

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

La relazione è stata approvata all'unanimità dai componenti:

Il Presidente Maria Vittoria Marongiu – firmato -

Giuseppe Ardizzone – firmato -

Daniela D'Orazio – 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 e riportati nell'allegato 1.

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

L'Agenzia, con riferimento al personale in ruolo che non risulti comandato e/o in aspettativa, presenta nel complesso una equilibrata ripartizione di genere (12 uomini (46%) e 14 donne (54%). 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 (80%). 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 **PIAO** per l'anno 2023, infatti, aveva come obiettivi:

- introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e, al

tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;

- razionalizzazione dell'utilizzo degli spazi, anche in ragione della riorganizzazione dell'uso dei locali adibiti ad ufficio e della distribuzione in essi dei collaboratori;
- razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni tecnologiche a disposizione del personale anche in ragione dell'assegnazione di dotazioni portabili, utilizzabili in ufficio e da remoto;
- garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale;
- 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.

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 2023 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 2023 è stato potenziato lo strumento del welfare integrativo avviando l'utilizzo, in via sperimentale, di una piattaforma che diversificava l'offerta di welfare. La ratio della scelta nasce dell'interesse a garantire a tutti i dipendenti la possibilità di godere dei benefici assistenziali, senza per questo predefirli a monte atteso che, in una realtà di piccoli numeri, è particolarmente complesso individuare il giusto compromesso tra tipologia di beneficio assistenziale offerto, bisogni dei lavoratori e massimizzazione dei benefici usufruendo di economie di scala. Lo strumento della piattaforma, che è rivolta ad una pluralità di datori di lavoro e, pertanto, ad un numero significativo di lavoratori, consente di ottenere quanto un datore di lavoro con pochi dipendenti agendo da solo non potrebbe garantire.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La sottosezione Performance del PIAO 2023-025 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 PIAO Aran periodo 2023-2025, di una sezione riservata all'organizzazione del lavoro agile che, al punto 1. 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 e successivamente con provvedimenti del 30 novembre 2021 prot. n. 8170 e del 5 luglio 2023 prot. n. 5251.

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 2023 si è riunito 2 volte per rendere il parere in ordine al piano per la formazione relativo all'anno 2023 e per discutere della nuova sede dell'Agenzia.

B. ATTIVITA'

Il CUG dell'Agenzia ha proseguito la propria attività nel corso del 2023.

In particolare, per quanto attiene ai propri compiti **consultivi**, il CUG – ARAN ha rilasciato l'apposito parere sulle “*Linee guida per la formazione del personale Aran per l'anno 2023*” (Verbale n. 34/2023), prendendo positivamente atto del fatto che le attività programmate recepissero alcune delle proposte di azioni positive avanzate dal CUG a seguito della ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione, effettuata con l'indagine sul Benessere Organizzativo 2021/2022.

Il CUG, inoltre, alla luce della presentazione della nuova sede effettuata dall'amministrazione ha fornito suggerimenti utili a migliorare ulteriormente l'ambiente di lavoro per i dipendenti dell'Agenzia.