



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Nazionale per La Sicurezza Delle Ferrovie e Delle Infrastrutture Stradali e Autostradali - 2023

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	0
Dirigente di livello non generale		1	0	6	4	4	0	0	2	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente art. 19 c.6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratori	0	11	8	11	2	1	1	6	10	1
Personale non dirigente	Funzionari	2	9	28	19	6	0	4	7	5	2
Personale non dirigente	Operatori	0	1	3	1	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	Professionista I qualifica	1	5	15	17	6	0	0	5	2	1
Personale non dirigente	Professionista II qualifica	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		4	26	62	54	18	1	5	21	22	4
Totale % sul personale complessivo		1,84	11,98	28,57	24,88	8,29	0,46	2,30	9,68	10,14	1,84

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⁾
Inferiore a 3 anni	3	22	37	20	4	86	76,79	60,99	1	4	9	9	3	26	23,21	56,52
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	2	0	3	100,00	2,13	0	0	0	0	0	0	0,00	--

	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⁾
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	4	0	7	70,00	4,96	0	0	1	2	0	3	30,00	6,52
Superiore a 10 anni	0	3	13	19	10	45	72,58	31,91	0	1	8	7	1	17	27,42	36,96
Totale	3	26	53	45	14	141			1	5	18	18	4	46		
Totale %	1,60	13,90	28,34	24,06	7,49	75,40			0,53	2,67	9,63	9,63	2,14	24,60		

⁽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

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⁾
collaboratori	Laurea magistrale	4	66,67	2	33,33	6	3,21
funzionari	Laurea magistrale	30	83,33	6	16,67	36	19,25
Professionisti di I qualifica	Laurea magistrale	24	85,71	4	14,29	28	14,97
collaboratori	Diploma di scuola superiore	23	67,65	11	32,35	34	18,18
funzionari	Diploma di scuola superiore	12	92,31	1	7,69	13	6,95
Operatori	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	2,14
Professionisti II qualifica	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,53
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	1,60
collaboratori	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	4,81
funzionari	Laurea	18	64,29	10	35,71	28	14,97
Operatori	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,53
Professionisti di I qualifica	Laurea	20	83,33	4	16,67	24	12,83
Totale personale		141		46		187	
Totale % sul personale complessivo		64,98		21,20		86,18	

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

⁽²⁾ 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

	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	1	2	1	0	4	100,00	7,55
Part Time ≤50%	0	1	0	1	0	2	100,00	1,22	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	3	26	62	53	18	162	76,78	98,78	1	4	19	21	4	49	23,22	92,45
Totale	3	27	62	54	18	164			1	5	21	22	4	53		
Totale %	1,38	12,44	28,57	24,88	8,29	75,58			0,46	2,30	9,68	10,14	1,84	24,42		

⁽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

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	3	27	62	50	17	159	76,08	98,76	0	5	21	20	4	50	23,92	92,59
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	0	0	3	100,00	5,56
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	1	0	1	0	2	100,00	1,24	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE MENSILE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,85
Totale	3	28	62	51	17	161			0	6	23	21	4	54		
Totale %	1,40	13,02	28,84	23,72	7,91	74,88			0,00	2,79	10,70	9,77	1,86	25,12		

⁽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	392	69,75	170	30,25	562	79,72
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	104	72,73	39	27,27	143	20,28
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	496	70,35	209	29,65	705	

⁽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
- Telelavoro
- Si propone di potenziare le sedi in prossimità delle stazioni ferroviarie e di regolamentare lo sm. w. in maniera strutturale

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 di ANSFISA.

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

Nel corso del 2022 si rappresenta la partecipazione dei componenti del Cug ai seguenti corsi e seminari di formazione sulle

tematiche afferenti il Cug:

- Seminario “La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della P.A. a dieci anni dalle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo”;
- Corso di formazione “Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo”, erogato dalla SNA;
- Giornata di studi “UNA PA INCLUSIVA. Il CUG e il Responsabile per l’inserimento delle persone con disabilità”, organizzata dalla Rete Nazionale dei CUG;
- Webinar “Presentazione Gender Policies Report 2022”.

Azione n° 3: Favorire l’inserimento lavorativo del personale di nuova assunzione e il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze di lunga durata (ad esempio, maternità, congedo parentale, malattia, aspettativa...). In occasione della presa in servizio del nuovo personale nel corso dell’anno 2022 l’Ufficio Risorse umane ha realizzato iniziative di formazione per trasmettere ai nuovi assunti tutte le informazioni necessarie per agevolare l’inserimento nel contesto lavorativo, in particolare sull’utilizzo dell’applicativo di gestione delle presenze e sulla sezione Intranet presente sul sito istituzionale di Agenzia, all’interno della quale sono disponibili tutte le disposizioni, le circolari e la modulistica per il personale.

Azione n° 4: Acquisizione dati relativi alle competenze e conoscenze del personale: progetto «Processi e competenze».

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;

Tale progetto, che ha reso disponibili i risultati della Gap Analysis relativi al personale e la mappatura dei processi, sarà aggiornato anche in relazione al nuovo personale in ingresso al fine di proseguire il lavoro di analisi considerate anche le novità organizzative che hanno interessato l’Agenzia a seguito del DL 121/2021.

Azione n° 5: Indagini e rilevazioni rivolte al personale sul benessere organizzativo e sulla soddisfazione percepita sulle modalità, tempi e ruoli dell’organizzazione del lavoro agile. Il CUG dell’Agenzia ha elaborato una proposta di questionario da somministrare a tutto il personale, in fase di valutazione da parte dell’Amministrazione. Il questionario è stato predisposto sulla base del questionario sul Benessere organizzativo già somministrato in Agenzia dal 2014 al 2016 e integrato con alcune domande inerenti la soddisfazione percepita sul lavoro agile, già utilizzate da parte della SNA per indagini nella PA.

In merito al “Programma di azioni per superare le disuguaglianze di genere all’interno dell’Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali”, in relazione all’Azione n° 1- Adozione di un linguaggio di genere, si segnala che sono stati inseriti all’interno del Codice di Comportamento dell’Agenzia - sotto proposta del CUG - due riferimenti all’uso corretto del linguaggio, quale strumento indispensabile per favorire l’armonia e agevolare il benessere del personale:

1. (Art. 2 comma 7) I destinatari del presente Codice nelle relazioni interne ed esterne, nell’ambito dell’attività svolta per l’Agenzia, usano un linguaggio appropriato e rispettoso delle diversità, evitando espressioni discriminatorie basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

2. (Art. 10 comma 3 lett. c) Nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori, i consulenti e i superiori gerarchici, il dipendente adotta, coerentemente con i principi generali di cui all'art.2 comma 7, un linguaggio rispettoso della diversità, e della parità e dignità di genere.

In relazione al PTAP 2022-2024, stato di avanzamento dell'azione positiva n. 4, "acquisizione dati relativi alle competenze e conoscenze del personale: progetto «Processi e competenze»", il CUG ritiene necessario procedere alla richiesta di un riscontro, ritenendo che il mantenimento delle competenze, attraverso la formazione continua, sia un elemento cruciale anche in ragione dei particolari compiti affidati all'Agenzia e al suo personale. Il CUG, inoltre, non è stato coinvolto nella redazione del nuovo PTAP.

In relazione al PTAP 2022-2024, azione n.5, il CUG ha proposto all'Amm.ne un questionario "indagini e rilevazioni rivolte al personale sul benessere organizzativo e sulla soddisfazione percepita sulle modalità, tempi e ruoli dell'organizzazione del lavoro agile" per il quale si è ancora in attesa di ricevere indicazioni in merito alla sua valutazione da parte dell'Amm.ne e alla successiva eventuale modalità di erogazione.

In relazione al PTAP 2022-2024, azione n. 6 del piano, il CUG ha chiesto un 3 riscontro sulla nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Responsabile PID), obbligatorio nelle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti.

In relazione all'azione n. 1 del programma di azioni per superare le disuguaglianze di genere all'interno dell'Agenzia, il CUG ha proposto la costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione delle Linee guida per l'uso di un linguaggio di genere, di cui il CUG si fa coordinatore.

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)	48	292	720	496	144	1700	76,71	20,10	0	80	224	172	40	516	23,29	21,05
Aggiornamento professionale	47	250	580	313	61	1251	62,96	14,79	0	77	372	203	84	736	37,04	30,03
Competenze manageriali/Relazionali	18	262	840	391	224	1735	75,04	20,51	0	32	179	267	99	577	24,96	23,54
Tematiche CUG	0	0	0	4	0	4	36,36	0,05	0	0	7	0	0	7	63,64	0,29
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Competenze specialistiche, settore ferroviario e stradale	329	916	1538	876	109	3768	85,97	44,55	0	25	550	40	0	615	14,03	25,09
Totale ore	442	1720	3678	2080	538	8458			0	214	1332	682	223	2451		
Totale ore %	4,05	15,77	33,72	19,07	4,93	77,53			0,00	1,96	12,21	6,25	2,04	22,47		

⁽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

Non è stato dato seguito all'azione n. 3 del programma di azioni per superare le disuguaglianze di genere all'interno dell'Agenzia.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso 275 unità- "Professionista Geometra" (Codice A)	5	100,00	0	0,00	5	8,62	Uomo
Concorso 275 unità- "Funzionario Tecnico" (Codice B)	5	100,00	0	0,00	5	8,62	Uomo
Concorso 275 unità- "Funzionario Geologo" (Codice C)	4	80,00	1	20,00	5	8,62	Uomo
Concorso 275 unità- "Funzionario Statistico" (Codice D)	4	80,00	1	20,00	5	8,62	Donna
Concorso 275 unità- "Funzionario Tecnico esperto in fattori umani" (Codice E)	4	80,00	1	20,00	5	8,62	Uomo
Concorso 275 unità- "Funzionario Informatico" (Codice F)	3	60,00	2	40,00	5	8,62	Donna
Concorso 275 unità- "Collaboratore Tecnico" (Codice G)	5	100,00	0	0,00	5	8,62	Uomo
Concorso 275 unità- "Collaboratore Informatico" (Codice H)	3	60,00	2	40,00	5	8,62	Donna
Concorso 275 unità- "Funzionario Amministrativo" (Codice I)	3	60,00	2	40,00	5	8,62	Uomo
Concorso 275 unità- "Collaboratore Amministrativo" (Codice J)	2	40,00	3	60,00	5	8,62	Donna
CONCORSO 15 DIRIGENTI	2	50,00	2	50,00	4	6,90	Uomo
CONCORSO 114 FUNZIONARI	3	75,00	1	25,00	4	6,90	Donna
Totale personale	43		15		58		
Totale % sul personale complessivo	19,82		6,91		26,73		

⁽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 omnicomprenditive 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	€19100,00	€21685,00	€ 2585,00	11,92
Collaboratori	€24172,00	€27985,00	€ 3813,00	13,63
Funzionari	€32441,00	€29107,00	€ -3334,00	-11,45
Professionisti II qualifica	€48939,00	€0,00	€ -48939,00	--
Professionisti I qualifica	€42499,00	€40809,00	€ -1690,00	-4,14
Dirigenti	€60057,00	€62259,00	€ 2202,00	3,54
Dirigenti generali	€86006,00	€0,00	€ -86006,00	--
Direttore	€92436,00	€0,00	€ -92436,00	--

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

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

Si propone la redazione di un codice etico e di condotta come misura di prevenzione, consigliata anche dalla normativa europea, per contrastare eventuali fenomeni di violenza e molestia sui luoghi di lavoro, in collaborazione con il servizio di prevenzione e protezione, anche in riferimento ai rischi connessi alle differenze di genere.

Al fine di potenziare la funzione di verifica, si propone, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del

personale, la costituzione di un "Nucleo di ascolto organizzato" interno all'Amministrazione che garantisca la riservatezza delle segnalazioni e sia di facile accesso, anche mediante piattaforma raggiungibile da area riservata del sito.

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 2022-2024, è presente l'obiettivo triennale legato alla valorizzazione delle risorse umane e la promozione del lavoro agile, secondo le modalità programmatiche già riportate nel POLA. Nel piano è prevista la valorizzazione del ruolo del CUG nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

Per quanto riguarda l'attività prevista a carico del CUG nel corso dell'anno 2022, ovvero "Avvio e implementazione di un processo strutturato di rilevazione da parte del CUG, attraverso la realizzazione di almeno 1 indagine all'anno, tesa a rilevare il livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc.", il CUG ha predisposto ed inviato all'Amministrazione una bozza di questionario rispondendo alla richiesta di strutturazione della rilevazione (2022) con mail del 23 dicembre 2022, per la quale il 6 marzo è stato dato riscontro, da parte dell'Amministrazione, che avvierà una valutazione del questionario al fine di procedere alla somministrazione nelle tempistiche previste.

In merito alla valorizzazione del ruolo del CUG per l'obiettivo di cui sopra, si auspica un maggiore coinvolgimento a partire dalla costante informazione sulle iniziative intraprese fino alla fase di monitoraggio per la quale il CUG ha proposto una sezione dedicata all'interno del questionario sul benessere organizzativo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Provvedimento prot. ANSFISA n. 29376 del 20/12/2021
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	Provvedimento
--------------------	---------------

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

Seminario “La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della P.A. a dieci anni dalle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo”

Corso di formazione “Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo”, erogato dalla SNA

Giornata di studi “UNA PA INCLUSIVA. Il CUG e il Responsabile per l’inserimento delle persone con disabilità”, organizzata dalla Rete Nazionale dei CUG

Webinar “Presentazione Gender Policies Report 2022”

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:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Inoltre questionario sul benessere organizzativo all'Amministrazione.

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

Proposta di costituzione di un Gruppo di Lavoro per la redazione delle Linee guida per l'uso di un linguaggio di genere, di cui il CUG si fa coordinatore, ma che deve interessare la partecipazione di persone interessate alla materia possibilmente di tutti i settori dell'Agenzia.

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Richiesta di nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Responsabile PID).

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Il CUG ha sollecitato l'Amministrazione quale soggetto attraverso il quale si intende ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative, alla corresponsione della produttività pregressa ancora non erogata e dei benefici assistenziali.

Considerazioni conclusive

Considerato anche quanto disposto nella nota costitutiva del CUG prot. ANSFISA n. 0029376 del 20/12/2021, il CUG chiede:

- di essere coinvolto nelle seguenti attività consultive: contrattazione integrativa, criteri di valutazione del personale, organizzazione del lavoro e forme di flessibilità, piani di formazione del personale;
- di essere coinvolto nella costituzione di un Gruppo di Lavoro, formato da personale interessato alla materia, possibilmente di tutti i settori dell'Agenzia, per la redazione delle Linee guida per l'uso di un linguaggio di genere, proponendosi quale coordinatore;
- che venga dato seguito alle istanze in merito al questionario sul benessere lavorativo e all'individuazione del ResPID;

- che l'Amministrazione utilizzi tutte le leve a sua disposizione per ottimizzare la produttività del lavoro, ivi compresa la corresponsione annuale della produttività e dei benefici assistenziali.

La situazione del personale nell'anno 2022 è stata fortemente condizionata dalle continue evoluzioni sotto il profilo organizzativo. 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 reclutato principalmente mediante concorsi pubblici.

In questo quadro è apparsa 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. L'Agenzia, infatti, 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.

Tuttavia tale processo, secondo il CUG, avrebbe ben potuto prevedere una maggiore flessibilità nell'assegnazione alle sedi fisiche di lavoro in considerazione del fatto che gli strumenti tecnologici e le modalità organizzative di lavoro dell'Agenzia consentono piena produttività e possibilità di scambi relazionali in autonomia da una specifica sede di lavoro (Roma).

Si auspica quindi che il processo di sviluppo e valorizzazione del lavoro agile prosegua con l'obiettivo di divenire una modalità organizzativa strutturata.

A tal fine appare necessario un coinvolgimento di tutto il personale mediante la somministrazione dell'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 valutare 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 dell'Agenzia. Anche l'esperienza 2022 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).

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-nazionale-la-sicurezza-delle-ferrovie-e-delle-infrastrutture-1>