



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>

Amministrazione

Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte

Acronimo: IRES

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10125

Indirizzo: Via Nizza, 18

Codice Amministrazione: ires_pie

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2024

2021-2023

2024-2026

[piano_azioni_positive_ires_pie-
triennio_2021-2023-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf)

[piano_azioni_positive_ires_pie-
triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf) (537.29 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (516.27 KB)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf

(537.29 KB)

(516.27 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	0	2	2	0	0	1		1
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	0	8	6	0	0	0	8	10	1
Personale non dirigente	Categoria C	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	tempo determinato categoria D	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		0	0	8	8	2	0	0	9	13	3
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	18,60	18,60	4,65	0,00	0,00	20,93	30,23	6,98

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	0	0	7	6	0	13	37,14	81,25	0	0	8	12	2	22	62,86	78,57
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	3	0	3	42,86	18,75	0	0	0	3	1	4	57,14	14,29
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	7,14
Totale	0	0	7	9	0	16			0	0	8	16	4	28		
Totale %	0,00	0,00	15,91	20,45	0,00	36,36			0,00	0,00	18,18	36,36	9,09	63,64		

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria D	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	5,56
Categoria D	Laurea magistrale	12	38,71	19	61,29	31	57,41
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	5,56
Categoria D	Master di II livello	4	50,00	4	50,00	8	14,81
Categoria D	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	11,11
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
Categoria C	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
categoria B	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,85
Totale personale		20		34		54	
Totale % sul personale complessivo		46,51		79,07		125,58	

⁽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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Tempo Pieno	0	0	7	9	2	18	42,86	100,00	0	0	9	12	3	24	57,14	96,00
Totale	0	0	7	9	2	18			0	0	9	13	3	25		
Totale %	0,00	0,00	16,28	20,93	4,65	41,86			0,00	0,00	20,93	30,23	6,98	58,14		

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Orario Flessibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Smart working	0	0	7	9	2	18	43,90	100,00	0	0	9	13	1	23	56,10	92,00
Totale	0	0	7	9	2	18			0	0	9	15	1	25		
Totale %	0,00	0,00	16,28	20,93	4,65	41,86			0,00	0,00	20,93	34,88	2,33	58,14		

⁽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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	17	23,29	56	76,71	73	90,12
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	8	100,00	8	9,88
Totale permessi	17	20,99	64	79,01	81	

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

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

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

Relativamente all'intervento - Formazione Nel corso del 2022, le iniziative seguite dal personale Ires sono state molteplici ed hanno coinvolto quasi tutti i dirigenti e dipendenti del comparto, compresi i dipendenti a tempo determinato. Per il miglioramento organizzativo dell'Ente, è stato organizzato, inoltre, nella primavera 2022 un seminario interno sulla trasparenza e anticorruzione, con il coinvolgimento attivo di referenti per le varie Aree dell'Istituto, sulla mappatura dei processi IRES e la valutazione del rischio, di cui si è tenuto conto nell'aggiornamento del Piano; inoltre il RPCT dell'Istituto ha partecipato ad una formazione ANAC sul whistleblowing. Sempre a proposito di attività formative, la Dirigente responsabile della Formazione interna ha seguito un corso di Team Building a cura di Formel, dedicato ai metodi per favorire la collaborazione tra colleghi; la PO Personale ha partecipato ad un corso sul nuovo CCCNL dei dipendenti del comparto funzioni locali (Formel); la referente Qualità ha seguito un corso sui Sistemi di Gestione Qualità UNI EN ISO 9001-2015 ed infine la responsabile della PO Comunicazione dell'Istituto ha seguito il corso Formel II Social media manager nella Pubblica Amministrazione.

Metà del personale ha seguito più di una iniziativa a carattere tematico/specifico privilegiando le modalità di fruizione a distanza, molti, hanno svolto attività di autoformazione seguendo webinar online di diverso livello e durata.

Relativamente all'Intervento Sviluppo di Carriera e Professionalità, nel corso del 2022 sono state effettuate, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2016/2018 e dall'art. 4 del contratto decentrato integrativo anno 2022, 10 progressioni economiche, precisamente 1 in categoria C, 9 in categoria D (6 donne e 3 uomini).

Orario di lavoro: l'alta percentuale di adesione allo smart working da parte dei dipendenti non ha richiesto di analizzare ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione familiare e professionale. E' confermato un part-time al 83,33%,

Reclutamento e gestione del personale: Reclutamento del personale previsto dal Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-24: per l'anno 2022 si è proceduto mediante stabilizzazione all'assunzione di 3 ricercatori e all'assunzione di un dirigente per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di qualifica dirigenziale - profilo professionale "Esperto Amministrativo. Si segnala inoltre che con decorrenza 01/1/2023 sono state assunte altre 2 ricercatrici mediante stabilizzazione.

Nel mese di maggio si è proceduto alla ridefinizione e riattribuzione delle PO alla luce dei nuovi assetti organizzativi e programmatici dell'Ente attraverso un processo di graduazione e valutazione al termine del quale sono state istituite 16 posizioni organizzative. Il Consiglio di Amministrazione ha preso atto nella nuova configurazione delle Posizioni Organizzative con deliberazione n° 22 del 26 aprile 2022. Con determinazione n° 86 del 2 maggio è stata approvata la graduazione degli incarichi approvando inoltre l'avviso di selezione interna per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa. Successivamente con determina n° 94 del 18/05/2022 venivano affidati gli incarichi di posizione organizzativa con decorrenza 01 giugno 2022 e scadenza 31 maggio 2025.

Benessere organizzativo:

Nel corso del 2022 è stato somministrato un questionario per la valutazione dello Stress Lavoro Correlato. Sono state coinvolte tutte le persone che lavorano in Istituto:

- a) dipendenti del comparto,
- b) Dirigenti,
- c) collaboratori/trici.

I dati sono in corso di elaborazione e verranno presentati a breve.

Sempre nel corso del 2022 sono stati effettuati Interventi volti a garantire un ambiente di lavoro consono: perfezionamento della nuova disposizione degli uffici, tinteggiatura di tutti i locali, interventi di ottimizzazione tecnica volti al risparmio energetico ed al miglioramento della sicurezza, sostituzione della vecchia auto di servizio con un nuovo modello conforme alle attuali norme anti-inquinamento e maggiormente affidabile.

Ricorso allo SW: quasi la totalità del personale IRES ha fatto ricorso al lavoro in modalità remota almeno per una parte del tempo durante il 2022. Quasi nullo il ricorso allo SW da parte dei Servizi Amministrativi.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>

Non si riscontrano significative differenze fra maschi e femmine: i due generi rappresentano rispettivamente il 41,7% e il 53,5% del personale totale.

Consolidamento dello smart working: Al 31 dicembre 2022 sono stati sottoscritti gli accordi individuali di lavoro agile con scadenza al 31 dicembre 2023, fatta salva l'approvazione da parte del CdA del Regolamento in applicazione della normativa nazionale e del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022.

Welfare aziendale: Anche per il 2022 il C.d.A ha deliberato il rinnovo dell'adesione dell'Istituto al Circolo Ricreativo Assistenziale dei Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Piemonte) per il personale del comparto e della dirigenza. Si è inoltre acquisita la fornitura di buoni acquisto Cadhoc da riconoscere al personale dipendente del comparto dell'Istituto (€ 150 per ciascun dipendente).

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)	0	0	12	11	2	25	44,64	69,44	0	0	9	19	3	31	55,36	47,69
Aggiornamento professionale	0	0	6	3	2	11	27,50	30,56	0	0	11	18	0	29	72,50	44,62
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	4,62
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	3,08
Totale ore	0	0	18	14	4	36			0	0	22	40	3	65		
Totale ore %	0,00	0,00	17,82	13,86	3,96	35,64			0,00	0,00	21,78	39,60	2,97	64,36		

⁽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⁾	
BORSA DI STUDIO "ANALISI COMPARATIVA DELLE FAMIGLIE IN PIEMONTE E/O NEL NORD-OVEST"	1	50,00	1	50,00	2	50,00	Uomo
BORSA DI STUDIO "STUDI REGIONALI"	1	50,00	1	50,00	2	50,00	Uomo
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	4,65		4,65		9,30		

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>

⁽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 %
dirigenti	€105202,00	€106415,00	€ 1213,00	1,14
categoria D con PO	€50823,60	€50701,60	€ -122,00	-0,24
categoria D senza PO	€40147,70	€40577,50	€ 429,80	1,06
categoria C	€0,00	€35807,60	€ 35807,60	100,00
categoria B	€0,00	€31737,20	€ 31737,20	100,00

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **Sì**
benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023 è stata avviata un'indagine sul benessere organizzativo, in collaborazione con il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione dell'Istituto (RSPP) e congiuntamente alla rilevazione che tale esperto deve svolgere sullo stress lavoro-correlato. Lo svolgimento di tale indagine è previsto da uno degli obiettivi del Piano della Performance 2022 e traslato tra gli obiettivi assegnati alla Direzione. È stato così possibile impostare un questionario sulle condizioni di benessere del personale, che si andrà a integrare con le rilevazioni previste per l'indagine RSPP, consentendo di definire un quadro più articolato ed utile per eventuali azioni di miglioramento. Il questionario, dopo una fase di test e messa a punto finale, è stato sottoposto in modalità online a dipendenti e collaboratori dell'IRES. È terminata l'elaborazione finale dei risultati, in vista della comunicazione ai dipendenti e della formulazione di proposte di miglioramento agli Organi dell'Istituto. Qui di sotto di riportano i principali esiti.

I rispondenti sono stati 61 che equivale ad un tasso di risposta pari al 59%. L'analisi ha evidenziato:

- *un'elevata autonomia del lavoro e chiarezza degli obiettivi da parte del personale*: il 90% afferma che ha chiaro cosa ci si aspetta da lei/lui al lavoro ed è d'accordo con l'affermazione "Il mio orario di lavoro può essere flessibile"; l'85% si dice d'accordo con "Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro"
- *un carico di lavoro giudicato intenso* in specie dal personale dipendente: il 71% dei dipendenti sostiene che di frequente deve lavorare molto intensamente e il 78% dichiara che qualche volta o

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>

spesso deve trascurare alcuni compiti perché ha troppo da fare

- *un ambiente di lavoro tendenzialmente scevro da situazioni di conflitto/attrito*: il 95% dichiara che mai o di rado è stato soggetto a prepotenze e vessazioni, percentuale che scende al 70% quando si chiede “Ci sono attriti o conflitti tra colleghi”; in questo specifico ambito, le risposte dei collaboratori e dei dipendenti divergono significativamente: il 17% dei collaboratori e il 34% dei dipendenti sostengono che *qualche volta* ci sono attriti tuttavia si assume che questa sia una percentuale fisiologica
- *un rapporto tra dipendente e capo improntato a collaborazione*: il 78% dei dipendenti ritiene di poter chiedere spiegazioni al proprio dirigente sui cambiamenti relativi al lavoro e di poter riferire eventuali situazioni di disturbo/fastidio (ma la percentuale è più bassa tra i collaboratori)
- *una comunicazione interna e un coinvolgimento nei processi di cambiamento* ritenuti non sufficientemente adeguati: un rispondente su tre è in disaccordo con “Le informazioni circolano regolarmente” e due su cinque con “La comunicazione interna è soddisfacente”; infine, uno su cinque esprime disaccordo rispetto a “Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro”
- conoscenza del sistema di valutazione del personale e attribuzione salario accessorio, da un lato, e assistenza informatica e risorse strumentali, dall’altro, sono due aree percepite dai rispondenti come passibili di miglioramento.

Alla domanda “Se dovessi valutare nel complesso il tuo benessere lavorativo, da 1 a 10, che voto daresti?” il voto medio risulta più che soddisfacente pari a 7,5. Il valore si conferma esattamente in linea con quello rilevato nell’indagine dello scorso anno, con la differenza che nel 2021 era leggermente più elevato il voto medio dei dipendenti rispetto ai collaboratori mentre nel 2022 la situazione è inversa (seppure si tratti di differenze marginali).

In conclusione, l’analisi rileva che l’ambiente lavorativo in IRES è caratterizzato da un buon livello di benessere organizzativo pur con degli elementi più critici sui quali il CUG si impegnerà a richiamare l’attenzione.

A seguito dell’indagine, il CUG sta predisponendo un documento di presentazione dei risultati che si prevede di relazionare in un evento pubblico di confronto, interno all’IRES.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d’ascolto organizzativo: No

Sportelli d’ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

L’organizzazione dell’IRES Piemonte è piuttosto semplice, data la ridotta dimensione dell’Istituto, e funzionale alla sua natura di ente di ricerca. Al vertice dell’organizzazione si trova la Direzione, alla quale afferiscono il settore dei Servizi Amministrativi e 7 strutture denominate Aree di ricerca, sotto la responsabilità di altrettanti dirigenti. Le Aree di ricerca si occupano rispettivamente di Politiche regionali e valutazione, Demografia istruzione e trasformazioni sociali, Sviluppo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>

economico regionale e finanza territoriale, Crescita sostenibile e sviluppo territoriale, Salute e sviluppo del sistema sanitario, Sviluppo rurale e sistema agroalimentare, Mercato del lavoro e coesione sociale. Attualmente dato il ridotto numero di dirigenti di ricerca, alcune di queste aree sono assegnate ad interim. Ai dirigenti è anche assegnata a rotazione la responsabilità della formazione interna, della trasparenza ed anticorruzione, delle pari opportunità.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso del 2022 non si sono rilevate situazioni di discriminazione o di mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo

All'interno del Piano della Performance 2022 dell'Istituto è presente un obiettivo volto a ridurre la precarietà contrattuale del personale del comparto assunto a tempo determinato attraverso procedure di stabilizzazione, con positivi effetti attesi sul clima organizzativo e sulla funzionalità dell'ente. L'OIV ha espresso una valutazione positiva sulla sua realizzazione. In particolare, con determinazione n° 37 del 07/03/2022 si è proceduto mediante scorrimento della graduatoria approvata con atto n° 102/2021 all'assunzione a tempo indeterminato di due unità di personale nell'area "Salute e tecnologie sanitarie" mediante stabilizzazione. Con la stessa determinazione è stata avviata la procedura di stabilizzazione per l'assunzione di un Ricercatore da assegnare all'area "Sviluppo rurale" poi assunto con determinazione n° 46 del 17/03/2022 con decorrenza 01/04/2022. Si segnala inoltre che sono stati predisposti i passi necessari per la stabilizzazione di due ulteriori Ricercatori a decorrere dal 1/1/2023.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio Benessere Organizzativo

All'interno del Piano della performance 2022 dell'Istituto è presente un obiettivo che prevede la rilevazione sul clima organizzativo, preparazione di un report dedicato e l'aggiornamento del Piano delle azioni positive. La realizzazione dell'obiettivo è stato valutato positivamente dall'OIV. Nel corso dell'autunno è stata avviata un'indagine sul benessere organizzativo, in collaborazione con il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione dell'Istituto (RSPP) e congiuntamente alla rilevazione che tale esperto deve svolgere sullo stress lavoro-correlato. È stato così possibile impostare un questionario sulle condizioni di benessere del personale, che si andrà a integrare con le rilevazioni previste per l'indagine RSPP, consentendo di definire un quadro più articolato ed utile per eventuali azioni di miglioramento. Il questionario, dopo una fase di test e messa a punto finale, è stato sottoposto in modalità online a dipendenti e collaboratori dell'IRES nel periodo dicembre 2022-gennaio 2023; attualmente è in corso di ultimazione l'elaborazione dei risultati e sono previste un'azione di comunicazione interna e la comunicazione alla Direzione. L'aggiornamento del Piano di azioni positive è stato temporaneamente sospeso per tenere conto degli esiti dell'indagine.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>

Modalità di nomina del CUG: Atto della Direzione, tenuto conto delle indicazioni delle parti sindacali e sulla base di un Regolamento interno

Tipologia di atto: Determinazione del Direttore

Data: 02/08/2021

Organo sottoscrittore: Direzione

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: Tutte le attività del CUG sono realizzate a costo zero

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
OIV

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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Criteri di valutazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Nel corso del 2022 si è avviata una interlocuzione tra OIV e CUG. Il confronto si è focalizzato sull'opportunità di affinare il sistema di valutazione del personale, dato che negli anni precedenti si erano riscontrate alcune disformità nell'approccio adottato dai vari dirigenti. Pertanto nel Piano della performance 2023 è stato inserito uno specifico obiettivo finalizzato a definire un protocollo di gestione della valutazione, onde assicurare una maggiore uniformità di approccio.

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2023 il CUG porterà all'attenzione degli Organi dell'IRES gli spunti derivanti dall'indagine sul benessere organizzativo di cui si relaziona nelle parti precedenti, verificando anche il successivo aggiornamento del Piano delle Azioni Positive.

Il CUG continuerà il confronto interno e con l'OIV al fine di individuare possibili campi di indagine ed intervento.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2023>