



# *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

Comitato Unico di Garanzia

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023



# *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)



# *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

Comitato Unico di Garanzia

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

### **PREMESSA**

#### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione 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 2/2019.

#### **Finalità**

La relazione, che viene pubblicata nel 2023 e fa riferimento ai dati del 2022, 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 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, 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 Divisione I della DGROSIB sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)



## *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

Comitato Unico di Garanzia

- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

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.



# Ministero delle Imprese e del Made in Italy

Comitato Unico di Garanzia

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Nella tabella sottostante si offre la composizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale             | Livello di inquadramento   | uomini |            |            |            |       | donne |            |            |            |       |
|------------------------------------|--|--------|------------|------------|------------|-------|-------|------------|------------|------------|-------|
|                                    |  | < 30   | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | > 60  | < 30  | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | > 60  |
| DG generale                        | I fascia   | 0      | 0          | 3          | 2          | 5     | 0     | 0          | 1          | 3          | 0     |
| Dirigente non generale             | II fascia  | 0      | 3          | 7          | 18         | 13    | 0     | 2          | 7          | 16         | 7     |
| Dirigente non generale             | Incarichi direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 co. 5 e 6 D.Lgs. 165/2001 a tempo determinato | 0      | 0          | 4          | 0          | 2     | 0     | 0          | 0          | 1          | 0     |
| Personale non dirigente            | Area prima   | 0      | 0          | 2          | 9          | 5     | 0     | 0          | 1          | 7          | 4     |
| Personale non dirigente            | Area seconda   | 0      | 2          | 26         | 153        | 99    | 0     | 2          | 31         | 202        | 122   |
| Personale non dirigente            | Area terza   | 29     | 74         | 74         | 250        | 182   | 20    | 109        | 101        | 144        | 87    |
| Totale personale                   |  | 29     | 79         | 116        | 432        | 306   | 20    | 113        | 141        | 373        | 220   |
| Totale % sul personale complessivo |  | 1,59   | 4,32       | 6,34       | 23,62      | 16,73 | 1,09  | 6,18       | 7,71       | 20,39      | 12,03 |

Nel fare un raffronto con i dati riferiti all'annualità precedente merita segnalare che nel 2022 **si assiste ad una diminuzione delle presenze femminili nei ruoli apicali**: nel 2021 i Dirigenti generali uomini erano 10 mentre le donne 6; nel 2022 gli uomini restano 10 mentre le donne Dirigenti generali sono scese a 4.



# Ministero delle Imprese e del Made in Italy

Comitato Unico di Garanzia

Permane una **situazione di squilibrio** nell'assegnazione degli **incarichi direzione di livello non generale** assegnati a persone prive della qualifica di dirigente **art. 19 co. 5 e 6 D.Lgs. 165/2001 a tempo determinato**: nel 2021 erano stati assegnati incarichi a 8 uomini e nessuno a donne, nel 2022 sono stati assegnati incarichi a 6 uomini e ad 1 donna.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per quanto alla ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza i dati mostrano che il 53,65% del personale maschile lavora a tempo pieno (98,54% sul genere), contro il 46,35% del personale femminile (94,46% sul genere).

Per quanto all'utilizzo del **part time**:

- il 12,20% del personale maschile utilizza il part time > 50%
- il 42,86 del personale maschile utilizza il part time  $\geq$  50%
- l'87,80% del personale femminile utilizza il part time > 50%
- il 57,14% del personale femminile utilizza il part time > 50%

A fronte di tali dati, il part time resta una modalità di conciliazione dei tempi di vita-lavoro soprattutto per la compagine femminile, che ne fa ricorso soprattutto per motivi familiari e parentali.

Per quanto alla fruizione dei **congedi parentali e permessi l.104/1992** per genere la tabella seguente fornisce i dati di riferimento, che mostrano il più elevato numero di giornate di congedi e permessi fruiti dal personale femminile.

| Tipo permesso  | uomini          |       | donne           |        | totale          |       |
|--|-----------------|-------|-----------------|--------|-----------------|-------|
|  | Valori assoluti | %     | Valori assoluti | %      | Valori assoluti | %     |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 3979            | 48,88 | 4162            | 51,12  | 8141            | 70,41 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 1747            | 60,91 | 1121            | 39,09  | 2868            | 24,81 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 81              | 15,00 | 459             | 85,00  | 540             | 4,67  |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 0               | 0,00  | 13              | 100,00 | 13              | 0,11  |
| Totale permessi  | 5807            | 50,22 | 5755            | 49,78  | 11562           |       |



# *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

Comitato Unico di Garanzia

## **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

**Il Piano triennale di azioni positive** adottato dal Ministero fa riferimento al 2020-2022, pertanto è stato rendicontato ed il Cug ha effettuato il monitoraggio finale.

Nell'anno 2023 sarà adottato il nuovo Piano triennale di azioni positive 2023-2025, relativamente al quale **il CUG ha presentato le proprie proposte finalizzate a:**

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nelle progressioni di carriera, nella formazione professionale e nei casi di mobilità,
- monitorare e promuovere il benessere interno all'organizzazione al fine di favorire un equilibrio tra i tempi di lavoro e di vita privata,
- promuovere la cultura di genere nonché il rispetto del principio di non discriminazione.

Sulla base di quanto si è venuto evidenziando nelle precedenti annualità il Comitato ha sottolineato l'importanza di mantenere anche nel successivo Piano le azioni inerenti l'ascolto del personale, la valorizzazione delle competenze, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, la qualità dell'ambiente lavorativo, la formazione e la sensibilizzazione sui temi di genere.

Anche il servizio reso dallo Sportello di ascolto, istituito nel 2018, resta di interesse per il Comitato, in quanto rappresenta uno spazio di ascolto, di riflessione e di ausilio al personale che si trova ad affrontare situazioni di disagio. Lo Sportello risulta essere tutt'ora, a distanza di cinque anni dalla sua istituzione, un valido strumento di assessment professionale (bilancio delle competenze), come pure un supporto per migliorare i rapporti interpersonali e le criticità organizzative di nuclei lavorativi.

Sembrano permanere infatti nel tempo le criticità emerse dal confronto con il personale a causa:

- dell'aumento complessivo dell'età media del personale, che comporta una forte preoccupazione sia per il distacco personale dal lavoro e dalle relazioni umane, sia la delusione per le aspettative lavorative e il disinteresse dell'amministrazione a fare tesoro di competenze che possono essere trasferite al personale più giovane;
- della presenza di malattie, a livello fisico o psichico, personali o di membri della famiglia, che spesso rendono difficile la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mentre il confronto con il proprio dirigente e l'individuazione di linee di attività più motivanti potrebbero restituire dignità e nuove speranze di lavorative;



## *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

Comitato Unico di Garanzia

- della questione della disabilità, che spesso non trova attenzione nell'organizzazione e che potrebbe trovare giovamento dalla individuazione di una figura di disability manager;
- degli spostamenti forzati da una sede all'altra di lavoro per effetto di interventi di manutenzione degli edifici, o per trasferimenti di competenze ad altre amministrazioni.

Per quanto riguarda la valorizzazione delle competenze, dall'analisi dei fabbisogni e dalle criticità emersi nelle precedenti annualità, si è venuta evidenziando una scarsa conoscenza delle competenze del personale e l'assenza di una banca dati delle competenze. Anche in virtù della necessità di compensare la disparità di genere nell'assegnazione degli incarichi e assegnazione del lavoro, il CUG ha proposto di inserire nel prossimo PTAP misure che facilitino la valutazione delle competenze e delle esperienze, rimuovano i fattori che ostacolano le pari opportunità nell'assegnazione di incarichi e mettano in essere piani di sviluppo professionale differenziati e indirizzati a tutto il personale nella consapevolezza che l'organizzazione non è neutra.

Il CUG ha chiesto di prevedere anche piani di reinserimento e/o coinvolgimento del personale assente per lunghi periodi, e individuare figure di tutor in accompagnamento al personale che rientra in servizio da lunghi periodi di assenza anche a causa delle misure di distanziamento dovuti a fragilità in tempo di pandemia. Resta un tema di particolare interesse del Comitato il monitoraggio del benessere e della qualità del clima lavorativo all'interno dell'organizzazione. A tale riguardo anche l'individuazione di buone prassi interne e la loro diffusione è stato oggetto di specifica proposta per l'effetto moltiplicatore di benessere che possono generare.

Le giornate informative e di sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della sicurezza e della corretta alimentazione, che nel passato biennio hanno avuto riscontri positivi sul personale, sono oggetto di proposta nel prossimo Piano di azioni positive, unitamente all'incremento del numero di convenzioni mediche, anche con strutture private e dell'attivazione di nuove convenzioni per offrire servizi rivolti ad anziani/e o a persone disabili in carico al personale.

Un tema di particolare attenzione, anche perché non realizzato, è l'adozione di Linee guida interne per l'uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni, consapevoli che la lingua è un corpo vivente, che si evolve nell'uso quotidiano e non può essere certamente modificata nella prassi con atti aventi forza di legge. D'altra parte, le Linee





## Ministero delle Imprese e del Made in Italy

Comitato Unico di Garanzia

guida non hanno nulla dell'imposizione dall'alto, perché richiedono semplicemente di applicare in modo corretto e senza pregiudizi almeno le regole grammaticali.

Il Comitato è convinto che la stesura di Linee guida metterà in luce che in molti casi i testi amministrativi sono sintatticamente pesanti, contengono informazioni ridondanti, sono infarciti di ripetizioni inutili, usano un lessico arcaico e, ovviamente, privilegiano il genere grammaticale maschile.

### **Differenziali retributivi**

Nella tabella seguente sono riportati i dati relativi alle **Posizioni di responsabilità** remunerate non dirigenziali, ripartite per genere (PO).

I dati fanno riferimento all'annualità 2021, in quanto come ogni anno i dati relativi all'annualità di riferimento non sono disponibili alla data di chiusura del form in quanto ancora in fase di rendicontazione. Resta evidente che le PO maggiormente remunerative sono conferite al personale maschile.

| Tipo<br>Posizione di<br>responsabilità   | uomini             |       |                | donne              |       |                | totale          |       |
|--|--------------------|-------|----------------|--------------------|-------|----------------|-----------------|-------|
|  | Valori<br>assoluti | %     | % di<br>genere | Valori<br>assoluti | %     | % di<br>genere | Valori assoluti | %     |
| Posizione<br>organizzativa -<br>fascia A | 156                | 61,90 | 84,32          | 96                 | 38,10 | 76,19          | 252             | 81,03 |
| Posizione<br>organizzativa -<br>fascia B | 29                 | 49,15 | 15,68          | 30                 | 50,85 | 23,81          | 59              | 18,97 |
| Totale<br>personale                      | 185                |       |                | 126                |       |                | 311             |       |
| Totale % sul<br>personale<br>complessivo | 10,11              |       |                | 6,89               |       |                | 17,00           |       |

Nella tabella seguente sono riportati i dati relativi al **divario economico**, comprensivo della media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento. I dati ci mostrano un evidente divario economico per il personale femminile sia a livello di dirigenti generali che per tutte le aree.



## Ministero delle Imprese e del Made in Italy

### Comitato Unico di Garanzia

| Inquadramento       | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Dirigente I Fascia  | €248179,00                      | €233520,00                     | € -14659,00       | -6,28               |
| Dirigente II Fascia | €107275,00                      | €109114,00                     | € 1839,00         | 1,69                |
| Area terza          | €37209,20                       | €33315,40                      | € -3893,80        | -11,69              |
| Area seconda        | €33084,60                       | €32279,00                      | € -805,60         | -2,50               |
| Area prima          | €27010,90                       | €24413,60                      | € -2597,30        | -10,64              |

I dati sulla fruizione per genere della **formazione** è rilevabile dalla tabella che segue:

| Tipo formazione                    | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                    | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> |
| Obbligatoria (sicurezza)           | 300    | 540        | 196        | 344        | 148   | 1528   | 53,06                   | 9,80                       | 240   | 820        | 188        | 84         | 20   | 1352   | 46,94                   | 9,58                       |
| Aggiornamento professionale        | 702    | 2306       | 1437       | 4985       | 3128  | 12558  | 53,94                   | 80,56                      | 389   | 3341       | 2269       | 3006       | 1718 | 10723  | 46,06                   | 75,99                      |
| Competenze manageriali/Relazionali | 56     | 147        | 90         | 341        | 219   | 853    | 37,76                   | 5,47                       | 143   | 294        | 288        | 317        | 364  | 1406   | 62,24                   | 9,96                       |
| Tematiche CUG                      | 0      | 15         | 15         | 195        | 195   | 420    | 58,33                   | 2,69                       | 0     | 15         | 30         | 120        | 135  | 300    | 41,67                   | 2,13                       |
| Violenza di genere                 | 0      | 10         | 20         | 115        | 85    | 230    | 41,07                   | 1,48                       | 5     | 5          | 45         | 150        | 125  | 330    | 58,93                   | 2,34                       |
| Altro                              | 0      | 0          | 0          | 0          | 0     | 0      | 0,00                    | --                         | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         |
| Totale ore                         | 1058   | 3018       | 1758       | 5980       | 3775  | 15589  |                         |                            | 777   | 4475       | 2820       | 3677       | 2362 | 14111  |                         |                            |
| Totale ore %                       | 3,56   | 10,16      | 5,92       | 20,13      | 12,71 | 52,49  |                         |                            | 2,62  | 15,07      | 9,49       | 12,38      | 7,95 | 47,51  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Per quanto alla **Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso** per il reclutamento del personale nel 2022 non è stata nominata alcuna Commissione di concorso. Il reclutamento di un contingente complessivo di n. 225 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato di Area terza, posizione economica F1, da inquadrare nei ruoli del MIMIT, è stato gestito da Formez PA, come stabilito da Convenzione tra MIMIT (già MISE) e Formez PA.

Nel 2022 non è stato redatto il bilancio di genere.

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Le attività realizzate nel 2022 hanno riguardato: sussidi a favore dei dipendenti, convenzioni con micro-nidi di altre Amministrazioni ed eventi di formazione/informazione, a ricaduta interna ed esterna, per la parità di genere, realizzati grazie alla collaborazione della rete nazionale dei CUG.



## *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

Comitato Unico di Garanzia

Inoltre l'Amministrazione ha promosso le attività dello "Sportello di ascolto", intensificando le ore di reperibilità al fine di aumentare l'impegno e prevenire situazioni di malessere lavorativo, molestie/discriminazioni e mobbing.

Nello specifico, dalla relazione prodotta dall'operatrice dello Sportello, l'ascolto è stato svolto in parte via telefono (utilizzato principalmente dai lavoratori fragili e episodicamente da dipendenti in servizio in sedi lontane fisicamente o fuori Roma) e in parte in presenza presso una sede dell'amministrazione.

L'orario di servizio dell'operatrice (che opera in regime di part time) ha consentito di fare fronte a tutte le richieste, purtuttavia l'unica forma di pubblicizzazione del servizio è fornita dal canale Intranet o dal passa-parola tra colleghi, mentre sarebbe necessaria una migliore informazione sul servizio offerto. La buona collaborazione con il CUG e la componente sindacale ha consentito la co-gestione di alcune situazioni.

Nel periodo di riferimento sono stati seguiti complessivamente 20 dipendenti.

Il modello di ascolto contempla un percorso di 3 incontri per consentire un'adeguata analisi della domanda. Ogni caso, poi, riceve un'offerta di intervento flessibile che si definisce nel corso dei primi incontri e viene concordata insieme. Possono avvenire inizialmente incontri settimanali, che diventano poi quindicinali o mensili man mano che le problematiche presentate trovano una composizione; oppure si concordano già inizialmente dilazionati nel tempo; in alcuni casi le persone ritornano periodicamente, anche con lunghi lassi di tempo intercorrenti; oppure richiedono una consulenza breve e poi si ritirano.

### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il CUG è stato attore nella redazione del PIAO e sentito, nell'ambito della sua funzione propositiva, quale interlocutore deputato a indicare elementi funzionali all'incremento del benessere organizzativo, anche prevenendo o rimuovendo qualsiasi forma di discriminazione e/o di disagio organizzativo, in chiave di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA'**

Il CUG del MIMIT è stato istituito nel 2016 con Decreto direttoriale e da allora è stato reintegrato di alcuni/e componenti. Nel 2019 è stata nominata una nuova Presidente



## *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

Comitato Unico di Garanzia

e nello stesso anno è stato adottato un nuovo Regolamento sul funzionamento del Comitato. Successivamente a causa di pensionamenti e scorpori di competenze di alcune direzioni che sono transitate ad un'altra Amministrazione il CUG si è ridotto nel numero dei/delle componenti. Nel corso del 2023 sarà ricostituito.

Il CUG non ha una propria dotazione di budget annuale.

### **B. ATTIVITA'**

Il Comitato è stato regolarmente convocato in occasione di ogni riunione di contrattazione sindacale ed ha espresso pareri e osservazioni che sono stati formalmente inoltrati e sempre recepiti.

Il CUG ha collaborato con lo Sportello di ascolto alle settimane dell'ascolto e nel corso del biennio 2021-2022 ha partecipato alla soluzione di alcuni casi specifici di malessere sul luogo di lavoro.

Di seguito gli eventi realizzati e/o promossi dal Comitato cui ha partecipato il personale:

- "Ri-conoscere per prevenire le molestie e violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del protocollo antiviolenza" - Webinar
- "Conoscere e misurare l'impresa in genere: l'Osservatorio dell'imprenditorialità femminile di Unioncamere-Infocamere" - Webinar
- "La certificazione della parità di genere: l'empowerment femminile per lo sviluppo delle imprese" Convegno c/o CCIAA
- "Semplificare per innovare. Potenziare le pari opportunità attraverso la semplificazione di procedure complesse con l'apporto della carica innovatrice dei CUG"
- "La donna nella storia filatelica italiana" Webinar-biblio con l'autrice
- "Medicina integrata: diagnosi ecografica e terapia tradizionale cinese del dolore cronico" in collaborazione con Istituto Paracelso-Centro italiano per le medicine non convenzionali - Convegno c/o MIMIT
- "Saperi necessari per una salute attenta a sesso e genere" - Iniziativa "I giovedì del CUG" - Webinar
- Convegno c/o Biblioteca Nazionale Centrale "Il benessere nei luoghi di lavoro" - Giornata Internazionale per le persone con disabilità
- Seminario formativo "La lingua non è neutra" presso MIMIT



## *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

Comitato Unico di Garanzia

- Seminario formativo "La narrazione mediatica della violenza maschile contro le donne"

Il Cug inoltre ha partecipato a progetti PTCO con alcune scuole superiori realizzando incontri specifici con gli studenti sui temi della parità di genere, delle discriminazioni e sul linguaggio di genere.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

La situazione del personale sembra mantenere nel tempo alcune criticità dovute:

- all'aumento complessivo dell'età media del personale, che durante il periodo del distanziamento pandemico ha generato una forte preoccupazione sia per il distacco dal lavoro e dalle relazioni umane, sia per le aspettative lavorative spesso non soddisfatte;
- alla presenza di malattie, a livello fisico o psichico, personali o di membri della famiglia, che spesso rendono difficile la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mentre il confronto con il proprio dirigente e l'individuazione di linee di attività più motivanti potrebbero restituire dignità e nuove speranze di lavorative;
- alla questione della disabilità, che non trova particolare attenzione nell'organizzazione e che potrebbe avere giovamento dalla individuazione di una figura di disability manager;
- agli spostamenti forzati da una sede all'altra di lavoro per effetto di interventi di manutenzione degli edifici, o per trasferimenti di competenze ad altre amministrazioni;
- alla scarsa valutazione delle competenze e delle esperienze che è la principale ragione delle disparità di trattamento nell'assegnazione di incarichi.

Il Comitato pertanto ha proposto di introdurre tra le azioni del prossimo PTAP: piani di sviluppo professionale differenziati per tutto il personale, proprio nella consapevolezza che l'organizzazione non è neutra, unitamente a piani di reinserimento e/o coinvolgimento del personale assente per lunghi periodi, all'individuazione di specifiche figure di tutor, al disability manager ed alla consiglieria di fiducia.