

CUG ANSF

RELAZIONE ANNUALE 2014

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

Riunioni del CUG ANSF anno 2014 e tematiche affrontate

14 gennaio 2014: Codice di Condotta; presentazione della relazione annuale del Comitato anno 2013; benefici assistenziali.

12 marzo 2014: Relazione annuale; proseguimento lavori Codice di condotta.

9 settembre 2014: Piano Triennale della Formazione; Codice di Condotta; Benessere Organizzativo: risultati della prima indagine sul personale; Piano delle Azioni Positive.

15 ottobre 2014: Piano Triennale delle Azioni Positive; Codice di Condotta; Benessere Organizzativo: analisi prima indagine sul personale.

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

- Consigliera di Parità territoriale.

Nell'ambito dei rapporti sinergici con la Consigliera di Parità territoriale previsti anche dalla Direttiva 4 marzo 2011, il Comitato ha partecipato all'incontro annuale dei Cug della Provincia di Firenze organizzato dalla Consigliera di Parità Provinciale dott.ssa Maestrelli in data 4 novembre 2014; obiettivo dell'incontro era di attivare meccanismi tali per cui i Comitati della Provincia cominciassero a "fare rete" in una prospettiva di scambio di esperienze e idee; l'unione tra Cugda realizzarsi attraverso la creazione di una piattaforma virtuale sta nell'ottica di una condivisione di azioni da intraprendere a fronte di criticità comuni pur nella diversità delle realtà della pubblica amministrazione.

La creazione della rete dei Cug può anche essere funzionale alla condivisione delle Azioni da proporre nei Piani delle Azioni Positive: da uno studio effettuato sui Piani presentati alla Consigliera di Parità della Provincia di Firenze, è emersa la tendenza nelle amministrazioni della Provincia ad una genericità diffusa quanto a contenuti e ad uno scarso aggiornamento dello stato dei lavori sui siti web (su 42 realtà prese in esame, solo 21 hanno pubblicato il PTAP sul sito istituzionale e addirittura 7 non ne hanno ancora uno). La Consigliera di Parità ha proposto una lista di azioni che vengono poco inserite nei Piani tra cui: la realizzazione di focus group come strumento per conoscere le esigenze del personale; la formazione sui temi delle pari opportunità, discriminazioni, mobbing differenziata per componenti dei Cug e dipendenti; la promozione dell'utilizzo del linguaggio di genere negli atti amministrativi; il codice di condotta, strumento che enuncia principi importanti, primo fra tutti la promozione di un ambiente sicuro, sereno e favorevole ai rapporti interpersonali, improntato ai valori di correttezza e libertà, che oltre a definire molestie, discriminazione e mobbing, delinea la figura del Consigliere di Fiducia, garante dell'attuazione del Codice e le procedure (formale e informale) da mettere in atto in caso di condotte lesive. Secondo gli ultimi orientamenti dell'ANAC, inoltre, la sfida prossima sarà di integrare i codici di condotta con i codici di comportamento.

E' emerso inoltre che spesso la potenzialità strategica di questi comitati che faticano ancora a decollare non viene riconosciuta all'interno delle organizzazioni; il Gruppo Nazionale di

Monitoraggio dei Cug, la cui istituzione era prevista nella Direttiva, aveva in previsione di realizzare uno schema di Circolare che le amministrazioni avrebbero dovuto adottare in cui definire la collocazione dei Cug rispetto all'organizzazione e in cui definire i flussi che attivano le funzioni e i compiti del Comitato, i più rilevanti dei quali sono quelli consultivi; chi siamo e dove stiamo, quali sono i flussi e i rapporti e le relazioni per far funzionare questo organismo. Quindi è stata ribadita la necessità di un atto interno con il quale disciplinare le modalità di consultazione del CUG nel caso che vengano trattate materie di sua competenza. Se il Cug è presente o meno nei processi dell'organizzazione, infatti, si capisce da quanto sono esercitati i compiti consultivi.

- **Formazione.**

Nella relazione annuale anno 2013, nella lista di attività del Cug era prevista, tra le altre, anche quella di Commissione paritetica sulla formazione, funzione che era stata attribuita al Comitato nell'ambito della Contrattazione Integrativa. A questo proposito, nell'ultima versione di Contratto Integrativo, il Cug non è più investito di questo ruolo di commissione di monitoraggio sulla formazione, visto il parere negativo del MEF e del Dipartimento Funzione Pubblica che ravvisano una diversa ampiezza tra i compiti assegnati al Cug e le specificità che dovrebbe connotare l'ambito della formazione.

In ogni caso, nel novero dei compiti del Comitato delineati dalla Direttiva c'è quello di verificare l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta oltre che nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro, anche nella formazione professionale.

Nell'anno 2014, a seguito della convenzione stipulata con Formez PA (febbraio 2014) per la realizzazione di alcuni interventi formativi, sono stati attivati e derogati a tutti i dipendenti ANSF i seguenti corsi di formazione:

- Corso Privacy e trattamento dei dati personali - e-learning" (maggio 2014): principi generali fissati Dal Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 3/6/2003, n. 196), limiti e modalità di trattamento da parte dei soggetti pubblici e privati;
 - Corso "Integrazione e Team Building" (luglio 2014): gestione efficace e costruttiva delle relazioni all'interno ed all'esterno dell'organizzazione nella valorizzazione delle diversità e delle competenze di ognuno;
 - Corso "Introduzione al pubblico impiego" (da novembre 2014): I fattori di cambiamento nel processo di Riforma della pubblica Amministrazione, il nuovo ruolo del dipendente pubblico: etica, imparzialità e buona condotta, la disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti e dei dipendenti pubblici.
 - Corsi ai sensi del D.Lgs. n. 81/08, in particolare finalizzati alla formazione di Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione e all'aggiornamento annuale dei Rappresentanti per la Sicurezza dei lavoratori.

- Corsi di aggiornamento delle competenze tecniche del settore ferroviario, erogati avvalendosi di personale interno: Corso "L'infrastruttura ferroviaria, binari, deviatoli, passaggi a livello", al quale ha partecipato il 32% dei lavoratori ANSF e Corso "Sistema informativo SICIF", che ha visto la partecipazione del 12% del personale.

Inoltre nel corso del 2014 è stata stipulata una convenzione con l'Ordine degli ingegneri per l'erogazione della formazione necessaria al mantenimento dei crediti formativi per il personale iscritto all'albo.

- **Codice di Condotta.**

Nel corso dell'ultimo anno, il Comitato si è occupato del Codice di Condotta, uno strumento di autonormazione, che l'Amministrazione adotta al fine di promuovere un ambiente e un clima favorevole al rispetto della dignità e della libertà della persona che lavora. Il Codice, se ben redatto, può diventare un importante strumento di prevenzione e repressione dei comportamenti lesivi della personalità, della dignità e della integrità delle persone nel luogo di lavoro, nonché strumento di formazione/informazione.

Una volta inquadrato lo scopo del Codice di Condotta, il Comitato è passato ad approfondire e poi a definire, nel modo più semplice e chiaro, quali siano le condotte lesive e in generale i fenomeni che possono minacciare il benessere lavorativo: mobbing, molestie anche sessuali, malessere lavorativo, discriminazioni dirette e indirette, straining, disagio per mancata attuazione di misure di sicurezza. A questo lavoro di definizione delle condotte lesive e discriminatorie il Comitato ed i sottogruppi costituiti *ad hoc* hanno dedicato un consistente numero di ore con scambi e-mail ed incontri interni. Delineato lo scopo, analizzati i comportamenti vietati ed abbozzate le procedure con cui rivolgersi al Consigliere di Fiducia (procedura formale e procedura formale con rispettive ipotesi di tempistiche) si è pensato alla struttura da dare al nostro Codice, includendo l'articolo sulle regole di correttezza e collaborazione, l'articolo che inquadra il Consigliere di Fiducia (compiti e ruolo) e quello sulle procedure informali e formali da attivare per tentare di risolvere situazioni di disagio o di conflitto. Allo stato attuale, resta da ben delineare le modalità con cui procedere alla nomina del Consigliere di Fiducia, garante dell'attuazione del Codice, che ha il compito di assistere, fornire consulenza e tentare una soluzione dei casi di disagio a lui denunciati. Ci sono attualmente progetti in fase di sperimentazione a livello nazionale che prevedono lo scambio dei Consiglieri di Fiducia tra pubbliche amministrazioni, ciò a garantire terzietà, indipendenza e autonomia nella trattazione dei casi rispetto all'amministrazione e rispetto alle persone che lavorano.

- **Benessere organizzativo.**

Nel corso delle ultime riunioni, il Comitato ha iniziato ad analizzare i risultati della prima indagine di clima condotta sul personale dell'Agenzia: a fronte degli indicatori negativi emersi dalle prime osservazioni, sono state fatte valutazioni che sono la base per successive riflessioni e per l'eventuale individuazione di proposte di intervento rispetto alle criticità evidenziate. Rispetto inoltre alla presentazione e alla somministrazione del prossimo questionario, sono stati

delineati suggerimenti per la compilazione e la presentazione dei risultati che saranno formalizzati in una relazione da inviare all'OIV e alla direzione.

Progressioni di carriera

Nel corso dell'anno 2014 non si sono verificate progressioni di carriera, in quanto bloccate dalla normativa vigente per tutto il 2014.

Legge 104

Volendo considerare la fruizione della Legge 104 come un indicatore di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, nell'anno 2014 il personale ha fruito di 93 giornate totali di assenza dal lavoro.

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2014

Premessa

La presente relazione sulla situazione del personale intende descrivere l'attuale distribuzione di uomini e donne nel personale dell'Agenzia ed indicare eventuali elementi di riflessione che possono emergere dal confronto tra i dati attuali relativi all'anno 2014 ed i dati relativi all'anno precedente, utile per la definizione e la promozione di politiche di genere efficaci.

Come disposto nelle Linee Guida per il funzionamento dei CUG del 4 marzo 2011, la presente relazione deve riguardare, in particolare, l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing. Tale relazione va effettuata ogni anno entro il 30 marzo di ogni anno e deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

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;
 - 12 dirigenti di II fascia, di cui 5 Responsabili di Settore;
 - 88 unità di personale non dirigenziale, di cui 29 appartenenti all'Area dei Professionisti (di cui 1 unità in posizione di comando), 20 all'Area Amministrativa (di cui 2 unità in posizione di comando), 43 all'Area Tecnica.

¹ Dati al 31/12/2014

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 (73%), ciò dovuto ad una preponderanza di attività ad elevata specializzazione tecnica, con una presenza femminile in lieve crescita rispetto all'anno precedente (passaggio dal 26% del 2013 al 27% del 2014).

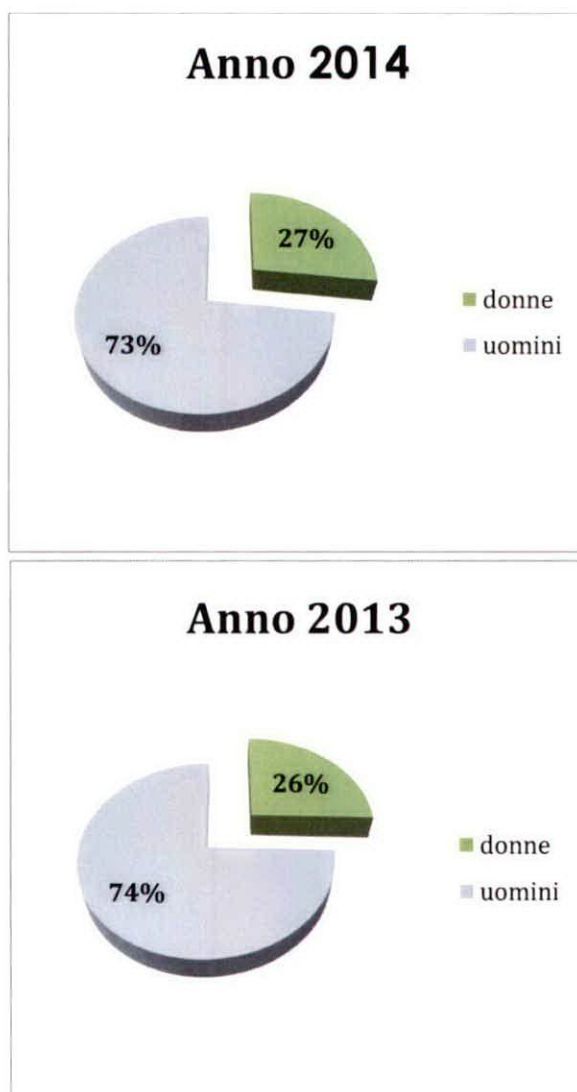


Grafico n.1: distribuzione del personale per genere : anno 2014 e 2013

Anno 2014: Personale per tipologia di attività

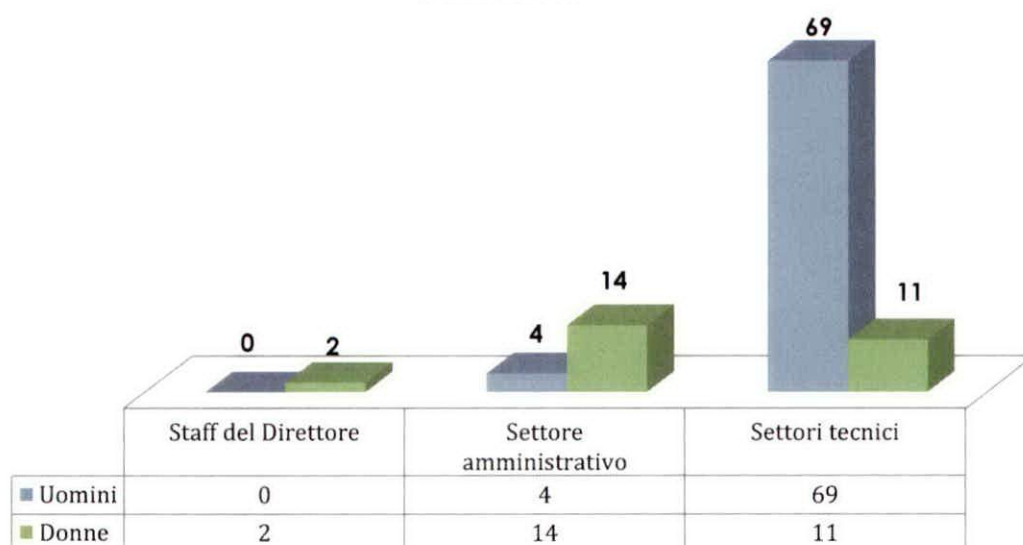


Grafico n.2: distribuzione del personale per tipologia di attività

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

Anno	2013		2014		Confronto 2013-2014
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Supporto tecnico del Direttore	0	1	0	2	+1 unità
Settore amministrativo	4	14	4	14	invariato
Settori tecnici	68	10	69	11	+2 unità

Tabella n. 1: Confronto anno 2013 e 2014

Complessivamente nel 2014, rispetto all'anno precedente, il numero di donne è aumentato di **2 unità**, 1 unità nello staff tecnico di supporto al Direttore e 1 unità nei Settori Tecnici, mentre il numero di uomini è aumentato di 1 unità.

Di seguito sono riportati nel dettaglio le variazioni in entrata e uscita che hanno visto interessato il personale dell'agenzia:

- Supporto tecnico del Direttore: passaggio da 1 a 2 unità, con la cessazione del servizio di comando di un'unità e l'entrata in servizio di 2 unità, sempre in posizione di comando;
- Settore amministrativo: nel corso del 2014 sono stati avviati 2 nuovi rapporti di lavoro con l'assunzione di un dirigente amministrativo e di un'operatrice appartenente alle categorie

protette (legge 68/1999), mentre un'unità in comando ha cessato il rapporto di lavoro presso l'Agenzia e un'unità è transitata ai settori tecnici, mantenendo invariato il numero complessivo di unità del settore rispetto al 2013;

- Settori tecnici: il personale appartenente ai settori tecnici risulta aumentato di 2 unità rispetto al 2013 a seguito del passaggio di un'unità nell'Agenzia in posizione di comando, e il cambiamento di settore di un'altra unità, transitata dal settore amministrativo ai settori tecnici.

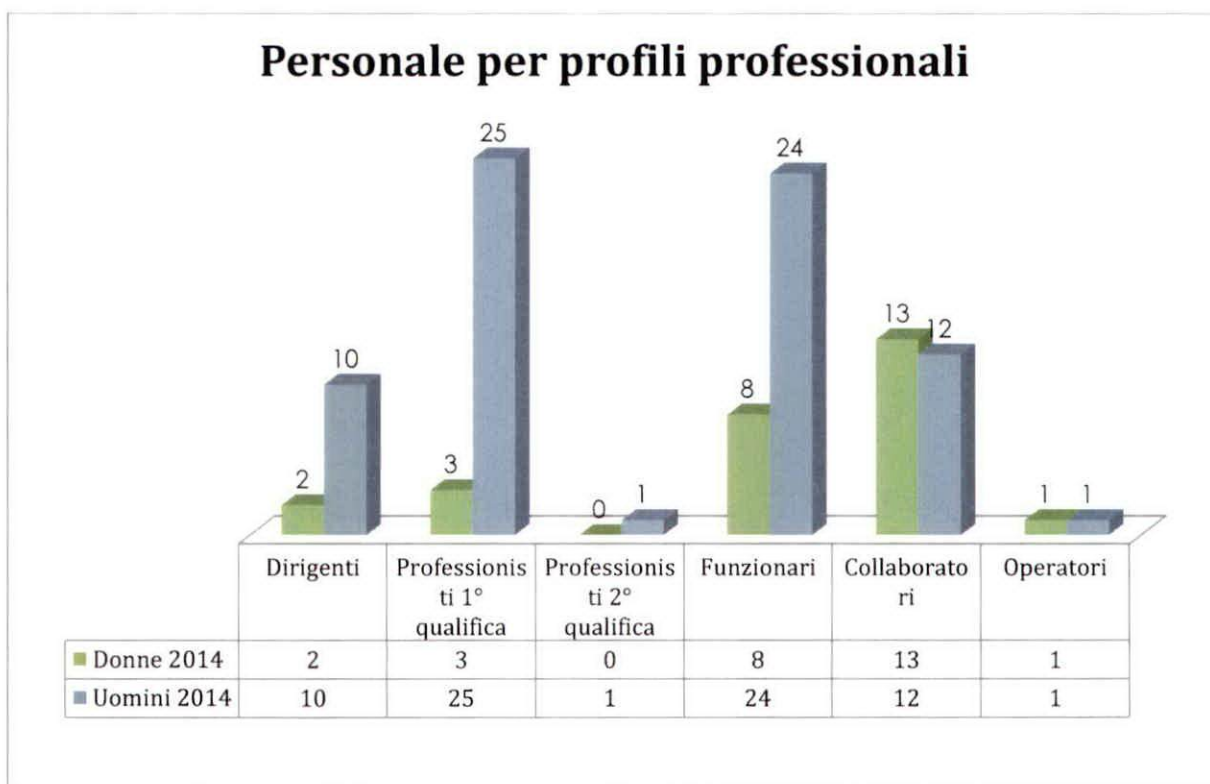


Grafico n.3: distribuzione del personale per profilo professionale anno 2014

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 2013 e l'anno 2014.

Personale maschile: confronto 2013-2014

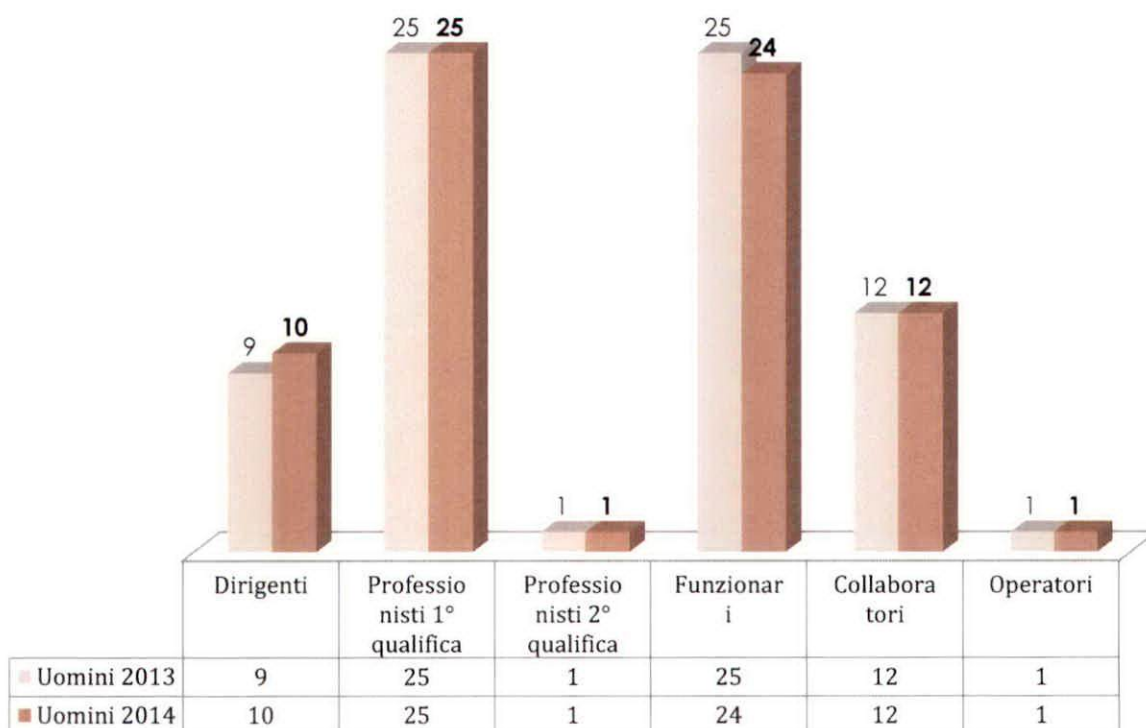


Grafico n.4: distribuzione del personale maschile: confronto 2013-2014

Nell'arco del 2014 il profilo che ha subito più cambiamenti per quanto riguarda la numerosità maschile è stato il profilo dirigenziale, con 2 nuovi ingressi e un'uscita per pensionamento. In particolare il grafico n. 4 evidenzia l'aumento di un'unità tra i dirigenti, dovuta all'assunzione di un dirigente amministrativo, mentre, per quanto riguarda il numero dei funzionari, il passaggio da 25 a 24 unità nel 2014 è dovuto all'incarico dirigenziale affidato a un funzionario.

Personale femminile: confronto 2013-2014

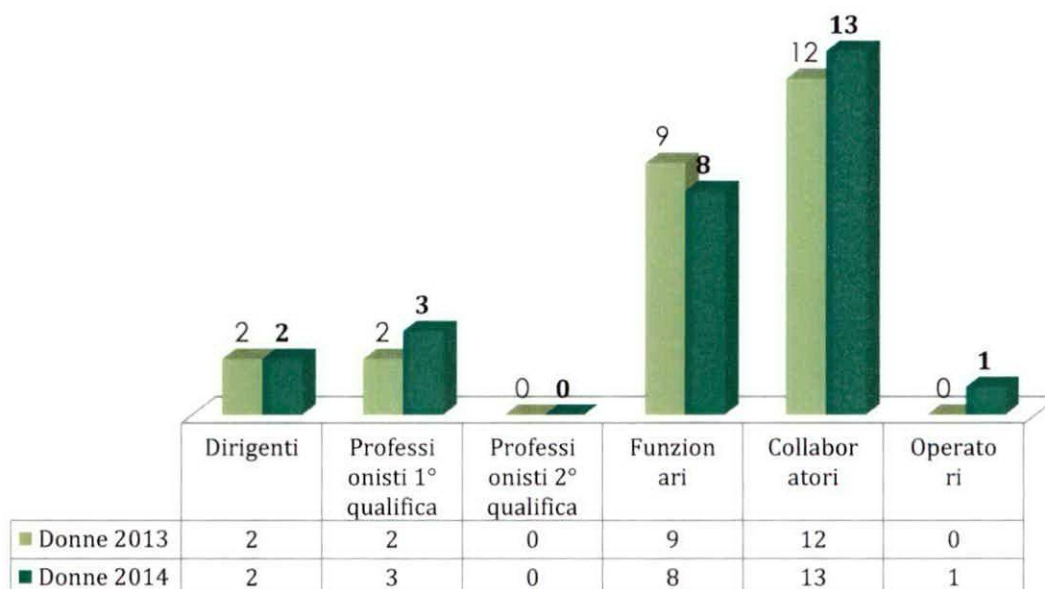


Grafico n.5: distribuzione del personale femminile: confronto 2013-2014

Il **grafico 5** mostra a confronto il numero di donne presente all'interno dei vari profili professionali relativo all'anno 2013 con il corrispondente numero per l'anno 2014; si evidenzia l'incremento della componente femminile nel profilo Professionisti di 1° qualifica (da 2 a 3 unità), verificatosi a seguito dell'arrivo in Agenzia di una Professionista in posizione di comando, un aumento di un'unità nel profilo Collaboratori e Operatori, a seguito dell'assunzione di una unità appartenente alle categorie protette e un'unità in posizione di comando, mentre risulta diminuita di un'unità la componente femminile del profilo Funzionari, a seguito di cessazione del comando.

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

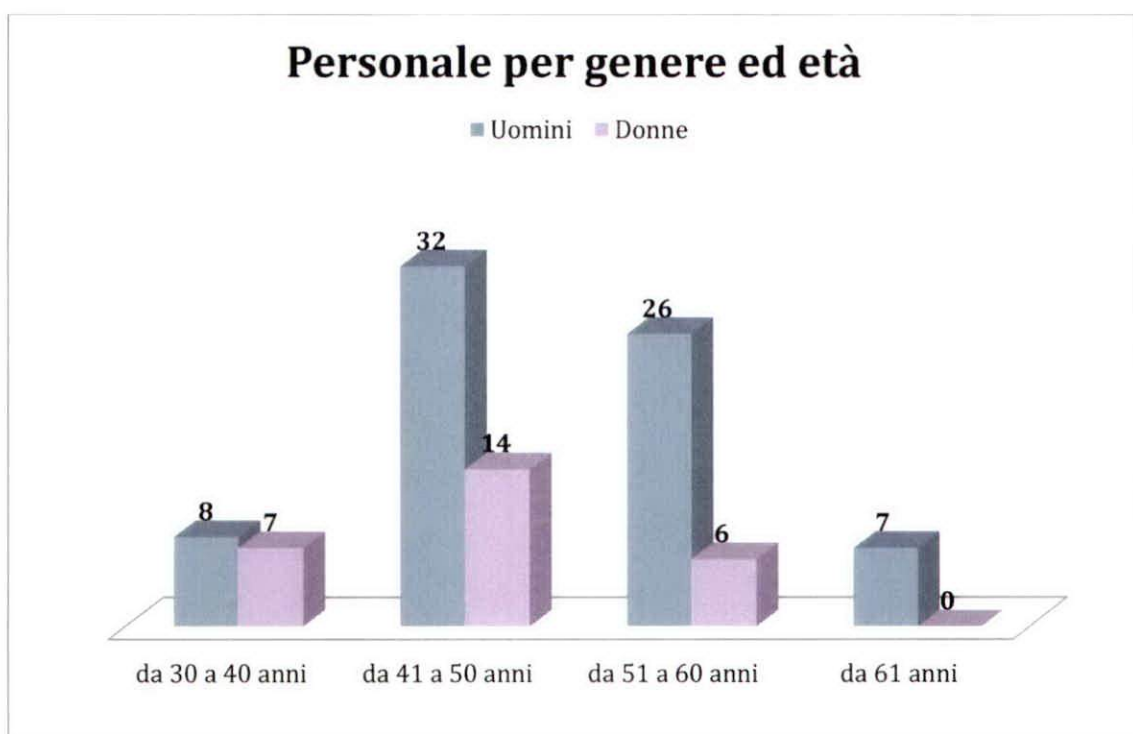


Grafico n.6: distribuzione del personale per genere e per fasce di età_anno 2014

La ripartizione del personale in base all'età evidenzia una forte sotto-rappresentazione della classe di età dai 30 ai 40 anni (15%). La classe di età numericamente più significativa è quella dei quarantenni (41-50 anni: 46%), seguita da quella degli ultra-cinquantenni (oltre 50 anni: 39%), a segnalare 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 50 anni rispetto alla classe più matura.

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione" (Avallone e Bonaretti, *Benessere Organizzativo*, 2003). Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione - perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi - tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Dal 2008 tutte le pubbliche amministrazioni devono periodicamente realizzare indagini per rilevare lo stato di benessere dei lavoratori. Ai sensi dell'art. 14 comma 5 del D.Lgs. 150/2009, tali indagini devono essere realizzate annualmente dall'OIV, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione Indipendente per la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), ad ora A.N.AC..

Le indagini sul benessere organizzativo sono finalizzate non solo ad una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione stessa, ma anche all'implementazione di interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e, quindi, all'incremento della produttività.

L'indagine sul benessere organizzativo 2014

Nel 2014 l'ANSF ha realizzato la prima indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e le opinioni su una serie di tematiche rilevanti: sicurezza sul luogo di lavoro, sistema di valutazione delle prestazioni, rapporto con il proprio responsabile e i propri colleghi.

L'indagine è stata effettuata attraverso la compilazione volontaria e anonima, da parte del Personale, di un questionario elaborato dalla Commissione Indipendente per la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), somministrato dall'OIV secondo le indicazioni della Commissione e pubblicate sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per la Valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.AC.).

Gli intervistati hanno espresso le proprie valutazioni attraverso una scala che adotta 6 valori in ordine crescente in relazione al disaccordo/accordo con l'affermazione o al minimo/massimo grado di importanza ad essa attribuito.

Attraverso la somministrazione di questo questionario e la successiva elaborazione dei dati, sono state rilevate:

- il benessere organizzativo, in particolare le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro.
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance.
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Questa indagine, che si è conclusa nel mese di maggio 2014, ha visto la partecipazione volontaria e anonima di **46 dipendenti** (pari al 46% del personale in servizio).

Il CUG ANSF ha seguito l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo nell'indagine svolta, oltre ad aver posto l'attenzione, nella fase successiva alla somministrazione del questionario, sulla valutazione e sull'osservazione degli indicatori positivi e negativi emersi.

I risultati estratti dall'OIV sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Agenzia e vengono rappresentati in forma sintetica nei seguenti **grafici n. 7, 8,9 e 10.**

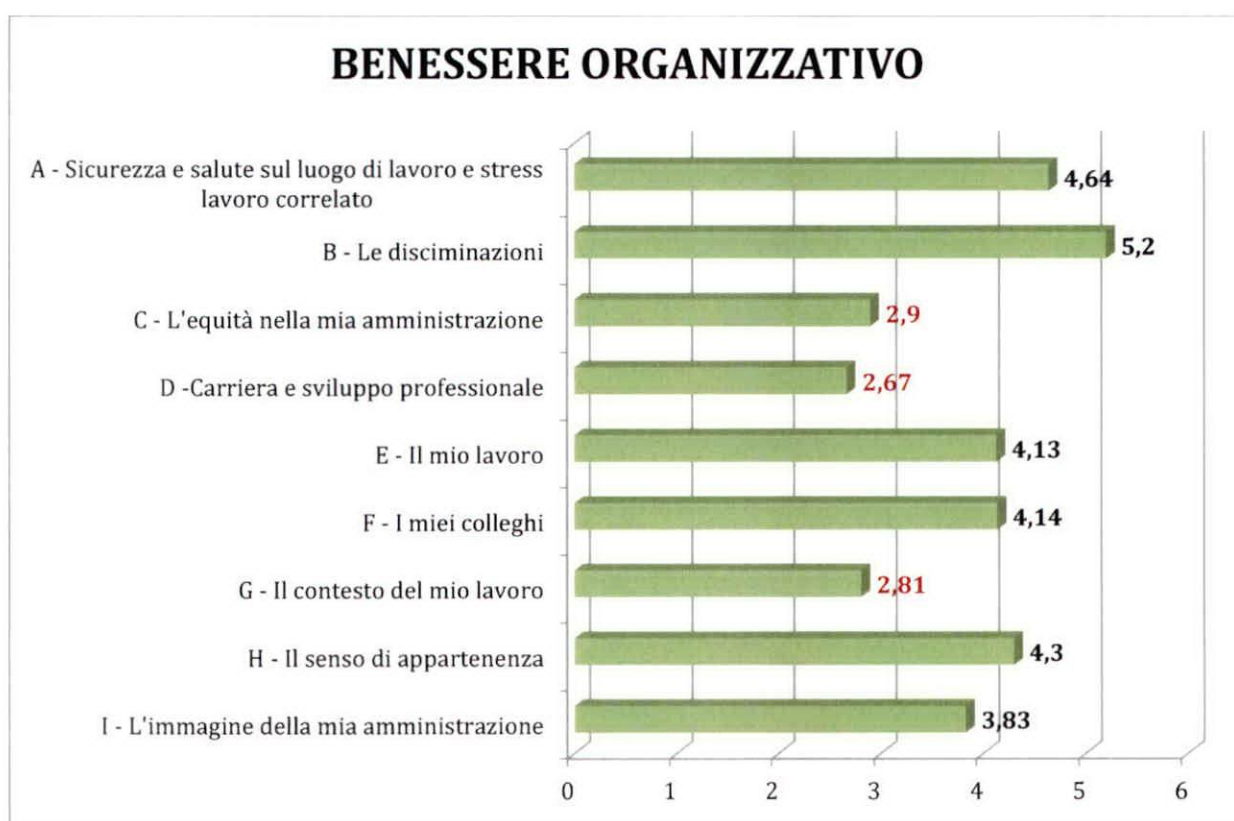


Grafico n.7: Benessere organizzativo

I risultati rappresentati nel grafico 7 fanno riferimento alle medie dei 9 ambiti del Benessere organizzativo indagati attraverso il questionario somministrato.

I valori vengono di seguito analizzati tenendo in considerazione l'importanza attribuita dai dipendenti alle 9 dimensioni del Benessere organizzativo, rappresentati nel grafico 8: dal confronto tra i 2 risultati si ottiene il **gap tra l'importanza** attribuita a tali ambiti e **la percezione** di benessere rispetto agli stessi: più alto è il valore più critico va considerato quello specifico ambito di benessere organizzativo.

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

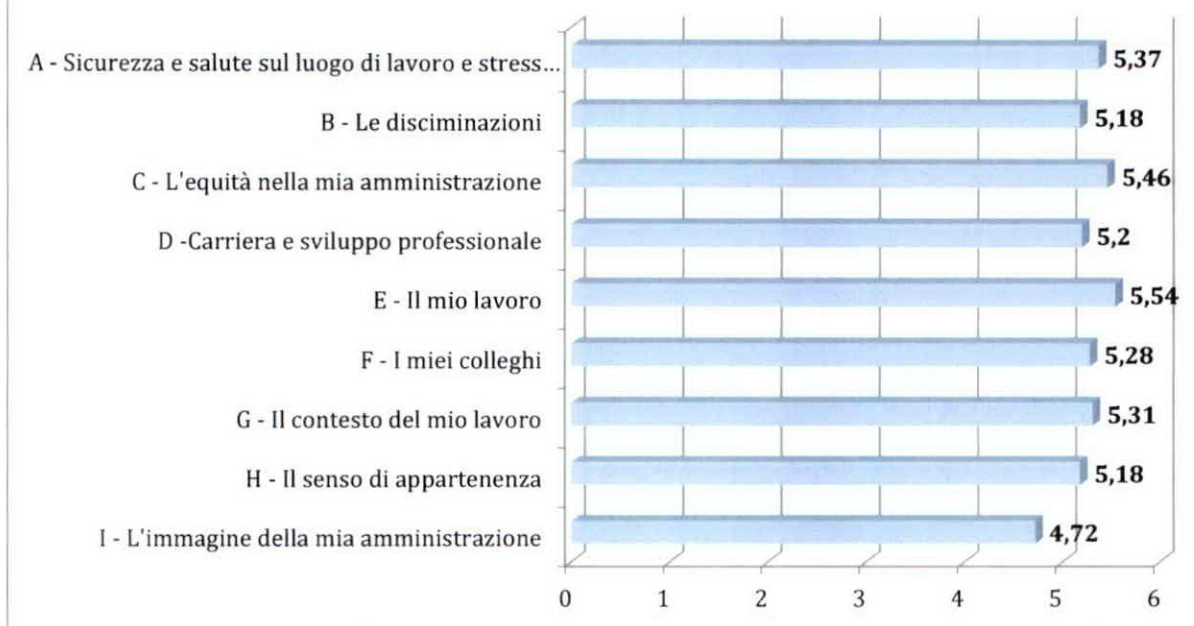


Grafico n.8: Importanza degli ambiti di indagine

Come si evince dal grafico 7, gli ambiti C - *L'equità nella mia amministrazione*, D - *La carriera e lo sviluppo professionale* e G - *Il contesto del mio lavoro* registrano valori medi generalmente inferiori alla sufficienza, in linea con i valori medi delle altre pubbliche amministrazioni che hanno effettuato l'indagine (A.N.A.C. 2014).

Questi dati evidenziano un diffuso pessimismo circa le aspettative di carriera e sulla percezione di scarsa equità, suggerendo l'adozione di interventi mirati da parte dell'Amministrazione.

Dai dati qui riportati risulta evidente che, con riferimento ai nove ambiti del benessere organizzativo il valore medio di percezione del benessere non è mai superiore all'importanza attribuita, ossia la situazione percepita non è mai adeguata alle aspettative; unica eccezione è rappresentata nell'ambito "B - *Le discriminazioni*", nel quale il livello di benessere percepito è superiore all'importanza attribuita (5,2), fornendo un dato rassicurante data la rilevanza della tematica.

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

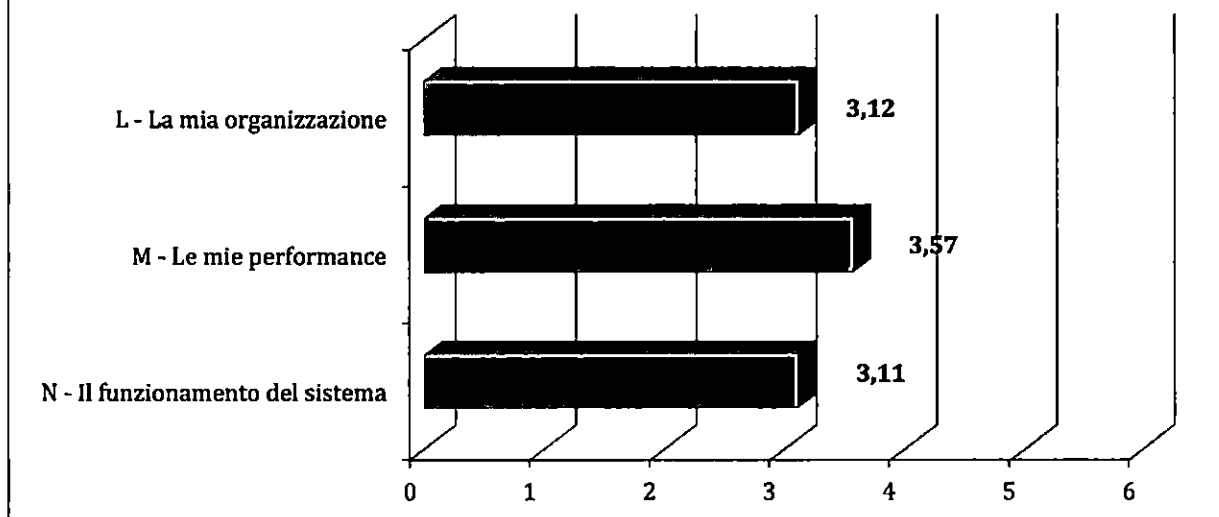


Grafico n.9: grado di condivisione del sistema di valutazione

I valori relativi al grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance, posizionati sotto il livello di sufficienza, suggeriscono l'adozione di misure migliorative nella direzione di un maggior coinvolgimento del personale e di una più efficace comunicazione interna, sia nella fase di programmazione che nella fase di misurazione e valutazione dei risultati.

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

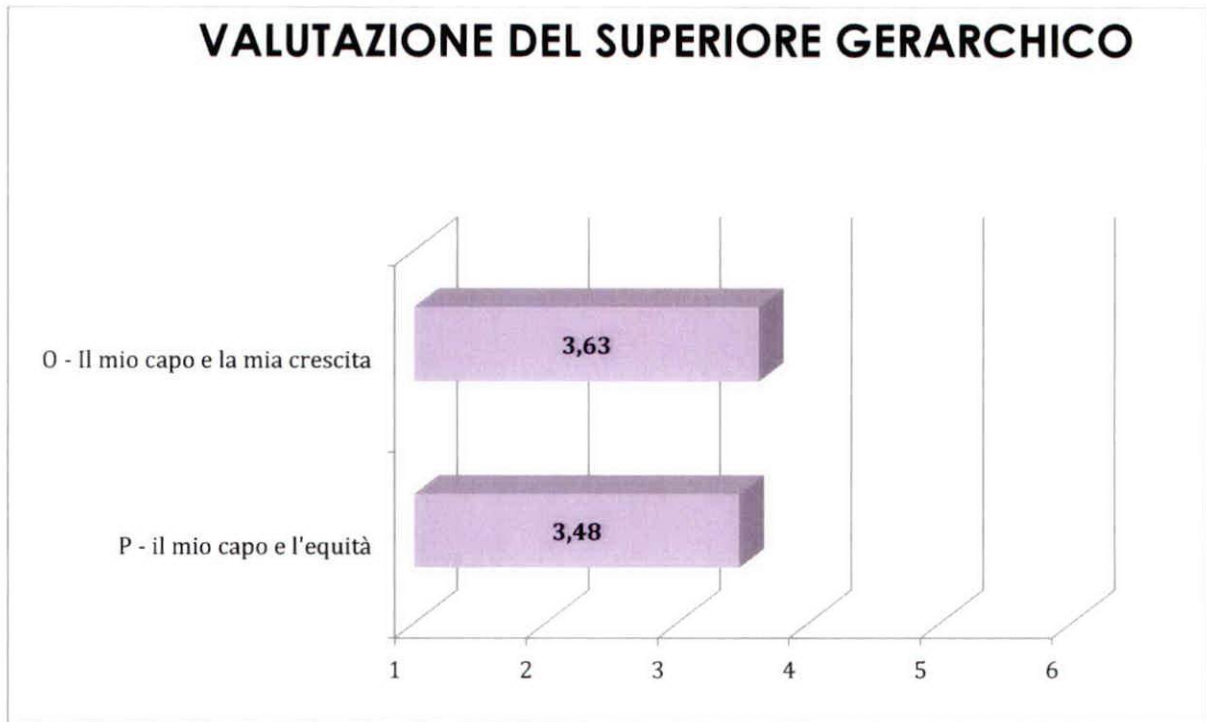


Grafico n.10: Valutazione del superiore gerarchico

Il grafico 10 rappresenta la valutazione del "superiore gerarchico", in particolare rileva la percezione dei dipendenti sulla "capacità del proprio "capo" di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance", con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti".

I valori medi delineano una valutazione del proprio "capo" mediamente sufficiente, seppure con margini di miglioramento, perseguibile attraverso una più efficace comunicazione interna.