

Relazione CUG

Agenzia Nazionale per La Sicurezza Delle Ferrovie e Delle Infrastrutture Stradali e Autostradali - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

ANNO 2020

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

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 2/2019: *“il Cug redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell’amministrazione pubblica 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 morali e psicologiche nei luoghi di lavoro”*.

Secondo gli aggiornamenti e i nuovi indirizzi forniti dalla Direttiva 2/2019, nella Relazione Annuale devono confluire le informazioni trasmesse dall’Amministrazione al Comitato entro il 1° marzo di ogni anno riguardanti: l’analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza; l’indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie con l’evidenza di eventuali differenze di genere; la descrizione delle azioni realizzate nell’anno precedente e l’indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione; la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi; il bilancio di genere dell’amministrazione.

Quest’anno, eccezionalmente, per le amministrazioni come la nostra che afferiscono alla Rete nazionale dei Cug e che partecipano alla sperimentazione del Portale dei Cug (sezione apposita per i Comitati Unici di Garanzia all’interno del sito del Dipartimento di Funzione Pubblica), i termini per la pubblicazione della Relazione Annuale sono prorogati al 7 aprile 2021. Il Portale dei Cug, presso cui ANSFISA si è registrata, è un valido strumento perché raccoglierà per ciascuna amministrazione sia i dati relativi alle tabelle dell’allegato I della Direttiva 2/2019 il cui caricamento è a cura delle amministrazioni, sia le relazioni annuali che redigeranno i Cug, oltre alla condivisione di materiali, esperienze, pubblicazione di eventi di interesse per tutti i Comitati del territorio nazionale.

Finalità

La relazione fornisce uno spaccato sulla situazione del personale sulla base dei dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso rappresenta uno strumento utile, non solo per il Comitato, per meglio individuare le azioni di benessere organizzativo da promuovere all’interno dell’organizzazione, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato.

Nel redigere la relazione, il CUG ricongiunge dati provenienti dai diversi attori interni alla propria organizzazione e trae conclusioni in merito all’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni dirette e indirette e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Il presente documento è redatto a partire dal form dell’Allegato II della Direttiva 2/2019 dove sono definiti i contenuti necessari alla completezza della Relazione Annuale.

Struttura della Relazione

La Relazione consta di due parti: la **prima parte** contiene una fotografia del personale redatta sulla base dei dati forniti dall’Ufficio Risorse Umane sulla distribuzione del personale per genere/età/qualifica/livello, sulla fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, come congedi e permessi per disabilità, congedi parentali, ecc. oltre alle altre misure di conciliazione adottate come flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, ecc., divisi per genere. La **seconda parte** della relazione contiene, invece, una sintesi delle attività svolte nell’anno di riferimento e nelle considerazioni conclusive si individuano le attività che il Cug si prefigge

per l'anno in corso, con riferimento anche ai rapporti da porre in essere con i vertici dell'Amministrazione e gli altri organismi interni ed esterni (OIV, RSPP, Consigliera di parità, Rete dei Cug, ecc.).

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

In riferimento all'analisi dei dati e alla compilazione delle seguenti tabelle è necessaria una premessa che contestualizza la particolare situazione dell'Amministrazione, la quale è stata oggetto di trasformazione e passaggio in continuità di attività dall'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (ANSF) all'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali (ANSFISA). Con la nota del 3 dicembre 2020 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti è stata sancita dalla data del 30 novembre 2020 la piena operatività di ANSFISA e la conseguente cessazione dell'attività dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie.

Tutto ciò premesso, per l'analisi dei dati e la compilazione delle seguenti tabelle sono stati presi a riferimento i dati del personale ANSFISA in servizio al 31/12/2020 e per alcune analisi anche i dati del personale ANSF al 29/11/2020.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente Generale	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	1	5	4	1	0	0	2	2	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente art.19 c.6 del D.lgs. 165/2001	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	collaboratori	0	5	14	6	1	0	5	10	5	0
Personale non dirigente	Funzionari	0	4	16	22	3	0	3	6	8	1
Personale non dirigente	Operatori	1	1	3	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Professionisti di I qualifica	0	0	9	6	4	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	Professionisti di II qualifica	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	11	50	39	9	0	8	21	15	1
Totale% sul personale complessivo		0,65	7,10	32,26	25,16	5,81	0,00	5,16	13,55	9,68	0,65

1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	1	10	49	39	9	108	72,97	98,18	0	6	18	15	1	40	27,03	88,89
Part Time >50%	0			0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	1	1	0	0	2	28,57	1,82	0	2	3	0	0	5	71,43	11,11
Totale	1	11	50	39	9	110			0	8	21	15	1	45		
Totale%	0,65	7,10	32,26	25,16	5,81	70,97			0,00	5,16	13,55	9,68	0,65	29,03		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

I dati relativi alla tabella 1.3 sono riferiti unicamente al personale Ansf in servizio al 29.11.2020.

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
ATTIVITA' ELEVATA AUTONOMIA	1	50,00	25,00	1	50,00	20,00	2	22,22
FUNZIONE ORGANIZZATIVA	0	0,00	--	1	100,00	20,00	1	11,11
SUPERVISIONE PROCESSI E/O ATTIVITA'	3	50,00	75,00	3	50,00	60,00	6	66,67
Totale personale	4			5			9	
Totale% sul personale complessivo	2,58			3,23			5,81	

1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Per la compilazione della tabella 1.4 sono stati presi a riferimento i dati del personale ANSF al 29/11/2020, con esclusione dei comandati per i quali l'amministrazione non dispone delle informazioni in riferimento all'anzianità nei ruoli.

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	1	0	5	0	0	6	75,00	9,52	0	1	1	0	0	2	25,00	7,41
Tra 3 e 5 anni	0	1	4	3	0	8	57,14	12,70	0	1	4	1	0	6	42,86	22,22
Tra 5 e 10 anni	0	4	18	19	8	49	72,06	77,78	0	2	12	4	1	19	27,94	70,37
Totale	1	5	27	22	8	63			0	4	17	5	1	27		
Totale %	1,11	5,56	30,00	24,44	8,89	70,00			0,00	4,44	18,89	5,56	1,11	30,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Per la compilazione della tabella 1.5 sono stati presi a riferimento i dati del personale ANSF in servizio al 29/11/2020, ponderando le retribuzioni nette rispetto all'effettiva presenza nei ruoli nell'anno 2020.

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Operatori	€25420,80	€27840,20	€2419,40	8,69
collaboratori	€25237,20	€24414,50	€ -822,70	-3,37
Funzionari	€28867,10	€27925,60	€ -941,50	-3,37
Professionisti di I qualifica	€43602,40	€41131,00	€ -2471,40	-6,01
Professionisti di II qualifica	€34704,60	€0,00	€ -34704,60	--
Dirigenti	€56577,50	€57448,90	€ 871,40	1,52

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di livello non generale	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	5,56
Dirigente di livello generale	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	5,56
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	8	72,73	3	27,27	11	61,11
Dirigente di livello generale	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	5,56
Dirigente di livello non generale	Master di II livello	3	75,00	1	25,00	4	22,22
Totale personale		14		4		18	
Totale% sul personale complessivo		9,03		2,58		11,61	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

In merito ai dati riportati nella Tabella 1.7 relativi ai titoli di studio conseguiti dal personale non dirigente si specifica che questi non prendono in considerazione eventuali titoli post laurea (master di primo e di secondo livello, dottorati di ricerca o scuole di specializzazione post laurea), in quanto l'amministrazione non dispone dei dati completi.

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
collaboratori	Laurea	5	50,00	5	50,00	10	7,30
Funzionari	Laurea	8	47,06	9	52,94	17	12,41
Operatori	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,73
Professionisti di II qualifica	Laurea	14	93,33	1	6,67	15	10,95
collaboratori	Diploma di scuola superiore	12	57,14	9	42,86	21	15,33
Funzionari	Diploma di scuola superiore	16	84,21	3	15,79	19	13,87
Operatori	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,46
Professionisti di II qualifica	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,73
collaboratori	Laurea magistrale	8	57,14	6	42,86	14	10,22
Funzionari	Laurea magistrale	21	77,78	6	22,22	27	19,71
Professionisti di II qualifica	Laurea magistrale	5	83,33	1	16,67	6	4,38
collaboratori	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,73
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	2,19
Totale personale		96		41		137	
Totale% sul personale complessivo		61,94		26,45		88,39	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Per l'anno 2020 non sono state attivate procedure di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Nessuna commissione attivata per l'anno 2020	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Vedi Sezione 2 Conciliazione vita/lavoro

1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Vedi Sezione 2 Conciliazione vita/lavoro

1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Vedi Sezione 3 punto B) Formazione

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione riguardante la tematica della conciliazione vita/lavoro, si è parlato principalmente dell'evoluzione dello Smart Working, che ha visto la massima diffusione a partire dal Marzo 2020 come modalità di lavoro ordinaria, non prevedibile neanche dal Legislatore all'atto della stesura della norma.

Lavoro agile prima dell'emergenza Covid – 19: Azioni intraprese dall'Agenzia e Atti per regolamento e avvisi per accesso al lavoro agile - Iter procedure 2019-2020:

- Prot. 18698 del 25/09/2019 'REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE': rispetto a quanto previsto nell'anno 2019 sono stati rivisti i criteri di accesso ai progetti di lavoro agile, introducendo la priorità introdotte dalla LEGGE 30 dicembre 2018, n. 145 che ha aggiornato l'art. 18 della legge 81/2017, secondo la quale " i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104". Il progetto di lavoro agile può prevedere massimo 5 giorni di smart working al mese e una fascia di contattabilità di due ore.
- Prot. 18719 del 25/09/2019: "Avviso per l'accesso a n. 11 posizioni di lavoro agile in ANSF" in cui si fissa come termine perentorio di presentazione delle domande il giorno 28 ottobre 2019.
- Prot. 24893 del 17.12.2019 esce il "Decreto di approvazione della graduatoria per l'assegnazione del lavoro agile";
- A fine dicembre 2019 vengono firmati i contratti di lavoro agile sotto forma di scrittura privata tra gli 11 dipendenti e il Direttore dell'ANSF, con la consegna dell'Informativa in materia di salute e sicurezza per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità " lavoro agile".
- A gennaio è stata effettuata una giornata formativa dedicata agli smart workers con focus sugli aspetti di sicurezza e salute in tema di lavoro agile della durata di 2 ore, parte del Progetto di accompagnamento allo Smart working sottoscritto con la Sna, alla quale hanno partecipato i dipendenti che hanno sottoscritto il contratto.

Nella tabella 1.9 sono riportati i dati del personale che fruisce di part time verticale e orizzontale e la % di personale che fruiva del lavoro agile prima della pandemia. A seguito dell'entrata in vigore del DL 18 del marzo 2020 il lavoro agile è stato previsto quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, coinvolgendo la totalità del personale dell'Agenzia.

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Per la compilazione dei dati relativi al personale che fruiva del lavoro agile prima della pandemia è stato considerato unicamente il personale Ansf al 29.11.2020.

Tipomisura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	1	11	50	39	9	110	70,97	93,22	0	8	21	15	1	45	29,03	81,82
Personale che fruisci di part time verticale a richiesta	0	1	0	0	0	1	25,00	0,85	0	0	3	0	0	3	75,00	5,45
Personale che fruisci di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	1	0	0	3	100,00	5,45
Personale che fruiva del lavoro agile - prima della pandemia	0	2	3	2	0	7	63,64	5,93	0	0	2	2	0	4	36,36	7,27
Totale	1	14	53	41	9	118			0	10	27	17	1	55		
Totale%	0,58	8,09	30,64	23,70	5,20	68,21			0,00	5,78	15,61	9,83	0,58	31,79		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Nel corso dell'anno 2020, l'emergenza sanitaria connessa al COVID ha reso necessario un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, che hanno richiesto l'adozione di una serie di atti, regolamenti e protocolli, tesi a disciplinare lo smart working straordinario.

Nelle svariate misure varate dal Governo al fine di contrastare la diffusione del virus, si riportano i seguenti provvedimenti che hanno introdotto la possibilità di prestare la propria attività lavorativa in maniera "agile":

- Il D.P.C.M del 1 marzo 2020 che, all'art 1, comma 7, lett. a), prevede che, con riferimento alle attività produttive e professionali, sia disposto il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;

- Il D.P.C.M. dell'8 marzo 2020, che all'art 2, comma 1, lett. r) ripropone la stessa formulazione del precedente testo normativo, disponendo che la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della Legge n. 81/2017, possa essere applicata, per la durata dello stato di emergenza dai datori di lavoro ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della Legge n. 81/2017, sono assolti in via telematica.

Tale incrementato ricorso al lavoro agile, che ne ha fatto in quasi tutto il 2020 la modalità ordinaria della prestazione lavorativa, ha indotto l'amministrazione ad avviare un percorso di ripensamento non solo delle modalità di accesso ma anche di attuazione concreta del lavoro agile rispetto alle modalità fino ad allora utilizzate, creando le premesse per una revisione del Regolamento in uso e riportate nel POLA.

Tale revisione, finalizzata a valorizzare l'esperienza della fase emergenziale, si basa sui seguenti elementi cardine:

- accessibilità tesa a favorire il più possibile il ricorso al lavoro agile, laddove le prestazioni siano compatibili;
- semplificazione delle procedure di accesso e di autorizzazione da parte dei dirigenti;
- flessibilità e snellezza nella gestione, facendo leva sulla prevalenza del risultato rispetto al controllo formale della prestazione.

1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Per la compilazione dei dati relativi alla tabella 1.10 è stato considerato unicamente il personale Ansf al 29.11.2020.

Tra il personale che usufruisce della Legge 104/92 sono 13 uomini e 2 donne, la media di ore fruito dagli uomini nel 2020 è stata del 26%, mentre la media delle donne del 33%.

Nel conteggio delle giornate fruito sono stati considerati anche i permessi straordinari aggiuntivi previsti durante la pandemia, in particolare l'estensione della durata dei permessi Legge 104/92 a 12 giorni aggiuntivi per i mesi tra marzo e giugno 2020 e il Congedo parentale straordinario al 50% della retribuzione.

Per quanto riguarda in particolare l'utilizzo del Congedo parentale straordinario al 50% della retribuzione, questo è stato utilizzato quasi esclusivamente dal personale femminile (gli uomini che hanno usufruito dei permessi sono 4 e delle 21 ore totali usufruite 3 fanno riferimento al Congedo parentale straordinario al 50% della retribuzione, mentre nel caso delle 3 donne che hanno usufruito dei congedi parentali per un totale di 47 ore, sono 20 le ore usufruite per Congedo parentale straordinario al 50% della retribuzione.

Tipopermesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	340	83,74	66	16,26	406	80,08
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	10	30,30	23	69,70	33	6,51
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	21	30,88	47	69,12	68	13,41
Totale permessi	371	73,18	136	26,82	507	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022

Il Cug ha, tra i suoi compiti, quello di verificare i risultati delle azioni previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive attuate e analizzare gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo.

Azioni Positive attuate anno 2020

Di seguito si dà evidenza delle azioni già poste in essere e pianificate nel precedente PTAP 2020-2022, azioni che hanno attinenza con la promozione, la sensibilizzazione e la diffusione della cultura delle pari opportunità, insieme alla valorizzazione delle differenze e alla conciliazione vita-lavoro:

Azione n° 1: Statistiche di genere e generazionali

Effettuare una lettura dell'organizzazione con cadenza annuale in ottica di genere e generazionale serve ad avere una conoscenza effettiva dell'organizzazione rispetto alle pari opportunità.

Scopo di questa azione è continuare la rilevazione dei dati sul personale disaggregati per genere ed età su incarichi dirigenziali, incarichi di responsabilità, aree professionali, fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, tra cui permessi, congedi parentali, L. 104, ecc., fruizione di corsi di formazione (per età, per ruolo, per genere, per disabilità, per settore/ ufficio di appartenenza).

Soggetti coinvolti: Ufficio Risorse Umane – Cug

Destinatari: Tutto il Personale

Tempi: cadenza annuale nel triennio 2020-2022 (aggiornamento temporale)

Output/risultati: Statistiche di genere

Nel 2020 è stata svolta, come gli anni precedenti, un'analisi dei dati sul personale al fine di acquisire un quadro di riferimento per la valutazione e rappresentazione dell'evoluzione del personale, di cui si dà evidenza anche nei documenti programmatici dell'Agenzia.

Azione n° 2: Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia e sviluppo di reti e parternariati con altri organismi

Si ravvisa la necessità di continuare a fruire di una formazione specialistica sui temi afferenti all'attività del CUG sia per i componenti di nuova nomina sia per il rafforzamento e l'aggiornamento delle competenze dei componenti rinominati nell'attuale compagine di secondo mandato del CUG.

Soggetti coinvolti: CUG – Referente per la Formazione – Ufficio Risorse Umane

Destinatari: componenti del CUG ANSF

Tempi: 2020-2022

Output/Risultati: corsi di formazione fruita e giornate di partecipazione ad incontri/seminari

Nel corso del 2020 si rappresenta la partecipazione a corsi di formazione specifica dei componenti del Cug di nuova nomina, e a corsi per il rafforzamento e l'aggiornamento delle competenze dei

componenti rinominati nell'attuale compagine di secondo mandato del CUG. Nel dettaglio, alcuni componenti del Cug hanno partecipato agli interventi formativi erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), "Il CUG da adempimento a investimento" e "La valorizzazione del benessere lavorativo", alle Riunioni della Rete dei Cug nazionale e a 2 eventi della Rete dei Cug: "Le molestie sul lavoro in Italia" e Convegno "In Rete contro la violenza".

Azione n° 3: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze di lunga durata (ad esempio, maternità, congedo parentale, malattia, aspettativa...)

L'intervento mira all'aggiornamento professionale sulla normativa e sulle novità che sono intervenute nel periodo di lunga assenza per malattia, congedo parentale, aspettativa o altro, tramite affiancamento di un tutor per il reinserimento nella posizione, nella mansione o nel gruppo di lavoro della persona, individuando, laddove se ne ravveda la necessità, sentito il Dirigente di riferimento, un eventuale percorso formativo di aggiornamento professionale.

Soggetti coinvolti: Ufficio Risorse Umane – Cug – Referente per la Formazione – Dirigente della risorsa

Destinatari: Tutto il Personale

Tempi: 2020-2022

Output/risultati: Giornate di affiancamento/formazione

La presente azione, che prevede una procedura di accompagnamento e reinserimento del personale che rientra dopo periodi di lunga assenza, non ha trovato applicazione nel corso del 2020 perché non si sono verificati casi di assenza di lunga durata del personale.

Azione n° 4: Verifica della formazione erogata per genere, età, profilo professionale, settore, ufficio di appartenenza

L'azione prevede un monitoraggio del giusto accesso alla formazione, in assenza di qualsiasi forma di discriminazione, con l'intento di evidenziare eventuali situazioni di squilibrio: come previsto nella Direttiva 4 marzo 2011 contenente Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Cug, anche nella formazione professionale, il Comitato è un presidio chiave nell'individuazione e nella verifica di forme evidenti di discriminazione, diretta o indiretta.

L'obiettivo generale dell'azione è pertanto quello di individuare e rimuovere gli ostacoli che impediscano la realizzazione delle pari opportunità di formazione nel lavoro e di lavoro, per permettere a tutti i lavoratori e le lavoratrici di essere sostenuti da competenze e conoscenze adeguate al lavoro svolto.

Soggetti coinvolti: Referente per la Formazione – Cug Destinatari: Tutto il Personale

Tempi: triennio 2020-2022

Output/risultati: report sulla formazione erogata per il periodo di osservazione

In occasione della compilazione della tabella 1.11 della sezione "dati del personale" della presente Relazione è stata effettuata la rendicontazione della formazione fruita dal personale per tipologia di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale compreso quindi i corsi

sull'anticorruzione e i corsi per gli amministrativi (gestione del personale, contratti, ecc.), competenze manageriali/relazionali, corsi di tecnica ferroviaria. Si rimanda per questo al punto b di seguito, "Fruizione della formazione per genere".

Azione n° 5: Acquisizione dati relativi alle competenze e conoscenze del personale

Attesa la necessità di avere personale flessibile, competente e in continuo aggiornamento, fondamentale per il raggiungimento dei risultati, si evidenzia la necessità di ricorrere ad una mappatura delle conoscenze e competenze interne al fine di una corretta valutazione delle potenzialità del personale e per la predisposizione di un più attento coinvolgimento dello stesso *mobilitandone le risorse*. Con questa azione, nel motivare positivamente il personale, si mira ad aumentare conseguentemente la percezione del benessere organizzativo ed in generale l'efficienza dell'Agenzia.

Il CUG si propone come supporto dell'azione positiva, rimanendo comunque centrale il ruolo guida dell'Agenzia.

I dati raccolti potranno consentire una verifica delle competenze attese e quelle possedute dal personale, anche in ottica di genere, utili anche per pianificare un progetto di formazione e a valle proporre azioni ad hoc per la misura dell'efficacia delle azioni formative intraprese.

Soggetti coinvolti: Cug – Referente per la Formazione, Ufficio Risorse Umane

Destinatari: Tutto il Personale

Tempi: 2020-21

Output/risultati: aggiornamento delle informazioni sulle conoscenze e sulle competenze possedute dal personale al fine di valorizzare la qualità del lavoro e la crescita professionale.

Si noti come questa stessa Azione, proposta anche nel precedente PTAP e riportata nella Relazione Annuale del CUG riferita all'anno 2019, sia stata menzionata nell'elenco dei riferimenti documentali strategici di ANSF/ANSFISA forniti all'Agenzia Europea per le Ferrovie (ERA) durante il processo di Monitoraggio a cui il nostro ente è stato sottoposto durante il 2020. La stessa Relazione Annuale CUG del 2019 con, in particolare, il riferimento alla necessità dell'acquisizione dei dati relativi alle competenze e conoscenze del personale, oggetto appunto dell'azione n. 5, è stata molto apprezzata dall'ERA ed è servita come base per lo sviluppo del progetto di cui qui di seguito e su cui ANSFISA si è impegnata anche nei confronti delle istituzioni europee per il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle stesse normative europee (vedi anche pag. 35-36 del presente documento).

Nel corso del 2020 l'Agenzia ha attivato il progetto «**Processi e competenze**», che vede coinvolti gli organi di indirizzo e vertici amministrativi, i dirigenti dei settori e uffici, Il Responsabile per la transizione al digitale e tutto il personale dell'Agenzia, con il supporto di consulenti esterni, con l'obiettivo di definire il sistema di gestione delle competenze e individuare soluzioni organizzative e tecnologiche per la reingegnerizzazione dei processi, anche in un'ottica di digitalizzazione.

Il progetto prevede 3 fasi:

Fase 1: Analisi dei processi e mappatura delle competenze attese: questa fase prevede un'analisi dei procedimenti amministrativi al fine di verificare l'impatto delle recenti novità introdotte dal Decreto Semplificazione e individuare eventuali interventi di aggiornamento e adeguamento; l'analisi dei processi permette di definire i flussi procedurali, i ruoli e le responsabilità, individuando eventuali criticità e soluzioni di ridisegno; l'analisi dei processi porterà alla mappatura delle competenze necessarie e dei livelli attesi di conoscenze per lo svolgimento delle attività di processo, fino alla definizione di un "Catalogo delle Competenze".

Fase 2: Definizione del sistema di gestione delle competenze dell'Agenzia: questa fase prevede la presentazione al personale del "Catalogo delle competenze" e le modalità di autovalutazione, al fine di raccogliere i livelli e le competenze possedute dal personale attraverso una specifica survey di

autovalutazione destinata a tutti i dipendenti. A seguito della validazione delle autovalutazioni del personale da parte dei dirigenti responsabili, verrà definita la mappa delle competenze dell’Agenzia. Questo permetterà di misurare il gap esistente tra le competenze attese e le competenze possedute, fondamentale per la realizzazione dell’ultima fase.

Fase 3: Definizione di un Piano di interventi di efficientamento: questa fase prevede la definizione di specifiche politiche e azioni di intervento (reclutamento, formazione e sviluppo del personale, ecc.) nonché ulteriori azioni tese all’efficientamento organizzativo (ad es. rotazione e movimentazione del personale).

Nel corso del 2020 è stata avviata la fase 1 del progetto, con la realizzazione di interviste che ha visto coinvolto il personale che riveste un ruolo chiave all’interno dei singoli uffici, al fine di individuare le attività specifiche dei processi, definire i livelli di competenze attese e le azioni di digitalizzazione, nonché le eventuali criticità riscontrate nelle attività dei processi.

Azione n° 6: Formazione in materia di lavoro agile e valutazione della possibilità di incrementare le posizioni di lavoro agile, anche in esito alla fase sperimentale di avvio

L’Agenzia, in linea con le disposizioni previste dalla norma, la Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri n. 3/2017 (giugno 2017), e delle novità introdotte dall’articolo 1, comma 486, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e in continuità con l’introduzione dello Smart working avviato a partire dal 2018, ha previsto nella presente azione positiva, di valutare la possibilità di ampliare le posizioni di lavoro agile attivabili, in base a quanto emerso dal monitoraggio a cura del “Gruppo tecnico di supporto e monitoraggio” previsto dal Regolamento e delle relazioni previste a cura dei Dirigenti coinvolti, anche al fine di verificare l’impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull’efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa e sulla qualità dei servizi erogati,

Considerata la portata innovativa di queste nuove modalità di lavoro, la cui adeguata realizzazione necessita di una specifica attività di comunicazione e formazione, con particolare attenzione agli aspetti di salute e sicurezza, L’Agenzia prevede l’attivazione annuale della formazione incentrata sulla sicurezza dedicata agli smart workers.

Soggetti coinvolti: Ufficio Risorse Umane – Referente per la formazione Direzione centrale – SPP

Destinatari: Tutto il Personale

Tempi: Le sessioni formative in aula: 2021-2022 - Tempi dell’azione: 2020-2022

Output/risultati: corsi di formazione fruita dagli smart-workers– posizioni di lavoro agile attivabili/attivate

A gennaio 2020 si è conclusa la formazione dedicata agli smart workers con focus sulla sicurezza, che faceva parte del progetto formativo attivato con La SNA “*Accompagnamento all’introduzione dello smart working per l’Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie*”, che ha visto la partecipazione di tutto il personale ANSF nell’arco del 2019.

Nel corso dell’anno 2020, l’emergenza sanitaria connessa al COVID ha reso necessario un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, che hanno richiesto l’adozione di una serie di atti, regolamenti e protocolli, tesi a disciplinare lo smart working straordinario, la modalità ordinaria della prestazione lavorativa in quasi tutto il 2020.

L’Agenzia ha quindi predisposto, ai sensi dell’art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che individua le modalità attuative dello stesso prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 70% dei dipendenti possa avvalersi di tale strumento organizzativo.

Azione n° 7: Promozione di azioni di Age Management: promozione della salute sul posto di lavoro

L'Ageing è un tema di grande attualità, i lavoratori più maturi sono una parte crescente della forza lavoro; l'età media dei lavoratori, anche in ANSFISA, è piuttosto alta ed è innegabile la necessità che si ravvisa di promuovere buone pratiche ed azioni rivolte al sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici che sono al lavoro già da diversi anni, ma che hanno davanti a sé ancora anni di lavoro.

L'obiettivo a cui si mira con le buone pratiche di Age Management è quello di promuovere il lavoro sostenibile e l'invecchiamento in buona salute contribuendo in maniera determinante a mantenere una forza lavoro più sana e più motivata, riducendo l'avvicendamento del personale e l'assenteismo e migliorando la produttività individuale e generale.

Soggetti coinvolti: CUG – Direzione centrale – I Medici Competenti – SPP

Destinatari: tutto il Personale

Tempi: 2020-2022

Output/risultati: promozione della salute nei luoghi di lavoro, anche attraverso distribuzione di materiale informativo al Personale.

Nel corso del 2020, l'emergenza sanitaria connessa al COVID – 19 ha reso prioritaria l'informazione e la sensibilizzazione del personale in merito alla particolare situazione pandemica, lasciando in secondo piano gli altri aspetti legati alla salute e buone prassi, compresi quelli previsti dalla presente azione positiva ripresentata per il triennio 2021-2023.

B) FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE PER GENERE

1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	2	34	30	6	72	63,16	1,76	0	14	22	6	0	42	36,84	2,36
Aggiornamento professionale	27	178	1367	805	261	2638	66,08	64,53	0	249	687	310	108	1354	33,92	75,94
Competenze manageriali/Relazionali	0	26	98	10	0	134	91,78	3,28	0	0	10	2	0	12	8,22	0,67
Tematiche CUG	0	4	18	4	0	26	38,81	0,64	0	4	27	10	0	41	61,19	2,30
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	5	2	0	7	100,00	0,39
settoriale	0	123	586	509	0	1218	78,83	29,79	0	57	188	82	0	327	21,17	18,34
Totale ore	27	333	2103	1358	267	4088			0	324	939	412	108	1783		
Totale ore%	0,46	5,67	35,82	23,13	4,55	69,63			0,00	5,52	15,99	7,02	1,84	30,37		

Dettaglio corsi:

- * Aggiornamento professionale: corsi Maggioli – SNA – Ceida per settore amministrativo, corsi sull'anticorruzione, sulla normativa dei contratti e sulla gestione del personale.
- ** Competenze manageriali/relazionali: formazione per nuovi dirigenti (SNA)
- *** Formazione settoriale: corsi di tecnica ferroviaria CIFI e Corsi per rilascio CFP per mantenimento iscrizione all'Ordine Ingegneri (CIFI e Ordine Ingegneri)

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La Direttiva 4 marzo 2011 attribuisce al CUG compiti consultivi "formulando pareri sui piani di formazione del personale" e 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".

Sviluppiamo di seguito i dati che la tabella 1.11 fotografa relativamente alla formazione erogata nell'anno 2020, prendendo a riferimento il personale nei ruoli dell'ANSF al 29/11/2020 (escludendo con questo il personale in comando dal 30/11/2020 alla nascita di ANSFISA).

Su un totale di 108 dipendenti, sono state erogate 5871 ore di formazione totali, di cui 1783 erogate alle 35 donne della popolazione totale e 4088 erogate agli 83 uomini.

Le ore totali di formazione erogata risultano così ripartite:

- 114 ore di formazione obbligatoria sulla Salute e Sicurezza come previsto dal D.Lgs. 81/08 (72 ore per gli uomini e 42 ore per le donne) rappresentando l'1,9% della formazione totale erogata;
- 3992 ore di formazione per aggiornamento professionale relativamente a corsi rivolti al personale soprattutto amministrativo, fruite principalmente presso la SNA (tra cui corsi relativi alla normativa su contratti e appalti e per la gestione del personale, corsi sull'anticorruzione e trasparenza), ma anche presso Maggioli e Ceida (soprattutto per il personale di Risorse Umane e per il Settore Acquisti e Contratti), ripartite in 2638 ore fruite da 82 uomini e 1354 ore fruite da 35 donne rappresentando il 68% della formazione totale erogata.
- 146 ore di formazione per nuovi dirigenti presso la SNA che ha coinvolto 3 nuovi dirigenti uomini (2.4% della formazione totale);
- 67 ore totali di formazione su "Tematiche Cug" (26 fruite da uomini e 41 da donne), rappresentando l'1,1% della formazione totale erogata; in particolare, 6 persone (5 donne e 1 uomo) hanno potuto frequentare i due corsi SNA presenti a catalogo, "Il Cug da

adempimento ad investimento” e “La valorizzazione del benessere lavorativo”. Per quanto riguarda la formazione sullo smart working preme ricordare che era prevista nell’azione positiva n° 6 del PTAP 2020-2022, adottato prima del periodo emergenziale causato dal Corona virus. Nel PTAP si prevedeva una formazione sul tema “lavoro agile” in vista di un possibile incremento della percentuale di lavoratori in smart working dopo la prima fase di sperimentazione; con la pandemia da Covid 19 e il ricorso allo smart working emergenziale esteso a tutto il personale, il tema è divenuto centrale; la pandemia ovviamente ha accelerato il processo di inserimento dello smart working come modalità di lavoro ordinaria nello scenario futuro e ha reso evidente che lo stesso concetto del lavoro agile come mero strumento di conciliazione vita/lavoro è ampiamente superato. Nell’ultimo anno sono state molteplici le possibilità di partecipare a webinar volti a definire sia il lavoro agile in tempi di emergenza, sia i suoi possibili sviluppi nel futuro, da un punto di vista dell’organizzazione del lavoro (11 ore totali fruite da 3 donne) ma anche da un punto di vista della salute e sicurezza (14 ore totali fruite da 1 donna su temi come ergonomia delle postazioni di lavoro, stress lavoro correlato, diritto alla disconnessione);

- 7 ore di formazione sulla tematica della “Violenza di genere” (convegno organizzato dalla Rete dei Cug “In Rete contro la violenza” e Noi Rete Donne sulle “Molestie sul lavoro in Italia, ad un passo dalla ratifica della Convenzione ILO”), fruite da 2 donne (0,1% della formazione totale erogata);
- 1545 ore di Formazione settoriale, intendendo con ciò corsi di Tecnica Ferroviaria presso Il CIFI (1376 ore totali: 1049 ore fruite da 49 uomini e 327 ore fruite da 12 donne) e i corsi svolti dagli ingegneri presso l’ordine per il conseguimento dei Crediti formativi per il mantenimento dell’iscrizione all’Ordine degli Ingegneri (169 ore fruite da 8 uomini). Complessivamente si considerino 1218 ore di tecnica ferroviaria fruite da uomini e 327 ore fruite da donne rappresentando il 26,3% delle ore totali di formazione.

Riguardo alla Tecnica Ferroviaria (e per questo si rimanda alle conclusioni, perché sicuramente sarà un tema da proporre all’amministrazione), nell’ultimo Piano Triennale della Formazione non è stata inserita la formazione specifica che le NSA dovrebbero strutturare per mantenere e sviluppare le competenze del personale coinvolto nelle attività di Supervisione, così come previsto dall’Art. 6 del Regolamento Delegato (UE) 2018/761 della Commissione del 16 febbraio 2018.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2020 non si sono svolte indagini sul benessere organizzativo: più volte proposte nel corso degli anni passati non hanno mai trovato riscontro positivo e, nell’anno preso a riferimento dalla presente relazione, le proposte del Cug all’amministrazione sono state legate all’emergenza da Covid 19 e alla modalità di lavoro agile straordinario che è stata conseguentemente adottata.

Per quanto attiene invece alla Valutazione dello Stress lavoro-correlato, nel corso del 2020 a causa dell’Emergenza Covid 19 si sono interrotte le attività intraprese dal Gruppo di Lavoro “Gestione e valutazione dello stress lavoro-correlato” (GdL Stress), decaduto a Luglio a seguito dell’istituzione di un nuovo Servizio di Prevenzione e Protezione affidato alla società Consilia CFO Srl (Prot. 10462 del 07.07.2020).

Come riportato nelle conclusioni alla presente Relazione, il Comitato si prefigge di collaborare con il nuovo SPP anche ai fini della valutazione prevista dall’articolo 28 del D. Lgs. del 9 aprile 2008 n. 81 in riferimento ai rischi connessi alle differenze di genere.

Lo stesso articolo 28 comma 2 prevede che il documento di valutazione dei rischi (DVR), oltre all’analisi dei rischi di molestie e violenza, deve contenere l’individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate contro tali rischi.

A tal riguardo si evidenzia come tra tali misure di prevenzione e protezione rientri anche l’adozione di un codice di etico o di condotta, fortemente consigliati dalla normativa europea in merito in particolare alla prevenzione dei fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro, fenomeni che si sono aggravati con l’emergenza Covid-19.

Ad oggi in Agenzia non stati predisposti codici di condotta ed etici, mentre è stato recentemente adottato il Decreto Direttoriale Prot. 2723 del 18.02.2021, nel quale il personale in servizio presso ANSFISA, compresi i dipendenti recentemente assunti in posizione di comando, è tenuto al pieno rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento Prot. 7519 del 3.11.2014, previsto dall’articolo 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, secondo il quale ciascuna pubblica amministrazione deve definire un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR 62/2013.

Essendo attualmente in corso le attività di predisposizione e approvazione di un nuovo Codice di comportamento per la nuova amministrazione, il Comitato, come riportato nella parte conclusiva, ha intenzione di proporre l’adozione di un codice unico che integri i principi etici e di condotta, riferiti alla prevenzione dei fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro, all’interno del nuovo Codice di Comportamento.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano della Performance 2020-2022 in vigore nell’anno di riferimento non ci sono collegamenti tra la dimensione della performance organizzativa, della performance individuale dei soggetti responsabili e gli obiettivi di pari opportunità, né sono stati adottati obiettivi che riguardano nello specifico le pari opportunità e il benessere organizzativo.

Nella Relazione della Performance pubblicata a Giugno 2020 nel paragrafo 6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE si fa riferimento al Piano Triennale delle azioni positive e si rimanda alla Relazione annuale del Cug per la descrizione dei risultati raggiunti in riferimento all’attuazione del PTAP.

Una novità in merito al collegamento tra la dimensione della performance organizzativa e gli obiettivi collegati alle pari opportunità si ritrova nel Piano della Performance 2021-2023, nel quale è stato inserito un nuovo obiettivo triennale legato alla valorizzazione delle risorse umane e la promozione del lavoro agile, secondo le modalità programmatiche riportate nel POLA, nel quale

sono individuate le modalità attuative dello stesso prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Obiettivo dell'Agenzia è garantire che almeno il 70% dei dipendenti possa avvalersi di tale strumento organizzativo.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Di seguito si riporta una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nell’anno di riferimento, non solo relativamente alle riunioni periodiche, ma anche con riguardo alle comunicazioni intercorse tra CUG ANSF e amministrazione e gli esiti prodotti.

OPERATIVITA’

Con decorrenza 01.02.2020 la Dott.ssa Lorella Calussi, Presidente del Cug ANSF di secondo mandato, a seguito di dimissioni volontarie, è stata cancellata dai ruoli dell’Agenzia perciò si è ravvisata la necessità di sostituirla e, sulla base dei punteggi complessivi attribuiti ai candidati nell’atto di interpellato per il rinnovo della composizione del CUG ANSF, è stata nominata Presidente la dott.ssa Sara Monni e al suo posto, come membro effettivo di parte datoriale, è subentrato il dott. Emiliano Innocenti, entrambi per aver conseguito il punteggio più elevato (Prot. 3446 del 21/02/2020 a firma del Direttore ANSF Ing. M. D’Onofrio).

Inoltre, il componente di parte sindacale dott. Dario Vannozzi con mail del 08.10.2020 e il membro supplente di parte sindacale Sandro Volpe con mail del 12/10/2020 hanno rassegnato le loro dimissioni opportunamente trasmesse all’amministrazione affinché venisse avviata la procedura di sostituzione e di reintegro della compagine del CUG ANSF (ad oggi la nomina di nuovi componenti non è ancora avvenuta, anche per via dell’accelerazione del passaggio da ANSF ad ANSFISA intorno al mese di ottobre/novembre).

ATTIVITA’

- La **Relazione Annuale anno 2020** riferita all’anno precedente (prot. 6672 del 22/04/2020) uscita con un po’ di ritardo rispetto al termine usuale per l’emergenza sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19 nel pieno del suo sviluppo più tragico in quei giorni, è stata trasmessa ai destinatari previsti dalla Direttiva ma anche a tutto il personale ANSF con mail del 24/04/2020;
- **Riunione del 17 giugno 2020**
All’ordine del giorno:
 - a. riflessioni sull’esperienza dei primi mesi di smart working emergenziale e sulle prospettive oltre l’emergenza; dibattuto ampiamente su come i vari uffici dell’Agenzia declinino con metodiche anche molto differenti le modalità di effettuazione del lavoro da casa, talvolta mediante l’indicazione di orari rigidi e fissi che assomigliano più ad un

orario di lavoro da ufficio piuttosto che orari di contattabilità, con il rischio che ciò può comportare, forse più per le donne ma non sono esclusi gli uomini, di diventare fonte di discriminazione e di disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici di una stessa amministrazione e fonte di stress e di disagio: il lavoro è entrato nelle case e la dimensione della vita privata e quella lavorativa rischiano di compenetrarsi in continuo. Si riconosce che lo smart working in Agenzia si possa ritenere funzionante ed efficace, nonostante sia stato attivato in maniera urgente poiché imposto dalla situazione contingente, ma si concorda che un maggior coordinamento e una maggiore uniformità tra i vari Uffici dell'Agenzia, soprattutto per ciò che attiene alle modalità di lavoro, siano necessarie. Si decide pertanto di preparare una nota per l'amministrazione che includa anche le riflessioni di cui sopra (vedi punto successivo), contenente proposte, richiesta di informazione e un forte richiamo ai principi di non discriminazione nei confronti dei lavoratori e lavoratrici in lavoro agile.

- b. azioni da monitorare e attività da promuovere già individuate nella Relazione annuale di cui sopra: in particolare si ricorda di monitorare la formazione erogata che tenga anche conto di perseguire l'obiettivo della non discriminatorietà, non solo legata al genere ma anche legata al settore di appartenenza. Si ribadisce l'importanza di una urgente mappatura delle competenze del personale che è assolutamente necessaria per programmare gli interventi formativi di mantenimento e rafforzamento, se non addirittura di sviluppo delle competenze. Si è proposto inoltre di porre all'attenzione dell'amministrazione la necessità di un tutor per le persone con disabilità che si aggiungono via via all'organico, pur non essendo la nostra una amministrazione con più di 200 unità di personale: la mancanza di una figura del genere si è dimostrata già in talune occasioni in tutta la sua gravità e necessità.
 - c. accordo di collaborazione con un protocollo firmato di concerto tra il Dipartimento Pari Opportunità e la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, e la Rete dei Cug nazionale, al fine di ottimizzare il ruolo dei Cug quali antenne per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni aderenti alla Rete: con questo protocollo i Cug vengono coinvolti (ma lo erano già in parte a partire dalla Direttiva 2/2019) nell'emersione di fenomeni di violenza di genere anche domestica e vengono indicati come sensori. Il Comitato non dovrà ovviamente trattare i casi particolari laddove emergessero o venissero segnalati, ma dovrà indirizzare verso i centri antiviolenza di prossimità e, in ogni caso, dovrà svolgere azioni di sensibilizzazione e informazione del numero antiviolenza 1522, individuare un canale mail o telefonico dedicato e dare informazione sui corsi a tema che il Dipartimento Pari Opportunità dovrà organizzare.
 - d. Necessità di riconoscimento e collocazione del Cug Ansf all'interno dell'amministrazione per espletare i compiti propositivi e di verifica e in particolare, affinché si esercitino i compiti consultivi discesi dalla normativa, occorre che il Comitato venga consultato ex ante e non ex post sulle tematiche che ad esso afferiscono.
- **Nota per l'amministrazione: "Richiesta di riscontro sulla tematica del Lavoro Agile straordinario"** (prot. 9872 del 26/06/20).
Con questa nota il Comitato ha richiesto chiarimenti e risposte rispetto alle questioni che l'emergenza sanitaria aveva posto in essere:
 - si è chiesto quali fossero le prospettive di un eventuale rientro in ufficio, se pensato in forme di rientro graduale e alternato con forme di lavoro agile esteso a più dipendenti;
 - se si fosse già pensato ad un monitoraggio del Lavoro Agile di quei primi quattro mesi che evidenziasse quello che ha funzionato e quello che invece è necessario migliorare (su questo

aspetto il Cug Ansf si è proposto come punto di raccolta delle esperienze delle persone e del loro lavoro da casa, anche tramite la distribuzione di un questionario da strutturare sulla base di quelli condivisi con la Rete dei Cug).

La nota è stata anche l'occasione per condividere alcune riflessioni sul lavoro agile:

- nei primi 4 mesi del 2020 lo smart working emergenziale è riuscito ad assicurare la continuità amministrativa e da strumento di welfare a favore della conciliazione vita/lavoro si è imposto come modalità operativa meritevole di grande attenzione da un punto di vista gestionale (in questo la normativa dopo poco tempo è intervenuta in maniera determinante);
- il lavoro agile già nei primi mesi è stata l'occasione per le persone per riflettere sui contenuti del proprio lavoro, sul grado di autonomia, di controllo, di delega nello svolgimento delle attività assegnate e sul grado di fiducia reciproca tra dirigente e collaboratore/trice;
- esso ha valorizzato ancora di più il ruolo del dirigente che deve ripensare necessariamente il lavoro per obiettivi, saper strutturare i gruppi di lavoro e saper assegnare le attività in base alle competenze del proprio capitale umano, sapendo inoltre motivare i propri collaboratori;
- il tema delle competenze si è posto subito, per quanto sopra affermato, come una questione urgente e l'elaborazione del Piano Triennale della Formazione non può essere disgiunta dalla mappatura delle competenze prevista tra l'altro dall'azione n° 5 del Piano Triennale delle Azioni Positive.

La nota ha evidenziato anche due questioni più delicate:

- l'applicazione di differenti logiche di lavoro agile e differenti orari di contattabilità adottati dagli uffici dei vari settori ha rischiato di essere fonte di discriminazioni tra i lavoratori e le lavoratrici e causa di disagio, malessere lavorativo e stress soprattutto a danno di chi ha il carico prevalente del lavoro di cura familiare. Il lavoro si è spostato nelle case, i figli anche piccoli sono rimasti a casa e le persone anziane, la fascia della popolazione più a rischio, hanno continuato ad avere altrettanto bisogno di cura. La rigidità di orari da ufficio nel lavoro da casa ha rischiato di essere molto peggiorativa rispetto alle modalità di lavoro in ufficio e questo costituisce una vera stortura, soprattutto se applicata ad uno strumento flessibile come il lavoro agile;
- il personale appena arrivato da procedure di mobilità, proiettato subito nel mondo del lavoro agile straordinario ma rimasto senza alcuna assegnazione ad un ufficio, ha rischiato di vivere questa situazione con frustrazione e disagio, demotivazione e senso di inutilità nel luogo di lavoro.

Riunione dell'8/10/2020

All'ordine del giorno:

1. il lavoro agile e il rientro in ufficio (nelle direttive di governo la fine del periodo emergenziale era stata fissata per il 15/10/2020): nelle settimane precedenti alla riunione, con i sopralluoghi fatti nelle varie sedi Ansf e la dotazione dei necessari dispositivi di sicurezza (dai termoscanner all'acquisto di mascherine e plexiglass), si presagiva un probabile rientro in ufficio nonostante l'aggravarsi della situazione pandemica dopo la fine dell'estate facesse poi prorogare al 31 gennaio 2021 lo stato di emergenza. Ansf si stava anche dotando di un Regolamento per il lavoro agile ma che non era stato condiviso prima della sua adozione né dalle organizzazioni sindacali né dal Cug.
2. In questo contesto, al tavolo era emersa la necessità che il personale venisse sentito in merito al probabile rientro; oltretutto le situazioni dei lavoratori e delle lavoratrici erano le più disparate e ci si auspicava che ci potessero essere delle interlocuzioni tra dipendenti e dirigenti per evitare che il Regolamento cadesse dall'alto e non tenesse conto di casi particolari, sensibilità differenti e diverse percezioni del disagio rispetto all'impennata dei

contagi da Covid-19 di quei giorni. Nel corso della discussione erano stati riferiti sia vissuti di colleghi e colleghe che avrebbero avuto necessità di riprendere le attività in ufficio (per esempio per l'insufficienza degli spazi domestici da condividere con i familiari), sia le difficoltà e le paure di chi, rientrando a lavoro, avrebbe dovuto utilizzare necessariamente mezzi pubblici esponendosi ad un rischio tutto sommato inutile, considerato che si era lavorato con profitto e assicurato la continuità operativa da remoto; a questo si aggiungevano i lavoratori e le lavoratrici "fragili e ipersuscettibili" previsti dalla legge, ma anche quelle persone con familiari a carico che per età avanzata, patologie o stato di salute precario erano fonte di preoccupazione e bisognosi di lavoro di cura costante e che sarebbero state pure loro indirettamente esposte ad un rischio. Il Comitato, per tutte queste ragioni, era favorevole a promuovere interlocuzioni tra dirigenti e personale per capire quanti sarebbero stati/e i/le dipendenti favorevoli al rientro in ufficio e quanti/e avrebbero preferito continuare il lavoro da casa, includendo il personale delle sedi territoriali che in molti casi lavora in ufficio da solo e, senza esporlo al rischio sui mezzi pubblici, avrebbe potuto continuare a lavorare comunque da solo in smart working.

3. POLA, Piano Operativo del Lavoro Agile, da presentare entro il 31 gennaio 2021 insieme al Piano della Performance. Al tavolo si pone di nuovo l'accento sulla centralità dei dirigenti anche nell'effettuazione di quella ricognizione delle attività, essendo già a conoscenza di quali siano quelle "smartabili" e quelle indifferibili e che hanno già la visione dei punti di forza, degli obiettivi raggiunti, di ciò che è migliorabile e dei carichi di lavoro. Dall'adozione del POLA dipende la percentuale dei dipendenti che possono avvalersi del lavoro agile e il Cug Ansf intende chiedere all'Amministrazione se ha in programma di adottarlo e se ha già attivato il processo di ricognizione delle attività e dell'organizzazione del lavoro.
4. Monitoraggio del lavoro agile: se i dati di monitoraggio dello smart working emergenziale sono disponibili perché raccolti dai dirigenti almeno settimanalmente, non si hanno invece feedback sulla percezione dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno lavorato fino ad oggi da remoto. In particolare, sarebbe utile, oltre che interessante, capire se e come è cambiato il modo di lavorare, quali sono le difficoltà riscontrate e quali vantaggi ottenuti, se sentono maggiore autonomia e controllo sul proprio lavoro, più fiducia da parte del proprio dirigente, se ci si sente in grado di lavorare nel medio e nel lungo termine per obiettivi. Il Comitato ritiene che un semplice questionario servirebbe a capire come viene vissuta la quotidianità lavorativa e a individuare strategie di miglioramento e servirebbe anche a capire quanti e quante dipendenti sarebbero disposti/e a continuare a lavorare in smart working e quanti/e sarebbero più propense/i a tornare in ufficio e con quale frequenza.
5. Valutazione della performance: il nuovo meccanismo di valutazione prevede una riduzione dei punteggi di circa il 20% rispetto agli anni passati e ciò è dovuto ad un ripensamento della scala di valutazione e non ad un peggioramento delle performance individuali. Ciò viene fuori dalla rimodulazione di 0,5 per ogni punto in maniera decrescente e, in sintesi, il 25 degli anni precedenti è diventato il 20 dell'anno 2020 (rispetto alla valutazione del 2019, il 24 diventa oggi il 19,5, il 23 corrisponde a 19, e così via). Con l'applicazione della formula concordata per le progressioni, questo meccanismo potrebbe comportare un delta crescente in maniera inversamente proporzionale al merito del singolo lavoratore/trice, contrario al principio di merito con cui dovrebbero essere applicate le stesse. Il Comitato si riserva di approfondire la questione e comunque di proporre un richiamo al nuovo accordo e alla nuova scala di valutazione nelle prossime schede individuali.

Al termine della riunione si decide di inviare una nota all'Agencia contenente proposte per il rientro in ufficio e per la predisposizione del POLA, in particolare si vuole avanzare la proposta di un Regolamento flessibile che si adatti il più possibile alla molteplicità dei casi e la proposta di un'indagine sul lavoro agile per conoscere la percezione dei/delle dipendenti e sapere quante persone sarebbero favorevoli al rientro in ufficio e quante propense al lavoro da remoto.

- **Nota per l'Amministrazione (prot. ANSF 15424 del 13/10/2020): "Riflessioni e richiesta chiarimenti su rientro in ufficio e proseguimento smart working"**

In merito a temi che sono quelli tipicamente afferenti al Comitato Unico di Garanzia e che impattano in modo determinante sul benessere organizzativo quali le forme di flessibilità lavorativa e gli interventi di conciliazione per i quali è prevista la funzione consultiva del Cug dalla Direttiva 2/2019, con la nota di cui sopra, in vista di un rientro probabile al lavoro e dell'adozione di un Regolamento sullo smart working, il Comitato ha richiamato l'attenzione sulla necessità di sentire il personale mediante interlocuzioni tra dipendenti e dirigenti perché un Regolamento che cade dall'alto rischia di non tener conto di preferenze, casi particolari, sensibilità differenti e diversa percezione del disagio rispetto all'emergenza e all'impennata dei contagi rilevata in quei giorni, con il prolungamento tra l'altro dello stato emergenziale al 31/01/2021 previsto dalle direttive di governo. Le interlocuzioni che il Cug propone nella nota sarebbero volte a far emergere la necessità di una parte di dipendenti di rientrare a lavoro (sia perché alcune lavorazioni richiedono la maggiore presenza in ufficio, sia per esigenze personali legate all'equilibrio vita privata e lavoro per spazi domestici non ottimali che impediscono la giusta concentrazione), ma farebbero anche emergere la preferenza di altri che sentono di non volersi esporre al rischio contagio con l'utilizzo quotidiano dei mezzi pubblici o che hanno esigenze di conciliazione del lavoro di cura dei familiari a carico (figli o persone anziane) e, non ultimo, perché vivono questa emergenza con maggiore disagio emotivo legato alla paura del contagio.

Con la comunicazione all'amministrazione, si è voluto evidenziare la necessità di un Regolamento il più possibile flessibile che impattasse sui giorni di presenza in ufficio e sui giorni in smart working in base ad accordi individuali da prendere con i propri dirigenti, fermo restando quanto stabilito anche dal Decreto Rilancio che prevedeva almeno il 50% dei lavoratori in smart working.

Rispetto al POLA, inoltre, si è proposto all'amministrazione di considerare la centralità dei dirigenti nella ricognizione delle attività previste per la stesura del Piano, poiché sono loro ad avere la migliore visione degli ultimi mesi, degli obiettivi raggiunti, dei punti di forza, di ciò che è migliorabile e delle attività smartabili o indifferibili.

Per quanto riguarda invece il monitoraggio del lavoro agile, i dati sullo smart working sono raccolti dai dirigenti almeno settimanalmente, ma non si hanno feedback sulla percezione dei dipendenti del lavoro da remoto; per questo motivo, il Comitato propone nella nota di svolgere un'indagine di percezione e di gradimento dello smart working, che serva anche a individuare la quota di quanti lavoratori e quante lavoratrici preferirebbero continuare il lavoro da casa e quanti/e rientrare in ufficio.

- **Iniziativa del 25 Novembre per la Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne:** è stata inviata **mail del 23/11/2020 a tutto il personale** per dare comunicazione delle molteplici iniziative, webinar, incontri e manifestazioni sul tema e per invitare a partecipare al convegno "In Rete contro la violenza" della Rete dei Cug nazionale in cui veniva presentato il protocollo firmato di concerto da Rete dei Cug e le ministre Dadone e Bonetti, presenti

all'incontro, con il quale i Comitati diventano sensori sui luoghi di lavoro dell'emersione di tutti i fenomeni di violenza, compreso quella domestica.

- **Riorganizzazione della pagina dedicata al CUG ANSF** sul sito dell'Agenzia, con risistemazione dei contenuti e aggiornamento delle pubblicazioni, inclusa una parte dedicata alle Newsletter della Rete dei Cug.

Attività all'interno della Rete dei Cug nazionale:

Partecipazione alle riunioni periodiche della Rete.

Riunione del 29/05/2020: è stato illustrato il progetto contro la violenza di genere, firmato di concerto tra Rete dei Cug e le ministre Dadone e Bonetti e a cui tutti i Comitati affiliati alla Rete aderiscono: il Cug si fa carico anche di svolgere una attività di prevenzione e monitoraggio della violenza di genere anche domestica (già in parte contenuta nella Direttiva 2/2019). All'atto della firma, la situazione vedeva ancora le famiglie in isolamento a causa della pandemia e nella forzata convivenza si era registrato un aggravarsi di certi episodi di violenza di genere e domestica. Nel protocollo i Cug sono definiti come le antenne per l'emersione di questi fenomeni anche in ambito privato e si fanno promotori del numero antiviolenza 1522: il protocollo non stabilisce che il Comitato debba intervenire nella trattazione dei casi eventualmente segnalati ma si attiva per mettere in contatto la vittima con i centri antiviolenza di prossimità.

Riunione del 2/11/2020: oltre a riprendere il tema del Protocollo antiviolenza, si chiede alle amministrazioni di aderire al progetto dello spot della Rete dei Cug a cura del CPO della Rai (in due minuti sono presentati i compiti del Cug e le tematiche trattate mentre scorrono le foto delle presidenti dei Comitati che vanno a comporre un puzzle sempre più grande) e si comunica l'istituzione di un centro studi della Rete.

Per la nostra affiliazione alla Rete dei Cug, abbiamo potuto fruire di alcuni eventi formativi, in particolare:

- "Le nuove competenze per il lavoro agile per le PA" (14/05/2020);
- "Lavoro agile nella PA: prospettive oltre l'emergenza" (10/06/2020);
- "In Rete contro la violenza", convegno della Rete in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (24/11/2020);
- "Gli Inganni di Pandora: all'origine della discriminazione di genere nella Grecia antica", Eva Cantarella (15/0/2020).

Le Newsletter della Rete dei Cug dell'anno 2020 sono tutte pubblicate nella nostra pagina dedicata al Cug sul sito dell'Agenzia.

Abbiamo partecipato all'indagine della Rete dei Cug i cui dati sono stati raccolti e trasferiti alla ministra Dadone per un'analisi relativa all'utilizzo dello smart working nella PA, analisi che fosse utile sia per migliorare la gestione del lavoro agile rispetto al passato, sia per programmare un rientro alla "normalità" quando sarà possibile.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Da più di un anno la situazione che si è creata con l'emergenza da Covid 19, con le tre successive ondate di rialzo del numero dei contagi, costringe a far ricorso ancora allo smart working emergenziale. La pandemia, oltre ad aver causato dolore per tante perdite e aver rimesso in discussione tutto quello che nel nostro vivere quotidiano, nel lavoro come nella vita privata, si dava per certo e scontato, ha accelerato dei processi di cambiamento nel lavoro, uno dei quali è sicuramente l'introduzione del lavoro agile come modalità operativa in emergenza ma che spinge ad affermarsi come modalità gestionale vera e propria quando l'emergenza sarà terminata; non si può più ritenere lo smart working soltanto uno strumento di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, anzi, questo aspetto diventa marginale rispetto alle prospettive che si aprono in termini di ripensamento dell'organizzazione del lavoro per obiettivi e dello sviluppo delle competenze, prima di tutto digitali. E' innegabile che, alla lunga, questa modalità di lavoro di cui abbiamo anche beneficiato nell'ultimo anno, che più che smart working sarebbe corretto definire "home working", metta a dura prova chi esercita il lavoro di cura verso i figli o i familiari a carico (e non sono solo le donne): il lavoro è entrato nella casa e lì la sfera privata e quella lavorativa si sovrappongono di continuo con tutti i rischi di stress correlati al lavoro e rischi psicosociali che sono facilmente immaginabili.

Dal mese di dicembre 2020, il passaggio da ANSF ad ANSFISA, inoltre, ha messo a dura prova diversi settori, soprattutto il settore 1, quello di staff, che nella nuova organizzazione dell'Agenzia è in comune con le due divisioni di cui Ansfisa si compone, la Divisione ferroviaria e la Divisione stradale/autostradale, per la gestione del passaggio, la gestione del nuovo personale in comando dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, per tutte le registrazioni richieste dal punto di vista amministrativo e contabile, per l'aumento dei carichi di lavoro.

Il nostro CUG, oggi denominato CUG ANSFISA (che ci auspichiamo che a breve possa essere reintegrato nella sua composizione con altri membri affinché si ricomponga quella numerosità rappresentativa sia di parte datoriale che di parte sindacale e che sia rappresentativa anche della nuova Divisione stradale/autostradale), nei piani adottati negli ultimi mesi, in particolare nel Piano della Performance e nel POLA ad esso allegato, è chiamato ad esercitare dei compiti, soprattutto di verifica e monitoraggio, che si aggiungono ai compiti che discendono dalla Direttiva 2/2019; per far fronte alla numerosità degli impegni a cui il Cug ANSFISA è chiamato, è stato deciso di organizzarsi in Gruppi di Lavoro che si occupino stabilmente delle attività assegnate.

Di seguito si riportano le attività che il Comitato vuole proporre nel corso del 2021 e che fanno riferimento sia ai documenti programmatici interni dell'Agenzia, sia ai compiti propositivi, di consultazione e verifica discesi dalla Direttiva:

- 1) Compiti propositivi e consultivi sul **Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023**, adottato con ritardo quest'anno anche per via del recente passaggio da ANSF a ANSFISA, trasmesso alla Presidente del Cug mediante assegnazione sul sistema documentale del protocollo n° 3176/2021: si tratta di un decreto di aggiornamento del piano che non ha in allegato il Piano nuovo, ma che si limita a far slittare l'orizzonte temporale del PTAP 2020-2022 di un anno e con ciò è da ritenere che le azioni del vecchio piano rimangano le stesse per il nuovo triennio 2021-2023. Nel decreto, indirettamente, viene anche specificato che il vecchio CUG ANSF è ritenuto

ancora in carica “... e allo stato, nelle more della sua ricostituzione nell’ambito di ANSFISA, risulta ancora nella composizione relativa alla soppressa ANSF”.

Il Cug dovrà monitorare lo stato dell’arte della realizzazione delle azioni positive e, nello scorrimento del Piano, è necessario che raccolga spunti e riflessioni per elaborare proposte di azioni positive da presentare all’amministrazione in modo da poter essere inserite nel PTAP del triennio successivo.

2) Attività del Comitato individuate nel **POLA** allegato al **Piano della Performance 2021-2023**, prot. ANSFISA 1636 del 01/02/2021, nel quale si legge il CUG è chiamato a intervenire a livello di organizzazione con:

- ✓ Promozione di indagini e rilevazioni rivolte al personale sulla soddisfazione percepita sulle modalità, tempi e ruoli dell’organizzazione del lavoro agile; a pag. 64, nella tabella è sintetizzato il ruolo del Cug nell’avvio e nell’ implementazione di un processo strutturato di rilevazione dell’attuazione del lavoro agile attraverso la realizzazione, almeno 1 volta all’anno, di un’indagine tesa a quantificare il livello di soddisfazione sul lavoro agile differenziando per dirigenti e posizioni organizzative e articolandolo per genere, età, stato di famiglia...:

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	Fonte
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	QUANTITA'						
	Incremento della % minima prevista dall'art. 263, comma 4 bis, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34	24) % lavoratori agili effettivi	100%	70%	70%	70%	Sistema Informativo di Gestione delle Risorse Umane
	Previsione di articolazione del lavoro agile di n. 3 giornate su 5 settimanali	25) % giornate lavoro agile	76%	42%	42%	42%	Sistema Informativo di Gestione delle Risorse Umane
	QUALITA'						
	Avvio e implementazione di un processo strutturato di rilevazione da parte della CUG, attraverso la realizzazione di almeno 1 indagine all'anno, tesa a rilevare i seguenti elementi minimi: - % dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori; - % dipendenti in lavoro agile soddisfatti; - soddisfazione per genere: % donne soddisfatte % uomini soddisfatti; - soddisfazione per età: % dipendenti sopra i 60 anni soddisfatti; % dipendenti sopra i 50 anni soddisfatti.	26) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc.	Assente	Programmazione della rilevazione	Avvio e completamento della rilevazione annuale	Avvio e completamento della rilevazione annuale	Esiti rilevazioni sul livello di soddisfazione sulla base di questionari/survey
NOTE	In riferimento all'indicatore n. 24 si fa presente che il valore della baseline 2020 deriva dalle disposizioni governative intervenute in occasione della situazione di emergenza sanitaria. In riferimento all'indicatore n. 26 si fa presente che nell'anno 2020 non sono state effettuate rilevazioni sul livello di soddisfazione sul lavoro agile. Tale processo strutturato sarà definito nell'anno 2021 e la rilevazione verrà effettuata a partire dall'anno 2022.						

- ✓ Individuazione di azioni specifiche di benessere organizzativo connesse al lavoro agile da promuovere all’interno dell’organizzazione e da includere nel Piano Triennale delle Azioni Positive;
- ✓ Formulazione di proposte per iniziative e/o contributi per lo sviluppo del lavoro agile, l’individuazione e condivisione di elementi e dati tesi ad incrementare il lavoro agile in Agenzia.;

a livello di monitoraggio, invece, il Cug ha il compito della:

- ✓ Rilevazione dello stato di attuazione delle azioni di benessere organizzativo inserite nel Piano di Azioni Positive adottato, con particolare riguardo alla conciliazione vita/lavoro.

- 3) **Rapporti con il nuovo Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione:** ora che il servizio è stato esternalizzato, il Comitato si prefigge di prendere contatto con l'RSPP, in particolare per collaborare alla valutazione dello stress lavoro correlato e dei rischi psicosociali (tra cui molestie e violenze sul luogo di lavoro) ai sensi del D.Lgs. 81/2008 a cui si aggiunge quanto prevede la legge L. 4/2021, che ratifica la Convenzione ILO il cui iter si concluderà a giugno 2021 quando diventerà a tutti gli effetti operativa;
- 4) E' in corso di realizzazione **un progetto "Processi e competenze"** che riguarda una ricognizione di tutte le attività e i processi a cui seguirà la mappatura delle competenze del personale e la definizione di un piano di interventi di efficientamento organizzativo, tra cui la programmazione della formazione da erogare. Per quanto non sia stato messo a conoscenza del progetto, il Comitato si propone di seguirne gli sviluppi perché è tra l'altro un processo da monitorare in quanto si lega all'attuazione dell'azione n° 5 del Piano Triennale delle Azioni Positive. A proposito di tale processo, preme sottolineare inoltre che la mappatura delle competenze sarà propedeutica all'istituzione di un Sistema di Gestione delle Competenze, sollecitato anche dall'Agenzia Europea per le Ferrovie (ERA) durante il Monitoraggio cui ha sottoposto ANSF/ANSFISA durante tutto il 2020. In particolare, pur non avendo l'ERA, nel suo report finale, rilevato delle "Deficiencies" (cioè delle mancanze suscettibili di correzione da parte della Commissione europea) ma espresso solo delle "Observations" (cioè dei commenti da considerare comunque essenziali per il buon funzionamento del nostro ente), il Management di ANSFISA, anche senza obblighi pertinenti, ha ugualmente presentato un Action Plan di recupero con una serie di impegni aventi l'obiettivo di migliorare il nostro funzionamento riguardo all'acquisizione e al mantenimento delle competenze. Tra questi impegni assume un valore strategico, appunto, l'istituzione di un Sistema di Gestione delle Competenze, così come previsto dalla stessa normativa europea, in particolare dal REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2018/761 DELLA COMMISSIONE del 16 febbraio 2018 che istituisce metodi comuni di sicurezza per la supervisione da parte delle autorità nazionali preposte alla sicurezza in seguito al rilascio di un certificato di sicurezza unico o di un'autorizzazione di sicurezza e dal REGOLAMENTO DI ESECUZIONE (UE) 2018/763 DELLA COMMISSIONE del 9 aprile 2018 che stabilisce le modalità pratiche per il rilascio dei certificati di sicurezza unici alle imprese ferroviarie. Questi regolamenti prevedono che, per garantire le attività da essi disciplinate: (...) *"le autorità nazionali preposte alla sicurezza istituiscono un sistema di gestione delle competenze comprendente: a) l'elaborazione di profili di competenza per ogni lavoro, posizione o ruolo; b) l'assunzione del personale in conformità ai profili di competenza stabiliti; c) il mantenimento, lo sviluppo e la valutazione delle competenze del personale in conformità ai profili di competenza stabiliti"*;
- 5) La Direttiva 2/2019 prevede che i Comitati svolgano funzioni di verifica dell'assenza di qualsiasi forma di discriminazione o violenza nel luogo di lavoro pubblico e che possano fungere da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate a questi fenomeni; a tal fine è previsto dalla direttiva che "il Presidente del Comitato promuova la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un **Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione**". L'attivazione del Nucleo di Ascolto Organizzato, oltre al ruolo istituzionale, potrebbe rilevarsi di grande utilità per la gestione di eventuali problemi dovuti agli effetti della pandemia. Da molti studi di settore, oltre ai citati problemi di violenza si rilevano

criticità soggettive con forti ricadute sul benessere lavorativo. Le conseguenze dell'isolamento dovuto alla pandemia e gli effetti dell'eventuale contrazione dell'infezione non sono ancora del tutto conosciuti. In alcuni casi sono già dimostrati problemi fisiologici che durano a lungo con ricadute sulle attività cognitive dei lavoratori, compresa la paura di contrarre nuovamente il virus e più in generale la paura delle conseguenze per sé e per gli altri. Lo stesso isolamento (lock down) presenta alcune conseguenze, sul breve come sul lungo periodo, per le quali, alcuni soggetti, diminuiscono le proprie capacità di gestire lo stress, gli stati di ansia, gli sbalzi d'umore, e poi ancora si manifestano stati di confusione, irritabilità, fino ad arrivare a forme patologiche di insonnia, all'uso di alcol, e nei casi più gravi, a forme di depressione, tutte forme di disagio che incidono pesantemente sulle performance lavorative. L'attivazione del Nucleo di Ascolto Organizzato potrebbe prevedere un intervento di supporto nei casi più semplici.

- 6) Promozione dei seguenti corsi da introdurre nel prossimo **Piano Triennale della Formazione** (ogni amministrazione è tenuta ad adottarlo entro il 30 giugno di ogni anno) :
- a. Corso di formazione specifica che le NSA dovrebbero strutturare per mantenere e sviluppare le competenze del personale coinvolto nelle attività di supervisione, così come previsto dall'Art. 6 del Regolamento Delegato (UE) 2018/761 della Commissione del 16 febbraio 2018;
 - b. Moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati e nei corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza, come previsto sia nella Direttiva 2/2019 che nella L. 4/2021, art. 9. nella quale si prevede l'obbligo di moduli formativi/informativi sui temi della molestia e della violenza nei luoghi di lavoro (art.9) che il Cug può proporre che vengano inseriti in interventi formativi estesi a tutto il personale (potrebbe essere l'occasione della Giornata sull'anticorruzione e trasparenza, per esempio).
- 7) **Protocollo anti violenza** del novembre 2020 firmato da Rete dei Cug, Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della pubblica Amministrazione e **Protocollo "Scuola"** su interventi formativi nelle scuole da parte dei Cug firmato l'8 marzo 2021 di concerto da Rete dei Cug, Ministero della Pubblica Istruzione, Ministero per le Pari Opportunità e Ministero per la Pubblica Amministrazione: seguire gli sviluppi e l'attuazione dei suddetti protocolli.
- 8) Proposta per il prossimo PTAP di un **Tutor che sia incaricato di seguire il processo di inserimento nel lavoro delle persone con disabilità**, di verificare la piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Anche in vista delle prossime assunzioni, il Comitato si propone di monitorare come vengono introdotti nell'attività i nuovi colleghi e le nuove colleghe, i carichi di lavoro, le logiche di assegnazione a settori e uffici, la modalità e la durata del percorso formativo e di accompagnamento al lavoro. In questo particolare momento storico, occorre che il Comitato si faccia promotore di uno Smart Working orientato ai bisogni speciali e che tenga conto di alcuni ulteriori aspetti come:
- ✓ Prevedere modalità specifiche con cui si può organizzare lo spazio-lavoro nell'abitazione;

- ✓ Prevedere ausili tecnologici per le differenti disabilità;
- ✓ Acquisire strumenti e approcci teorici e metodologici per erogare una formazione efficace per il soggetto in condizioni di disagio.

Per ciascuno dei punti di cui sopra sono già stati previsti i gruppi di lavoro e individuate le persone che seguiranno in maniera stabile gli sviluppi delle attività in capo al Comitato e che il Comitato si è prefisso. Nei giorni immediatamente seguenti alla stesura della presente Relazione Annuale, i nomi dei referenti nei gruppi di lavoro verranno comunicati all'amministrazione in modo tale che si attivino rapporti costanti e proficui di collaborazione reciproca.