



Ministero dello Sviluppo Economico

COMITATO UNICO DI GARANZIA

AL CAPO DI GABINETTO
AL SEGRETARIO GENERALE
ALL'OIV

e p.c. AL DIRETTORE DELLA DGROSIB
AL DIRIGENTE DELLA DIV I DGROSIB
ALLE OO.SS.

LORO SEDI

Oggetto: Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019 – anno 2019

Premessa

La Direttiva n.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, ha definito nuove “Linee di indirizzo” per le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La Direttiva in parola va a sostituire la direttiva del 23.05.2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4.03.2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Come è noto, valorizzare il personale attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse porta anche ad un miglioramento della qualità del lavoro, alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione delle pari opportunità e di conseguenza al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, del livello dei servizi resi all'utenza e della stessa efficacia dell'attività pubblica.

Ad adiuvandum, la Direttiva sopraggiunge di necessità, nonostante la produzione normativa degli ultimi anni, in quanto il principio del gender mainstreaming, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (sopra citato), non ha trovato ancora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale, né tantomeno, va detto, le Pubbliche Amministrazioni hanno ancora introiettato consapevolmente la coerenza esistente tra i principi normativi in questione, relativi adempimenti e loro stretta correlazione con il buon funzionamento dell'organizzazione.

Il Piano Triennale delle azioni positive (PTAP) del MiSE 2017-2019, adottato grazie al contributo propositivo del Comitato unico di garanzia (CUG), in coerenza con la normativa di riferimento, che il CUG va a monitorare in chiusura di triennio, si inserisce nel contesto dei profondi cambiamenti che possono ingenerarsi con l'adozione di misure favorevoli al benessere ed alla valorizzazione delle risorse umane, in quanto moltiplicatore di una cultura dell'equità e orientato ad una rinnovata responsabilità dirigenziale.

Si rammenta che, il PTAP è stato articolato in attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, con la relativa indicazione degli obiettivi specifici e degli indicatori di valutazione, che la Direzione generale per le risorse, l'organizzazione, i sistemi informativi e il bilancio (DGROSIB) cura l'attuazione e la rendicontazione delle azioni previste 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 su menzionata Direttiva 2/2019, a partire dal 2019 il monitoraggio diviene parte integrante di un altro documento di competenza del CUG: la "Relazione annuale sullo stato del personale".

Entrambe le Relazioni, pertanto, divengono un unico documento da predisporre entro il 30 marzo di ciascun anno.

Tale Relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della citata direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

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 tanto dalla riorganizzazione in corso quanto dall'emergenza covid-19. Ci si riferisce a quella particolare attenzione che si raccomanda di voler riservare nel prossimo PTAP 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.

Si ritiene che proprio la situazione ingenerata dalla pandemia stia producendo effetti che andranno governati tanto sul fronte dell'organizzazione del lavoro, quanto dei bisogni, dei linguaggi, delle relazioni interpersonali.

Si coglie l'occasione per riportare sinteticamente i risultati del monitoraggio "Lavoro Agile per il futuro della PA" curato dalla Funzione Pubblica da cui emerge qualche elemento utile per un bilancio qualitativo sul lavoro agile, prima e dopo la pandemia da coronavirus, che primariamente evidenzia una forte soddisfazione tra tutto il personale, dirigente e non dirigente. L'indagine mostra numeri indiscutibilmente di rilievo: gli smartworkers delle 62 PA coinvolte nel progetto sono passati da 3.522 nel mese di gennaio (di cui 72% donne e il 28% uomini) a 60.918 nel mese di marzo (56% donne e il 44% uomini), con un aumento di circa 17 volte rispetto a prima dell'emergenza.

La modalità di lavoro agile cui si è fatto ricorso nei primi 6 mesi del 2020 non è certamente quella ideale, in quanto si è svolta presso il proprio domicilio e su base obbligatoria, a discapito dei presupposti cardine dello smartworking, vale a dire la volontarietà e la flessibilità del luogo e dell'orario di lavoro. Tuttavia, nonostante le difficoltà del periodo, l'esperienza risulta positiva per la quasi totalità dei dipendenti. L'emergenza, in definitiva, ha determinato un'accelerazione impensabile solo pochi mesi fa, contribuendo a far emergere tutti i vantaggi dello smartworking: più conciliazione vita-lavoro, più flessibilità, maggiore produttività e più sostenibilità.

Per quanto ai temi di interesse del CUG, il ricorso emergenziale al lavoro agile ha avuto anche un effetto di livellamento rispetto al genere dei dipendenti coinvolti: se prima del Covid-19, le lavoratrici agili erano più di due terzi (72% donne e il 28% uomini) in tutta la PA durante l'emergenza la distribuzione per genere si avvicina sensibilmente al dato generale della popolazione dipendente. Inoltre, l'82% dei Dirigenti ha dichiarato che il proprio team sta rispettando gli obiettivi assegnati, il 78% che è riuscito a relazionarsi bene con i collaboratori e il 77% che ha ricevuto supporto dai propri collaboratori nella gestione dell'emergenza. Il 68% dei/le dipendenti ritiene che lo smartworking stia facendo aumentare la fiducia nei loro confronti da parte del/la proprio/a responsabile, il 74% si definisce autonomo nella gestione del lavoro, sempre il 74% si relaziona bene con i colleghi e ben l'86% ritiene di collaborare efficacemente con le/i dirigenti. Si tratta di dati estremamente positivi, che segnalano – ben al di là delle condizioni di emergenza – quanto lo smartworking rappresenti un modello organizzativo efficace e produttivo.

Solo poco più del 20% dichiara di soffrire l'isolamento dovuto al lockdown. Dunque un risultato che conferma il cambiamento culturale in corso: nonostante sia evidente che il lavoro agile ordinario non potrà mantenere le connotazioni assunte nella fase d'emergenza, si è fatto spazio tra le/i dirigenti della Pubblica Amministrazione la convinzione che questa esperienza non debba andare persa, bensì opportunamente valutata e valorizzata, trasformandola in risorsa per il futuro.

Collegamento del PTAP con il Piano della performance

Nell'ambito degli elementi forniti dalla DGROSIB nella Relazione sul Piano della performance, il tema delle pari opportunità viene ritenuto elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse professionali e strutturali dell'Amministrazione, poiché ritenuto parte attiva del funzionamento organizzativo. Come già detto in premessa, la gestione delle pari opportunità, non vuole rispondere soltanto ai fondamentali obiettivi di equità e al corretto riconoscimento del merito, ma è ritenuta una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per l'incremento progressivo della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, valorizzando le differenze di genere in ordine a rigore, sensibilità, propensione al problem solving e alla condivisione delle informazioni.

In tale ottica il tema è stato affrontato nel PTAP in maniera sistematica, sia nella *prospettiva interna* (nella prospettiva di datore di lavoro), sia nella *prospettiva esterna* (nella prospettiva di produttore di beni e servizi), sia ancora affrontando le molteplici dimensioni che caratterizzano tale tema nell'ambito dell'Amministrazione (genere, disabilità, ecc).

Per quanto concerne la *prospettiva interna*, come espresso formalmente nella Relazione della DGROSIB per la valutazione della performance 2019, essa opera attraverso una linea specifica di attività che offre i seguenti servizi al personale, soprattutto nell'ottica di benessere organizzativo:

- Sportello di ascolto, rivolto a chi si trovi in situazione di disagio lavorativo/personale (attualmente attivo nella sede di Via Molise e in quella di Viale America);
- 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 l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale);
- supporto al Mobility manager;
- supporto al Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- convenzioni a favore del personale.

La tipologia di impatto di tali azioni risulta, pertanto, per lo più di tipo indiretto, in quanto collegato alle misure di benessere sui luoghi di lavoro, ma anche di conciliazione e supporto genitoriale.

Nell'ambito del benessere lavorativo la DGROSIB, come dichiarato anche nella citata Relazione della Performance 2019, garantisce da anni l'ascolto organizzativo attraverso le azioni dello Sportello di Ascolto. Al riguardo il CUG rileva l'importanza di tale buona prassi finalizzata alla

consulenza psicologica, al contenimento del rischio di esclusione sociale e dei conflitti, nonché al bilancio delle competenze, che merita di essere valorizzata.

Nel corso del 2019 si mantiene il trend positivo delle richieste di ascolto inerenti la valutazione della performance, così come le situazioni conflittuali tra dirigente e singolo collaboratore o gruppi di lavoro.

Peraltro, nel corso del 2019 si è avviata una collaborazione tra Sportello e CUG, che hanno realizzato la “settimana dell’ascolto” in considerazione di un momento di particolare difficoltà per il personale coinvolto in un processo di accorpamento con il MAECI. I risultati di tale attività sono stati pubblicati sulla intranet e rendicontati agli organi di vertice.

Pertanto, l’analisi dell’attività svolta dallo Sportello di Ascolto mette in risalto il suo ruolo di presidio delle situazioni di disagio personale e lavorativo, di facilitatore della composizione di conflitti che possono sorgere negli ambienti di lavoro, unitamente al sostegno nella individuazione delle migliori strategie di valorizzazione delle competenze.

Ciò premesso, il CUG, nel sostenere pienamente l’importanza dell’attività dello Sportello, evidenzia che l’attività di cui al punto 1. del PTAP “Benessere organizzativo e qualità dell’ambiente di lavoro e dei servizi” - azione 9. finalizzata alla realizzazione di attività di potenziamento dello Sportello, può dirsi sufficientemente realizzata, mentre si raccomanda di incrementare, con il prossimo Piano 2020-2022, le misure di potenziamento dello Sportello con attività di informazione diffusa, anche attraverso videoconferenze dedicate al personale delle sedi decentrate, e con l’elaborazione di uno specifico Regolamento sul funzionamento dello Sportello e sulla gestione delle situazioni rientranti nelle competenze di tale presidio e/o della consigliera di fiducia, sia interna che discendente da accordi con altri enti.

Si coglie l’occasione per ricordare che è cessata la convenzione tra Sportelli di ascolto MiSE-MIBACT, che pure aveva rappresentato un *case of studies* nelle P.A. meritevole di premio, mentre sono in corso di perfezionamento possibili altre convenzioni con altri Enti, Agenzia della coesione e MAECI che hanno contattato sul tema questo stesso Comitato per avviare forme di collaborazione.

Per quanto alla *prospettiva esterna*, è stata favorita la partecipazione di 2 delegate del CUG alla rete nazionale dei CUG, rete alla quale hanno aderito 120 amministrazioni ed Enti centrali, nazionali e locali, che rappresentano più di 700.000 lavoratori pubblici.

Tutto ciò premesso, deve constatarsi che un effettivo collegamento tra PTAP e Piano della performance tarda a realizzarsi, mentre sembra potersi produrre soltanto a partire dal 2020 in poi, in quanto alcuni obiettivi presenti nell’uno (formazione dei dirigenti, sicurezza) sembrano “finalmente” interconnessi con quelli dell’altro.

Politiche di conciliazione

Tra le principali attività orientate alla conciliazione, l’Amministrazione ha continuato a favorire il Telelavoro. In considerazione 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”, nell’anno 2019, mediante la piattaforma dedicata, sono stati registrati i progetti di telelavoro e si è avviata la sperimentazione del lavoro agile (smart working).

Relativamente al telelavoro risultano al 31 dicembre 2019 attivi n. 259 progetti di telelavoro, mentre per lo smart working è stato rendicontato il primo anno di sperimentazione delle misure varate a seguito della circolare del 28 dicembre 2018.

Nel corso dell’anno, poiché l’Amministrazione è stata individuata dal Dipartimento per le Pari Opportunità come beneficiaria di attività di sensibilizzazione e formazione per i dirigenti nell’ambito di un Bando per progetti di Lavoro agile nelle P.A., sono state realizzate molteplici attività, anche in concomitanza con l’adozione dell’Atto organizzativo per l’accesso alle modalità flessibili della prestazione lavorativa: telelavoro domiciliare, decentrato e lavoro agile (in vigore dal 1° gennaio 2019). Tra le altre attività risultano essere stati realizzati i previsti incontri informativi e formativi dedicati ai dirigenti di primo e secondo livello.

Monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nella prima annualità del PTAP

Area tematica 1. Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi

Individuata con l'obiettivo di promuovere strumenti di benessere organizzativo al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione, si constata che la DGROSIB rispetto alle azioni previste, ha:

1. valorizzato la *newsletter* informativa per tutto il personale quale strumento di maggiore comunicazione e condivisione delle buone prassi lavorative (7 numeri nel 2019);
2. incrementato l'attività degli incontri culturali finalizzati alla valorizzazione della differenza di genere (11 bibliocaffè suigeneris);
3. realizzato 3 eventi per promuovere una attenzione a stili di vita più salutari;
4. realizzato di un'azione finalizzata al miglioramento dell'attività dello Sportello di Ascolto con la "Settimana dell'ascolto".

Restano non realizzate alcune attività che si raccomanda di portare a compimento nel prossimo triennio:

- 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.

Area tematica 2. 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 dipendente.

In tal senso, si rappresenta ancora una volta l'utilità della realizzazione di una **banca dati delle professionalità esistenti all'interno dell'Amministrazione (banca dati delle competenze)**, che resta inattuata.

Si sottolinea, quindi, l'importanza di realizzare quei corsi specifici destinati alla dirigenza, previsti dalle **azioni n. 4 e n. 5** del Piano (sul benessere organizzativo e la gestione dei conflitti), e corsi per i dipendenti, con particolare attenzione alla gestione delle relazioni e all'autostima come da **azione n.7, che non sono stati realizzati**.

Infine, si raccomanda alla DGROSIB di voler curare la realizzazione di interventi formativi in tema di salute e sicurezza in ottica di genere, nonché in tema di pari opportunità, di linguaggio di genere, sulla gestione relazionale e sull'autostima, nonché sul codice di comportamento, rivolti ad un più ampio numero di unità di personale.

Al riguardo si segnala che la SNA ha in programma dal prossimo autunno corsi ad hoc che il CUG sta provvedendo a segnalare all'Amministrazione.

Infine, si invita la DGROSIB a voler coinvolgere il Comitato nella realizzazione di moduli formativi/informativi nei corsi di formazione interna dedicati alla normativa, ai compiti, alla funzione ed alle attività del Comitato.

Area tematica 3. Organizzazione del lavoro e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

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.

Molte delle azioni previste nel triennio del PTAP sono state realizzate. Fa sicuramente eccezione quella del *trasferimento di competenze tra dipendenti in concomitanza con l'avvicendamento per quiescenza, per mobilità o trasferimento (azione n.5), che non risulta praticata*. Mentre se ne sottolinea l'importanza anche in considerazione della riorganizzazione dell'Amministrazione e l'uscita per quiescenza di numerose unità di personale. *Resta ancora scarsamente impiegato*

l'accordo che delinea la procedura di mobilità interna di personale; pertanto l'adozione di criteri di facilitazione della mobilità interna (**azione n.4**), che non è stata realizzata, si auspica trovi applicazione nel nuovo Piano.

Ad ogni buon conto, il Comitato evidenzia la necessità di una maggiore attenzione al tema di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro anche al fine di valutare la concreta possibilità per l'Amministrazione di erogare direttamente sussidi al personale interessato che si trovi nell'impossibilità di utilizzare le convenzioni in essere o il servizio di "Spazio ricreativo" per il periodo di chiusura delle scuole, al fine di garantire anche a tale personale un concreto aiuto in tal senso (**azione n.1 e n. 6**). I menzionati sussidi a parere del Comitato dovrebbero essere direttamente spendibili/utilizzabili in qualsiasi struttura (pubblica o privata parificata per asilo nido, scuola per l'infanzia e, in generale, scuola dell'obbligo) per consentire, ad esempio, un orario di permanenza del proprio/a figlio/a ulteriore rispetto all'orario ordinario, al fine di agevolare la permanenza della/del lavoratrice/lavoratore in caso di necessità lavorative. Gli stessi sussidi, potrebbero essere inoltre utilizzati anche per fruire di un servizio privato personalizzato di baby-sitting.

Area tematica 4. Valorizzazione delle risorse umane anche in ottica di genere

Individuata con l'obiettivo di potenziare la conoscenza delle competenze professionali del personale e di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'area in questione riveste per il personale un carattere di particolare attenzione. Nel corso del 2019 **non sono state progettate azioni** al fine di rendere più trasparenti i procedimenti ed i criteri di assegnazione degli incarichi, onde evitare diseguità e valorizzare le competenze del personale, nonché la rotazione nell'attribuzione degli stessi (**azione 1**). Il CUG, come già le OO.SS. in varie sedi, ne raccomanda la realizzazione.

Ancora con riferimento alla riorganizzazione interna, il Comitato evidenzia l'opportunità di ripensare l'assetto organizzativo del Ministero anche attraverso la valorizzazione delle risorse umane, definendo dei parametri per una migliore collocazione del personale, come già detto mediante una oltremodo necessaria *mappatura delle competenze interne*.

Area tematica 5. Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità, dell'equità, dell'etica e della valorizzazione delle competenze

Individuata con l'obiettivo di implementare un diffuso senso dell'etica, di concerto con gli altri soggetti del ministero a ciò preposti, come pure dell'equità e della valorizzazione delle competenze, si constata quanto segue.

Per quanto al bilancio di genere con ricaduta interna, unicamente il CUG realizza una indagine di contesto che viene pubblicata nella Relazione annuale sulla situazione del personale, di prossima pubblicazione.

Per quanto alla ricaduta esterna, il MISE nel 2017 ha partecipato alla prima indagine sul bilancio di genere promossa dal MEF con riallineamento del bilancio con le variabili di genere.

Non risultano prodotti gli esiti conoscitivi divulgativi sui risultati dell'indagine, al fine di comprendere l'impatto derivante.

Nel 2019 non risultano realizzate attività sul bilancio di genere, mentre su richiesta del Comitato stesso è stata introdotta 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. Pertanto si auspica che si dia vita a tale azione. Il Comitato come già evidenziato è disponibile a collaborare.

Area tematica 6. Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

L'area è stata individuata con l'obiettivo di migliorare la cultura di genere nell'organizzazione, anche con il maggiore coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, per monitorare, evidenziandole, le situazioni di squilibrio inerenti il genere e per progettare interventi mirati.

Si constata che la maggior parte delle azioni previste sono state realizzate, tuttavia si sottolinea la necessità di favorire maggiormente i rapporti di collaborazione tra il Comitato e lo Sportello di ascolto, attraverso incontri programmati ed allargati alle varie Direzioni, come previsto e non

realizzato. A riguardo si anticipa che nei prossimi mesi il Comitato proporrà alla DGROSIB la istituzione del Nucleo di ascolto organizzato, secondo quanto previsto dalla Direttiva n.2/2019.

In conclusione, il Comitato si esprime positivamente sulla realizzazione nel triennio di molte azioni previste nel PTAP, che hanno sviluppato una maggiore sensibilizzazione dei dirigenti nei riguardi del ruolo del Comitato, sia per quanto ai compiti propri dell'organismo, in occasione di riunioni assembleari, sindacali, eventi esterni, recepimento delle osservazioni del comitato ad atti amministrativi con evidente ricaduta sul personale (decreti di riorganizzazione, sistema di valutazione della performance, piano della formazione, ecc), che quelli inerenti i gruppi di lavoro costituiti in occasione di particolari attività di monitoraggio e controllo.

La Presidente
(dott.ssa Gilda Gallerati)

