



MINISTERO DELLA DIFESA
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE
DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DEL PERSONALE CIVILE DEL MINISTERO DELLA DIFESA

Resoconto di riunione

Il giorno 21 giugno 2018, alle ore 11.30, presso la Sala Luigi Barbato, stanza 332, terzo piano di Palazzo E.S.T.O. – Aeronautica, in Viale dell'Università, n. 4 – Roma, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale civile, dirigenziale e non, del Ministero della Difesa (CUG Difesa), con il seguente ordine del giorno:

- 1) punto di situazione in merito al monitoraggio della fase sperimentale dello *smart working*;
- 2) esame del regolamento interno sullo *smart working*;
- 3) programmazione delle attività per il secondo semestre 2018;
- 4) varie ed eventuali.

Alla riunione sono presenti i seguenti **membri** del CUG:

Rappresentanti dell'Amministrazione:

Dirig. Dott.ssa Silvia BROGIONI (Marinarsen);
Dirig. Dott.ssa Silvana Annunziata VENTIMIGLIA (Commiservizi);
Funz. Amm. Dott.ssa Pamela COASSIN (Procura Militare di Verona);
Funz. Amm. Dott.ssa Gloria CINQUE (Stato Maggiore della Difesa);
Funz. Amm. Dott.ssa Maria Grazia ODDO (Persomil);
Ass. tecn. Dott.ssa Sabrina CLEMENTE (Stato Maggiore della Difesa).

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

Ass. Amm. Dott.ssa Teresa TOLENTINATI (CGIL-F.P.);
Ass. Amm. Dolores BALSAMO (CISL-F.P.Difesa);
Funz. Amm. Dott.ssa Simona TRUFELLI (FEDERAZIONE INTESA F.P.);
Ing. Alfio PULVIRENTI (Dirstat);
Ass. Amm. Maria Pia BISOGNI (FLP);
Funz. Amm. Dott.ssa Lelia Maria FIORAVANTI (CONFSAL-UNSA).

Alla riunione sono altresì presenti la Consigliera di fiducia presso il Ministero della Difesa, Dott.ssa Angelina, Daniela LOMBARDO, il Funz. sanitario psicologo, Capo Sezione "Benessere e organizzazione" in ambito SGD-UGSG, Dott.ssa Paola ADRIANI, il segretario titolare verbalizzante del CUG, Funz. Amm. Dott. Aldo IANNACI e il Funz. Amm. Dott.ssa Barbara GUCCIARDI in qualità di componente della Segreteria tecnica del Presidente.

La riunione ha inizio alle ore 11:30.

Riscontrato preliminarmente il raggiungimento del numero legale, il Presidente del CUG, Dir. Gen. Dott.ssa Cristiana d'AGOSTINO, ha illustrato le iniziative svoltesi a beneficio del personale nel mese di giugno: il Convegno sulle donne nella Difesa tenutosi presso l'Aeroporto militare di Roma Centocelle (6 giugno u.s.), il Convegno sul benessere organizzativo tenutosi presso Marinarsen di La Spezia (13 giugno u.s.), ed il Seminario sul "CUG, il Consigliere di Fiducia e la Sezione Benessere ed Organizzazione, quali strumenti strategici per la promozione della salute individuale ed organizzativa", promosso dal CUG in collaborazione con il Servizio Benessere e Organizzazione del Segretariato Generale della Difesa e la Consigliera di Fiducia, tenutosi presso Palazzo Aeronautica a Roma (20 giugno u.s.). Passando alla programmazione delle attività per il secondo semestre 2018, ha poi reso noto come un prossimo convegno è in programmazione per il mese di novembre in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Con riferimento al Piano Triennale delle Azioni Positive, il Presidente ha comunicato come il documento sia attualmente all'esame della Consigliera Nazionale di Parità, dott.ssa Bagni Cipriani, cui è stato inviato.

Nell'introdurre i primi due punti all'ordine del giorno, la dott.ssa d'AGOSTINO ha rappresentato come il I Reparto di Segredifesa abbia trasmesso al CUG la bozza di Regolamento interno per l'adozione dello "*Smart working*", elaborata dal Segretariato Generale della Difesa/Direzione Nazionale degli Armamenti di concerto con lo Stato Maggiore della Difesa e come il CUG sia chiamato ad esprimere un parere sullo stesso, che peraltro è stato inviato a tutti i membri in visione preventiva in data 1 giugno 2018.

Poi il Presidente ha chiesto al preconstituito Gruppo di lavoro sullo *smart working* di esporre le considerazioni emerse nell'ultima riunione del 12 giugno u.s.

La dott.ssa TRUFELLI ha illustrato le caratteristiche principali della fase di sperimentazione dello *smart working* di cui alla bozza di Regolamento interno, facendo presente come la stessa sia prevista solo nelle aree centrali e riguardi complessivamente 83 unità di personale distribuite, all'interno dell'Area Tecnico-Amministrativa, tra il Segretariato Generale della Difesa/Direzione Nazionale Armamenti e la Direzione Generale per il Personale civile, e all'interno dell'Area Tecnico-Operativa, tra gli Stati Maggiori, gli Alti Comandi e gli Organismi di Vertice. Ha poi evidenziato come è previsto che l'attività lavorativa venga espletata per un massimo di 6 giornate al mese e come, per ragioni di sicurezza, sia stato deciso di non consentirne lo svolgimento in luoghi pubblici o aperti al pubblico.

Successivamente la dott.ssa ODDO, prendendo la parola, ha auspicato l'estensione della sperimentazione dello *smart working* anche a livello di aree periferiche in quanto la decisione di SGD ed SMD di escludere gli Enti territoriali da tale fase potrebbe generare delle criticità collegate all'importazione in ambito periferico del modello sperimentato a livello centrale. Inoltre sarebbe opportuno che lo stesso documento indicasse le attività espletabili in modalità lavoro agile così da facilitare i

Direttori/Comandanti nell'individuazione delle stesse e al contempo, evitare possibili discriminazioni collegate alla discrezionalità con la quale viene reso il parere di cui all'art. 7 del Regolamento. Allo stesso modo si rende necessario specificare la natura, vincolante o meno, di detto parere, al fine di meglio delimitare le competenze rimesse alla Commissione istituita dal medesimo art. 7 del Regolamento.

La dott.ssa CINQUE, nel suo intervento ha riferito come SMD abbia chiesto a tutti i reparti, con riferimento alle attività svolte, di comunicare la praticabilità dello *smart working*.

A questo punto il Presidente ha invitato tutti i presenti ad esprimere la propria opinione sulla bozza di Regolamento all'ordine del giorno al fine di enucleare i contenuti del parere da inviare a Segredifesa.

A tal proposito, la dott.ssa COASSIN ha condiviso l'opportunità di modificare il Regolamento estendendo la sperimentazione dello *smart working* anche agli Enti periferici. Inoltre, ha sottolineato l'opportunità di prevedere tra le categorie preferenziali elencate nell'art. 7 una ulteriore condizione di preferenza che tenga conto anche delle esigenze di assistenza e cura dei genitori anziani del dipendente, specie considerando l'età media del personale della Difesa.

La Consigliera di fiducia, dott.ssa LOMBARDO, concordando con quanto precedentemente osservato, ha rilevato come sarebbe stato auspicabile che il CUG venisse coinvolto sin dall'inizio nell'elaborazione del Regolamento.

La dott.ssa ADRIANI ha espresso perplessità sulla previsione di cui all'art. 5 del Regolamento che ha escluso, in fase di sperimentazione, la possibilità di individuare un luogo pubblico o aperto al pubblico quale luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

La dott.ssa TOLENTINATI, ha ribadito l'importanza della sperimentazione dello *smart working* anche in ambito periferico. Per quanto riguarda l'individuazione dei titoli preferenziali di cui all'art. 7, ha auspicato l'introduzione di una distinzione per fasce di età dei figli minori e l'attribuzione di un punteggio maggiorato ai dipendenti con figli affetti da disabilità. Data l'età media dei dipendenti dell'A.D., ha suggerito inoltre di prevedere una ulteriore condizione di preferenza per quei dipendenti che manifestino esigenze di cura dei genitori anziani. La stessa ha infine espresso perplessità in ordine al trattamento riservato dal Regolamento (art. 7, lett. d ed f) ai dipendenti beneficiari della L. 104/1992.

Riguardo a tale ultimo profilo, la dott.ssa CLEMENTE ha sottolineato come il Regolamento non escluda dall'accesso all'istituto dello *smart working* i fruitori della L. 104/1992 e dunque sia in linea con quanto previsto dalle linee guida dettate dalla Funzione Pubblica con la direttiva n. 3/2017. Ha inoltre auspicato la modifica dell'art. 6 del Regolamento, nel senso di prevedere che la configurazione degli strumenti informatici, anche qualora appartenenti al dipendente, venga effettuata sempre con il supporto dell'Amministrazione.

La dott.ssa BISOGNI, concordando in merito all'opportunità di estendere la sperimentazione anche in ambito periferico e di attribuire un punteggio aggiuntivo ai dipendenti che abbiano esigenze di cura nei confronti di figli portatori di handicap e dei genitori anziani, ha osservato come non sia in alcun modo giustificata la previsione contenuta nell'art. 3 del Regolamento, che esclude l'accesso all'istituto dello *smart working* al personale che sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari di sospensione dal servizio irrogati nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza per lavorare in modalità agile.

La dott.ssa FIORAVANTI, ha ribadito l'opportunità di introdurre una graduazione tra i punteggi ai dipendenti con figli minori da accudire e di attribuire natura non vincolante al parere del Direttore/Comandante dell'Ente. Ha inoltre auspicato che nella fase di attuazione dello *smart working* venga ampliato il novero delle attività espletabili attraverso tale istituto, in modo da ricomprendervi anche quelle di inserimento dati, attualmente esclusa per motivi di sicurezza.

Quanto all'individuazione degli Enti ammessi a partecipare al progetto pilota, la dott.ssa VENTIMIGLIA ha osservato come la stessa dovrebbe essere effettuata in proporzione al personale civile in dotazione.

La dott.ssa BROGIONI, ponendo in evidenza come il lavoro agile debba essere concepito come un istituto di carattere premiale, ha suggerito di collegarlo alla valutazione della *performance*. Ha chiesto inoltre di conoscere i criteri sulla base dei quali alcuni Enti (tra i quali Marinarsen) siano stati esclusi dalla sperimentazione nonostante avessero dato la loro disponibilità.

L'Ing. PULVIRENTI, evidenziando come la nuova modalità di lavoro sia destinata ad interessare nei prossimi dieci anni almeno il 50% dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ha suggerito di prevedere una facilitazione nell'accesso al lavoro agile per quei dipendenti interessati ad intraprendere particolari percorsi formativi, al fine di incentivare l'acquisizione di nuove competenze da parte del personale dipendente.

In conclusione, il Presidente del CUG ha tenuto a sottolineare le finalità dell'istituto in oggetto, che è stato concepito come strumento per perseguire il miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa, tramite lo svolgimento dell'attività lavorativa "per obiettivi" e la riduzione dei costi per l'Amministrazione, ed al contempo per consentire al personale dipendente la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

A questo punto la riunione viene sospesa per consentire ai presenti di concordare le modifiche da effettuare al documento.

Con riferimento alla richiesta di parere sulla bozza di Regolamento interno per l'adozione dello "*Smart working*", al termine della riunione i componenti del CUG hanno concordato sulla necessità di proporre le seguenti modifiche al documento in oggetto:

- 1) previsione dell'estensione del progetto pilota sullo *smart working* in ambito periferico;
- 2) previsione della specificazione della natura, vincolante o meno, del parere reso dal Direttore/Comandante ai sensi dell'art. 7;
- 3) previsione che la configurazione degli strumenti informatici, anche qualora appartenenti al dipendente, "debba" essere effettuata con il supporto dell'Amministrazione;
- 4) previsione nell'ambito dei titoli preferenziali di cui all'art. 7 del Regolamento interno:
 - dell'introduzione di una distinzione per fasce di età dei figli minori, cui correlare il punteggio da attribuire al dipendente secondo un criterio inversamente proporzionale all'aumentare dell'età dei figli;
 - di una maggiorazione del punteggio in caso di dipendenti con figli disabili;
 - dell'introduzione di uno specifico titolo di preferenza per i dipendenti che abbiano esigenze di assistenza e cura dei genitori;
 - dell'introduzione di un ulteriore titolo di preferenza che tenga conto delle particolari caratteristiche degli obiettivi/compiti attribuiti al dipendente e della loro idoneità ad essere svolti in modalità agile, in modo da valorizzare l'efficacia dell'organizzazione del lavoro in un'ottica di cambiamento della cultura organizzativa.

Viene comunicato ai presenti che il testo del parere verrà trasmesso via mail per possibili affinamenti dello stesso entro le 24 ore successive, attesa l'urgenza di dover trasmettere detto parere a Segredifesa in tempi brevi.

La riunione termina alle ore 13:00.

Roma, 21 giugno 2018

F.to Il Segretario
Funz. Amm. Dott. Aldo IANNACI



F.to Il Presidente
Dir. Gen. Dott.ssa Cristiana d'AGOSTINO

