



Portale CUG

Relazione CUG

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

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Agenzia Nazionale per La Sicurezza Delle Ferrovie e Delle Infrastrutture Stradali e Autostradali

Acronimo: ANSFISA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00161

Indirizzo: viale del Policlinico, 2

Codice Amministrazione: ansfisa

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti Pubblici Non Economici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2020/2022

2021/2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_ansfisa-triennio\\_20202022-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ansfisa-triennio_20202022-anno_2020.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_ansfisa-triennio\\_20212023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ansfisa-triennio_20212023-anno_2021.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ansfisa-triennio\\_20202022-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ansfisa-triennio_20202022-anno_2020.pdf)) (296.21 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ansfisa-triennio\\_20212023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ansfisa-triennio_20212023-anno_2021.pdf)) (590.7 KB)

2022

2023

2022/2024

2023/2025



[piano\\_azioni\\_positive\\_ansfisa-triennio\\_20222024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ansfisa-triennio_20222024-anno_2022.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ansfisa-triennio\\_20222024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ansfisa-triennio_20222024-anno_2022.pdf)) (491.08 KB)

[piano\\_azioni\\_positive\\_ansfisa-triennio\\_20232025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ansfisa-triennio_20232025-anno_2023.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ansfisa-triennio\\_20232025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ansfisa-triennio_20232025-anno_2023.pdf)) (448.29 KB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

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

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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 I 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 I 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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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	--
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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 fruisce 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 fruisce 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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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, rivolte alle 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";
- Prot. 24893 del 17.12.2019 "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".
- gennaio 2020: 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 (Progetto di accompagnamento allo Smart working sottoscritto con la Sna).

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.

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.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

Nel conteggio delle giornate fruiti 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 usufuite 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 usufuite per Congedo parentale straordinario al 50% della retribuzione.

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a

redigere il Bilancio di genere?: **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

#### **Statistiche di genere e generazionali- Azione n°1 PTAP 2020-2022**

Viene svolta con cadenza, almeno annuale, 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.

#### **Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi - Azione n°2 PTAP 2020-2022**

Nel corso del 2020 si rappresenta la partecipazione a corsi di formazione specifica dei componenti del Cug sia di nuova nomina, sia 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".

#### **Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze di lunga durata (ad esempio, maternità, congedo parentale, malattia, aspettativa...) - Azione n°3 PTAP 2020-2022**

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.

#### **Verifica della formazione erogata per genere, età, profilo professionale, settore, ufficio di appartenenza- Azione n° 4 PTAP 2020-2022**

Annualmente all'interno della Relazione annuale del CUG viene effettuata un'analisi sulla formazione erogata riferita all'anno precedente, con l'obiettivo di individuare discrepanze tra la formazione erogata e le previsioni del piano della formazione e ad individuare eventuali differenze di partecipazione alla formazione in base al genere, età, profilo professionale e settore/ufficio di appartenenza.

#### **Acquisizione dati relative alle competenze e conoscenze del personale- Azione n°5 PTAP 2020-2022**

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 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 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.

**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,...) 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, nonché le eventuali criticità riscontrate nelle attività.

**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 - Azione n° 6 PTAP 2020-2022**

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, 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. 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. Il POLA fa parte del Piano della Performance 2021-2023 e vede un ruolo attivo del CUG in merito all'organizzazione e il monitoraggio del lavoro agile.

Di seguito si riporta l' Azione n° 7 del PTAP 2020-22 riproposta nel triennio 2021-23: "Promozione di azioni di Age Management: promozione della salute sul posto di lavoro".

Nel corso del 2020 questa azione non è stata aggiornata a causa dell'emergenza sanitaria connessa al COVID - 19 che ha reso prioritaria l'informazione e la sensibilizzazione del personale in merito alla particolare situazione pandemica, lasciando in secondo piano gli altri aspetti come quelli legati alla salute e le buone prassi.

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: 2021-2023

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

3. b) Fruizione per genere della formazione

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? No

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.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
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		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

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

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

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.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

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

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: prot. 951 del 15/01/2018 e prot. 3446 del 21/02/2020

Tipologia di atto: atto interno a firma del Direttore

Data: 15/01/2018

Organo sottoscrittore: Direttore Ing. M. D'Onofrio

Eventuale dotazione di budget annuale No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'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 e sicurezza del lavoro
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità



Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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.

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 su come i vari uffici di Ansf declinino con metodiche molto differenti le

modalità di effettuazione del lavoro da casa, talvolta con 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: si prepara una nota per l'amministrazione

si discute su necessità di una mappatura delle competenze del personale anche volta a programmare interventi formativi di sviluppo, mantenimento e rafforzamento delle competenze. Si intravede la necessità di un tutor per l'accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità all'interno di Ansf. Presentazione Protocollo Antiviolenza e promozione 1522: azioni da prevedere per lo sviluppo del protocollo. Necessità di riconoscimento del Cug per consultazioni ex ante su temi afferenti al Comitato

**Nota per l'amministrazione: "Richiesta di riscontro sulla tematica del Lavoro Agile straordinario"** (prot. 9872 del 26/06/20). Richiesta informazioni e chiarimenti su: prospettive su eventuali rientro in ufficio; monitoraggio del lavoro agile nei primi mesi emergenziali; Cug si è proposto come punto di raccolta delle esperienze delle persone rispetto al lavoro da casa (tramite questionario); il lavoro agile dà la possibilità di riflettere sul contenuto del proprio lavoro, sul grado di autonomia

e controllo, del grado di fiducia reciproca tra dirigente e collaboratore/trice, ma mette ancor di più in luce il tema delle competenze, soprattutto digitali. Evidenziate due questioni delicate: non tutti gli uffici adottano modalità e logiche uniformi di lavoro agile, adottando talvolta orari di contattabilità che assomigliano più ad orari di ufficio e ciò rischia di essere discriminante e fonte di stress per chi ha nella casa il carico del lavoro di cura di figli e familiari anziani;

altra questione è quella relativa al personale appena arrivato da mobilità, non ancora assegnato ad un ufficio e subito proiettato nella dimensione del lavoro agile straordinario, con rischio di senso di frustrazione, di inutilità, demotivazione e disagio.

Riunione dell'8/10/20: pare imminente un rientro a lavoro in ufficio per fine periodo emergenziale fissato dai decreti al 15/10 ed è in corso di approvazione un Regolamento lavoro agile, di cui né OO.SS né Cug sono al corrente. Necessario

invece che il regolamento non cada dall'alto, ma che sia il più possibile flessibile e dinamico e tenga conto delle più svariate

situazioni: da chi ha effettiva necessità di rientrare in ufficio per la angustia degli spazi domestici da dividere con i propri familiari e la conseguente difficoltà di concentrazione, a chi invece ha paura di esporre sé e i propri cari ad un rischio inutile dovendo utilizzare quotidianamente, anche per lunghi viaggi, mezzi pubblici per recarsi a lavoro.

Il Cug propone che si facciano interlocuzioni tra personale e dirigenti dei vari uffici per capire quante persone sono favorevoli al rientro e quante no (le attività sono quasi tutte smartabili, fatta eccezione di quelle ispettive che sono ferme per l'emergenza). Si vuole inoltre chiedere all'amministrazione se ha in programma di adottare il POLA e se, insieme ad una ricognizione delle attività indifferibili e quelle possibili da remoto, si pensa a chiedere al personale un feedback sul L.A.

La valutazione della performance è cambiata quest'anno e prevede la riduzione dei punteggi di circa il 20% rispetto agli anni passati non dovuto ad un peggioramento delle performance individuali: si propone di inserire sulle nuove schede una nota che sia da richiamo al ripensamento della scala di valutazione.

Nota per l'amministrazione del 13/10/2020 "Riflessioni e richiesta chiarimenti su rientro in ufficio e proseguimento smart working": il Cug chiede che venga sentito il personale mediante

interlocuzioni tra dipendenti e dirigenti sul rientro in ufficio, sulla percezione e sul livello di soddisfazione del L.A.; un nuovo regolamento non cada dall'alto ma sia flessibile e tenga conto delle più svariate situazioni per venire incontro all'esigenze lavorative e di vita privata messe in questo periodo emergenziale fortemente sotto stress. Richieste informazioni sull'adozione del POLA e sul monitoraggio delle attività, i dirigenti sono centrali anche per questo aspetto.

Iniziativa del 25 Novembre : Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne: con mail a tutto il personale il Cug ha dato avviso di molteplici iniziative, webinar, incontri e manifestazioni sul tema e ha invitato a partecipare al convegno "In Rete contro la violenza" della Rete dei Cug in cui si presentava il protocollo firmato di concerto dalla Rete e dalle ministre Dadone e Bonetti, con cui i Cug diventano sensori dell'emersione della violenza, anche domestica.

Partecipazione alle attività della Rete dei Cug:

partecipazione alle riunioni periodiche, i due protocolli firmati (antiviolenza e progetto con le scuole di marzo 2021), progetto spot della Rai di presentazione attività del Cug, interventi formativi, pubblicazione delle Newsletter della Rete sulla pagina del Cug Ansfisa, indagine sullo smart working della rete.

## 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**;
- 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 che il CUG è chiamato a intervenire con indagini e rilevazioni sulla soddisfazione dell'organizzazione del lavoro agile (per genere, età, stato di famiglia) e azioni di monitoraggio delle azioni di conciliazione;
- 3) rapporti con RSPP per valutazione dello stress lavoro correlato;
- 4) seguire il progetto "Processi e competenze", ricognizione di tutte le attività con a seguire una mappatura delle competenze e un piano di efficientamento organizzativo;
- 5) costituzione di un nucleo di ascolto organizzativo;
- 6) promozione di corsi per il prossimo Piano della formazione (moduli formativi su contrasto a violenza di genere e formazione specifica per attività di supervisione ferroviaria);
- 7) attuazione del protocollo antiviolenza e del protocollo "Scuola";
- 8) proposta di un tutor incaricato del processo di inserimento nel lavoro delle persone con disabilità.

Per ciascuno dei punti di cui sopra sono stati istituiti gruppi di lavoro che seguano in modo stabile le tematiche individuate; i nomi dei referenti dei vari gruppi saranno comunicati all'amministrazione in modo che si attivino rapporti costanti e proficui di collaborazione reciproca.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-nazionale-la-sicurezza-delle-ferrovie-e-delle-infrastrutture>