

CUG ANSF

RELAZIONE ANNUALE 2016

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

fer

Sommario

Premessa _____	2
Riunioni del CUG ANSF anno 2016 e tematiche affrontate _____	3
Rapporti con gli altri organismi, attività svolte e ulteriori passi da compiere _____	6
Formazione anno 2016 _____	10
Relazione sulla situazione del personale al 31.12.2016 _____	16
Benessere organizzativo _____	21

Premessa

La Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri – recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni," – prevede che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze.

Detta relazione deve tener conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d. lgs. n. 81/2009 nonché dei dati della relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità recante «misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche». La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

Si rappresenta che la presente relazione è stata redatta in assenza della relazione di cui alla Direttiva del 23 maggio 2007 – prevista come adempimento da effettuarsi entro il 20 febbraio di ogni anno, attualmente sospesa in quanto il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità stanno provvedendo ad una revisione del format predisposto.

Riunioni del CUG ANSF anno 2016 e tematiche affrontate

Nel corso del 2016 si sono tenute quattro riunioni del CUG-ANSF. A seguire si riportano le date e le tematiche affrontate.

23.02.2016

- risultati 2° indagine Benessere;
- Relazione annuale CUG anno 2015.

21.03.2016

- Relazione annuale anno 2015;
- Relazione 2° indagine Benessere.

26.09.2016

- Piano Triennale Azioni Positive 2015-2016: analisi proposte;
- Questionario Benessere 2016: analisi dati.

18.10.2016

- Proseguimento analisi dati Benessere 2016

Nelle due riunioni della prima parte dell'anno 2016, il lavoro del Comitato si è concentrato sulla redazione dell'analisi riguardante l'Indagine sul Benessere organizzativo anno 2015 e sulla stesura della Relazione Annuale relativa alle attività condotte dal Comitato nell'anno precedente (2015).

Per quanto attiene all'analisi dei dati del questionario sul Benessere anno 2015, è stato convenuto che la relazione contenesse senz'altro il raffronto con i risultati dell'anno precedente. L'intento è di presentare l'analisi degli indicatori negativi e la lettura dell'organizzazione che ne deriva all'OIV, anche per concordare una serie di azioni di sensibilizzazione per cercare di coinvolgere il personale sulle tematiche del Benessere organizzativo prima della somministrazione dell'indagine prossima: si propone di caricare la nostra pagina web di materiali e letture sul Benessere Organizzativo e inviare una email dalla casella di posta del CUG ANSF a tutto il personale invitando a visitarla e richiamando i colleghi sull'importanza della tematica del Benessere e dell'indagine, con l'invito a tutti a partecipare numerosi.

Nel corso delle riunioni si è più volte ribadita la necessità di collegamento del CUG ANSF con gli altri organismi: prima di tutto con l'OIV per il tema Benessere ma anche per gli aspetti del ciclo della Performance che sulla base dei dati emersi dall'indagine sembrano non essere stati ben compresi dal personale; si ravvede l'importanza anche di collegamento tra CUG e RSPP per capire se ci sono dei nessi tra quello che emerge dal questionario sul Benessere e la Valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato, al fine di verificare ed eventualmente monitorare l'incidenza di taluni fattori che

potrebbero impattare negativamente sul benessere delle persone e sulla loro prestazione lavorativa. La Carta d'Intenti della Consigliera di Parità provinciale, dott.ssa Maestrelli (progetto avviato a fine 2015 e non ancora concluso), si inseriva in questa ottica di dare una collocazione al CUG nell'amministrazione: con questa Carta le amministrazioni si dovevano impegnare a firmare un documento in cui sono stabilite procedure e modalità di consultazione del Comitato sulle tematiche di competenza e in cui è sancita la collaborazione tra Cug, Amministrazione e altri organismi interni ed esterni.

Nella seconda parte dell'anno 2016, nelle sedute del 26 settembre e del 18 ottobre, è stato analizzato il Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2016-2018, sottoposto al Comitato in relazione ai compiti propositivi riconosciuti ai CUG dalla Direttiva del DFP 2011, e i risultati della terza indagine sul Benessere organizzativo anno 2016. Per quanto riguarda il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive, anno 2013-2015, gli obiettivi sono stati tutti portati avanti; l'ultima azione in ordine di tempo ad essere stata realizzata da parte del Cug è stata l'elaborazione del Codice di Condotta, trasmesso all'Amministrazione in data 30/12/2015; l'ANSF dovrà al riguardo avviare un percorso interno di condivisione, sia nell'ambito del Direttivo oltre che al tavolo delle organizzazioni sindacali prima della sua adozione.

Il Piano 2016-2018 ricalca come struttura nelle premesse quella del Piano precedente, con riferimenti normativi e finalità del documento. La parte introduttiva contiene una fotografia dell'amministrazione che illustra la consistenza del personale, le procedure di mobilità, i compiti e le attività dell'ANSF, la struttura organizzativa, l'amministrazione in cifre. Le azioni del Piano esaminato, erano le seguenti:

- 1) "Statistiche di genere e generazionali": è l'azione che dovrebbe evidenziare in cifre eventuali situazioni di squilibrio dovute al genere o a particolari situazioni del personale al fine di realizzare interventi mirati a rimuovere gli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una uguaglianza effettiva e una valorizzazione delle differenze;
- 2) "Formazione per i componenti il Comitato Unico di Garanzia": nei quattro anni del primo mandato del CUG ANSF sono state effettivamente poche le occasioni formative, col prossimo mandato si deve prevedere di aumentare gli interventi formativi sia con la formazione canonica (per esempio i corsi SNA, ai quali però non ci accedono i collaboratori) sia come le occasioni di incontro come quello del Forum dei Cug Nazionale;
- 3) "Favorire il rientro dal congedo parentale" che consiste nel prevedere modalità di reinserimento al lavoro dopo lunghi periodi di assenza garantendo affiancamento, aggiornamento professionale e formazione mirata all'aggiornamento rispetto alle novità introdotte nel periodo di assenza del lavoratore. I componenti hanno proposto di estendere questa azione anche nei casi di rientro dopo periodo di altra tipologia di assenza prolungata diversa dalla maternità, come patologie gravi o aspettative di vario genere. L'azione del Piano nella versione poi adottata è divenuta "Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze di lunga durata (ad. es. per congedo parentale, malattia, aspettativa...)";
- 4) "Promozione dell'utilizzo di un corretto linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi": in questo il CUG ANSF può farsi parte attiva nel curare una Circolare interna per l'adozione di un linguaggio di genere sia nell'azione di sensibilizzazione e formazione in materia per responsabili degli Uffici e personale tutto.
- 5) "Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità: in questa azione rientra per esempio la partecipazione del nostro Comitato al Forum dei Cug Nazionale.
- 6) "Promozione di sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere e in relazione allo stress lavoro correlato - benessere organizzativo": questa azione prevede di monitorare che le valutazioni

per la redazione del Documento di Valutazione del Rischio relativo allo Stress Lavoro correlato vengano condotte anche in un'ottica di genere e per il miglioramento della gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo;

- 7) "Misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (c.d. lavoro agile), anche al fine di tutelare le cure parentali": come prevede la Legge 7 agosto 2015, n.124 (art.14) le Pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di garantire il 10% delle richieste di lavoro agile.

Per quanto riguarda il questionario per il rilevamento del Benessere Organizzativo ci sono state delle novità nel corso del 2016, in quanto con D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, tutte le attribuzioni in materia della performance sono passate dall'ANAC al Dipartimento della Funzione Pubblica; il Decreto sopra menzionato abroga il comma 5 dell'art. 14 del D.Lgs. 150/09, pertanto tra i compiti dell'OIV non rientra più la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il benessere organizzativo. Diventa a maggior ragione importante il collegamento tra Cug e RSPP, in quanto il DVR stress Lavoro correlato potrebbe darci la misura di un eventuale malessere o di rischi psicosociali presenti sul luogo di lavoro.

Nell'ultima indagine sul Benessere le criticità che emergono sono le stesse delle scorse rilevazioni, seppur con dei leggeri scostamenti in positivo. In particolare in alcune sezioni, più che in altre, emergono degli indicatori che sono piuttosto bassi (si veda le sezioni C, D, G, L, N); dalle valutazioni e dalla lettura che il comitato dà di questi dati e visto il ripetersi nelle tre indagini condotte in questi anni delle stesse tematiche, si potrebbe riflettere in futuro sull'opportunità di strutturare un questionario di rilevamento del Benessere organizzativo ad hoc, soprattutto per indagare quegli ambiti dove le criticità sono emerse in maniera più marcata, magari distinguendo tra i vari settori dell'Agenzia, strutturando un'indagine eventualmente con focus group o interviste. Si è tutti concordi comunque di continuare a promuovere in futuro indagini di clima anche diverse da quella finora proposte, ma ancora più importante è non disperdere questa occasione di analisi e i dati fin qui raccolti, per futuri raffronti e per riflessioni su eventuali azioni correttive da mettere in atto.

Rapporti con gli altri organismi, attività svolte e ulteriori passi da compiere

Convegno "SALUTE SOCIALE È SALUTE DELL'ECONOMIA - Progettiamo insieme per il benessere lavorativo: un confronto a più voci

Tra le occasioni di contatto e formative con altri organismi, si segnala la partecipazione di una delle componenti CUG, Adriana Alberici, in data 16 aprile, al Convegno "SALUTE SOCIALE È SALUTE DELL'ECONOMIA - Progettiamo insieme per il benessere lavorativo: un confronto a più voci" organizzato dalla Onlus Gli amici di Daniele, in collaborazione con l'Associazione Adatta – Interventi per il benessere di donne e uomini nelle organizzazioni e patrocinato dalla Regione Toscana e dal Comune di Firenze. Di particolare rilevanza nella giornata del Convegno, il lavoro dei Gruppi tematici. Tra di essi è stato presenziato il Gruppo 2 Formare i dirigenti e il personale nelle organizzazioni che ha messo in luce la necessità di un cambio di atteggiamento della dirigenza rispetto alle esigenze formative riguardo al benessere organizzativo, sia a livello di percezione sia al livello di conoscenze e competenze. Solo un apprezzamento in questo senso da parte della dirigenza può determinare, infatti, dei cambiamenti di strategia aziendale e creare opportunità formative che possono fare la differenza nell'organizzazione del lavoro e nella qualità dei modelli organizzativi.

Partecipazione Forum dei CUG nazionale

La Presidente ha partecipato al Forum dei CUG nazionale, che si è svolto in data 13 luglio 2016 a Roma, e tra le tematiche trattate, ha proposto una riflessione ed un invito ai CUG nazionali affinché non venga disperso l'appuntamento annuale con l'indagine sulla rilevazione del Benessere Organizzativo, a seguito dell'abrogazione dell'art. 14, c.5 del DL150/2009, avvenuta con il DPR 105 del 9 maggio 2016, mantenendo il questionario strutturato a suo tempo dalla Civit, sulla cui base effettuare anche analisi tendenziali e di raffronto tra tutte le PA.

"Star bene al lavoro - CONTRASTARE IL DISAGIO NELLE ORGANIZZAZIONI Il ruolo dei Consiglieri di Fiducia dell'Area Metropolitana di Bologna

Ancora tra i contatti del CUG con altri organismi, si segna la partecipazione di una componente del CUG, Sara Monni all'evento "Star bene al lavoro - CONTRASTARE IL DISAGIO NELLE ORGANIZZAZIONI Il ruolo dei Consiglieri di Fiducia dell'Area Metropolitana di Bologna", tenutosi a Bologna il 20 aprile e organizzato dal Comune di Bologna in collaborazione con l'Università di Verona e con il Servizio Sanitario Regionale Emilia-Romagna.

Giornata sulla trasparenza e anticorruzione dell'ANSF

Un'altra importante occasione formativa e di confronto è stata la giornata sulla trasparenza e anticorruzione, tenutasi il 13 dicembre 2016, promossa dall'amministrazione ai fini di garantire al

personale un aggiornamento sulle materie di integrità e trasparenza e rivolta a tutto il personale ANSF.

Il Comitato Unico di Garanzia aveva più volte auspicato di incontrare il nuovo OIV ANSF, Ing. Molinaro, così è stata colta l'occasione della Giornata sulla trasparenza e anticorruzione per proporre all'Amministrazione di invitare l'OIV, promuovendo un intervento specifico calendarizzato nelle attività della giornata. Tale intervento, pur non assumendo la dimensione di un vero e proprio incontro bilaterale con il CUG, come auspicato, ha presentato una notevole utilità rispetto alle tematiche del CUG in quanto l'OIV, dopo aver illustrato il sistema della performance, si è soffermato sui risultati dell'indagine sul benessere organizzativo richiamando anche direttamente il lavoro svolto dal CUG sulla valutazione dei dati emersi. Vari sono stati gli interventi e le domande posti all'OIV dal personale presente all'incontro riguardanti aspetti specifici del Sistema di Valutazione della performance, a riprova della necessità di approfondire ancora i temi e le procedure della performance nonché dell'opportunità di incontri diretti col personale.

Per quanto riguarda l'indagine sul benessere organizzativo, l'OIV ha inteso soffermarsi in particolare sulla Sezione "La valutazione del superiore gerarchico" evidenziando il margine di miglioramento emerso nell'ultimo questionario rispetto al precedente del 2015. A margine della giornata, alcuni componenti del CUG si sono presentati all'Ing. Molinaro auspicando nuovamente un incontro specifico anche per continuare l'approfondimento sull'indagine (che presenta anche valori molto negativi riguardo, per esempio, all'organizzazione del lavoro) e ricevendo dall'Ing. Molinaro la sua ampia disponibilità.

Collegamento CUG ANSF con il Servizio Prevenzione e Protezione dell'ANSF

Durante il 2016, anche nel corso delle riunioni periodiche del CUG, e alla luce dei risultati sul benessere organizzativo, era emerso come fondamentale per il CUG ANSF il collegamento con l'RSPP ANSF e il documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato, i cui risultati possono fornire la misura di un eventuale malessere o di rischi psicosociali presenti sul luogo di lavoro. A seguito delle sollecitazioni in questo senso, il Direttore ha invitato la Presidente del CUG a proporre il nominativo di due componenti per la partecipazione al Gruppo di lavoro per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. La nomina dei due componenti indicati dalla Presidente (Alberici e Monni) è stata perfezionata in data 29.11.2016 ed ha portato alla partecipazione attiva del CUG alla riunione del 16.12.16 avente per oggetto la *Valutazione del rischio stress lavoro-correlato* in cui si è proceduto all'esame di:

- Documento di programmazione
- Schede di acquisizione dati
- Informativa sulle indicazioni normative e sulla compilazione delle schede.

Utile è stato l'apporto della componente CUG nel suddetto Gruppo di lavoro relativamente alla sezione: **ANALISI DEI DATI RACCOLTI E INDIVIDUAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO** della Relazione sulla Valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Durante la raccolta degli indicatori oggettivi relativi al contesto e contenuto del lavoro, infatti, sono state confrontate alcune domande del questionario sul Benessere Organizzativo somministrato al personale ANSF dall'OIV in occasione della terza indagine realizzata nel maggio 2016. In particolare, le risposte fornite nella dimensione G del questionario *Il contesto del mio lavoro*, recano un risultato negativo (punto G3) riferito alla definizione non chiara di compiti e ruoli organizzativi. Sapere "chi fa che cosa" risulta essere determinante sia

per garantire benessere all'interno dell'organizzazione sia per non causare sovrapposizioni di ruolo o confusione all'interno del personale su "chi fa che cosa". Sarebbe auspicabile, dunque, potenziare gli strumenti a disposizione dei lavoratori per la partecipazione decisionale alle scelte dell'Amministrazione e definire più nel dettaglio i ruoli e i compiti dei singoli uffici da parte dell'Amministrazione.

Considerato che, per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo e di comportamenti illeciti da parte dei superiori e dei colleghi il CUG non ha il compito né la facoltà di trattare i casi individuali, il Gruppo di lavoro ha proposto di istituire un sistema formale per la gestione delle segnalazioni attraverso la figura della Consigliera di Fiducia o l'istituzione di uno sportello di ascolto che garantisca l'anonimato. Proposte che potrebbero essere condivise e portate avanti dal CUG in futuro.

Altro punto interessante della suddetta Relazione sulla Valutazione del rischio stress lavoro-correlato, è connessa agli indicatori dei livelli di rischio che, pur mostrando, in generale, un rischio basso in ANSF, rilevano come fattori critici per alcuni tipi di lavoro, i seguenti:

- Non adeguatezza (numerica) delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti
- Viene svolto abitualmente lavoro straordinario
- Si verificano variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
- Non chiara definizione dei compiti
- Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione, che comporta anche il dover prendere decisioni rapide in alcuni contesti.
- Il lavoro subisce frequenti interruzioni
- Lavoro caratterizzato da monotonia, in particolare in riferimento alla protocollazione dei documenti che arrivano o vengono inviati dall'amministrazione.
- Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente

CUG ANSF – Newsletter ANSF

Si segnala, inoltre, l'articolo di una componente del CUG sulla Newsletter ANSF n. 3.2016, Sara Monni, sul contesto normativo comunitario e sulla campagna (apprezzato anche dall'RSPP), "Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017" dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro che persegue i seguenti obiettivi:

- promuovere il lavoro sostenibile e l'invecchiamento in buona salute fin dall'inizio della vita lavorativa;
- prevenire i problemi di salute nel corso dell'intera vita lavorativa;
- offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori modalità per gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contesto di una forza lavoro che invecchia;
- incoraggiare lo scambio d'informazioni e buone prassi.

Un ulteriore contributo da parte del CUG alla comunicazione istituzionale di ANSF è stata la pubblicazione, sul n. 4/2016 della newsletter ANSF, di un articolo della Presidente Francesca Marra, intitolato *I primi quattro anni del Comitato unico di garanzia*. L'articolo sintetizza i compiti assegnati

ai CUG dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e illustra le principali attività svolte dal CUG ANSF nei primi quattro anni di funzionamento.

Ulteriori passi da compiere

Passando poi agli ulteriori passi da compiere, si evidenzia il focus sul tema dell'erogazione della formazione al personale, avviato dal CUG ANSF, rivolto, attraverso un monitoraggio quantitativo delle ore di formazione erogate, alla verifica circa l'equità in termini di somministrazione; si segnala in particolare l'impossibilità di partecipazione ai corsi SNA da parte del personale che non ricopra le qualifiche di Dirigente o Funzionario. Su questo specifico argomento il CUG elaborerà proposte rivolte all'amministrazione finalizzate a correggere le criticità che emergono sul piano formativo in modo da garantire reali opportunità per tutto il personale. In questo contesto un passo importante sarebbe quello, già previsto nella Azione n. 2 del PTAP, di garantire una formazione specifica anche per i componenti del CUG. Attività che, sino ad ora, non ha coinvolto tutti i componenti del CUG uscente ma che si rende più che mai di attualità in vista dell'imminente rinnovo dei componenti del Comitato.

Nell'ambito delle sue prerogative istituzionali il CUG continuerà a monitorare il piano triennale delle azioni positive e a promuovere iniziative per l'attuazione dei punti del piano stesso. In particolare, il CUG dovrà promuovere l'approfondimento e l'acquisizione di conoscenze sulle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (c.d. lavoro agile).

Anche sulla base dell'esperienza della partecipazione della Presidente al Forum dei CUG nazionale, e vista anche la sottoscrizione della Carta d'intenti da parte del nostro CUG, si proseguirà nella partecipazione ad incontri con altri organismi di parità allo scopo di creare e sviluppare reti e partenariati, unica modalità per rendere incisive in tutte le pubbliche amministrazioni le attività da promuovere e consolidare.

Formazione anno 2016

La Direttiva del 2011 del Dipartimento di Funzione Pubblica attribuisce al CUG compiti consultivi "formulando pareri sui piani di formazione del personale" e compiti di verifica "su assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro".

Nel corso del 2016 si sono concluse le procedure di mobilità, che hanno visto il passaggio in Agenzia di nuove risorse, personale amministrativo e personale tecnico. Il passaggio in Agenzia di questo nuovo personale ha influenzato la situazione formativa del 2016, in quanto gran parte dei corsi erogati hanno visto la partecipazione dei nuovi assunti, che hanno partecipato a **78** ore di formazione media ciascuno.

Nel corso del 2016 sono state erogate in totale **3294** ore di formazione, di cui il 43% (**1408** ore) indirizzate ai nuovi assunti, come evidenziato nel Grafico n.1. I corsi organizzati per i neo assunti hanno riguardato principalmente tematiche inerenti alle attività dell'Agenzia e alla sicurezza sul lavoro.

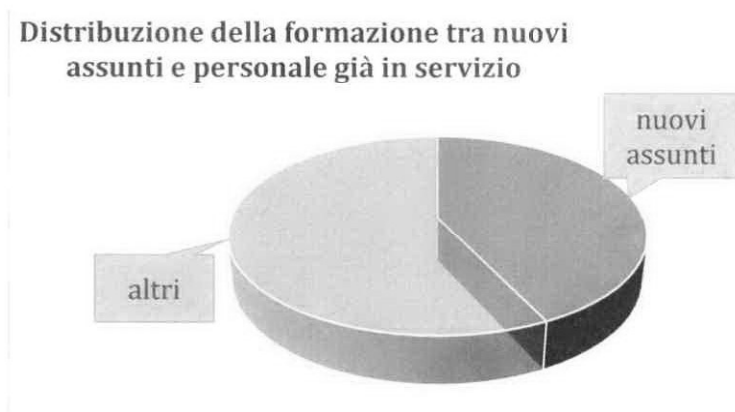


Grafico 1: Distribuzione della formazione tra nuovi assunti e gli altri lavoratori dell'Agenzia

Di seguito si riportano i dati sulla partecipazione alla formazione calcolata considerando le ore di partecipazione media dei lavoratori ANSF rispetto al genere, tipologia di attività, profilo professionale e settore di appartenenza.

Analisi per genere

Il **grafico 2 Partecipazione media alle attività formative per genere** mostra un sostanziale equilibrio nell'erogazione della formazione tra gli uomini e le donne dell'Agenzia nel corso del 2016, con una media di giorni di formazione poco più alta per le donne (media donne **29 ore**; media uomini **27 ore**).

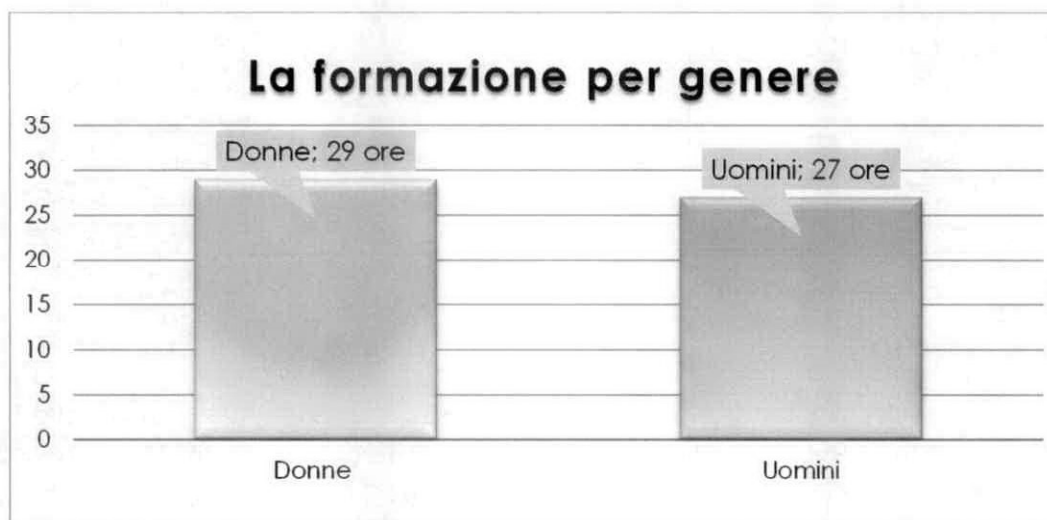


Grafico 2: Partecipazione media alle attività formative per genere

Analisi per tipologia di attività

Nel corso del 2016 la formazione ha riguardato sia l'aggiornamento delle competenze tecniche (formazione in tema di attività ispettive, ma anche la comunicazione istituzionale e pubblica), sia le competenze tipicamente amministrative, per esempio la gestione presenze e il mepa, contratti pubblici, gestione appalti pubblici di servizi e forniture, incompatibilità e conflitto di interessi, l'utilizzo del programma informatico excel. Nel **grafico 3** si evidenzia un equilibrio tra le ore di formazione erogate per l'area tecnica e per quella amministrativa.



Grafico 3: Partecipazione media alle attività formative per tipologia di attività*

*Sono esclusi da questa analisi i dirigenti



Grafico 4: Partecipazione media alle attività formative per profili professionali

Nel **grafico 4 Partecipazione media alle attività formative per profili professionali** si mettono a confronto le medie relative al 2016: il profilo professionale che è stato coinvolto maggiormente nella formazione risulta il profilo professionale dei funzionari, mentre i professionisti sono il profilo che risulta aver partecipato meno alla formazione.

In relazione a questi punti emersi dall'analisi si sottolinea il fatto che tra i nuovi entrati in Agenzia non vi sono lavoratori appartenenti al profilo professionista, mentre il personale neoassunto, per quanto detto sopra, ha alzato notevolmente la media di partecipazione del profilo. Nel **grafico 4 bis** viene riportata l'analisi dei dati della partecipazione alla formazione escludendo i dati relativi ai neoassunti, riequilibrando significativamente il gap prima emerso.



Grafico 4bis: Partecipazione media alle attività formative per profili professionali esclusi i neoassunti

Va osservato che i dati rappresentati non rilevano la formazione ai corsi di aggiornamento professionali cui partecipano soprattutto gli ingegneri iscritti all'ordine professionale (funzionari e professionisti), la cui partecipazione spesso è garantita dall'amministrazione nell'ambito dell'aggiornamento per l'aggiornamento delle competenze professionali al personale, ma

attualmente non rilevata nel database sulla formazione, con un evidente sottostima della formazione rilevata/fruita dal personale tecnico/professionista.

Per quanto riguarda il caso specifico dei dirigenti la formazione ha riguardato aspetti specifici del settore amministrativo (a titolo esemplificativo il corso per Responsabile dell'anticorruzione, corsi di gestione della sedute di gara, ecc), mentre i dirigenti dei settori tecnici hanno partecipato quasi esclusivamente ai corsi che hanno coinvolto anche il proprio personale assegnato (formazione interna sulle attività ispettive).

Analisi per Settori di appartenenza

Nei **grafici 5 e 5bis** si riportano i dati relativi alla partecipazione media del personale divisa per i 6 settori dell'Agenzia, in particolare nel grafico 5 si riportano i dati completi e nel **grafico 5bis** l'analisi dei dati escludendo la formazione dei nuovi assunti: nel settore 1 (Amministrazione, affari legali e finanza) e nel settore 6 (Ispettorato e controlli) la partecipazione formativa risulta il doppio rispetto agli altri settori.



Grafico 5: Partecipazione media alle attività formative per settori

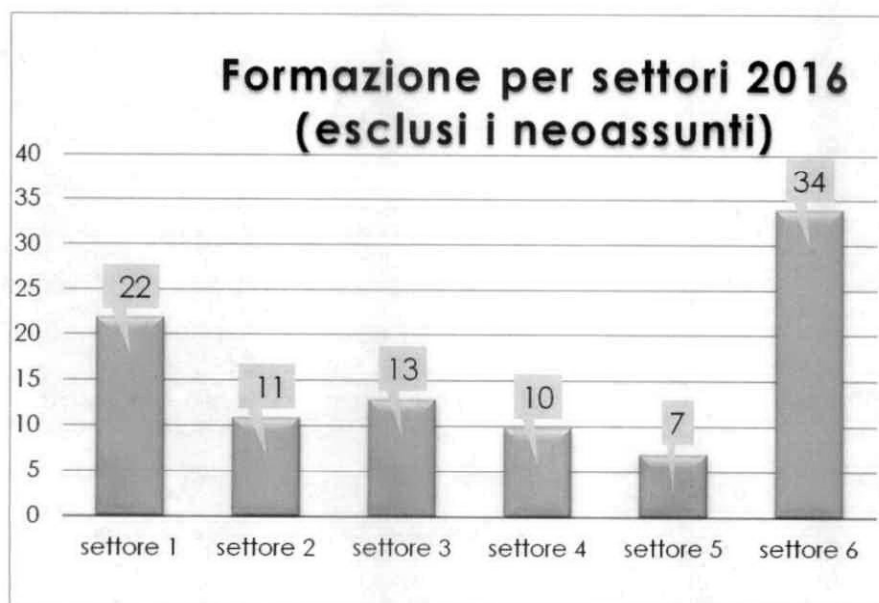


Grafico 5bis:
Partecipazione media alle attività formative per settori esclusi i neoassunti

In riferimento ai dati della formazione erogata divisa per settori emerge un dato significativo relativo alla percentuale di lavoratori che non hanno partecipato in nessun modo alla formazione: nel **grafico 6** vengono riportati i dati relativo a questo aspetto.

Un dato significativo riguarda il settore 5 in cui n.12 su 17 dipendenti non hanno partecipato alla formazione nel corso di tutto il 2016 (il 71%), seguiti dai settori 2 e 3 con rispettivamente il 44% e 43%.

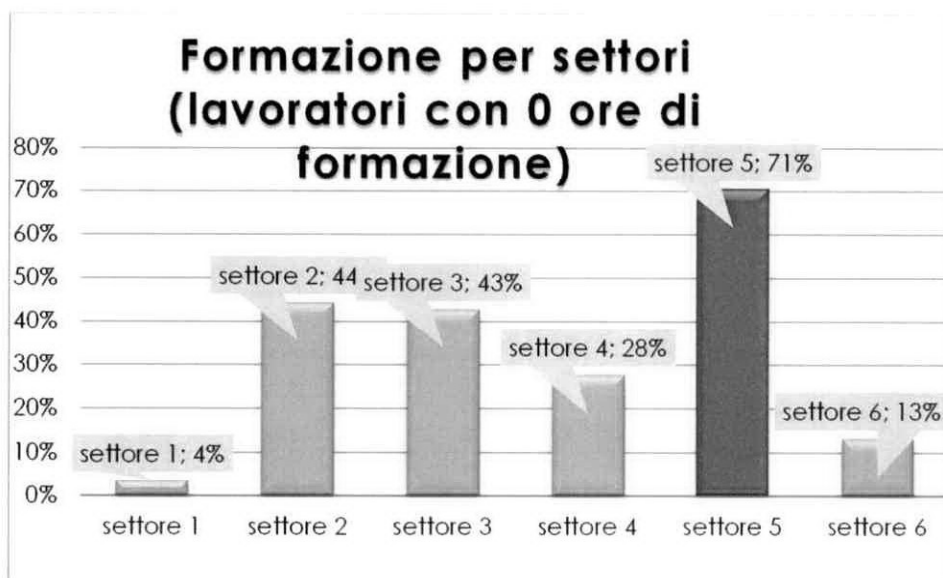


Grafico 6: Formazione per settori: % di lavoratori che non hanno usufruito di formazione

Osservazioni e proposte

Non sembrano essere presenti forme di discriminazione legate al genere, mentre per quanto riguarda il profilo professionale e il settore di appartenenza emergono delle differenze di partecipazione alla formazione su cui è importante riflettere, approfondendo le motivazioni che portano alla disparità evidenziata.

Dalle riflessioni generate dalla lettura dei dati sulla formazione, il CUG propone di cercare di riequilibrare l'erogazione della formazione eliminando il più possibile le differenze in termini quantitativi nell'accesso ai corsi formativi tra funzionari e collaboratori e tra tecnici e amministrativi.

Per permettere a tutti i lavoratori di essere sostenuti da competenze e conoscenze adeguate al lavoro svolto, al fine di dare a tutti la possibilità di lavorare in sicurezza e tranquillità, si propone che venga effettuata una mappatura puntuale delle competenze possedute dai lavoratori e una mappatura delle competenze previste in base al ruolo ricoperto e in base a tale analisi prevedere una formazione adeguata che colmi il divario tra competenze possedute e competenze richieste. Questo vale in particolare per il personale tecnico dell'Agenzia, in virtù del regolamento 1077/2012 della commissione europea che regola la condizione per cui le autorità nazionali preposte alla sicurezza devono garantire attività di supervisione condotta da personale competente.

Si propone inoltre di fare un computo delle ore di formazione erogate per persona, per permettere un monitoraggio annuale dei dati sulla partecipazione formativa che fornisca risultati di ritorno per ricalibrare il successivo Piano Triennale della Formazione, tenendo memoria anche dei corsi di aggiornamento per il mantenimento dei crediti formativi che annualmente il personale professionista dell'Agenzia segue per l'esercizio della professione.

A conclusione dell'analisi svolta si ritiene opportuno che il Cug venga coinvolto come organo consultivo al momento dell'emanazione del Piano Triennale della Formazione, al fine di utilizzare il lavoro di monitoraggio che annualmente il Cug effettua sui dati della formazione, tale da contribuire a una formazione che non produca discriminazioni.

Relazione sulla situazione del personale al 31.12.2016

Premessa

La presente relazione sulla situazione del personale intende descrivere l'attuale distribuzione di uomini e donne nel personale dell'Agenzia, indicare eventuali elementi di riflessione che possono emergere dal confronto tra i dati attuali relativi all'anno 2016 ed i dati relativi all'anno precedente, utili per la definizione e la promozione di politiche di genere efficaci.

L'amministrazione in cifre – Situazione attuale

Le strutture dell'Agenzia:

- 6 Settori di livello dirigenziale non generale cui è affidato il coordinamento dei relativi Uffici;
- 20 Uffici di livello dirigenziale non generale;
- 7 Uffici di livello non dirigenziale;
- Sedi sul territorio in 10 città: Firenze, Roma, Genova, Milano, Torino, Bologna, Venezia, Ancona, Bari, Napoli;
- Il personale¹:
 - 4 aree professionali: Dirigenti, Professionisti, Tecnici e Amministrativi;
 - 14 dirigenti di II fascia, di cui 6 Responsabili di Settore;
 - 104 unità di personale non dirigenziale, di cui 27 appartenenti all'Area dei Professionisti, 30 all'Area Amministrativa (di cui 2 unità in posizione di comando), 47 all'Area Tecnica.

1 - Analisi per genere, età, tipologia di attività e qualifica del personale

Dall'analisi di genere condotta emerge che il personale dell'Agenzia è in prevalenza di sesso maschile (71%), ciò dovuto ad una preponderanza di attività ad elevata specializzazione tecnica, con una presenza femminile in lieve aumento rispetto all'anno precedente.



Grafico n.1: distribuzione del personale per genere: anno 2016 e 2015

Tabella n. 1: Confronto anno 2015 e 2016

Anno	2015		2016		Confronto 2015-2016
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Supporto tecnico del Direttore	0	2	0	2	Invariato
Settore amministrativo	4	14	9	19	In aumento
Settori tecnici	69	11	75	13	In aumento

¹ Dati al 31/12/2016

Il grafico 2, distribuzione del personale per tipologia di attività, mostra una prevalenza di donne nel settore amministrativo ed una netta prevalenza di uomini nei restanti settori tecnici.

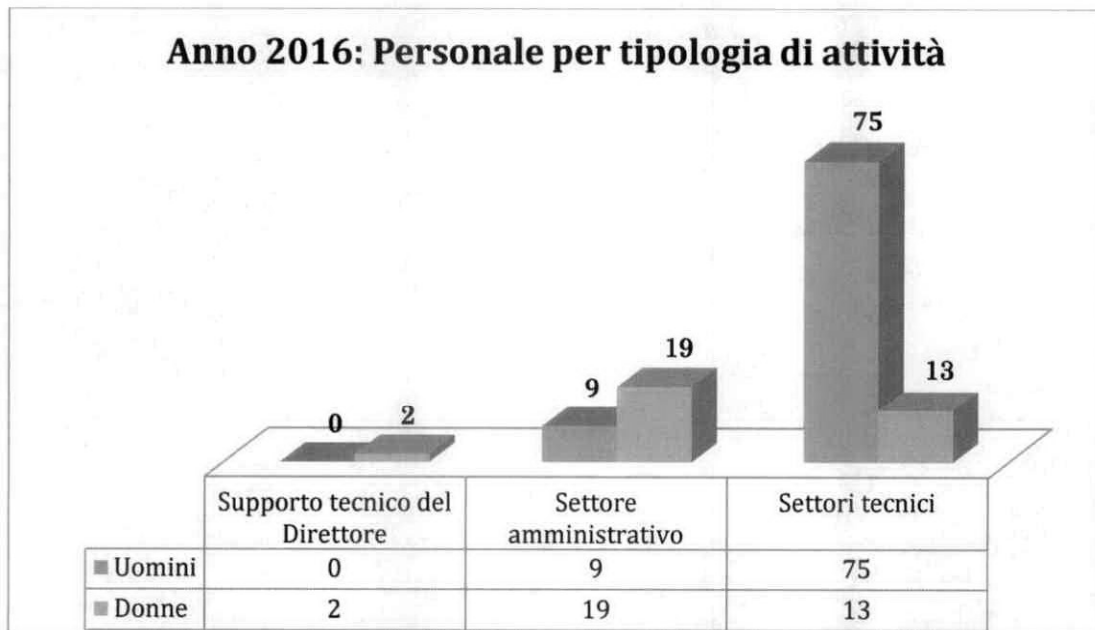


Grafico n.2: distribuzione del personale per tipologia di attività anno 2016

Nel corso del 2016, rispetto all'anno precedente, il numero di donne e di uomini è aumentato in virtù delle variazioni in entrata che si sono manifestate.

Di seguito sono riportate nel dettaglio le variazioni in entrata, per ciascuna tipologia di attività, che hanno visto interessato il personale dell'Agenzia:

- Supporto tecnico del Direttore: nessuna variazione;
- Settore amministrativo: nel corso del 2016 il settore ha registrato un incremento di unità, a seguito dell'inquadramento nei ruoli di n. 8 risorse risultate vincitrici delle procedure di mobilità volontaria, per il personale non dirigente, mediante passaggio diretto di personale tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, cui si aggiunge una risorsa passata nei ruoli e precedentemente assegnata all'Agenzia in posizione di comando e l'attribuzione ad un dirigente appartenente ai ruoli del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti di un incarico dirigenziale;
- Settori tecnici: il personale appartenente ai settori tecnici risulta aumentato rispetto al 2015, a seguito dell'inquadramento nei ruoli di n. 9 risorse risultate vincitrici delle procedure di mobilità volontaria, per il personale non dirigente, mediante passaggio diretto di personale tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, di cui in prevalenza personale di sesso maschile.

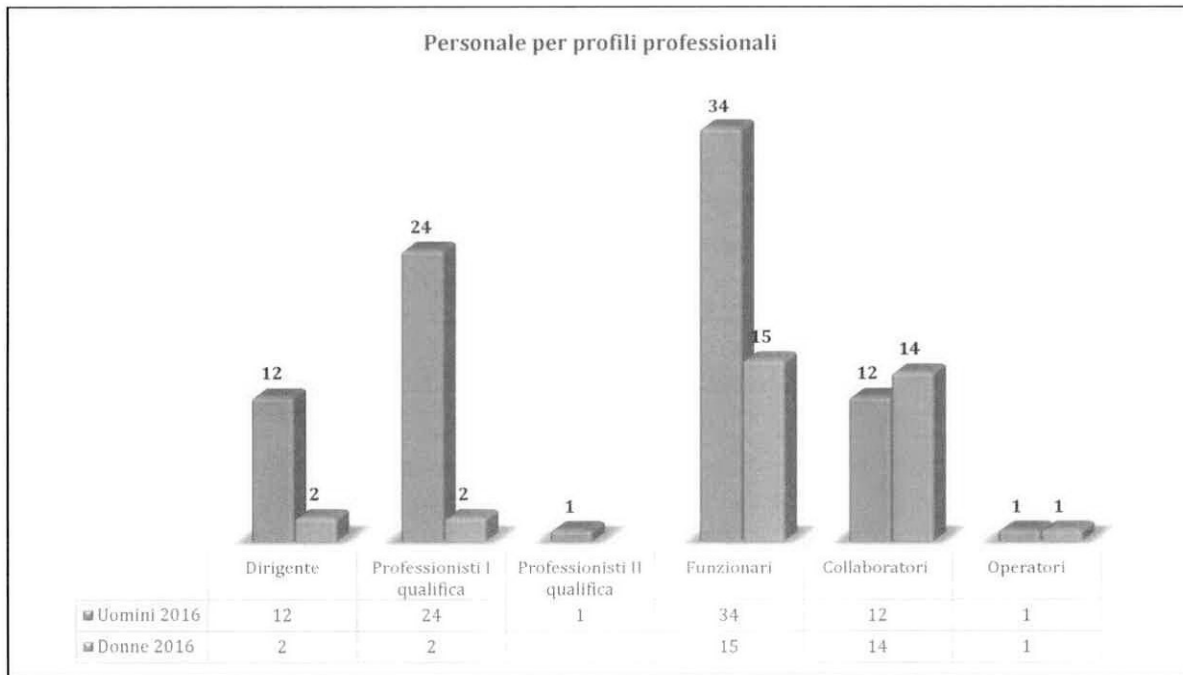


Grafico n.3: distribuzione del personale per profilo professionale anno 2016

Il **grafico 3**, distribuzione del personale per profilo professionale, mostra una sostanziale prevalenza di personale maschile all'interno dei profili professionali di maggiore responsabilità e di livello più elevato (dirigenti, professionisti e funzionari), mentre emerge una sostanziale parità nei profili "Collaboratori" e "Operatori".

Nei seguenti **grafici 4 e 5** è riportato il confronto della distribuzione per genere e profilo professionale del personale tra l'anno 2015 e l'anno 2016.

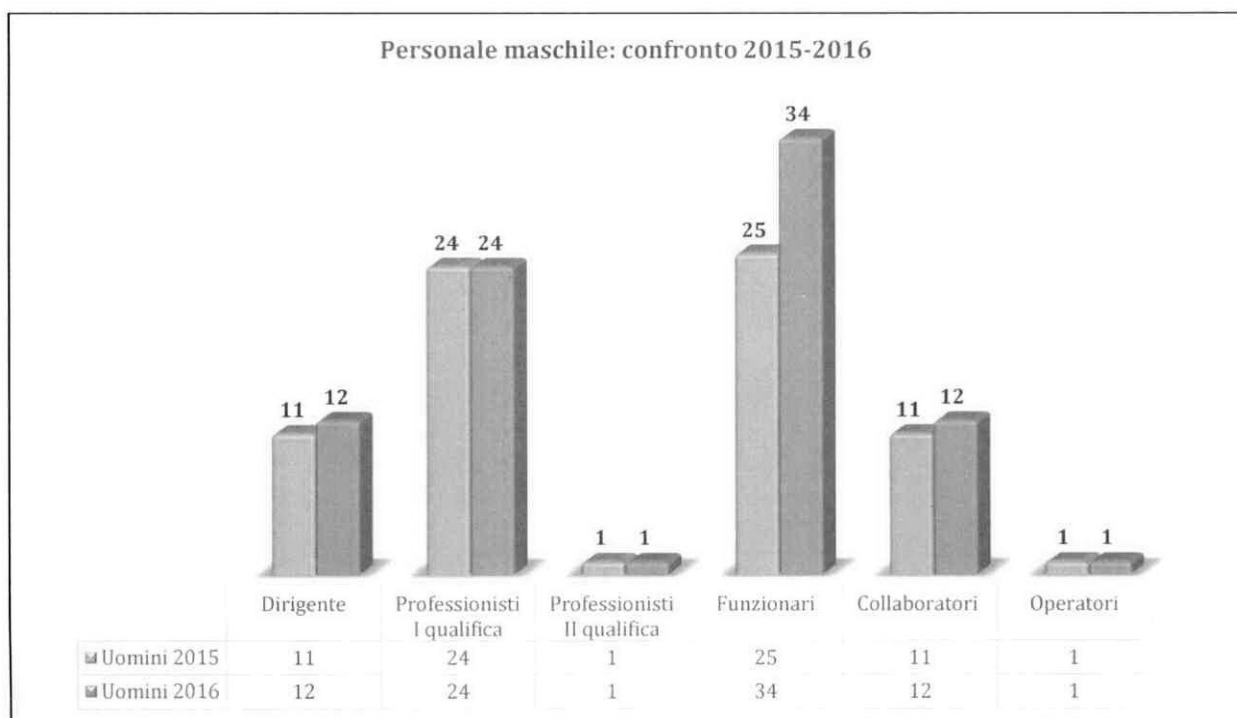


Grafico n.4: distribuzione del personale maschile - confronto 2015-2016

Nell'arco del 2016 i profili professionali che hanno subito cambiamenti per quanto riguarda la numerosità maschile sono stati:

- Il profilo dei dirigenti è aumentato di n. 1 unità, a seguito del conferimento di un incarico dirigenziale ad una risorsa proveniente da altra amministrazione e assegnata temporaneamente all'Agenzia;
- Il profilo dei funzionari è passato da 25 a 34 unità, a seguito dell'ingresso in Agenzia del personale risultato vincitore delle citate procedure di mobilità volontaria ed a seguito del passaggio di qualifica per superiore inquadramento di un dipendente precedentemente appartenente alla qualifica collaboratori;
- Il profilo dei collaboratori è aumentato di n. 1 unità, a seguito dell'ingresso in Agenzia di due nuovi profili tra le risorse risultate vincitrici delle su menzionate procedure di mobilità, di cui uno amministrativo e l'altro tecnico, ed a seguito del citato superiore inquadramento di un dipendente alla qualifica funzionari.

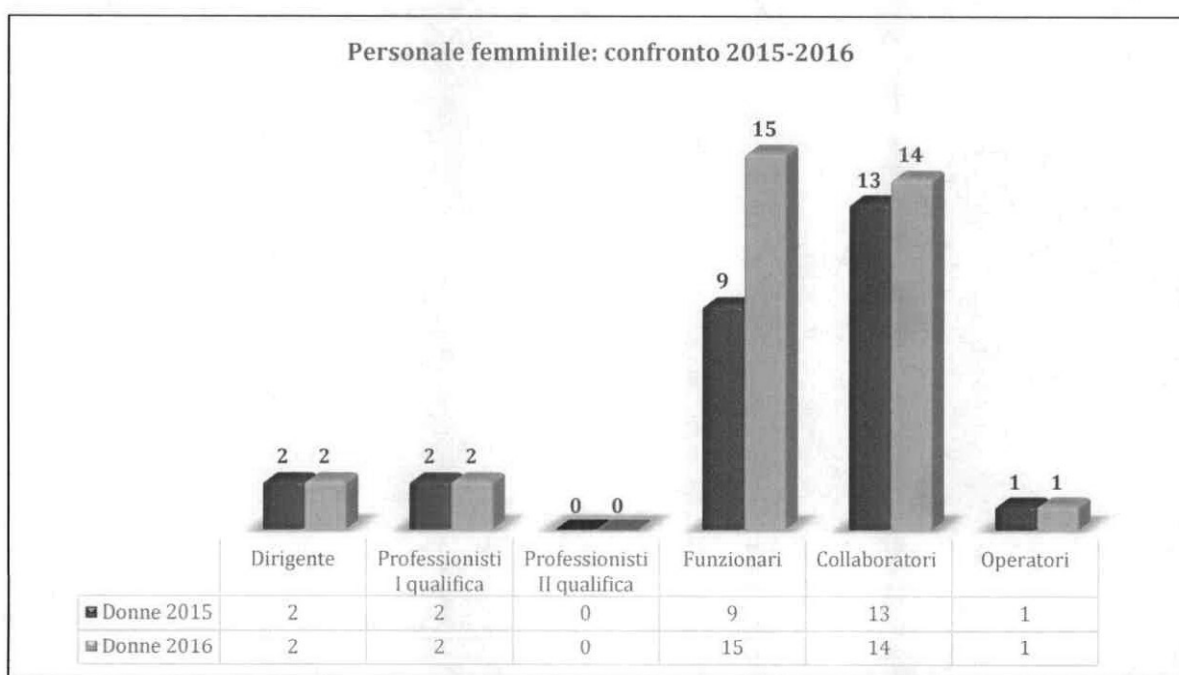


Grafico n.5: distribuzione del personale femminile: confronto 2015-2016

Il **grafico 5** mostra a confronto il numero di donne presente all'interno dei vari profili professionali relativo all'anno 2015 con il corrispondente numero per l'anno 2016; si evidenzia l'incremento della componente femminile nel profilo sia dei funzionari (n. 6 unità) che dei collaboratori (n. 1 unità), verificatosi a seguito dei nuovi ingressi a seguito delle procedure di mobilità.

Per quanto riguarda la ripartizione del personale **per genere ed età** si rileva la seguente situazione, rappresentata nel grafico n.6:

Personale per genere ed età

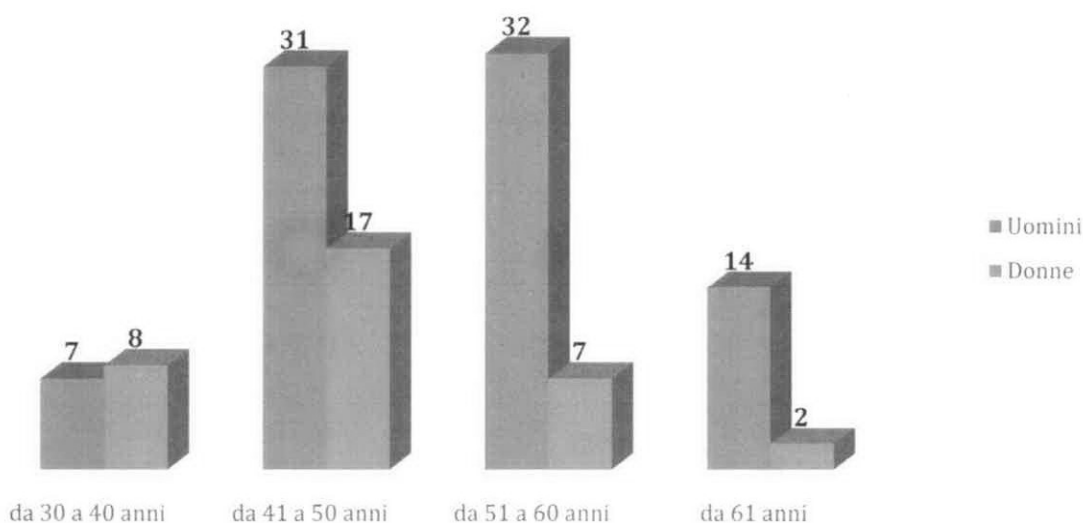


Grafico n.6: distribuzione del personale per genere e per fasce di età anno 2016

La ripartizione del personale in base all'età evidenzia una forte sotto-rappresentazione della classe di età dai 30 ai 40 anni (14%). La classe di età numericamente più significativa è quella dei quarantenni (da 41 a 50 anni: 41%), seguita da quella degli ultra-cinquantenni (oltre 50 anni: 33%), segnalando un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti, in linea con tutta la Pubblica Amministrazione.

Peraltro, dall'analisi delle singole classi di età in relazione al genere di appartenenza dei dipendenti emerge che le donne sono più numerose nel gruppo di età compresa tra i 30 e i 40 anni rispetto alle classi più mature, prevalentemente di sesso maschile.

2 - Altre informazioni

Nel corso del 2016 sono stati conferiti - in accordo a quanto previsto dal CCNL ENAC per il personale non dirigente (art. 55 del CCNL 98-01, I biennio economico) ed in relazione alle proprie esigenze organizzative - n. 2 nuovi incarichi di elevata responsabilità a due funzionari e confermati n. 2 incarichi a due funzionari.

Infine, nel corso del 2016 sono state avviate le procedure relative alle progressioni economiche per il personale delle aree tecnica ed amministrativa e per l'area professionale di I e II qualifica. Dette procedure si sono concluse nel corso del 2016 con la pubblicazione delle relative graduatorie.

Benessere organizzativo

Nel corso delle ultime riunioni, il Comitato ha avviato l'analisi dei risultati della seconda indagine di clima condotta sul personale dell'Agenzia, oggetto di uno specifico lavoro di approfondimento, pubblicato anche nella sezione dedicata al CUG ANSF sul sito istituzionale, cui si fa specifico rinvio per un approfondimento.