

COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL MIT	RESOCONTO DI RIUNIONE	CUG
		Riunione ordinaria
		Pag. 1 di 4

Luogo: modalità ibrida presenza/Teams	Data: 06 agosto 2024
--	-----------------------------

Partecipanti	
Presidente: Dott.ssa Sara Zangrilli Segretario: Elisa Nodale Componenti effettivi: Piras Luca (in presenza); Cacopardi Grazia Maria (in presenza); Dignani Barbara (in presenza) Barnaba Laura (in presenza); /// Torretta Emanuela (via Teams) di Monaco Carolina (via Teams); Casamassima Marimena (via Teams); Monopoli Franco (via Teams) Zompa Tiberio (in presenza);	Componenti supplenti: /// /// /// /// Vella Micol Maria (in presenza) sostituisce Vittori; Baldassarre Sandra uditore (via Teams) /// ///
Assenti giustificati Natale Cristina Ricci Rita Cariglia Catia Vittori Fabrizio Cipolla Rita Arcà Krishna Cotter Emanuelle De Santis Paola Tennenini Antonella de Scisciolo Ada	Zappia Teresa Cozzolino Nicola Barzon Romilda; Giuliana Raffaella Avagliano Adriana /// Piangatelli Lorenzo ///
Assenti non giustificati De Simone Ortensia Paone Angelo	Crocchiolo Agostino Mannu Laura Marconi Guglielmo De Caro Rocco

O.D.G.: 1. Nota da inviare sulla vicenda dei dipendenti dell'UMC di Siena; 2. Applicazione del Regolamento sul LA, segnalazione RSU di Catania sul rispetto nei criteri di assegnazione delle giornate e delle attività smartabili; 3. Piano Azioni Positive nel PIAO; 4. Varie ed eventuali;
--



COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL MIT	<i>RESOCONTO DI RIUNIONE</i>	CUG
		Riunione ordinaria
		Pag. 2 di 4

Documenti esaminati:

- Nota “Riscontro vs note acquisite con prot. CUG n. 33 del 02.05.2024 – prot. CUG n. 35 del 09.05.2024”;

Sintesi della riunione e decisioni assunte

La riunione inizia alle ore 10:40.

La presidente introduce il primo punto all’ordine del giorno, lasciando la parola poi al gruppo di lavoro che ringrazia per il tempo e gli incontri dedicati all’argomento. Il gruppo di lavoro “Pari opportunità e mobbing” si è più volte riunito tramite piattaforma Microsoft Teams per discutere della segnalazione al primo punto dell’Odg. era stato concordato che Presidente e il coordinatore del GdL avrebbero contattato il dirigente competente, tuttavia, per un impedimento della Presidente, il colloquio telefonico è stato svolto dal solo coordinatore e si è concluso convenendo con il successivo l’invio di una relazione da parte del dirigente predetto. Esaminata la documentazione tutta, il Gruppo di lavoro ha elaborato una nota di possibile risposta ai segnalanti.

La Vice Presidente condivide la nota tramite schermo, la versione contiene delle integrazioni proposte da un altro componente tramite mail.

Un membro afferma, riferendosi alla situazione esaminata, che il clima all’interno del contesto lavorativo deve essere necessariamente collaborativo, tuttavia enfatizza la precisa e maggiore responsabilità dirigenziale nel favorire il benessere facendosi parte maggiormente attiva nella vicenda. Chiede pertanto il parere del Comitato sull’opportunità di rimarcare le diverse responsabilità; quindi, si discute se indirizzare la nota al suddetto dirigente non solo per conoscenza ma come diretto destinatario.

Un altro membro risponde che il Dirigente ha provato in più occasioni, anche secondo le carte di cui il Cug è entrato in possesso, ad attivare un dialogo interno al proprio ufficio ottenendo inizialmente dei risultati, ma dopo poco tempo il clima è tornato ad essere quello precedente. Un altro evidenzia che non tutte le questioni lamentate sono state chiarite. Vari membri concordano che non è nelle prerogative del CUG posizione di esprimere un parere pieno e che per casi singoli, come emerso anche in passato, gli strumenti elettivi sono lo sportello di ascolto e la consigliera/il consigliere di fiducia.

Un membro dice che è fuori luogo richiamare il ruolo del Dirigente in quanto nella citata questione si sono susseguiti i pareri di 3 diversi dirigenti e con la riorganizzazione che investirà tutte le sedi del MIT nei prossimi mesi ne sarebbero seguiti altrettanti.

Segue ampia discussione se richiamare o meno il ruolo del Dirigente.

Tutti i membri concordano nel lasciare la nota come riscontro alla nota pervenuta dai colleghi, e che il Dirigente sarà in indirizzo solo per conoscenza.



MIT

cug@pec.mit.gov.it
cug@mit.gov.it

COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL MIT	<i>RESOCONTO DI RIUNIONE</i>	CUG
		Riunione ordinaria
		Pag. 3 di 4

Si decide all'unanimità di scrivere “ *piena collaborazione (OMISSIS) per favorire un rinnovato clima proattivo e trovare soluzioni atte a improntare un dialogo costruttivo e collaborativo* “.

Si passa al **secondo punto dell'odg**. La Presidente introduce l'argomento con un piccolo riassunto della segnalazione e successivamente la Vice Presidente mette a schermo tale segnalazione.

Segue discussione che riguarda la riorganizzazione del MIT e gli accordi di LA annuali stipulati prima che avvenga l'assegnazione dei Dirigenti ad Uffici che sono o possono essere, nei prossimi mesi, in dismissione.

Un membro propone di assegnare la trattazione della tematica al gruppo di lavoro preposto così da poter redigere una nota specifica e su cui successivamente poter lavorare in plenaria.

Un membro sottolinea che se alcuni dirigenti mostrano delle resistenze ad accordare il lavoro agile, queste avranno delle motivazioni da indagare compiutamente (con indagini ad hoc, ad esempio con interviste, etc.) per poi poter essere affrontate e risolte, andrebbe insomma ascoltata la voce dei dirigenti. Emerge l'ipotesi che a causa di una generale carenza di personale, i dirigenti preferiscano limitare il LA perché la prestazione in presenza consente più facilmente di coinvolgere il personale in attività urgenti e non programmabili. Viene riferito che sono in programma dei corsi di formazione per i dirigenti sul tema lavoro agile. I membri del CUG evidenziano che sarà importante garantire la partecipazione a tali corsi anche degli Ufficiali delle Capitanerie di Porto che gestiscono personale civile.

Un altro membro porta l'esperienza delle Capitanerie di Porto: ci sono collegamenti, interni all'amministrazione, quali SICOGE ecc, che non vengono esternalizzate in quanto non viene rilasciata la VPN.

Inoltre, da segnalazioni per le vie brevi, sono emerse altre criticità, ovvero che il secondo giorno di smart viene negato anche se il dipendente svolge in presenza lo stesso lavoro svolto il primo giorno di Lavoro Agile concesso (questo accade a chi ha fatto richiesta di più giorni di smart). Pertanto non si comprende la negazione a concedere 2 giorni di LA.

Un membro propone l'irricevibilità della trattazione del punto in quanto deve essere trattato dal Capo del Personale.

Dunque, ci si chiede in plenaria se girare la segnalazione al Capo del Personale, visto che la segnalazione in questione è stata indirizzata solo a Codesto Comitato, che non ha compiti di “interpretazione” del regolamento.

Si ripropone di assegnare la trattazione del punto al gruppo di lavoro “Lavoro a distanza e gestione delle emergenze”. La Presidente chiede di predisporre una mail, indirizzata ai componenti del GdL, in cui si dà mandato al gruppo di analizzare la nota ricevuta e di produrre eventuali proposte da sottoporre alla plenaria spiegando le riflessioni fatte in data odierna.

COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL MIT	<i>RESOCONTO DI RIUNIONE</i>	CUG
		Riunione ordinaria
		Pag. 4 di 4

Si passa a trattare il **3 punto all'odg**. La Presidente, introducendo il punto, rappresenta l'importanza del ruolo del Cug nella formazione del piano delle azioni positive e comunica che questa è una prima discussione a cui seguiranno altre, atte a constatare cosa fare entro dicembre 2024, e a proporre nuove idee per il Piano triennale delle azioni positive da redigere. A tal riguardo, la Vice Presidente fa una sintesi ai membri del Comitato delle riunioni in cui ha partecipato insieme alla Dirigente della Div1 della DGP e alcuni colleghi competenti nelle materie trattate. Le due riunioni afferivano ad argomenti differenti: nel primo incontro si è affrontata la tematica della formazione, ne è risultato che i corsi attivi, ovvero quelli proposti dalla SNA, non riscontrano molte adesioni e sono diretti prevalentemente ai funzionari. In tale occasione, si è proposto di segnalare dei corsi che possano abbracciare, come previsto da legge, le tematiche della discriminazione e delle pari opportunità. Tuttavia, è emerso un ulteriore problema relativo al budget. Si è proposto, quindi, di utilizzare risorse e materiale già in possesso dell'Amministrazione. Interviene, a tal proposito, un membro del Cug che ha assistito alla suddetta riunione in qualità di uditore, il quale ha il titolo di formatore e promuove l'utilizzo e lo sviluppo delle competenze trasversali. Lo stesso propone di strutturare un corso di comunicazione efficace; Si accoglie positivamente l'idea.

Nella plenaria odierna anticipa che il summenzionato corso potrebbe avvenire tra settembre e ottobre, e propone, inoltre, di organizzare un seminario informativo sulla sostenibilità legata all'inclusione, con l'obiettivo di promuovere i valori organizzativi del MIT.

Un membro evidenzia che vari membri CUG possono mettere a disposizione le proprie competenze per la formazione e inoltre, appoggiato da altri componenti, suggerisce di avvalersi degli eventi organizzati dalla Rete dei CUG e dagli altri CUG aderenti (anche in formato video) su temi quali le pari opportunità, il contrasto alla violenza di genere, etc.

Si raccoglie il consenso unanime.

La Vice Presidente riprende il discorso vertente sulle riunioni effettuate con le altre divisioni per gli obiettivi inseriti nel PAP, in particolare sulla "realizzazione di una banca dati su compensi annui comprensivi di incarichi su affidamento o designazione MIMS suddivisi per livelli e genere e per settore di appartenenza (es. sedi centrali, motorizzazioni, provveditorati, capitanerie)" in relazione alla verifica sul differenziale retributivo (gender pay gap). In riunione erano già stati forniti alcuni dati che facevano emergere un numero maggiore di incarichi autorizzati/conferiti al genere maschile rispetto al genere femminile con conseguente divario retributivo.

Un membro suggerisce che sarebbe interessante sapere il genere di chi conferisce gli incarichi.

Si specifica che nel settore anagrafe risultano tutti gli incarichi, anche quelli ricevuti dagli esterni.

Un membro asserisce che l'analisi degli incarichi risulta fondamentale anche ai fini contributivi.



COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL MIT	<i>RESOCONTO DI RIUNIONE</i>	CUG
		Riunione ordinaria
		Pag. 5 di 4

Si discute di autorizzazioni, designazioni e nomine e si chiede di fare chiarezza su queste tematiche. In particolare, per ogni incarico, la scheda dell'anagrafe degli incarichi dovrebbe distinguere chiaramente tra incarichi autorizzati (conferiti da soggetti terzi, in cui l'unico ruolo del MIT è l'autorizzazione) e quelli che prevedono o la nomina o la designazione da parte del MIT. Solo questi ultimi due tipi sono d'interesse per l'analisi del gender pay gap e gli unici sui quali il MIT può intervenire per una distribuzione più equa e bilanciata tra i generi.

Un membro evidenzia l'importanza di considerare i dati sulla distribuzione dei generi tra i dipendenti, in quanto soprattutto per gli incarichi tecnici il numero di assunti uomini è superiore a quello delle donne e pertanto tale differenza si può riflettere anche sugli incarichi tecnici per i quali vengono fatte nomine e designazioni.

Nelle **varie ed eventuali**, un membro sottopone al Comitato la problematica relativa alla difficoltà di utilizzo della tessera di libera circolazione in tutto il territorio italiano, avendo lo stesso ricevuto una segnalazione telefonica da parte di colleghi in servizio in un Ufficio di Bari i quali da 2 mesi circa si vedono negare la validità della stessa sui mezzi di trasporto pubblico locale. La Presidente comunica che la segnalazione in questione è pervenuta in mattinata anche alla casella del Cug.

Un membro chiede di invitare nella prossima riunione il Responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all'art.39 ter del d.lgs. 165/2001, la cui nomina, avvenuta di recente, è stata perorata dal CUG e con il quale è opportuno instaurare rapporti di collaborazione.

La proposta viene accolta da tutti i membri.

La riunione si chiude alle ore 13:40.

IL PRESIDENTE
(Dott.ssa Sara Zangrilli)



MIT

cug@pec.mit.gov.it
cug@mit.gov.it