

Al Presidente dell'IRES Piemonte
Al Direttore dell'IRES Piemonte
All'OIV dell'IRES Piemonte

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti, in particolare i dati forniti dall’ufficio risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.) ed i dati raccolti con l’indagine sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo. In particolare, per i dati sul personale si farà riferimento alle tabelle compilate dall’amministrazione dell’IRES Piemonte e contenute nell’Allegato 1 previsto dalla sopra citata direttiva.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Si commentano i dati sul personale riportati nelle tabelle dell'Allegato 1, agli atti dell'Istituto.

Per quanto concerne la ripartizione del personale per genere, età e livelli di inquadramento (tab. 1.1), su 48 dipendenti emerge una composizione di genere con una moderata prevalenza femminile: 21 uomini (44%) e 27 donne (56%). Al momento della rilevazione dei dati si conferma rispetto all'anno precedente uno sbilanciamento di genere nella fascia della dirigenza (5 uomini e 1 donna). Il fenomeno è meno spiccato rispetto al 2019 (quando il rapporto era 7 a 1) e dipende in parte dai pensionamenti o trasferimenti avvenuti negli anni passati.

Osservando i dati relativi all'età del personale emerge che:

- l'età media del personale è piuttosto elevata, oltre metà del personale ha più di 50 anni; l'incidenza degli ultra sessantenni si è ridotta per effetto di 3 pensionamenti nel corso del 2020 (tutti dirigenti) ma 4 dei 6 dirigenti rimanenti a fine 2020 avevano più di 60 anni o erano molto prossimi a tale soglia di età;
- La componente (relativamente) più giovane del personale è costituita dai dipendenti a tempo determinato (19 dipendenti su 21 hanno meno di 50 anni);
- I dipendenti a tempo indeterminato sono generalmente più anziani.

Nella relazione del 2019 si evidenziava che la maggior parte del personale dipendente, e in particolare quello con posizioni apicali o dirigenziali, aveva un'età molto avanzata e spesso prossima al pensionamento. Nel 2020, e ancora nei primi mesi del 2021, si è avuta una accelerazione di pensionamenti di dirigenti: 2 uscite nel 2020 e 2 nella prima metà del 2021; nel mese di luglio 2021 pertanto sono in servizio solo 4 dirigenti, di cui uno svolge il ruolo di direttore, affiancati a partire dal gennaio 2021 da un dirigente amministrativo esterno presente in IRES a tempo parziale.

Al tempo stesso le fasce più giovani ancora nel 2020 sono in parte elevata contrattualizzate in modo temporaneo, in sostanza precario; tuttavia nello stesso anno è stato avviato un percorso di stabilizzazione che dal 1 gennaio 2021 ha riguardato 8 persone (3 uomini e 5 donne), ottenendo pertanto un importante passo avanti sotto questo profilo.

Con questo assetto del personale, il 2020 si caratterizza per l'Istituto come un anno di transizione verso un assetto organizzativo che si evolverà e maturerà nel corso del 2021, sia per effetto di ulteriori pensionamenti di dirigenti (come già accennato), sia per l'introduzione di nuovo personale dirigente (2 concorsi previsti e realizzati entro luglio 2021 sia ancora per le già descritte stabilizzazioni di personale, che si auspica possano essere ulteriormente estese).

L'Istituto sta quindi affrontando un passaggio molto critico, con un forte sovraccarico per i dirigenti rimanenti, anche se con una prospettiva di miglioramento nel breve-medio termine, tale da consentire di affrontare almeno parzialmente, anche tramite le stabilizzazioni, il necessario turnover. Al tempo stesso si ribadisce la necessità di favorire il "passaggio di testimone" di ruoli e competenze tra dipendenti con elevata anzianità e personale più giovane.

Nell'ambito delle posizioni di responsabilità non dirigenziali (tab. 1.3) su 14 PO, 6 sono assegnate a uomini e 8 a donne, pertanto la ripartizione di genere è equilibrata e proporzionale alla distribuzione di genere del personale nel suo complesso. L'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali (tab. 1.4) si conferma nelle fasce di permanenza inferiori ai 5 anni o superiori a 10, per entrambi i generi; questa distribuzione suggerisce una certa dinamica in corso nei profili di appartenenza del personale.

Infine, l'analisi dei titoli di studio per personale dirigente e non dirigente (tabb. 1.6 e 1.7) conferma l'elevato livello medio di formazione scolastica del personale dell'IRES Piemonte, coerentemente con la sua natura di ente di ricerca. In particolare su 6 dirigenti in servizio a fine 2020, tutti con laurea magistrale, 5 dispongono di master di II livello o dottorato di ricerca. Anche il personale di categoria D (dove si concentra quello dedicato alle attività di ricerca ma anche una parte importante dell'amministrazione e dei servizi), l'87% degli uomini e il 96% delle donne dispone di laurea magistrale; 8 persone hanno inoltre conseguito un master di II livello e 6 il dottorato di ricerca. Nelle categorie C e B il livello dei titoli di studio mediamente si abbassa, in coerenza con le mansioni assegnate.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione vita/lavoro in essere all'IRES Piemonte nel corso del 2020 riguardano il part-time su richiesta e la flessibilità di orario (tab. 1.9) e i congedi parentali e i permessi ai sensi della L. 104/1992 (tab.1.10). La distribuzione per genere della fruizione conferma una netta prevalenza del genere femminile, in risposta ad un modello sociale che ancora affida prevalentemente alla donna i carichi familiari.

Il part-time è stato usufruito da due dipendenti (donne, fascia di età 51-60 anni), di cui un caso al 50% ed uno al 75% ma verso il termine dell'anno il primo part-time è cessato. Una dipendente (fascia 41-50anni) utilizza un orario di flessibilità maggiore a quella già consentita normalmente dall'IRES.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La fruizione per genere delle attività formative (tab. 1.11) vede una prevalenza del personale di fascia di età 41-50 anni (un dato coerente con le necessità di formazione continua di una fascia di personale che ha dinanzi a sé ancora un lungo percorso di lavoro) e del personale donna (158 ore contro le 113 usufruite dal personale maschile). Tuttavia si segnala che la pandemia, che si approfondirà più avanti, ha richiesto drastici interventi dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, l'attività di formazione nel 2020 (271 ore) è stata sensibilmente ridotta rispetto al 2019 (1.740 ore),

Si ricorda comunque che il personale di ricerca dell'IRES Piemonte partecipa costantemente e diffusamente a seminari, workshop e altre forme di confronto tematico e scientifico, sia in forma di uditore che di relatore, garantendo un'importante fonte di aggiornamento professionale, per quanto non agevolmente quantificabile. Le restrizioni al lavoro in presenza imposto dalla pandemia hanno stimolato una vasta produzione di webinar sia da parte dell'Istituto che da molte sue controparti, in parte controbilanciando la riduzione delle attività formative propriamente dette. Su questo punto si veda anche il paragrafo successivo della relazione, alla voce "Formazione".

Per quanto concerne la composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, si rileva che nel 2020 si sono riunite due commissioni per l'assegnazione di borse di studio; la composizione di genere è risultata esattamente paritaria. L'Amministrazione, peraltro, adempie agli obblighi di legge, assicurando pari opportunità e parità di genere, garantendo la composizione delle commissioni, secondo le riserve previste dalla normativa. Inoltre, in tutte le commissioni istituite per la selezione di personale non dipendente (formate da un presidente e da due membri) è prevista la presenza di almeno un componente di genere femminile.

Le differenze retributive uomo/ donna (tab. 1.5) con riferimento al valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile, sono contenute. L'indicatore di divario economico di genere per il personale non dirigente, espresso in percentuale, è sempre contenuto al di sotto dell'1%, con la sola eccezione della retribuzione della Categoria D con PO, in cui si registra una differenza del 2,16% a vantaggio dei dipendenti di genere maschile (pari a 1.039 euro annui). Per la fascia dirigenziale si riscontra invece un divario significativo (11,94%, pari a 12.488 euro) a vantaggio della componente maschile; si prevede tuttavia che tale divario sarà

annullato dall'evoluzione della dirigenza già segnalata precedentemente e dal riassetto organizzativo conseguente.

Non è stato adottato un bilancio di genere.

In riferimento a quanto previsto nel Piano triennale delle Azioni Positive, si rimanda per i dettagli alla specifica parte compresa nell'Allegato 1. In sintesi, dall'esame del Piano sono emersi i seguenti risultati.

Formazione. Nel corso del 2020, anche se le condizioni organizzative imposte dalla pandemia non hanno permesso la stesura di un piano programmatico di formazione agli stessi livelli degli anni precedenti, 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.

Metà del personale ha seguito più di una iniziativa a carattere tematico/specifico privilegiando le modalità di fruizione a distanza; molti dipendenti, grazie alle continue offerte formative, che più produttori/venditori hanno proposto in questo particolare periodo, hanno svolto attività di autoformazione seguendo webinar online di diverso livello e durata. Tutte le attività formative vengono documentate in un Report annuale, dove viene altresì evidenziato il ruolo del personale IRES come relatore o uditor.

È stata dedicata nel 2020 particolare attenzione alla formazione sul tema della trasparenza ed anticorruzione, con la proposta di un percorso formativo interno articolato in 3 moduli: il primo dei quali si è svolto a dicembre 2020, i due successivi a gennaio 2021.

Sviluppo di Carriera e Professionalità. Nel corso del 2020 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 del 2020, 8 progressioni economiche, precisamente 1 in categoria C e 7 in categoria D (5 donne e 3 uomini).

Sempre nel 2020, per adeguarsi ai cambiamenti del contesto esterno, nel quale l'Istituto è chiamato ad operare e per fronteggiare i mutamenti del quadro interno, è stato approvato un nuovo assetto organizzativo, che prevede 6 strutture di ricerca, corrispondenti alle aree di attività previste dalla legge istitutiva dell'istituto e 2 strutture di coordinamento.

A seguito del riassetto organizzativo, si è proceduto a graduare le indennità di posizione e sono state assegnate le responsabilità ai dirigenti in servizio. La graduazione ha tenuto conto delle caratteristiche delle Strutture, dell'omogeneità per responsabilità e del personale gestito.

Orario di lavoro. L'alta percentuale di adesione allo smart working¹ da parte dei dipendenti non ha richiesto di analizzare ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione familiare e professionale. È confermato un part-time al 75%, mentre è rientrata a tempo pieno la dipendente che era in part-time al 50%.

¹ I termini "smart working" e "lavoro agile" sono utilizzati in questa Relazione con significato equivalente.

Reclutamento e gestione del personale. A fine 2020 sono state attivate procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 del Dlgs 75/2017 e s.m.i che hanno portato all'assunzione, con decorrenza 1° gennaio 2021, di 8 dipendenti a tempo indeterminato. L'assunzione ha interessato 5 donne e 3 uomini.

Benessere organizzativo. Nel corso del 2019 è stata effettuata una rilevazione del benessere organizzativo all'interno dell'Istituto, il cui rapporto di analisi completo è stato presentato a tutti i dipendenti a fine 2019, si è ritenuto opportuno collocare la nuova indagine nel 2021, al fine di analizzare gli effetti dell'introduzione e consolidamento dello smart working in modalità ordinaria nell'Istituto, nelle ipotesi che la modalità straordinaria venga a cessare per il contenimento della pandemia; l'evolversi del COVID-19, tuttavia, non offre sotto questo profilo elementi di certezza anche per il 2021 .

Importanti informazioni sul benessere organizzativo sono pervenute attraverso il lavoro di analisi partecipata sul lavoro agile all'IRES, concluso a settembre 2020, che ha coinvolto il complesso dei dipendenti e la gran maggioranza dei collaboratori, fornendo utili informazioni sulla fase transitoria.

Implementazione e consolidamento dello smart working. Il 100% del personale IRES ha fatto ricorso al lavoro in modalità remota almeno per una parte del tempo durante il 2020. In media il 65% del tempo complessivo disponibile (escluse ferie e altre assenze) si è svolto in questa modalità, con un valore minimo del 13% e un massimo del 79% a seconda delle persone, in ragione anche delle funzioni svolte.

Su un monte giornate complessivo di 11.503 giorni lavorativi (al netto delle ferie), quelle lavorate in remoto sono state 7.481, pari al 65% del totale. Non si riscontrano significative differenze fra maschi e femmine. Nessuna significativa differenza neppure nella fruizione delle ferie. Va invece sottolineato che il personale (6%) che ha dichiarato difficoltà nel lavoro da casa per condizioni legate all'ambiente e al benessere lavorativo era interamente femminile.

Diversa invece la situazione osservata sotto il profilo delle funzioni svolte dalle diverse strutture: quelle più legate a servizi di carattere trasversale, come i servizi alla ricerca o l'amministrazione hanno fatto ricorso al lavoro da remoto meno della media (specie la seconda: 38% del totale del monte giornate).

Minori differenze, invece, fra le aree di ricerca dove si va da un massimo di lavoro in remoto del 78% ad un minimo del 70%. In generale si può concludere che l'utilizzo della modalità agile è stata massiccia e ha coinvolto tutto il personale senza differenze di genere, ma con significative differenze settoriali, in particolare fra attività di ricerca (molto vocata al lavoro in remoto) e servizi trasversali (logistica e amministrazione).

Si evidenziano, inoltre, alcune misure che sono state prese per favorire il lavoro agile. Fra queste:

- l'acquisto di alcuni personal computer portatili nella fase emergenziale, seguito da un piano volto ad estendere la dotazione di pc portatili a tutto il personale, concluso a gennaio 2021;
- la dotazione di alcune (ulteriori) connessioni a distanza per l'utilizzo di basi dati che transitano sulle reti fisiche interne;
- la dotazione per tutto il personale di telefoni cellulari che consentano anche l'utilizzo di traffico internet per il lavoro a domicilio;
- lavori di adeguamento delle sale riunioni con dotazione di connessioni interne e con l'esterno per favorirne l'utilizzo misto (in presenza a distanza).

È stato costituito un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS (come previsto dal protocollo Imprese-Sindacati-Governo del 24 aprile 2020).

È stato, altresì, istituito un Gruppo di progettazione con il compito di fornire supporto alla Direzione nel disegnare un progetto di lavoro agile, adatto alle funzioni svolte dall'Istituto, per raccogliere tutti i punti di vista, anche divergenti, e restituire una riflessione articolata, da cui la Direzione potesse attingere per dare forma al disegno definitivo. Tale riflessione ha consentito il coinvolgimento di tutto il personale e di gran parte dei collaboratori.

Coloro che hanno responsabilità organizzative e competenze specialistiche sono stati coinvolti nel processo, tramite la costruzione di occasioni semi-strutturate di discussione nella forma di focus group o interviste. Le ricercatrici e i ricercatori del gruppo di progettazione hanno svolto la funzione della conduzione dei focus group e sono stati coadiuvati da un'altra ricercatrice o un altro ricercatore per la funzione dell'osservazione e trascrizione. I risultati di questo lavoro sono stati pubblicati sul sito dell'IRES.

Il gruppo di lavoro sopra indicato ha prodotto una prima bozza di regolamento. Tale bozza è in corso di revisione per una messa a punto definitiva, tenendo conto che il lavoro agile continua ad essere svolto secondo le regole emergenziali.

È stata predisposta una bozza di POLA (Piano organizzativo del lavoro agile) e PILA (Piano individuale lavoro agile) che dovrebbero essere perfezionate a breve.

Welfare aziendale. Anche per il 2021 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.

Valutazione della performance. Il nuovo sistema di valutazione è stato oggetto di discussione tra il CUG e l'OIV, la situazione emergenziale non ha permesso un ulteriore confronto per superare alcune criticità.

Azioni da realizzare e previste nel Piano delle azioni positive 2021/2023

In premessa, è bene considerare che lo stravolgimento organizzativo causato dall'emergenza COVID-19, che non sembra cessare nel corso del 2021, potrebbe comportare un sensibile scostamento o ritardo realizzativo rispetto ad alcune di queste azioni.

Orario di lavoro. Si darà la possibilità di concordare con il Dirigente di riferimento, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio e organizzazione della struttura di appartenenza, forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale.

Si favoriranno modalità organizzative, definite del "buon rientro", per i dipendenti che sono stati assenti per un lungo periodo dal lavoro. Ad esempio il coinvolgimento in molti gruppi di lavoro, anche non strettamente attinenti alla propria professionalità, in modo da consentire nel più breve tempo possibile un coinvolgimento nella vita dell'Istituto.

Sviluppo di Carriera e Professionalità. Dar vita al progetto "staffetta", cioè un intervento che coinvolga i lavoratori più anziani (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) per favorire il passaggio di consegne, ai dipendenti più giovani, del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso; si propone, a tal proposito, la messa a punto di una indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze.

Si dovrà proseguire nell'attività di miglioramento dei sistemi valutazione del merito, quali strumenti da utilizzare per lo sviluppo delle progressioni di carriera. Da questo punto di vista aiuterà l'attivazione di un nuovo sistema di valutazione delle performance organizzative.

Si procederà ad una mappatura delle competenze/conoscenze dei dipendenti e dei loro carichi di lavoro, al fine di poter meglio utilizzare le professionalità presenti in Istituto, evidenziando, quindi, quelle non presenti per stabilire percorsi formativi mirati ovvero per avviare procedure selettive di reclutamento dall'esterno.

Informazione. Saranno sviluppate azioni per assicurare una corretta e costante informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti.

Si svolgerà un monitoraggio di eventuali casi di mobbing all'interno dell'Istituto, a cura del CUG, a questo proposito sarà somministrato a tutti i dipendenti un questionario per individuare probabili condizioni di rischio mobbing.

Benessere organizzativo. Si prevede lo svolgimento di un'indagine annuale sul benessere organizzativo, oltre alla valorizzazione delle buone pratiche e delle soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo.

Welfare aziendale

Nel 2018 è stata condotta un'indagine conoscitiva per raccogliere le manifestazioni di interesse per la convenzione dell'Istituto al CRAL della Regione Piemonte. L'indagine è stata ripetuta nel 2019 e nel 2020. Il Consiglio d'Amministrazione dell'IRES Piemonte si è già espresso in favore del pagamento della quota prevista per la conferma delle iscrizioni nel 2021.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2020 non sono state effettuate indagini sul benessere del personale, come inizialmente previsto, in ragione della non rappresentatività dei risultati che sarebbero emersi nella particolare situazione in atto.

Quasi paradossalmente, tra i suggerimenti forniti dal personale per migliorare il benessere organizzativo emersi dall'indagine svolta nel 2019, spiccava in assoluto la richiesta di un maggiore ricorso a forme di lavoro flessibile, tutte riconducibili al concetto di lavoro agile / smart working, aspetto che nel 2020 assumerà un ruolo centrale nel mantenimento della capacità operativa dell'Istituto nell'emergenza pandemica.

L'elevato grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano annuale della performance, nonostante le difficoltà impreviste, suggeriscono che il funzionamento dell'Istituto e delle sue articolazioni è stato comunque efficace. A questo risultato hanno certamente contribuito le misure per il personale, in particolare quelle relative alle dotazioni informatiche necessarie ad affrontare il lavoro agile, e l'applicazione flessibile - pur nel rispetto scrupoloso delle regole di sicurezza - dello stesso smart working, che ha consentito ai dipendenti di adottare la modalità di lavoro meglio confacente alle proprie funzioni.

La gestione dei gruppi di lavoro in modalità di smart working ha richiesto un forte impegno di coordinamento da parte dei dirigenti, che è stato accompagnato da un notevole spirito di adattamento e collaborazione di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dell'Istituto.

Al tempo stesso, la riduzione delle relazioni personali, anche casuali, che caratterizza la normale vita d'ufficio, in alcuni casi può avere ridotto la circolazione delle informazioni e creato situazioni di parziale e temporaneo isolamento, come anche segnalato dal rapporto sul lavoro agile realizzato dall'Istituto.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

All'interno del Piano della performance dell'Istituto, nel 2020 il Consiglio d'Amministrazione ha assegnato all'ente i seguenti tre obiettivi:

1. Attuare un piano applicativo del telelavoro e di nuove modalità' spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, in applicazione dell'articolo 14 della legge n.

124 del 2015 e s.m.i. per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

2. Consolidare ed equilibrare la crescita: rafforzare la struttura del personale dell'Istituto, attuando le procedure per la stabilizzazione dei dipendenti a tempo determinato e avviando, laddove necessario, procedure concorsuali per il reclutamento di personale aggiuntivo.
3. Partecipare alla costruzione di documenti strategici della Regione Piemonte e di programmazione delle politiche regionali, mettendo a frutto le attività di analisi e valutazione delle politiche pubbliche.

I primi due sono chiaramente correlabili con i temi della pari opportunità e del benessere organizzativo. Le azioni messe in campo dall'Istituto sono descritte nella Sezione 3 della presente relazione, in particolare alle voci *Reclutamento e gestione del personale* (in particolare le procedure di stabilizzazione) e *Implementazione e consolidamento dello smart working*, alle quali si rimanda il lettore.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG attualmente operante all'IRES Piemonte è stato costituito dalla Determinazione del Direttore n. 40 del 30/05/2016.

http://www.IRESpiemonte.it/intranet/images/DocCUG/2016.05.30_Det.40_Rinnovo-CUG.pdf

Successivamente con la Determinazione del Direttore n. 94 DEL 06/09/2017 è stato nominato un nuovo presidente in sostituzione di quello inizialmente designato, in quanto dimissionario.

http://www.IRESpiemonte.it/intranet/images/DocCUG/2017.09.06_Nomina-nuovo-componente.pdf

L'operato del CUG dell'IRES Piemonte fa riferimento al Regolamento adottato con delibera del CDA del 6 marzo 2012, che fa riferimento all'art. 21 della L. 183 del 4 novembre 2010.

https://www.IRES.piemonte.it/images/trasparenza/altri_contenuti_Pari_Opportunit%C3%A0/regolamento-cug_1.pdf

Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento, la scadenza del CUG è prevista dopo 2 anni dalla nomina, con la possibilità di una sola riconferma; la scadenza dell'attuale CUG quindi è formalmente intervenuta il 29 maggio 2020, tuttavia sempre in base all'art. 5, non essendo ancora stato

nominato il nuovo Comitato, quello attuale sta operando in proroga. La Direzione sta provvedendo alla nomina del nuovo Comitato.

Il CUG si riunisce sulla base di invito del Presidente, con una cadenza che dipende essenzialmente dalle tematiche da affrontare; in linea di massima gli incontri avvengono su base trimestrale come previsto dal regolamento. Il Comitato non dispone di un budget specifico ma può usufruire di strutture e attrezzature dell'Istituto per i propri bisogni.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2020 il CUG dell'IRES si è riunito formalmente 2 volte; nonostante le restrizioni pandemiche, tuttavia, nel corso dell'anno sono stati frequenti i contatti informali tra i componenti del CUG e tra questi ed altri dipendenti e la direzione.

I due momenti di incontro formale, preceduti da momenti di discussione e confronto con i referenti interessati, hanno riguardato la presentazione delle osservazioni del CUG relativamente al Piano anticorruzione e trasparenza 2020-2022 ed al Piano azioni positive 2020-22.

Nel giugno 2020 il CUG ha redatto e presentato la Relazione sulla situazione del personale – anno 20219, analoga alla presente. Anche in relazione ai contenuti di tale Relazione, il 29 settembre 2020 si è tenuto un incontro del CUG con l'OIV dedicato ad un confronto su temi rilevanti per l'organizzazione dell'Istituto.

Infine, il CUG ha accompagnato tutto il percorso di analisi dedicato all'introduzione dello smart working in Istituto, di cui si offre ampia descrizione dei paragrafi precedenti, nel cui ambito era anche previsto uno specifico momento di approfondimento tra CUG e organizzatori del percorso di lavoro sul tema del benessere organizzativo in relazione al lavoro agile.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi complessiva, si conferma nel 2020 l'immagine di un Istituto che sta attraversando una fase di transizione cruciale, con alcune criticità importanti, ma che si sta muovendo lungo un percorso volto ad affrontarle. Il tutto attraversando l'emergenza pandemica che ha accelerato alcuni cambiamenti in atto (il ricorso allo smart working) ed ha richiesto un particolare sforzo di adattamento a tutto il personale.

Nella precedente relazione dedicata al 2019, il CUG sottolineava che: *“la maggior parte del personale dipendente, e in particolare quello con posizioni apicali o dirigenziali, ha un'età avanzata*

e in misura rilevante prossima al pensionamento, nell'arco di qualche anno. Al tempo stesso le fasce più giovani sono quasi interamente contrattualizzate in modo temporaneo, in sostanza precario. A tutto ciò va aggiunto che una parte prevalente delle attività recentemente acquisite dall'IRES (sanità, valutazione, progetti di inclusione sociale) è svolto da personale a tempo determinato, oltre che con il contributo di collaboratori esterni. Questo assetto del personale potrebbe causare nel prossimo futuro, in assenza di adeguate misure, gravi disfunzionalità all'ente, con il rischio che vengano a mancare figure-guida, un adeguato turnover e un auspicabile "passaggio di testimone" di ruoli e competenze"

Tale assetto si ripresenta nel 2020 aggravato dall'ulteriore contrazione della dirigenza; tuttavia l'azione del CdA che ha avviato il percorso di stabilizzazione, oltre ai concorsi per dirigenti previsti per il 2021, sta offrendo risposte concrete, anche se non ancora esaustive, alle necessità sopra ricordate.

Un altro aspetto cruciale riguarda l'organizzazione del lavoro e in particolare la prossima diffusa introduzione del lavoro agile/smart working, individuata tra l'altro come una delle principali risposte alle attese di miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti emerse dall'indagine promossa dal CUG nel 2019.

Sotto questo aspetto il brusco impatto sull'organizzazione del lavoro richiesto dall'emergenza pandemica, che ha imposto lo smart working obbligatorio a tutto il personale, ha offerto anche una straordinaria esperienza dalla quale trarre indicazioni per il futuro dell'Istituto, anche grazie al percorso di analisi appositamente dedicato, oltre alla massiccia introduzione di dispositivi tecnologici tuttora in corso.

Torino 20 luglio 2020

prot. n. 1310

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dott. Stefano AIMONE

