



*Ministero dell'Ambiente
della Tutela del Territorio e del Mare*

DIREZIONE GENERALE degli AFFARI GENERALI
e del PERSONALE

COMITATO UNICO di GARANZIA (CUG)
c/o la DG AGP/ Divisione IV

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA
DEL TERRITORIO E DEL MARE

REGISTRO UFFICIALE - USCITA
Prot. 0027109 - 05/04/2013 - AGP-IV



m_ambiente 000007768400

Alla c.a.

del Ministro Prof. Corrado Clini

del Sottosegretario di Stato Ing. Tullio Fanelli

del Capo di Gabinetto Cons. Carlo Lucrezio Monticelli

del Segretario Generale Cons. Antonio Agostini

dei Direttori Generali

- *AGP Dott. Francesco La Camera*
- *PNM Dott. Renato Grimaldi*
- *TTRI Avv. Maurizio Pernice*
- *VA Dott. Mariano Grillo*
- *del Presidente OIV dott. Antonio Senni*

SEDE

Oggetto : *Relazione sui lavori svolti nell'anno 2012 in merito allo stato del personale nell'Amministrazione con particolare riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.*

E' ormai un anno che è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni (CUG)" istituito dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 che con l'articolo 21 è intervenuta in tema di Pari Opportunità, al fine di valorizzare il benessere di chi lavora e di garantire l'assenza di discriminazioni all'interno delle singole amministrazioni pubbliche.

In particolare, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dalla legge citata, il Comitato Unico di Garanzia deve essere presente nelle amministrazioni con funzioni consultive, propositive e di controllo come disposto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio del 4 marzo 2011 emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011).

Nell'anno trascorso il Comitato, dopo essersi insediato, ha preliminarmente approvato il Regolamento che ne disciplina il funzionamento: per completezza di informazione si riportano come segue le competenze attribuite.

Attività propositiva in merito a :

- *piani di azioni volte a favorire uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- *iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione tra il lavoro e la vita privata;*
- *argomenti espressamente previsti dalla contrattazione decentrata integrativa;*
- *iniziative volte ad attuare direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro pari dignità delle persone;*
- *analisi e programmazione di genere (bilancio di genere);*
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, sui temi connessi alle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti anche in collaborazione con la Consigliera di pari opportunità territorialmente competente;*
- *azioni che favoriscano il benessere organizzativo;*
- *azioni, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali, psicologiche – mobbing – nell'amministrazione.*

Attività consultiva in merito a:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale;*
- *temi inerenti aspetti oggetto di contrattazione integrativa che riguardano le pari opportunità anche in merito alla previsione di percorsi di carriera.*

Attività di verifica in merito a:

- *attuazione delle proposte formulate*
- *risultati di azioni, progetti o buone pratiche, adottate in materia di pari opportunità*
- *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
- *esito delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche*
- *assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua, accesso al lavoro, trattamento e condizioni di lavoro, formazione professionale e promozione e avanzamenti di carriera, sicurezza sul lavoro.*



Il ruolo strategico del CUG, attraverso l'esercizio delle funzioni citate, sarebbe quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, promuovendo la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo. Su questo fronte si registra ancora poca consapevolezza da parte della struttura rispetto al ruolo del CUG, si spiega solo così il mancato coinvolgimento dello stesso nelle materie di propria competenza. La motivazione potrebbe rinvenirsi nel delicato momento storico, segnato da trasformazioni dell'assetto organizzativo non del tutto completate.

E' stato attivato di recente uno spazio informativo sul sito istituzionale del ministero che potrà favorire maggiore divulgazione delle questioni inerenti il CUG e contribuire alla promozione delle attività del comitato stesso.

Negli incontri svoltisi nell'anno 2012, si è proceduto con l'obiettivo di verificare le priorità da perseguire per il benessere dei lavoratori, e così sono state individuate 3 azioni positive da promuovere.

1. E' emerso un grande disagio, sentito in forma generalizzata, da parte del personale che accusa l'amministrazione di non aver messo in campo politiche di valorizzazione e di sviluppo delle risorse umane. In particolare ci si è soffermati sul tema della **valorizzazione del personale sotto il profilo professionale** che è stata oggetto di una **prima azione**, volta a sensibilizzare l'amministrazione in materia. Si chiede un segno tangibile di attenzione e riscontro in tal senso, utilizzando le informazioni acquisite nel corso degli anni al fine di definire i "profili professionali" presenti nell'ente ed attivare una prima definizione dei processi organizzativi secondo una logica di "persona giusta al posto giusto". E' stato rilevato a tal proposito che *"la valorizzazione delle competenze professionali dovrebbe, verosimilmente, essere attuata dall'Amministrazione stessa che, attraverso una costante ed attenta disamina delle risorse e competenze presenti all'interno di essa, si orienta nelle proprie scelte di conseguenza. Tale modalità dovrebbe essere data per acquisita e non considerata come un elemento propositivo da parte di un organo con altre prerogative."*

2. Altro argomento posto in evidenza dal CUG è quello del "disagio" inteso come stress da lavoro correlato, da approfondire anche al fine di prevenire fenomeni di "mobbing". Questo tema è stato oggetto di una **seconda azione**, volta a prevenire e arginare fenomeni di stress correlato a disagi lavorativi, convergente su una iniziativa adottata dalla Direzione degli Affari Generali e del Personale che ha stipulato una convenzione con ASL al fine di avvalersi del supporto di figure professionali qualificate ed esperte nella materia.

3. La **terza azione** riguarda la possibilità di consentire una "modalità di ascolto costante" per il personale, ed in tal senso il Comitato Unico di Garanzia è a disposizione di chiunque intenda segnalare situazioni critiche presenti nel luogo di lavoro, incidenti sul benessere organizzativo, come pure casi di discriminazioni. Sarà garantito l'ascolto con discrezione per favorire il superamento delle criticità emerse. Anche su questi temi è allertata la sensibilità del "datore di lavoro", come pure di ogni direttore o capo ufficio presente nelle varie articolazioni organizzative del ministero.

Esaminando lo stato del personale nell'Amministrazione con particolare riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di



contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, si segnala che molto è ancora da fare.

Si suggerisce di partire dalla verifica dello stato giuridico del personale di ruolo, da porre in relazione alla disamina delle competenze attribuite al suddetto dicastero, per verificare l'idoneità della struttura ad esercitare le funzioni assegnate. In tal senso si potrà valutare quale sia, in termini di adeguatezza, la più efficiente organizzazione della struttura ministeriale, a tutela delle ottimali condizioni di lavoro. Una siffatta operazione comporterebbe certamente aumento della *motivazione* nell'approccio al lavoro, accrescerebbe il senso di appartenenza all'istituzione del MATTM e oltre al benessere dei lavoratori si conseguirebbe un incremento della loro produttività, con conseguente miglioramento in termini di efficienza della macchina amministrativa.

Perseguire quindi come obiettivo il miglioramento della qualità della vita dei lavoratori significa agire anche per il miglioramento della qualità della prestazione lavorativa, che a sua volta inciderebbe sul miglioramento degli standard nella performance generale del ministero.

Concludo con la richiesta di porre in rilievo il ruolo strategico del comitato, e non considerarlo un organismo di intralcio, semmai assicurandone il coinvolgimento nelle materie di propria competenza, e supportandone il funzionamento attraverso l'individuazione delle risorse umane dedicate.

Contando sulla sensibilità e collaborazione di tutte le strutture interessate, porgo i miei più cordiali saluti.

Il Presidente del CUG

Ilde Gaudiello
