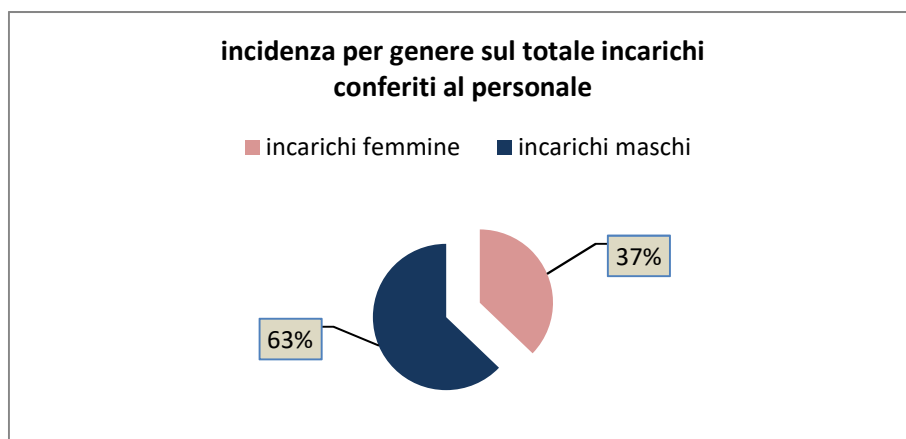
Posizioni organizzative

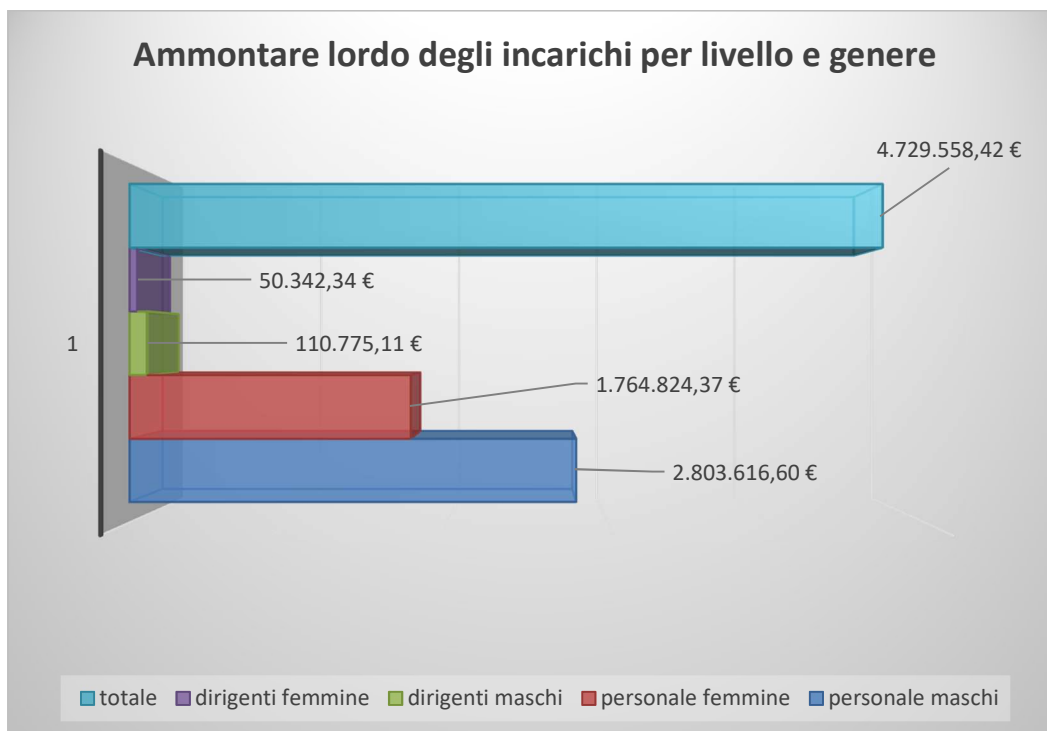
Per quanto alle Posizioni organizzative si segnala che nella banca dati P.O. in Amministrazione trasparente risultano inserite solo 56 P.O., pertanto è evidente che non tutte le Direzioni hanno completato l’aggiornamento delle pubblicazioni.

In considerazione di ciò il dato per l’annualità 2019 non è rendicontabile.

Incarichi conferiti al personale

Dall’analisi dei dati pubblicati nella banca dati incarichi al personale in amministrazione trasparente, risulta che sono vigenti nel 2019 n. 3.363 incarichi conferiti al personale femminile, contro n. 5.690 conferiti al personale maschile (grafico sottostante percentuale sul totale degli incarichi).





Dalle informazioni riscontrate nella “banca dati incarichi” in Amministrazione trasparente risulta che l’ammontare totale degli incarichi conferiti e vigenti nel 2019 è di € 4.729.558.42, tuttavia non risultano pubblicati i compensi di numerose nomine (Comitati di sorveglianza ed altre tipologie di incarichi - circa 200 incarichi), pertanto il dato rischia di essere non completamente affidabile.

Appare evidente il differenziale di genere, sia dal punto di vista del numero degli incarichi conferiti al personale femminile che dell’ammontare dei compensi. Tuttavia il dato non è affidabile, pertanto non è possibile rendicontarlo correttamente.

Pertanto, si suggerisce di voler reingegnerizzare la banca dati incarichi, valutando nuove modalità di inserimento del dato con campi precompilati, passaggi obbligatori per completare l’inserimento delle informazioni ed un eventuale manuale delle istruzioni operative che renda omogeneo per tutte le direzioni l’inserimento delle informazioni.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il tema delle pari opportunità può rappresentare un elemento di fondamentale importanza per il benessere sui luoghi di lavoro, ma anche per lo sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell’Amministrazione, mentre può essere in grado di modificare lo stesso funzionamento organizzativo se considerato nella giusta prospettiva.

La gestione delle pari opportunità, quindi, oltre a rispondere ai fondamentali obiettivi di equità e di corretto riconoscimento del merito, dovrebbe configurarsi come una leva importante per il potenziamento dell’efficienza organizzativa e, di conseguenza, per l’incremento progressivo della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, proprio se in grado di far emergere le differenze di genere in ordine a rigore, sensibilità, attenzione alle esigenze degli utenti, propensione al problem solving e alla condivisione delle informazioni. Necessario quindi che temi e variabili sopra evidenziati siano parte integrante del benessere lavorativo, ma anche della valorizzazione delle risorse umane.

Sportello di Ascolto

Nell'ambito del benessere lavorativo la DGROSIB garantisce da anni l'ascolto organizzativo attraverso lo Sportello di ascolto. Al riguardo si ricorda che tale attività si configura quale buona prassi finalizzata alla consulenza psicologica, al contenimento del rischio di esclusione sociale e dei conflitti, nonché al bilancio delle competenze.

Nel 2019 hanno fatto ricorso all'attività dello Sportello d'Ascolto soprattutto singoli dipendenti per situazioni di disagio in ambito lavorativo prevalentemente di tipo individuale. Risulta che la media del monte ore di ascolto svolta dallo Sportello nel corso dell'anno di riferimento ha superato le 400 ore, escluse le attività gestionali dedicate alla reportistica, supervisione, elaborazione di proposte e riunioni di coordinamento.

Inoltre, sono stati seguiti per attività di supporto per disagio organizzativo dovuto a demotivazione, senso di esclusione e/o conflitti, mancato riconoscimento di competenze e potenzialità (in quest'ultimo si tratta soprattutto di personale femminile), circa 30 dipendenti ripartiti parimenti sia sullo sportello della sede di via Molise che della sede in V.le America, quindi di poco inferiore all'anno precedente, anche in considerazione del fatto che nel corso del 2019 una operatrice dello Sportello è stata trasferita ad altra Direzione.

Nel 2019, dal 23 settembre al 1 ottobre, il CUG con la collaborazione dell'operatrice dello Sportello di Ascolto, psicologa abilitata alla professione, ha realizzato la **Settimana dell'ascolto**, sia tenuto conto che nell'ambito della propria funzione consultiva è chiamato a svolgere un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione anche derivanti da progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sia perché nell'ambito delle sue funzioni di verifica, ha il compito di fungere da importante sensore delle situazioni di malessere organizzativo. Le attività si sono articolate nelle varie sedi di Roma, mentre è stata messa a disposizione una linea di ascolto telefonico e una e-mail per le sedi periferiche.

I risultati della sperimentazione, che sono stati relazionati agli organi di vertice e diffusi al personale, hanno messo in evidenza alcune criticità sui processi di mobilità interna e sulla formazione per dirigenti e dipendenti in concomitanza con l'avvio di progetti di lavoro flessibile (smart working). Inoltre è emersa l'esigenza di prestare la dovuta attenzione al linguaggio di genere nei documenti ufficiali dell'Amministrazione, nella qualità del rapporto tra il personale ed i Dirigenti, nonché riguardo al sistema di valutazione del personale e ad alcune specifiche problematiche relative agli uffici periferici.

Azioni di potenziamento della funzione dello Sportello di Ascolto sono state inserite nelle proposte del CUG al prossimo PTAP 2020-2022, alla luce dell'importanza che riveste l'attività e della necessità di una opportuna e coerente regolamentazione della stessa.

Indagini sul benessere

Non sono state effettuate nel 2019 organiche indagini sul benessere organizzativo e non risulta siano stati raccolti dati dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

Altre azioni

La linea di attività "Benessere organizzativo", oltre allo Sportello di ascolto, ha continuato a mettere a disposizione dei dipendenti i servizi relativi a:

- sussidi al personale;
- ludoteca/spazio ricreativo per i figli dei dipendenti presso la sede di Viale America, 201;
- asili nido per bambini da 0 a 36 mesi tramite convenzioni con altre amministrazioni (attive attualmente con il Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti e con l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale);
- supporto al Mobility manager;
- convenzioni a favore del personale;
- supporto al Comitato Unico di Garanzia (CUG).

In particolare in tema di Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi, si possono collocare anche alcune attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione realizzati in collaborazione con il CUG:

- tre incontri di educazione al miglioramento degli stili di vita (in collaborazione con la Società Italiana Educazione terapeutica) su:
 1. impatto dell'uso dei social sull'immagine del corpo, le diete ed i disturbi della nutrizione alimentare;
 2. dermatologia e Stile di Vita, salviamoci la pelle;
 3. stile di vita o costruito scientifico?
- il Seminario su "Emicrania. Una malattia sociale e di genere. Come migliorare la qualità di vita dei pazienti

Possono considerarsi attività finalizzate al benessere sul luogo di lavoro anche gli eventi culturali di varia natura realizzati dal Polo culturale, anche in collaborazione con il CUG per la particolarità di alcuni temi trattati:

- Seminari (2), incontri con gli autori e le autrici (12), gruppi di lettura (2), visite guidate, newsletter interna

Codice di comportamento

Infine vale ricordare che il MiSE ha adottato il Codice di Comportamento dei Dipendenti del MISE completo di Relazione illustrativa con Decreto ministeriale 17 marzo 2015, registrato dalla Corte dei Conti il 15/04/2015. In precedenza aveva elaborato un Codice di comportamento dipendenti per la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro adottato con accordo sindacale del 3 dicembre 2002.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano della performance anno 2018 è stato introdotto quale obiettivo strategico del dirigente generale della DGROSIB la “gestione del personale dia dal punto di vista economico che giuridico, promuovendo lo sviluppo delle conoscenze e migliorando il benessere organizzativo, le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita-lavoro con la attuazione delle iniziative del PTAP.

Nessuna menzione agli obiettivi di valorizzazione e benessere sono presenti tra quelli delle varie direzioni. Nel Piano della performance 2019 il tema non è riscontrabile in nessuno degli obiettivi delle varie strutture, mentre viene eliminato anche dagli obiettivi della direzione del personale.

Bisognerà attendere il nuovo Sistema di misurazione della performance, adottato nel mese di luglio 2020, per rintracciare una rinnovata modalità di misurazione della performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso e individuale della classe dirigenziale, che tenga in considerazione il benessere lavorativo e individuale del personale, con la verifica dei risultati delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Per quanto all'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, le eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo, si rimanda alla sezione “Sistema di valutazione della performance” (pag. 14).

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Nel mese di giugno del 2019 il Comitato è stato ricostituito e vi è stato un avvicendamento al ruolo di Presidente, avvenuto a seguito di selezione tra più candidati e con atto di designazione (Decreto Direttoriale n.16801 del 17 maggio 2019).

Il comitato durante l’anno ha elaborato e ampiamente diffuso vari documenti di interesse per le politiche del personale:

- ✓ La relazione sullo stato del personale al 31.12.2018;
- ✓ La relazione di monitoraggio dell’attuazione degli obiettivi del PTAP anno 2018;
- ✓ Una nota informativa sulla Direttiva n.2/2019 già menzionata;
- ✓ Il nuovo regolamento del CUG adottato il 16 ottobre 2019;
- ✓ Il resoconto sulla settimana dell’ascolto;
- ✓ Le osservazioni del Comitato ai decreti di riorganizzazione del Ministero dello sviluppo economico (ampiamente recepite)
- ✓ Le osservazioni del Comitato al nuovo Sistema di misurazione della performance (ampiamente recepite).

Nel mese di dicembre 2019 il CUG ha inoltrato le proposte per il nuovo PTAP 2020-2022 - completamente recepite - per i successivi passaggi della sottoscrizione tra le parti ed il parere della Consigliera nazionale di parità.

La DGROSIB ha provveduto a convocare il Comitato ad ogni riunione di contrattazione sindacale interna, ascoltando le osservazioni del Comitato, acquisendone i pareri preventivi nelle materie aventi riflessi sull’organizzazione e la gestione del personale, ed allo stesso tempo favorendo il dialogo tra Comitato, Organismo Indipendente di Valutazione, Organi di indirizzo amministrativo e Organizzazioni Sindacali. Il totale delle riunioni di contrattazione alle quali il Comitato ha partecipato nel 2019 sono state n.16 su 16 convocazioni ricevute.

Il Comitato ha a propria disposizione una stanza nella sede di Viale Ameria, sede territoriale del MiSE, nonché ampia disponibilità all’uso della sala biblioteca di via Molise per le riunioni plenarie e gli incontri informativi/formativi curati in collaborazione con il Polo culturale. Inoltre per le proprie attività divulgative il comitato ha uno spazio dedicato sul sito web dell’amministrazione, sulla intranet ed un a rubrica fissa sulla newsletter interna.

B. ATTIVITA’

La Relazione sullo stato del personale relativa al 2018 ha consentito al Comitato di far emergere alcuni temi meritevoli di successive azioni riguardanti: la modalità di conferimento degli ulteriori incarichi al personale, la formazione finalizzata a piani di sviluppo professionale, un maggiore sviluppo dello Sportello di ascolto e la sottoscrizione di protocolli con enti che hanno nominato la figura della consigliera di fiducia, misure specifiche di prevenzione stress-lavoro correlato in ottica di genere. ***Vale dichiarare che nessuno di tali temi è stato oggetto di particolari considerazioni da parte del Ministero.*** Si sono introdotte ulteriori proposte nel merito nel prossimo PTAP.

Nel corso del 2019 il Comitato si è riunito in seduta plenaria n.3 volte, nel corso delle quali sono stati concertati gli obiettivi di primario interesse e sono stati definiti i temi oggetto di costituzione di gruppi di lavoro su:

1. relazioni di competenza del CUG (monitoraggio PTAP, Stato del personale, monitoraggio forme flessibili di lavoro)
2. attività di comunicazione su eventi, attività e iniziative del comitato anche relativi alla Rete Nazionale dei CUG di cui il Comitato è parte (aggiornamento sito web, intranet, rubrica fissa su newsletter interna, articoli, ecc):

3. informazione/formazione: attività di 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. benessere sul luogo di lavoro: attività di ascolto, di supporto orientativo al personale, eventi dedicati sugli stili di vita e la prevenzione, bibliocaffè sui generis, incontri con esperti, ecc

Il Comitato è parte della rete nazionale dei CUG, pertanto partecipa alle attività in plenaria e nei gruppi di lavoro.

Inoltre nel corso del 2019 il CUG ha partecipato al Convegno del CORECOM PUGLIA tenutosi a Bari il 14 e 15 Ottobre con un intervento della Presidente e di un'altra componente nell'ambito della Tavola rotonda su Donne e media/ Rappresentazione e rappresentatività.

POTERI PROPOSITIVI

Nell'ambito delle attività di competenza del Ministero rientrano alcuni temi che sono di particolare interesse per il Comitato in riferimento alle azioni rivolte all'esterno. Ci si riferisce a quelle ricadute esterne di alcune politiche messe in atto dal Ministero che possono avere un particolare impatto di genere. Al riguardo il Comitato ha proposto l'inserimento nel decreto di riorganizzazione di una linea di attività presso il Segretariato generale di coordinamento del Bilancio di genere al fine di mettere in atto valutazioni sul bilancio di genere in modo sinergico ed omogeneo. La proposta è stata pienamente recepita.

Inoltre, il Comitato, forte della propria esperienza di raccordo con il Dipartimento Pari Opportunità in alcune attività di competenza del Mises riguardanti i temi dell'imprenditoria e dei media, in occasione della riorganizzazione ha proposto al Segretariato Generale, in virtù del suo specifico ruolo di coordinamento ed impulso, in raccordo con le Direzioni competenti sulle materie, l'istituzione di gruppi di lavoro su "imprenditoria femminile" e su "donne e media". Ciò anche in considerazione delle numerose istanze formulate dalla società civile e dal mondo dell'associazionismo rivolte espressamente al Comitato.

POTERI CONSULTIVI

Riorganizzazione del Ministero

Come già anticipato, nel 2019 il Ministero è stato coinvolto in un ampio processo di riorganizzazione delle Direzioni, pertanto il CUG è stato invitato a formulare un parere nel merito. In tale occasione è stato primariamente espresso un positivo riscontro riguardo alla previsione di una forte sinergia tra Segretariato Generale e Direzione del personale sulla promozione delle buone prassi e delle pari opportunità. E' noto che **la promozione delle buone prassi e delle pari opportunità sono azioni fortemente orientate al benessere organizzativo ed al miglioramento dell'azione amministrativa, quindi impattanti sia sulle politiche di gestione e valorizzazione del personale che sulla performance.**

Parimenti, si è evidenziato quanto **la cooperazione tra colleghi di esperienze diverse, la condivisione delle buone pratiche ed il trasferimento delle informazioni svolga un ruolo rilevante nello sviluppo di un ambito lavorativo collaborativo, che favorisce tanto il senso di appartenenza che una crescita complessiva del sistema amministrativo.**

La riorganizzazione del Ministero ha presentato alcune importanti novità, considerata la rimodulazione delle linee di attività delle varie direzioni che emerge dalla lettura del testo. Tali azioni certamente vanno ad impattare sull'organizzazione del lavoro e sulla allocazione del personale e delle relative competenze. **Pertanto il Comitato, nell'evidenziare che nel biennio 2019-2020 andranno in quiescenza circa 200 unità di personale, ha raccomandato:**

1. la realizzazione di una banca dati delle professionalità esistenti all'interno dell'Amministrazione, quale elemento imprescindibile nel ripensare l'assetto organizzativo;

2. l'utilizzo della formazione, del personale delle Aree e dei Dirigenti, quale leva strategica per garantire una crescita professionale e culturale del personale e, al tempo stesso, quale strumento ulteriore per migliorare le effettive condizioni di lavoro;
3. l'opportuna valutazione dell'impatto della riorganizzazione in ottica genere;
4. la necessità di effettuare un passaggio di competenze intergenerazionale nelle strutture maggiormente interessate dall'uscita di personale;
5. una particolare attenzione al clima organizzativo con l'incremento di iniziative di dialogo interno collaborativo, attraverso tutti gli strumenti di valutazione e ascolto ai quali possono cooperare in sinergia la Direzione Generale del personale, l'Organismo indipendente di valutazione ed il CUG
6. una maggiore attenzione all'utilizzo degli strumenti di flessibilità lavorativa, tenendo in debito conto i principi della forte interazione human-computer che determinerà.

Misure flessibili di lavoro

A seguito di una ricognizione presso le Direzioni generali si è evidenziata l'esigenza di aggiornamento delle misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e l'avvio di sperimentazione della modalità di lavoro agile, favorendo in tal modo un più appropriato utilizzo delle forme alternative di lavoro a distanza. Tenuto conto dell'evoluzione normativa intervenuta con la direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della L.124/2015" (legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"), e dell'utilizzo crescente del telelavoro e dell'esperienza gestionale maturata nel 2018, la Direzione del personale nel 2019 ha istituito un gruppo di lavoro interdivisionale al fine di regolamentare le misure organizzative riferite al telelavoro domiciliare, al telelavoro decentrato ed al lavoro agile (smart working). L'attività iniziata nel mese di maggio è stata ultimata nel mese di dicembre con l'adozione di una direttiva interna condivisa con il CUG e le Organizzazioni sindacali (OO.SS.) e ampiamente divulgata all'interno dell'Amministrazione, anche attraverso la pubblicazione sulla intranet.

La fase di sperimentazione del lavoro agile si è attuata nel 2019 ed è stata regolamentata con una serie di atti organizzativi emanati dalla DGROSIB. Successivamente la stessa Direzione, in ragione dell'ammissione al Progetto "Lavoro agile per il futuro della PA" PON Governance e Capacità istituzionale 2014/2020, lanciato dal Dipartimento Pari Opportunità, su impulso e proposta del CUG, ha dato avvio alle attività di raccordo per la realizzazione di interventi di formazione e sensibilizzazione rivolti ai Dirigenti, funzionari della Direzione ed a componenti del CUG. Nel corso dell'anno, è emersa chiara la necessità di interventi correttivi, anche in esito ad una campagna di monitoraggio in itinere, sia tramite interventi formativi mirati che in sinergia con la valutazione della performance, anche orientata alla forte innovazione che il lavoro agile introduce nell'amministrazione.

Il tema dell'impatto organizzativo del lavoro agile è risultato essere un tema nevralgico che accomuna anche altre amministrazioni, come ha mostrato un importante confronto tenutosi a dicembre 2019 al MEF, nell'ambito del Progetto Lavoro Agile, al quale ha partecipato MiSE, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero del Lavoro, Ministero dell'Interno, Consiglio di Stato, Dipartimento Pari Opportunità. Dal confronto sono anche emerse alcune problematiche e riflessioni comuni in tema di sicurezza informatica, sulle strumentazioni informatiche rese disponibili, sul monitoraggio ex post del lavoro agile rispetto alla produttività.

Sistema di valutazione della performance

Come anticipato nella Sez. 5, nell'ambito delle attività di concertazione del nuovo Sistema di misurazione della performance 2020, il CUG è stato invitato nel 2019 a formulare le proprie osservazioni.

In via prioritaria, il Comitato ha evidenziato che nel Sistema risultano scarsamente valorizzate le modalità di informazione e comunicazione al personale riguardo agli obiettivi operativi delle divisioni e all'assegnazione degli obiettivi individuali conferiti ai dirigenti. Pertanto si è proposto di voler prevedere specifiche riunioni o focus group interni sugli obiettivi.

Il Comitato ha inoltre constatato che nel sistema non sia viene definito il collegamento che si genera tra comportamento individuale, capacità organizzativa e relazionale, benessere del personale e crescita professionale del personale, trasparenza e applicazione del Codice di comportamento. Ma soprattutto risulta essere completamente assente il contributo del personale alla valutazione dei risultati attesi e rendicontati. Sembra cioè mancante la possibilità per il personale che è stato il promotore ed il co-attore di progetti di varia natura (miglioramento o operativi) di poter contribuire alla valutazione dei risultati finali e agli eventuali futuri ulteriori sviluppi. Pertanto si è formulata la richiesta di introdurre la possibilità di tale coinvolgimento del personale.

Si è inoltre sottolineato che il personale risulta completamente escluso anche dal processo di valutazione della leadership dirigenziale.

Nello specifico, se una apposita sezione dedicata alla LEADERSHIP prevede precipui indicatori riferiti:

- all'ascolto dei propri collaboratori ed alla loro motivazione verso gli obiettivi prefissati e il miglioramento continuo degli standard di lavoro;
- alla cura della comunicazione interna, del clima organizzativo e della motivazione dei collaboratori
- all'incentivazione dello scambio delle informazioni e delle esigenze di crescita professionale
- all'attenzione all'equilibrio del gruppo per assumere il ruolo di guida credibile e punto di riferimento;

Il Comitato ha evidenziato che il soggetto più idoneo in grado di valutare l'effettiva realizzazione degli indicatori, è il personale che collabora con il Dirigente ed è direttamente coinvolto nelle azioni che ne discendono.

Pertanto il Comitato ha richiesto un maggiore coinvolgimento del personale che può confermare o meno i risultati previsti in termini di comportamento di leadership.

Inoltre, nella sezione dedicata allo Sviluppo delle risorse umane e dell'organizzazione, si richiesto di introdurre la verifica dell'attuazione delle misure previste nel PTAP ai fini della valutazione della performance dirigenziale, con particolare riguardo alla diretta partecipazione dei dirigenti ai corsi di formazione in esso previsti.

Infine, benché nel Sistema in menzione il CUG sia stato introdotto tra gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance, quale soggetto che "individua misure orientate alla valorizzazione del personale e ad eliminare ogni forma di discriminazione ed elabora il Piano triennale di Azioni Positive e ne monitora l'attuazione comunicandone gli esiti all'OIV", **il Comitato ha richiesto di essere inserito anche nell'attuazione del modello di valutazione partecipativa, al pari dell'Organismo paritetico dell'innovazione, proprio per il suo precipuo ruolo privilegiato di osservazione del personale, del clima organizzativo, delle dinamiche relazionali interne e delle eventuali criticità.**

Infatti, nello stesso Sistema, non a caso, è previsto che "la DGROSIB provvede, inoltre, a predisporre annualmente la rendicontazione sociale/bilancio sociale dell'azione dell'Amministrazione anche sulla base dell'indagine volta a rilevare il livello di benessere

organizzativo del personale, realizzata in stretto raccordo con il Comitato Unico di Garanzia”. Pertanto il CUG ha formalmente richiesto di essere inserito, o che ne venga tenuto in considerazione il contributo, nell’ambito dell’attuazione del modello di valutazione partecipativa.

POTERI DI VERIFICA

Si rimanda al *Monitoraggio sullo stato di attuazione dell’ultima annualità del PTAP 2017-2019*.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In linea generale il CUG constata un miglioramento nelle considerazioni espresse dai vari attori interni verso il ruolo e le proposte del Comitato.

Per quanto ai dati statistici raccolti, si invita la DGROSIB a fare un ulteriore sforzo nella condivisione degli ulteriori dati aggregati utili alle indagini del Comitato, ampliando quanto già predisposto e riservato dai Sistemi informativi nella banca dati HR.

In considerazione di quanto premesso, merita anticipare che il Comitato ha proposto all’Amministrazione una serie di considerazioni, azioni, attività e misure da introdurre nel PTAP 2020-2022, alla luce di quanto non realizzato nel triennio 2017-2019, che sono in piena coerenza anche con le attuali condizioni determinate dalla riorganizzazione in corso, ma anche dall’emergenza covid-19.

Pertanto si ribadisce di voler riservare una particolare attenzione alla sicurezza sui luoghi di lavoro, anche in ottica di genere, alla riorganizzazione delle modalità lavorative in deroga, alla necessaria ed inderogabile formazione per i Dirigenti, che dovrebbe tenere in debito conto le indicazioni del nuovo PTAP 2020-2022 in tema di etica, pari opportunità, benessere organizzativo e rischi da stress lavoro correlato, flessibilità e conciliazione vita-lavoro.

Si ritiene che proprio la situazione ingenerata dalla pandemia stia producendo effetti che andranno governati tanto sul fronte dell’organizzazione del lavoro e della mobilità interna di personale, quanto dei bisogni, dei linguaggi, delle relazioni interpersonali, con particolare attenzione al disagio psicologico della fase di rientro lavorativo.

Pertanto si auspica che fin dalla prima annualità del PTAP 2020-2022 si vorranno riservare specifiche azioni al riguardo, anche eventualmente coinvolgendo questo stesso Comitato nella loro progettazione e realizzazione.

La Presidente

(dott.ssa Gilda Gallerati)

