



## **COMITATO UNICO D I GARANZIA**

### **RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITA'**

#### **Esercizio 2011**

Con decreto prot. n. 44936 del 22 marzo 2011 è stato costituito, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 - novellato dall'art.21 della legge 183/2010 -, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il CUG è composto da 20 componenti effettivi – 10 di parte sindacale e 10 di parte pubblica – e da 20 componenti supplenti, ugualmente suddivisi. È presieduto da un Presidente, individuato tra i componenti dell'Amministrazione, o, in sua sostituzione, da un Vice presidente individuato tra i componenti di parte sindacale.

Il Comitato, ad oggi, si è riunito 6 volte; le attività svolte sono state:

- definizione delle modalità di funzionamento, mediante un proprio regolamento;
- suddivisione del CUG in 4 Gruppi di lavoro per specifiche materie;
- definizione delle modalità di comunicazione della propria attività;
- realizzazione di un progetto di conciliazione tra modalità lavorative e vita privata denominato "Mini\*Midi\*Mef: spazio ragazzi";
- individuazione di aree strategiche per la qualità delle condizioni di lavoro e le pari opportunità;
- proposta per l'utilizzo delle risorse denominate "provvidenze a favore del personale in servizio e delle loro famiglie";
- proposte contro le discriminazioni.

In Particolare:

### Funzionamento

Nella riunione plenaria - componenti effettivi e componenti supplenti - del 13 luglio 2011, il Comitato ha approvato il regolamento di funzionamento che, tra l'altro, definisce i requisiti di validità delle deliberazioni e le modalità di svolgimento delle riunioni. Particolare attenzione è stata posta in ordine al rispetto della normativa sulla riservatezza con riferimento alle notizie apprese nel corso dell'attività svolta dai componenti del Comitato;

### Gruppi di lavoro

Anche tenendo conto delle specifiche competenze dei singoli componenti, sono stati individuati 4 specifici Gruppi come di seguito denominati:

- Gruppo per le pari opportunità;
- Gruppo per la valorizzazione del benessere di chi lavora;
- Gruppo contro le discriminazioni;
- Gruppo redazionale/normativo,

ciascun Gruppo ha individuato un proprio referente;

### Comunicazione

Il Comitato ha predisposto una propria casella di posta elettronica ([cug.mef@tesoro.it](mailto:cug.mef@tesoro.it)). All'interno della *intranet* del DAG è stata creata un'apposita area nella quale sono pubblicati tutti gli atti rilevanti, quali il regolamento di funzionamento, il decreto di costituzione con le successive modifiche ed ogni specifica documentazione inerente alla materia che, sulla scorta dei lavori del Comitato, è continuamente aggiornata. Un'area dedicata al Comitato è stata, altresì, creata in *internet* ;

### “Mini\*Midi\*Mef: spazio ragazzi”

L'Amministrazione nel 2011 ha realizzato, sulla base di specifica proposta del previgente Comitato pari opportunità, confermata dal CUG, un progetto che consentisse ai dipendenti modalità lavorative maggiormente compatibili con la vita privata e le esigenze di cura e assistenza parentale. L'erogazione del servizio, iniziata nel mese di dicembre in concomitanza delle festività natalizie e prevista per i periodi di chiusura delle scuole, con esclusione del mese di agosto, ha avuto un ottimo riscontro;

### Condizioni di lavoro e pari opportunità

L'apposito gruppo di lavoro per le *pari opportunità*, a seguito dell'analisi dei dati sul tema delle pari opportunità emersi sulla base di un'apposita rilevazione, ha

individuato tre aree strategiche verso cui orientare le proprie iniziative, ossia la *formazione, l'orario di lavoro ed i congedi*. Inoltre è stata considerata la possibilità di realizzare una *rete di referenti* sul Territorio, attraverso accordi di collaborazione e condivisione con i CUG di altri Enti pubblici, anche territoriali, al fine di superare le difficoltà di tipo logistico - organizzativo ed economico che si riscontrano nella realizzazione di possibili iniziative congiunte;

### **Provvidenze a favore del personale in servizio e delle loro famiglie**

Su proposta del gruppo di lavoro per la *valorizzazione del benessere di chi lavora*, il Comitato ha valutato la possibilità di un migliore utilizzo delle risorse residue, di pertinenza dei relativi capitoli di bilancio, denominate "provvidenze a favore del personale in servizio e delle loro famiglie", sottoponendo all'Amministrazione una modalità alternativa circa la destinazione delle predette risorse. In particolare è stato proposto di destinare tali risorse al parziale rimborso delle spese sostenute dai dipendenti nell'anno 2011 per l'acquisto di abbonamenti annuali per il trasporto pubblico ed, in alternativa, per analoga spesa sostenuta in favore di un figlio fiscalmente a carico;

### **Proposte contro le discriminazioni**

In sintesi, l'apposito gruppo di lavoro ha proposto di :

- elaborare un nuovo Codice di condotta per la prevenzione e la repressione del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro;
- predisporre uno studio di fattibilità del progetto sperimentale "*Sportello di ascolto*" da istituire nell'ambito del presidio sanitario già presente nel compendio di via XX Settembre, per il personale in servizio presso gli uffici di Roma. L'iniziativa potrebbe realizzarsi avvalendosi di uno psicologo del lavoro nell'ambito della convenzione sulla sorveglianza sanitaria;
- formulare, nell'ambito della formazione, una specifica richiesta alla SSEF, diretta ad organizzare percorsi formativi rivolti al personale dirigente sul fenomeno del mobbing, avvalendosi della collaborazione della Scuola stessa anche nella predisposizione di schede informative sulla problematica, da pubblicare sulla *intranet*.
- diffondere un questionario *on-line* sul mobbing diretto a tutto il personale Mef al fine di rilevare eventuali situazioni discriminatorie all'interno delle strutture dell'Amministrazione. Per tale realizzazione sono stati presi contatti con il Dipartimento di Medicina del Lavoro dell' INAIL al fine di una specifica collaborazione tecnico-specialistica con particolare

attenzione alla predisposizione dei relativi strumenti di indagine e monitoraggio.