

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

La relazione è stata approvata all'unanimità dai componenti:

Il Presidente Maria Vittoria Marongiu – firmato -

Giuseppe Ardizzone – firmato -

Maria Elisabetta Bilotta – firmato -

Elvira Marcelli – firmato -

Gerardo Cerino – firmato -

Daniela Susanna Colombo – firmato -

Alfonso Galano – firmato -

Daniele Alessandro – firmato -

Roberto Cefalo – firmato -

Stefano Di Leo – firmato -

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”

così come integrata dalla direttiva n. 2 del 26.06.2019 a firma del Ministero della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario alle Pari Opportunità.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, pure nella consapevolezza che l'esiguo numero di dipendenti dell'Agenzia, meno di 50, la pone tra le amministrazioni per cui sono previste delle modalità semplificate per l'adozione del PIAO – “Piano integrato di attività ed organizzazione” - e per le quali è stato soppresso l'obbligo di adottare un Piano triennale di azioni positive [cfr. art. 1, comma 3, DPR 24 giugno 2022, n. 81].

In particolare, l'art. 6 del Decreto ministeriale 30 giugno 2022, n.132 (*“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*) definisce le modalità semplificate di adozione del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti. La disposizione circoscrive, di fatto, gli adempimenti a carico degli enti di minori dimensioni su specifici punti delle sezioni previste per la versione integrale; in particolare:

- per la sezione *“Valore pubblico, performance e anticorruzione”*, gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad aggiornare la mappatura dei processi funzionali ad individuare le misure di prevenzione della corruzione;
- per la sezione *“Organizzazione e capitale umano”*, gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti a predisporre le sottosezioni concernenti la presentazione della Struttura organizzativa, la strategia e gli obiettivi di sviluppo dell'Organizzazione del lavoro agile e la programmazione delle cessazioni del servizio.

L'art. 6 si chiude con la precisazione che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività previste dallo stesso art. 6.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti dall'U.O. Risorse umane e bilancio sulla distribuzione del personale per genere.

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Personale A.Ra.N. in servizio al 31/12/2022							
DIRIGENTI	TEMPO INDETERMINATO		COMANDO e FUORI RUOLO		TEMPO DETERMINATO		TOTALE DIR.
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
1a fascia	1	1	0	0	1	0	3
2a fascia	0	0	2	1	3	0	6
TOTALE DIR.	1	1	2	1	4	0	9

AREE	Liv. Econ.	TEMPO INDETERMINATO		COMANDO e FUORI RUOLO		TEMPO DETERMINATO		TOTALE AREE
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Area C	C5	3	5	0	2	0	0	10
	C4	0	3	1	0	0	0	4
	C3	0	0	1	2	0	0	3
	C2	1	0	0	0	0	0	1
	C1	0	0	0	0	0	0	0
Area B	B3	4	7	0	1	0	0	12
	B2	1	0	0	0	0	0	1
	B1	0	0	1	0	0	0	1
TOTALE AREE		9	15	3	5	0	0	32

	TEMPO INDETERMINATO (include comandi e fuori ruolo)		TEMPO DETERMINATO		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Tempo pieno	14	21	4	0	39
Tempo parziale	1	1	0	0	2
TOTALE	15	22	4	0	41

Personale che usufruisce di L.104 (non per se stesso)	6	6	0	0	12
---	---	---	---	---	----

COLLABORATORI ⁽¹⁾	TEMPO DETERMINATO		TOTALE COLL.
	Uomini	Donne	
Incarichi di collaboratori	2	3	5
TOTALE COLLAB.	2	3	5

⁽¹⁾ Di cui 2 unità a titolo gratuito.

L’Agenzia, con riferimento al personale in ruolo che non risulti comandato e/o in aspettativa, presenta nel complesso una equilibrata ripartizione di genere (14 uomini (47%) e 16 donne (53%). Tale equilibrio, tuttavia, viene meno laddove si analizzano i dati per tipologia professionale. Sotto tale profilo, tra il personale non dirigente è presente una più elevata percentuale femminile (62%) mentre tra il personale dirigente è presente una più elevata percentuale maschile (83%). Va, comunque, ricordato che trattandosi di una realtà di piccoli numeri, anche la modifica di poche unità genera un’importante variazione percentuale. Sotto tale profilo, un impatto sullo squilibrio percentuale uomini-donne nell’ambito dirigenti è conseguenza del fatto che una dirigente in ruolo ha richiesto un’aspettativa per l’effettuazione di un incarico presso altra amministrazione.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riguardo al tema della Conciliazione vita/lavoro l’Agenzia ha, da un lato, previsto fasce di flessibilità oraria più ampie per i lavoratori che necessitino di assistere minori e/o familiari; dall’altro, ha mantenuto, potenziandolo, un piano volto a consentire di svolgere la prestazione lavorativa in modalità “agile” ai lavoratori assegnati ad attività che possano essere eseguite a distanza. Il **POLA** per l’anno 2022, infatti, aveva come obiettivi:

- la garanzia per le pari opportunità ed il potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la collocazione in lavoro agile di almeno il 60% dei dipendenti che operano su attività che possono essere svolte in modalità agile;
- l’esclusione assoluta di ogni penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- l’alternanza del lavoro agile e del lavoro in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Come meglio specificato alla sezione 4, l'Agenzia non mostra problematiche specifiche con riguardo alla tematica della parità/pari opportunità.

Con riguardo agli aspetti inerenti la presente relazione, ed in particolare all'attività di formazione, l'Agenzia nel 2022 ha impartito la formazione utilizzando piattaforme che offrivano una pluralità di strumenti e corsi, la cui partecipazione è stata consentita a tutti i lavoratori che ne abbiano fatto richiesta.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno 2022 è stato elaborato e somministrato un questionario sul benessere organizzativo nel quale sono state affrontate varie tematiche. Il questionario utilizzato si è avvalso di una scala Likert a 6 gradi che misura l'intensità dell'accordo sulle affermazioni espresse. La scala va dal "per nulla d'accordo" che corrisponde a 1 a "del tutto d'accordo" che corrisponde a 6 e presenta un numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza. Il valore medio della scala è 3,5 (valore soglia) e lo stesso costituisce il discrimine tra giudizi di soddisfazione ed insoddisfazione.

Nel dettaglio, le aree indagate hanno tutte riportato un punteggio medio superiore al valore soglia (Benessere organizzativo 4,06; Grado di condivisione del sistema di valutazione 3,61; Valutazione del superiore gerarchico 4,01). Per quanto attiene ai singoli aspetti analizzati nella sezione Benessere organizzativo, su 10 solo 2 ambiti risultano al di sotto del valore soglia (3,5). Essi sono:

- Carriera e sviluppo professionale – punteggio medio di 3,00;
- L'equità nella mia amministrazione – punteggio medio di 3,17.

Abbastanza soddisfacenti gli ambiti legati a:

- Il contesto del mio lavoro – punteggio medio di 3,59;
- L'immagine della mia amministrazione – punteggio medio di 3,82;

- I miei colleghi – punteggio medio di 4,13;
- Il senso di appartenenza – punteggio medio di 4,18;
- Il mio lavoro – punteggio medio di 4,23;
- Lavoro Agile (Smart working) – punteggio medio di 4,58;
- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato – punteggio medio di 4,62;

Del tutto soddisfacente l'ambito legato a "Le discriminazioni" – che con un punteggio medio di 5,29 mette in luce un bassissimo grado di discriminazione percepita con riguardo a tutti gli aspetti oggetto di osservazione.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della performance dell'Agenzia non prevede specifici obiettivi volti a garantire le pari opportunità atteso che i questionari sul benessere organizzativo somministrati negli anni non hanno evidenziato aree di criticità in tale ambito.

Resta fermo quanto detto nella Sezione 2 in merito alla presenza, nel Piano della Performance Aran periodo 2022-2024, di una sezione riservata al POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) che, al punto 2. Finalità ed obiettivi, evidenzia come uno dei principali obiettivi del ricorso al lavoro agile sia *“il miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.”*

SECONDA PARTE

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG dell'Aran è stato costituito con determinazione dirigenziale n.65/2012 del 20 novembre 2012, la cui composizione è stata aggiornata con provvedimento prot.n. 1705 del 1° marzo 2021.

È composto da dieci componenti effettivi e quattro componenti supplenti, di cui 5 designati dall'amministrazione e 9 designati dalle organizzazioni sindacali.

Il CUG ha sede presso la sede legale dell'Aran, via del Corso, 476. Esso dispone di uno spazio virtuale nell'intranet dell'Agenzia, dove sono visibili e condivisibili attività, relazioni, documenti ecc., nonché di una casella di posta elettronica interna dedicata, al fine di agevolare le comunicazioni con l'amministrazione, i lavoratori ed i componenti del Comitato stesso.

Il CUG è dotato di un proprio regolamento che, oltre a sancirne il funzionamento, regola il rapporto con gli altri organismi.

Nel corso del 2022 si è riunito 2 volte per proseguire nell'attività di analisi delle risultanze del questionario sul benessere organizzativo e per rendere il parere in ordine al piano per la formazione relativo all'anno 2022.

B. ATTIVITA'

Il CUG dell'Agenzia ha proseguito la propria attività nel corso del 2022.

In particolare, per quanto attiene ai propri compiti **propositivi**, ha portato avanti il *“Progetto d'indagine sul clima organizzativo”* somministrando il questionario al personale dipendente dall'Agenzia ed elaborandone le risultanze, a seguito delle quali il Comitato ha formulato delle proposte di Azioni Positive per l'anno 2023

(Verbale 33/2022). Obiettivo di tale indagine è stato quello di identificare eventuali aree critiche che potrebbero richiedere un intervento da parte dell'Amministrazione ovvero l'adozione di soluzioni o strategie utili a sviluppare la motivazione ed il senso di appartenenza del lavoratore all'organizzazione. In tale ottica, pur rilevando che l'Agenzia non presenta situazioni di particolare criticità, sono state alcune possibili azioni positive che potrebbero essere adottate dall'Ente. Tali azioni traggono spunto, per quanto possibile, da quegli ambiti del questionario in cui le risposte date dai dipendenti mostrano margini di miglioramento.

Con riguardo, invece, ai propri compiti **consultivi**, il CUG – ARAN ha rilasciato l'apposito parere sulle *“Linee guida per la formazione del personale Aran per l'anno 2022”* (Verbale n. 32/2022) suggerendo all'amministrazione di esplorare anche la possibilità di erogare formazione specialistica volta ad implementare le capacità comunicative al fine di rendere quanto più possibile chiari e fruibili i contenuti degli atti redatti dall'Agenzia.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce dei dati emersi dal questionario sul benessere organizzativo 2021, il CUG raccomanda la somministrazione dello stesso con una certa periodicità - almeno ogni due anni - al fine di monitorare la situazione, con particolare riferimento a quegli ambiti del questionario in cui le risposte date dai dipendenti mostrino margini di miglioramento.