



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Nazionale per La Sicurezza Delle Ferrovie e Delle Infrastrutture Stradali e Autostradali - 2022

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) (296.21 KB)	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)

(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)

(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		0	0	1	1	0	0	0		0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente art.19 comma 6 D.Lgs. n.165/01	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	1	5	3	0	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente art. 19 comma 5 bis del D.Lgs. 165/01	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Operatori	1	0	5	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Collaboratori	0	12	10	9	2	0	2	8	7	0
Personale non dirigente	Funzionari	2	4	27	16	5	0	4	7	7	1
Personale non dirigente	Professionista I qualifica	1	4	15	14	6	0	1	5	1	0
Personale non dirigente	Professionisti II qualifica	0	0	1		0	0	0	0	0	0
Totale personale		4	21	64	45	14	0	7	24	18	1
Totale % sul personale complessivo		2,02	10,61	32,32	22,73	7,07	0,00	3,54	12,12	9,09	0,51

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	4	15	36	16	3	74	76,29	56,06	0	5	8	10	0	23	23,71	51,11
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	1	0	3	100,00	2,27	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	5	19	21	10	55	71,43	41,67	0	2	13	6	1	22	28,57	48,89
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	20	57	38	13	132			0	7	21	16	1	45		
Totale %	2,26	11,30	32,20	21,47	7,34	74,58			0,00	3,95	11,86	9,04	0,56	25,42		

⁽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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
COLLABORATORE	Laurea	7	53,85	6	46,15	13	7,26
COLLABORATORE	Diploma di scuola superiore	20	68,97	9	31,03	29	16,20
COLLABORATORE	Laurea magistrale	6	85,71	1	14,29	7	3,91
COLLABORATORE	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,56
funzionario	Laurea	13	68,42	6	31,58	19	10,61
funzionario	Diploma di scuola superiore	12	85,71	2	14,29	14	7,82
funzionario	Laurea magistrale	28	71,79	11	28,21	39	21,79
funzionario	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,56
operatore	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,56
operatore	Diploma di scuola superiore	3	75,00	1	25,00	4	2,23
operatore		2	66,67	1	33,33	3	1,68
Professionista I qualifica	Laurea	14	82,35	3	17,65	17	9,50
Professionista I qualifica	Laurea magistrale	26	86,67	4	13,33	30	16,76
Professionista II qualifica	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,56
Totale personale		134		45		179	
Totale % sul personale complessivo		67,68		22,73		90,40	

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

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

I dati in merito ai titoli di studio potrebbero non essere corretti in quanto la nomenclatura "laurea" ad oggi indica esclusivamente il titolo accademico triennale spesso confuso con la laurea vecchio ordinamento (si veda Decreto Interministeriale 09/07/2009 e s.m.i.).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	2	0	0	4	100,00	8,00
Part Time ≤50%	0	1	0	0	0	1	100,00	0,68	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	4	20	64	45	14	147	76,17	99,32	0	5	22	18	1	46	23,83	92,00
Totale	4	21	64	45	14	148			0	7	24	18	1	50		
Totale %	2,02	10,61	32,32	22,73	7,07	74,75			0,00	3,54	12,12	9,09	0,51	25,25		

⁽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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Smart working	4	21	64	45	14	148	74,75	99,33	0	7	24	18	1	50	25,25	92,59
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	1	0	0	3	100,00	5,56
PT VERTICALE MENSILE 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,85
PT VERTICALE < o = 50%	0	1	0	0	0	1	100,00	0,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	22	64	45	14	149			0	9	26	18	1	54		
Totale %	1,97	10,84	31,53	22,17	6,90	73,40			0,00	4,43	12,81	8,87	0,49	26,60		

⁽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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	286	67,14	140	32,86	426	88,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	10	100,00	10	2,07
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	10,87	41	89,13	46	9,54
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	291	60,37	191	39,63	482	

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

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

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Consentire ai colleghi di poter espletare il lavoro da postazioni satellite

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

Di seguito si dà evidenza delle azioni già poste in essere in riferimento al precedente PTAP, tenuto conto dell'orizzonte temporale di attuazione previsto dallo stesso.

Azione n° 1: Statistiche di genere e generazionali: Viene svolta con cadenza, almeno annuale, una 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'ANSFISA.

Azione n° 2: Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi: Nel corso del 2021 si rappresenta la partecipazione dei componenti del Cug ad alcune riunioni plenarie del Forum dei Cug Nazionale e al corso di formazione sul Benessere organizzativo, erogato dalla SNA.

Azione n° 4: Verifica della formazione erogata per genere, età, profilo professionale, settore, ufficio di appartenenza- Annualmente in occasione della trasmissione dei "dati del personale" al Cug per la redazione della Relazione annuale viene effettuata la rendicontazione della formazione fruita dal personale per tipologia di formazione e per genere: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale compreso i corsi sull'anticorruzione e i corsi per gli amministrativi (gestione del personale, contratti, ecc.), competenze manageriali/relazionali, corsi di tecnica ferroviaria.

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

Fase 2: Definizione del sistema di gestione delle competenze dell'Agenzia;

Fase 3: Definizione di un Piano di interventi di efficientamento;

Nel corso del 2021 è stata avviata la seconda fase del progetto, con 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.

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'emergenza sanitaria connessa al COVID - 19 ha reso necessario un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, che ha richiesto l'adozione di una serie di atti, regolamenti e protocolli, tesi a disciplinare lo smart working straordinario, la modalità ordinaria della prestazione lavorativa fino al 15 ottobre 2021.

In data 17/07/2021 è stata stipulata la Convenzione tra il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili e l'Agenzia, relativa al triennio 2021-2023, che prevede, all'interno dell'Obiettivo generale 6 "Valorizzazione professionale delle risorse umane e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale", l'Obiettivo specifico relativo alla "Definizione ed attuazione di modalità stabili di lavoro agile". L'Agenzia garantisce l'accesso al lavoro agile a tutto il personale prevedendo che l'esecuzione della prestazione in presenza, laddove possibile tenuto conto degli spazi e delle postazioni lavorative disponibili, costituisca la modalità prevalente per ciascun lavoratore.

Il CUG nell'anno 2021 nei corsi della riunione del 18/03/2021 ha istituito diversi gruppi di lavoro tra i quali quello relativo a "controllo attuazione delle azioni del Piano Azioni Positive" e "proposta di nuove azioni sulla base delle risultanze delle indagini sul benessere organizzativo e Progetto Processi e Competenze, per seguire il progetto dell'Amministrazione inerente la mappatura di processi e competenze".

Su quest'ultimo non è mai stato coinvolto dall'Amministrazione.

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 % ⁽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)	20	64	136	108	12	340	70,83	2,89	0	40	60	40	0	140	29,17	3,06

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⁾
Aggiornamento professionale	188	598	2791	1915	782	6274	67,85	53,28	0	372	1410	1084	107	2973	32,15	65,00
Competenze manageriali/Relazionali	6	50	194	12	12	274	69,54	2,33	0	26	50	44	0	120	30,46	2,62
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	3	14	12	0	29	100,00	0,63
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tecnica Professionale ferroviaria e stradale	141	852	2793	952	150	4888	78,84	41,51	0	320	706	286	0	1312	21,16	28,68
Totale ore	355	1564	5914	2987	956	11776			0	761	2240	1466	107	4574		
Totale ore %	2,17	9,57	36,17	18,27	5,85	72,02			0,00	4,65	13,70	8,97	0,65	27,98		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
operatore	€21620,00	€22186,00	€ 566,00	2,55
Collaboratore	€24281,00	€25202,00	€ 921,00	3,65
Funzionario	€28581,00	€28834,00	€ 253,00	0,88

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professionista I qualifica	€47294,00	€39212,00	€ -8082,00	-20,61
Professionisti II qualifica	€35450,00	€0,00	€ -35450,00	--
Dirigente	€70277,00	€52309,00	€ -17968,00	-34,35
Dirigente 1 fascia	€74013,00	€0,00	€ -74013,00	--

Si rileva una cronica assenza di puntualità nella premialità correlata alla performance che si traduce in un divario di retribuzione tra i generi a parità di inquadramento. Quanto precede ha dei riflessi anche sul benessere organizzativo.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al 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

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

Il CUG nell'anno 2021 si è riunito in data 18.03.2021 e aveva predisposto di riprendere i contatti con RSPP in relazione alla valutazione dello stress lavoro correlato.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Valorizzazione del benessere

Nel Piano della Performance 2021-2023 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.

E' stato però 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 anche forme di forte coinvolgimento del CUG.

Il POLA è stato poi superato da normative sopravvenute, in particolare in data 17/07/2021 è stata stipulata la Convenzione tra il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili e l'Agenzia, relativa al triennio 2021-2023, che prevede, all'interno dell'Obiettivo generale 6 "Valorizzazione professionale delle risorse umane e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale", l'Obiettivo specifico relativo alla "Definizione ed attuazione di modalità stabili di lavoro agile". L'Agenzia garantisce l'accesso al lavoro agile a tutto il personale prevedendo che l'esecuzione della prestazione in presenza, laddove possibile tenuto conto degli spazi e delle postazioni lavorative disponibili, costituisca la modalità prevalente per ciascun lavoratore.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	prot. n. 951 del 15 /01/2018 mod. con prot. n. 3446 del 21/02/2020; nuovo CUG prot. n. 29376 del 20/12/2021
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	Decreti
--------------------	---------

Data:	20/12/2021
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Direttore Agenzia
------------------------	-------------------

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

Interventi realizzati a costo zero:	No
-------------------------------------	----

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Teams

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
- Proposte sul piano di formazione

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?

- 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

Il CUG si è riunito in data 18/03/2021, per predisporre la relazione 2020 e organizzarsi nei seguenti gruppi di lavoro:

- Indagine sulla soddisfazione dei dipendenti rispetto al lavoro agile
- PTAP
- Progetto Processi e Competenze, per seguire il progetto dell'Amministrazione sulla mappatura di processi e competenze
- Ripresa dei contatti con RSPP in relazione alla valutazione dello stress lavoro correlato

I GdL sono stati comunicati all'Amministrazione che però non li ha mai coinvolti.

Nell'ultima riunione tenutasi il 31/03/2021 il CUG ha evidenziato che stante la defezione di alcune sigle sindacali e la totale mancanza di una rappresentanza della Direzione strade e autostrade, nata con la successione a titolo universale tra ANSF ed ANSFISA, non si riteneva più rappresentativo.

L'Amministrazione provvedeva alla nomina del nuovo CUG in data 20 dicembre 2021.

Considerazioni conclusive

La situazione del personale nell'anno 2021 è stata fortemente condizionata dal protrarsi dell'emergenza pandemica e dalle continue evoluzioni sotto il profilo organizzativo. La nascita e il rapido sviluppo di ANSFISA ha comportato una continua trasformazione dell'Amministrazione, dovuta anche all'acquisizione di nuove funzioni/competenze e al correlato notevole incremento di personale.

In questo quadro appare apprezzabile l'attenzione rivolta all'utilizzo e valorizzazione del lavoro agile, visto non solo come strumento di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, ma soprattutto in termini di ripensamento dell'organizzazione del lavoro per obiettivi e dello sviluppo delle competenze, prima di tutto digitali. Questo approccio ha trovato una finalizzazione concreta nella predisposizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Il POLA è stato poi superato da normative sopravvenute, in particolare in data 17/07/2021 è stata stipulata la Convenzione tra il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili e l'Agenzia, relativa al triennio 2021-2023, che prevede, all'interno dell'Obiettivo generale 6 "Valorizzazione professionale delle risorse umane e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale", l'Obiettivo specifico relativo alla "Definizione ed attuazione di modalità stabili di lavoro agile". L'Agenzia garantisce l'accesso al lavoro agile a tutto il personale prevedendo che l'esecuzione della prestazione in presenza, laddove possibile tenuto conto degli spazi e delle postazioni lavorative disponibili, costituisca la modalità prevalente per ciascun lavoratore.

Si auspica che questo processo prosegua e trovi riscontro nei nuovi documenti (PIAO) previsti per il 2022.

A tal fine appare necessario a questo punto un coinvolgimento di tutto il personale mediante un'indagine sul lavoro agile, per monitorare, non solo l'efficacia di questa tipologia di svolgimento di lavoro, ma anche la soddisfazione percepita sulle modalità, tempi e ruoli della sua organizzazione. Ciò anche per monitorare le diverse esperienze, verificare eventuali criticità, introdurre azioni correttive nonché per divulgare ed estendere le buone pratiche.

Sotto questo profilo sussistono ancora forti margini di miglioramento nelle azioni di coinvolgimento del CUG da parte della Agenzia. Anche l'esperienza 2021 ha infatti evidenziato la mancanza di coinvolgimento e di costanti flussi informativi tra l'Agenzia e il CUG, fatta eccezione per i principali adempimenti (relazione annuale e piano formativo). Infatti, anche il piano triennale laddove prevedeva espressamente il coinvolgimento del CUG (vedi ad esempio l'azione n° 5 "Acquisizione dati relativi alle competenze e conoscenze del personale") è stato disatteso.

Si auspica un maggior coinvolgimento del CUG che può contribuire fattivamente alla realizzazione di tutte quelle azioni positive e progetti messi in campo dall'Amministrazione con la finalità di accrescere il benessere organizzativo, migliorare la qualità del lavoro ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-nazionale-la-sicurezza-delle-ferrovie-e-delle-infrastrutture-0>