

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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

## **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 51 dipendenti emerge una composizione di genere equilibrata, costituita da 24 uomini e 27 donne. Al momento dell'analisi si verifica tuttavia uno sbilanciamento di genere nella fascia della dirigenza (7 uomini e 1 donna), in parte da attribuire anche alla recente uscita di due donne dirigenti (un trasferimento e un pensionamento).

Osservando i dati relativi all'età del personale emergono alcuni aspetti cruciali:

- l'età media del personale è piuttosto elevata, con una netta prevalenza delle fasce di età superiori ai 50 anni in entrambi i generi (solo il 24% dei dipendenti ha meno di 50 anni) e una componente rilevante di persone con oltre 60 anni (8 dipendenti su un totale di 51) quindi prossime al pensionamento.
- La componente (relativamente) più giovane del personale è costituita dai dipendenti a tempo determinato (19 dipendenti su 22 hanno meno di 50 anni)
- I dipendenti a tempo indeterminato sono generalmente più anziani (24 su 29 hanno 51 anni e oltre, tra questi ben 8 hanno più di 60 anni).
- SU 8 dirigenti ben 6 hanno più di 60 anni.

I dati sopra esposti mettono in evidenza una notevole criticità: la maggior parte del personale dipendente, e in particolare quello con posizioni apicali o dirigenziali, ha un'età molto avanzata e spesso 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.

Questo assetto demografico 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.

Il ricorso al part-time riguarda solamente due persone (donne) nella fascia di età 51-60 anni (tab. 1.2).

Nell'ambito delle posizioni di responsabilità non dirigenziali (tab. 1.3) su 13 PO 6 sono assegnati a uomini e 7 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 concentra 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, dall'analisi dei titoli di studio per personale dirigente e non dirigente (tabb. 1.6 e 1.7), emerge con chiarezza l'elevato livello medio di formazione scolastica del personale dell'IRES Piemonte, coerentemente con la sua natura di ente di ricerca. IN particolare su 8 dirigenti, 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), l'87% degli uomini e il 91% 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 2019 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 mette in evidenza 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 usufruito da due dipendenti (donne, fascia di età 51-60 anni), di cui un caso al 50% ed uno al 75%. Una dipendente (fascia 41-50anni) utilizza un orario di flessibilità maggiore a quella già consentita normalmente dall'IRES.

I congedi parentali ed i permessi ai sensi della L.104 interessano l'8,3% del personale maschile e il 22,2% di quello femminile. Sono usufruiti da dipendenti donne il 70,4% dei permessi giornalieri L.104, il 100% dei permessi orari L.104 e l'89% dei permessi giornalieri per congedi parentali.

## **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

La fruizione per genere delle attività formative (tab. 1.11) vede una netta 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 (758 ore su un totale di 982, pari al 77,2%) finalizzato essenzialmente all'aggiornamento professionale.

In aggiunta si ricorda 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 uditoria che di relatore, garantendo un'importante fonte di aggiornamento professionale, per quanto non agevolmente quantificabile.

Per quanto concerne la composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, si rileva che nell'anno di riferimento nessuna commissione di

concorso è stata nominata. L'Amministrazione, in ogni caso, 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 molto contenute. L'indicatore di divario economico di genere, espresso in percentuale, è sempre contenuto al disotto 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).

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'Allegato1. In sintesi, dall'esame del Piano sono emersi i seguenti risultati.**

**Formazione:** i dipendenti hanno avuto accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale erogati da centri universitari e istituzioni di livello nazionale. Vari ricercatori e ricercatrici hanno partecipato alla Winter School dell'ASVAPP di Torino nelle annate 2017 e 2018, una ricercatrice al Master in progettazione europea organizzato a Roma dall'AICCRE e due ricercatrici al Corso di perfezionamento in economia del farmaco, della salute e delle tecnologie sanitarie organizzato dall'Università di Genova.

Tutta la formazione svolta dal personale è oggetto di un'attività di monitoraggio annuale, condotta dal Responsabile della Formazione del Personale in collaborazione con la Direzione dell'Istituto.

A tutti i dipendenti è stata garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, molti sono stati i percorsi formativi mediante corsi webinar online.

**Sviluppo carriera e professionalità:** nel corso del 2017, 2018, 2019 sono state effettuate, in base a criteri selettivi di valutazione del merito, in conformità a quanto previsto dal Dlgs. n. 150/2009 e s.m.i., e recepiti nel contratto decentrato triennio 2017/2019 e s.mi, progressioni economiche e precisamente: 2 in categoria C e 4 in categoria D nel 2017, nel corso del 2018 1 in categoria B, 1 in categoria C e 4 in categoria D e 4 in categoria D e 1 in categoria C nel 2019.

Sempre nell'ambito dell'intervento sviluppo di Carriera e Professionalità, si evidenzia nel 2017 l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2017-2019 (adottato con delibera n. 27 del C.d.A. del 13/11/2017) e l'avvio delle prime procedure selettive a tempo determinato conclusesi nel 2018 con l'assunzione di 23 Ricercatori. Si evidenzia, altresì, l'aggiornamento del Piano triennale avvenuto nel corso del 2018 e l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 (adottato con delibera n. 32 del C.d.A del 20 giugno 2019).

Nel corso del 2019 si è svolto il concorso per le progressioni verticali e due persone (un uomo e una donna) sono risultate idonee alla progressione dalla categoria C alla categoria D.

Infine si è svolta la calibrazione e il disegno delle nuove posizioni organizzative e alte professionalità con l'attribuzione degli incarichi al personale. Le 15 posizioni sono state assegnate a 7 uomini e 8 donne. Dopo le dimissioni di due persone (un uomo e una donna) a novembre 2019, le posizioni organizzative assegnate sono scese a 13. Due posizioni dovranno essere riassegnate.

Per quanto riguarda l'azione relativa ai concorsi e selezione si è stabilita, con determina del direttore, la presenza di almeno un terzo di donne nella composizione delle Commissioni interne sia per la scelta del contraente a seguito di manifestazione di interesse sia per la valutazione dei curricula nelle procedure comparative, ex art. 7 del D.lgs n. 165/2001.

Occorre sottolineare, con riferimento al tema sviluppo di carriera e professionalità, che l'Istituto dà grande attenzione nell'organizzazione di convegni e seminari ad un equilibrio di genere e di età nelle persone che presentano i risultati degli studi. A riprova di questo il gruppo di persone che ha relazionato nel corso del principale evento organizzato dall'IRES Piemonte – la presentazione della relazione annuale che avviene a giugno 2019 – ha visto negli ultimi tre anni la partecipazione di numerosi ricercatori e ricercatrici. Nel 2017 hanno presentato una relazione 3 donne e 3 uomini; nel 2018 4 uomini e 3 donne; nel 2019 4 uomini e 3 donne.

**Orario di lavoro:** si è sottoscritto, il primo contratto individuale di telelavoro, a distanza, (cioè c/o altra pubblica amministrazione) per la durata, in via sperimentale di 12 mesi. È stato sottoscritto, inoltre un nuovo contratto di lavoro part-time al 50% portando così a 2 unità i dipendenti con rapporto orario a tempo parziale. È stata predisposta una Bozza di Regolamento per lo Smart Working, la cui elaborazione è stata interrotta dall'emergenza causata dalla pandemia di COVID-19; rispetto a tale tema sarà necessario tenere conto degli importanti cambiamenti che interverranno al termine dell'emergenza, anche in relazione al fatto che il CDA dell'IRES ha previsto in proposito, come obiettivo d'Istituto nel piano della performance 2020, la redazione di un piano specifico. Peraltro tutto l'Istituto, dal 10 marzo 2020 sta operando totalmente in Smart Working "di emergenza", grazie a un notevole sforzo organizzativo che ha consentito il pieno proseguimento delle funzioni e delle attività di ricerca. Da tale esperienza sarà possibile ottenere importanti indicazioni su come rendere funzionale e sostenibile lo smart working una volta cessata l'emergenza.

### **Azioni da realizzare e previste nel Piano delle azioni positive 2019/2022**

Nell'ambito dell'Intervento Orario di lavoro si intende sviluppare le seguenti azioni:

- a) promuovere e favorire la conciliazione orario di lavoro alle esigenze familiari/personali;
- b) concordare con il proprio 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, con una particolare attenzione allo smart working (vedere sopra);

- c) adottare modalità organizzative, cd del “buon rientro”, per i dipendenti che sono stati assenti per un lungo periodo dal lavoro; (come 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;

Nell’ambito dello **Sviluppo di Carriera e Professionalità** si intende:

- a) sviluppare il progetto “staffetta”: cioè il progetto 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;
- b) proseguire nell’attività di miglioramento dei sistemi valutazione del merito, quali sistemi da utilizzare per lo sviluppo delle progressioni di carriera;
- c) realizzazione di 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, di conseguenza, percorsi formativi mirati ovvero per avviare procedure selettive di reclutamento dall’esterno.

Nell’ambito dell’intervento **dell’Informazione**:

- a) 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;
- b) effettuare monitoraggi di eventuali casi di mobbing all’interno dell’Istituto, a cura del CUG;
- c) predisporre e somministrare a tutti i dipendenti un questionario quale strumento utile per individuare probabili condizioni di rischio mobbing.

**Benessere organizzativo:** La proposta è proseguire con la conduzione di un’indagine annuale sul benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Valorizzare le buone pratiche e le 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 il Consiglio d’Amministrazione dell’IRES Piemonte si è già espresso in favore del pagamento della quota prevista per la conferma delle iscrizioni nel 2020.

Nel 2019 si è svolta un'indagine conoscitiva per raccogliere le manifestazioni di interesse al contributo dell'Istituto alla spesa dei dipendenti per utilizzo dei mezzi per raggiungere la sede di lavoro. Nel 2020 sarà svolto uno studio sul welfare aziendale al fine di giungere alla redazione di un Piano per il welfare aziendale, che faccia anche riferimento all'introduzione di misure innovative per facilitare la conciliazione tra il lavoro e la vita privata.

**È da considerare che lo stravolgimento organizzativo causato dall'emergenza COVID-19 potrebbe comportare un sensibile scostamento o ritardo realizzativo rispetto ad alcune di queste azioni.**

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2019 è stata effettuata una rilevazione del benessere organizzativo all'interno dell'Istituto.

Il rapporto di analisi completo, che è stato presentato a tutti i dipendenti e collaboratori dell'IRES in una riunione plenaria il 12 dicembre 2019, è scaricabile dal sito dell'Istituto al seguente link

[http://www.irespiemonte.it/intranet/images/DocCUG/CUG\\_indagine\\_2019\\_benessere\\_organizzato.pdf](http://www.irespiemonte.it/intranet/images/DocCUG/CUG_indagine_2019_benessere_organizzato.pdf)

In sintesi, la rilevazione è stata effettuata sulla base di un questionario online sottoposto sia ai lavoratori dipendenti, sia ai collaboratori. Il questionario è stato suddiviso in sezioni dedicate ai vari aspetti del benessere organizzativo:

- Confort, ambiente fisico di lavoro
- Elementi di stress legati all'attività svolta
- Relazioni, rapporto con l'ambiente di lavoro, i colleghi ed i superiori
- Sensazioni e percezioni legate all'organizzazione
- Benessere psicofisico
- Innovazione
- Proposte di miglioramento

Per ciascun tema, le voci delle risposte sono state classificate in tre categorie: aspetti positivi, segnali di attenzione (problematiche da monitorare) e criticità, in base all'incidenza delle risposte positive e negative. Ove possibile si è tentato un confronto con gli esiti dell'indagine analoga effettuata nel 2013.

Nel complesso emerge il quadro di un Istituto nel quale le condizioni di lavoro legate all'ambiente fisico e tecnico sono buone, a fronte di numerose criticità sotto il profilo relazionale e organizzativo, alcune segnalate dalla larga maggioranza dei rispondenti, altre da robuste minoranze.



Non mancano le segnalazioni su affaticamento emotivo e sul carico di lavoro, forse anche in parte da mettere in relazione con i profondi cambiamenti vissuti dall'Istituto in questi ultimi anni: Infatti, l'Istituto è stato investito di nuovi compiti (analisi in materia di sanità, progetti di inclusione sociale, valutazione dei fondi di investimento europei) che hanno richiesto a tutto il personale un forte sforzo di cambiamento e un impegno tecnico ed amministrativo rilevante.

Soprattutto per i dipendenti, il quadro è che emerge è spiccatamente dualistico: una parte delle colleghe e colleghi giudica positivo l'ambiente relazionale, i rapporti con i colleghi e i superiori e la valorizzazione del proprio lavoro, mentre un'altra parte – non di rado praticamente la metà dei dipendenti – segnala situazioni di difficoltà, attrito, disfunzionalità.

Nel complesso i collaboratori (per i quali tuttavia la partecipazione in termini di numero di rispondenti è stata minore, nonostante i solleciti a rispondere) hanno mostrato una percezione più distesa e giudizi meno critici su molti aspetti di natura organizzativa (anche se i segnali di attenzione concordano con quelli espressi dai dipendenti). Questo si potrebbe almeno in parte spiegare con il minore coinvolgimento nei meccanismi interni, compresi quelli di gestione e valutazione del personale, che invece incidono maggiormente nella quotidianità dei dipendenti.

Rispetto all'analoga rilevazione del 2013, il quadro generale sembra confermarsi, sia negli aspetti positivi che in quelli critici, continuando ad evidenziare la discrasia nei giudizi che suggerisce una situazione interna caratterizzata da alcune fratture e, in parte, da compartimenti stagni; alcuni gruppi di lavoro evidentemente presentano situazioni di benessere organizzativo e relazionale migliori di altri.

Tra i suggerimenti forniti dal personale per migliorare il benessere organizzativo spicca in assoluto la maggiore diffusione di forme di lavoro flessibile, tutte riconducibili al concetto di lavoro agile / smart working, aspetto che nel 2020 assumerà un ruolo centrale nell'azione di miglioramento organizzativo dell'Istituto, anche in relazione ai profondi e repentini cambiamenti intervenuti con la pandemia di COVID-19.

Come prima risposta ai risultati dell'indagine, sono state messe in campo specifiche iniziative, ad esempio un ampliamento del parcheggio per le biciclette, la positiva esperienza della Conferenza di Ricerca organizzata con metodi partecipativi o ancora l'avvio della predisposizione di un regolamento per lo smart working, emerso con forza tra le proposte di innovazione da parte dei dipendenti, come strumento per affrontare parte delle criticità emerse. Si conferma quindi la centralità di tale tema, che nel 2020 costituirà obiettivo di Istituto.

Si rileva tuttavia che non sono stati fatti sostanziali passi avanti sul piano della comunicazione interna per quanto riguarda processi e decisioni rilevanti sul piano organizzativo; in particolare si ritiene carente la comunicazione sulla nuova struttura organizzativa dell'Istituto, varata a fine 2019 dopo una gestazione molto lunga, o ancora quella relativa a nuovo sistema di valutazione del personale, anch'esso recentemente approvato e che si presenta molto articolato e complesso. In proposito, un'ulteriore problematica riguarda il permanente ritardo nella fissazione degli obiettivi

annuali del direttore e del personale, criticità che indebolisce il potenziale del Piano della performance nel suo complesso e che può incidere negativamente sul benessere organizzativo.

Questi aspetti potrebbero essere temi di miglioramento per il 2020. Tuttavia, è indispensabile considerare che a inizio 2020 si sono insediati il nuovo CDA e il nuovo Comitato scientifico dell'Istituto, contemporaneamente è scaduto l'incarico del precedente direttore per cui sino a metà giugno l'IRES è stato guidato da un dirigente interno facente funzione; a questi importanti cambiamenti si è sovrapposta l'emergenza pandemica, comportando comprensibili difficoltà nel portare avanti i processi auspicati, pur avendo garantito la piena funzionalità dell'Istituto anche attraverso l'approvazione dei programmi di ricerca annuale 2020 e triennale 2020-22.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

All'interno del Piano della performance dell'Istituto, per quanto concerne gli aspetti rilevanti per la pari opportunità e il benessere organizzativo, rientra tra gli obiettivi di Direzione per il 2019 una voce che fa esplicito riferimento all'indagine realizzata e che recita: *“Clima organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità. Indicatore: Rilevazione sul clima organizzativo entro dicembre 2019 e preparazione di un report dedicato”*.

Anche tenendo conto di quanto prima esposto in proposito, l'obiettivo in sede di valutazione è stato considerato ampiamente superato.

Dal punto di vista della performance, in ottica di sviluppo futuro diventa centrale il tema del lavoro agile/smart working, rispetto al quale nel 2020 l'Istituto ha dapprima affrontato la gestione dell'emergenza pandemica, quindi una volta superata l'emergenza dovrà introdurre in modo più diffuso tale modalità di lavoro nell'organizzazione ordinaria, predisponendo un piano che rientra tra gli obiettivi d'Istituto fissati dal CDA per il 2020.

## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

*[Questa parte della relazione è dedicata all’analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all’interno dell’organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]*

### **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](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](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](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. Si sollecita pertanto la Direzione a provvedere 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 2019 il CUG dell’IRES si è riunito formalmente 6 volte; 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, soprattutto nella fase di impostazione, analisi e comunicazione dell’indagine sul

benessere organizzativo, che ha assorbito considerevole impegno (vedere anche Parte Prima, Sezione 4 della presente relazione).

Il 12 dicembre 2019 è stato organizzato un evento seminariale, aperto ai vertici dell'Istituto, a tutto il personale dipendente ed ai collaboratori, per presentare e discutere i risultati dell'indagine.

Oltre alla citata indagine, l'attività del CUG è stata rivolta al Piano per le azioni positive, producendo e inviando alla direzione dell'Istituto un documento intitolata *Note relative al documento "Monitoraggio del Piano delle Azioni Positive 2017/2019 e 2019/2021" del 29 ottobre 2019* (5/12/2019), comprendente considerazioni di verifica sulla realizzazione del piano triennale concluso e osservazioni sul piano del triennio successivo (vedere anche Parte Prima, Sezione 3 della presente relazione).

Inoltre è stata avviata l'analisi sulle modalità di introduzione e sviluppo del lavoro agile nell'Istituto, tema che - come più volte sottolineato - assumerà un aspetto centrale nel 2020.

Tra le attività con l'esterno, si segnala la partecipazione di componenti del CUG alle attività seminariali del Forum dei CUG regionali del Piemonte.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Dall'analisi complessiva, emerge l'immagine di un Istituto che sta attraversando una fase di transizione cruciale, incompleta, tenendo conto sia dei cambiamenti negli indirizzi di attività intervenuti negli ultimi anni, sia dell'assetto demografico ed organizzativo.

Nella parte dedicata all'analisi dei dati relativi all'età del personale emergono infatti alcuni aspetti cruciali, che qui si riprendono:

- l'età media del personale è piuttosto elevata, con una netta prevalenza delle fasce di età superiori ai 50 anni in entrambi i generi (solo il 24% dei dipendenti ha meno di 50 anni) e una componente rilevante di persone con oltre 60 anni (8 dipendenti su un totale di 51) quindi prossime al pensionamento;
- il personale non dirigenziale con PO presenta mediamente una formazione molto elevata ed include al suo interno lavoratrici e lavoratori con una rilevante esperienza di lavoro nell'ente;
- la componente (relativamente) più giovane del personale è costituita dai dipendenti a tempo determinato (19 dipendenti su 22 hanno meno di 50 anni);
- i dipendenti a tempo indeterminato sono generalmente più anziani (24 su 29 hanno 51 anni e oltre, tra questi ben 8 hanno più di 60 anni);
- su 8 dirigenti ben 6 hanno più di 60 anni.

I dati sopra esposti mettono in evidenza una notevole criticità: 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.

È pertanto necessario prevedere urgentemente, innanzi tutto, di utilizzare le forme di stabilizzazione previste dalle norme, oltre a definire un percorso di turnover che ponga anche attenzione alla fascia dirigenziale. Peraltro il CDA recentemente insediato ha manifestato chiara intenzione nel voler affrontare rapidamente queste criticità.

Inoltre è opportuno considerare un'adeguata valorizzazione del personale non prossimo alla pensione ma con elevata esperienza di lavoro nell'ente, in particolare le figure con Posizione organizzativa, come elemento essenziale per una buona transizione organizzativa nel corso dei prossimi anni. Inoltre, a proposito della dirigenza, si suggerisce attenzione all'attuale squilibrio di genere, sebbene causato al momento soprattutto da situazioni contingenti.

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.

Sotto questo aspetto il brusco, imprevisto e totale impatto sull'organizzazione del lavoro richiesto dall'emergenza pandemica, che ha imposto lo smart working obbligatorio a tutto il personale, sta costituendo di fatto anche una straordinaria esperienza dalla quale i vertici dell'Istituto, potranno trarre indicazioni molto utili per impostare un piano per il lavoro agile da attuare una volta superata l'emergenza. Tale percorso ha già preso le prime mosse, anche perché la definizione di un piano per lo smart working è stato indicato dal CDA dell'IRES come obiettivo di Istituto per il 2020. Il percorso di elaborazione del piano costituirà quindi una importante occasione di impegno anche per il CUG.

Passando ad altri possibili ambiti di miglioramento, in particolare per gli aspetti di comunicazione delle decisioni organizzative e per quanto concerne il sistema di valutazione del personale, rispetto ai quali l'indagine del CUG aveva fatto emergere opinioni critiche, è opportuno cogliere l'introduzione (dal 2020) del nuovo sistema di valutazione del personale come occasione di confronto; in proposito si evidenzia che il nuovo sistema si presenta molto articolato e organizzativamente complesso. Inoltre si ritiene che debba essere affrontata una criticità che si è costantemente manifestata negli ultimi anni, cioè la tardiva assegnazione degli obiettivi al personale.

Infine per quanto riguarda l'azione e le modalità di funzionamento del CUG è possibile migliorare la redazione e diffusione dei verbali e altre iniziative di comunicazione, sulla base della positiva esperienza della presentazione dell'indagine sul benessere organizzativo dal 12 dicembre 2019.

Torino 22 giugno 2020

prot. n. 1066

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dott. Stefano AIMONE

