

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 2021

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 dell'Istituto per genere, età e livelli di inquadramento (tab. 1.1), emerge in primo luogo rispetto al 2020 una riduzione di due unità dovuta all'ulteriore pensionamento di due dirigenti (maschi), fatto che ha anche avuto un effetto sulla composizione di genere rafforzando la prevalenza femminile: 27 donne (59%) e 19 uomini (41%). Al momento della rilevazione dei dati si riduce in parte, rispetto all'anno precedente, lo sbilanciamento di genere nella fascia della dirigenza (composta da 2 donne e 3 uomini, ai quali va aggiunto il direttore). Nel 2021 sono stati nominati due nuovi dirigenti (1 donna ed un uomo) entrambi di carriera interna.

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

- l'età media del personale permane piuttosto elevata, circa metà del personale ha più di 50 anni; l'incidenza degli ultra sessantenni si è ridotta per effetto dei pensionamenti ma 3 dei 5 dirigenti rimanenti a fine 2021 avevano più di 60 anni;
- la componente più giovane del personale è costituita dai dipendenti del comparto (23 di essi ha meno di 50 anni);
- si ricorda inoltre che oltre al personale dipendente, l'attività dell'IRES di basa sul supporto di alcune decine di collaboratori esterni, i quali sono mediamente più giovani rispetto ai dipendenti.

A seguito del ricambio in corso nella dirigenza, nel mese di luglio erano in servizio solo 3 dirigenti oltre al direttore, affiancati a partire dal gennaio 2021 da un dirigente amministrativo in comando da un ente esterno a tempo parziale. L'effettuazione di due concorsi ha consentito la nomina di due dirigenti entrati in servizio nell'autunno 2021, entrambi di carriera interna, consentendo un riequilibrio della struttura apicale dopo le intense fuoriuscite avvenute negli ultimi due anni. Nel corso del 2022 avverrà infine il trasferimento in Istituto del dirigente amministrativo, colmando anche questa lacuna organizzativa che perdurava da alcuni anni.

Un rilevante cambiamento è l'importante azione di stabilizzazione del personale a tempo determinato, che ha riguardato nel 2021 7 persone, che si vanno aggiungere alle 8 stabilizzazioni effettuate nel 2020. Se nel 2019 i dipendenti a tempo determinato erano 22, a fine 2021 questi si sono ridotti a 7 (3 maschi e 4 femmine).

Le azioni relative alle posizioni dirigenziali e la stabilizzazione del personale ha migliorato l'assetto organizzativo dell'Istituto, che nel 2019 e nella prima parte del 2020 si mostrava molto critica a causa della forte incidenza dei contratti a TD e dell'accelerazione del pensionamento dei dirigenti.

Resta da considerare che tuttora non poche professionalità necessarie all'Istituto sono fornite sia dal personale a tempo determinato ancora presente, sia da collaboratori esterni che per varie ragioni non hanno potuto partecipare ai concorsi a suo tempo banditi. Nel rispetto dei vincoli imposti dalle norme vigenti, il CUG suggerisce di completare il percorso di stabilizzazione e di valutare la predisposizione di concorsi per le posizioni di maggiore utilità.

Guardano in prospettiva verso l'anno in corso, il previsto pensionamento del direttore (luglio 2022) apre una nuova fase di transizione e di parziale ricomposizione organizzativa, che presumibilmente troverà il suo equilibrio alcuni mesi dopo la nomina del nuovo direttore; tale fase transitoria potrebbe temporaneamente creare situazioni di forte carico di responsabilità per alcune figure dirigenziali, anche perché alcune funzioni lasciate libere dai dirigenti andati in pensione, nel corso del 2021 sono state assegnate ad interim dalla direzione.

Nell'ambito delle posizioni di responsabilità non dirigenziali (tab. 1.3) su 14 PO, 7 sono assegnate a uomini e 7 a donne, pertanto la ripartizione di genere è abbastanza equilibrata anche se non esattamente 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 tra i dirigenti in servizio a fine 2021, tutti con laurea magistrale, 4 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 2021 riguardano il part-time su richiesta, la flessibilità di orario (tab. 1.9), 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 una dipendente con p.t. all'83,3%. Un'altra dipendente utilizza un orario di flessibilità maggiore a quella già consentita normalmente dall'IRES. Il basso ricorso a strumenti di conciliazione legati all'orario di lavoro si può anche spiegare con l'amplissima adesione

allo smart working o (seppure come si vedrà più avanti il ricorso a tale opzione è stata molto variabile a seconda delle funzioni svolte dal personale).

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La fruizione delle attività formative (tab. 1.11) è abbastanza equilibrata tra le fasce di età (un dato coerente con le necessità di formazione continua di una fascia di personale) e mostra un favorevole sbilanciamento di genere verso il personale femminile (294 ore contro le 103 usufruite dal personale maschile). Tuttavia si segnala che a causa della pandemia, che ha richiesto drastici interventi dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, l'attività di formazione nel 2020 (271 ore) e nel 2021 (307 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, nel 2021 si sono costituite due commissioni per concorsi dirigenziali; la composizione di genere è risultata esattamente paritaria. Inoltre, in tutte le commissioni istituite per la selezione di personale non dipendente (formate da un presidente e da due membri) è prevista (ed è sempre stata assicurata) 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 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 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). Per la fascia dirigenziale, a fronte dell'evoluzione del quadro organizzativo prima descritto, si riscontra invece una significativa riduzione del divario che passa dal 12% del 2020 al 1,5% del 2021.

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 2021, le iniziative seguite dal personale dell'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 un'iniziativa a carattere tematico/specifico privilegiando le modalità di fruizione a distanza. Molti, 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 anche nel 2021 particolare attenzione alla formazione sul tema della trasparenza ed anticorruzione, con la proposta di un percorso formativo interno articolato in 2 moduli.

Sviluppo di Carriera e Professionalità. Nel corso del 2021 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 2021, 8 progressioni economiche, precisamente 1 in categoria B, 1 categoria C e 6 in categoria D (5 donne e 3 uomini).

Orario di lavoro. L'alta percentuale di adesione allo smart working¹ da parte dei dipendenti è il fattore che molto probabilmente ha ridotto la necessità di ricorrere ad ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione familiare e professionale. È presente un solo part-time al 83,3% dell'orario.

Reclutamento e gestione del personale. A fine 2021 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° ottobre 2021, 7 dipendenti a tempo indeterminato ((4 donne e 3 uomini), alle quali si aggiungono le 8 stabilizzazioni con decorrenza dal 1 gennaio 2021.

Benessere organizzativo. Dopo avere effettuato un'indagine ad ampio spettro nel 2019 (che tra l'altro aveva messo in evidenza una forte domanda di "smart working"), tenendo anche conto di alcune sollecitazioni provenienti dall'OIV è stata realizzata un'indagine focalizzata sul lavoro agile a fine 2021, per fare il punto su quello che per l'IRES (e probabilmente per gran parte del mondo del lavoro in particolare nei servizi) è il più profondo cambiamento organizzativo degli ultimi decenni. Sono state coinvolte tutte le persone che lavorano in Istituto: dipendenti del comparto, dirigenti e collaboratori/trici attraverso la compilazione di un questionario online.

Si propone di seguito una sintesi dei risultati ed alcune considerazioni conseguenti.

Le risposte al questionario sono state numerose ma forse inferiori al potenziale (58 risposte su 110 persone contattate) anche tenendo conto che era stato fatto un richiamo dopo il primo invito e che il tempo per rispondere era stato ampliato dopo le indicazioni iniziali. Maggiore l'incidenza di risposte tra i dipendenti, meno tra i collaboratori (con una netta prevalenza in questo caso della componente femminile).

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

Nel complesso l'introduzione del lavoro agile in IRES, secondo i rispondenti, ha portato un netto miglioramento della conciliazione tra lavoro e vita privata e, per la maggior parte dei casi, anche della comunicazione interna e dei rapporti all'interno dei gruppi di lavoro e tra i diversi gruppi.

Sempre in generale, le risposte relative al lavoro svolto indicano un miglioramento di concentrazione, efficienza e riduzione della fatica; le soluzioni logistiche e tecniche offerte a supporto del lavoro agile sono infine giudicate soddisfacenti dalla maggior parte dei rispondenti.

Nel complesso, quindi, emerge l'immagine di un Istituto che ha risposto in modo efficace all'emergenza e un generale gradimento delle nuove condizioni di lavoro. Tuttavia, non mancano alcuni aspetti critici che è bene evidenziare.

Innanzitutto le risposte dei collaboratori segnalano una percezione molto più critica della media rispetto al tema della comunicazione, dei rapporti tra il personale e per quanto riguarda l'organizzazione (logistica e strumenti). Su questi aspetti probabilmente pesa il fatto che la situazione dei collaboratori è molto differenziata: alcuni lavorano con l'Istituto da anni ed in modo continuativo, altri invece hanno rapporti più recenti e meno stretti, fatto che potrebbe essersi riverberato in una minore inclusione nei processi di comunicazione ed in un maggiore senso di marginalizzazione.

Una componente minoritaria ma non trascurabile di risposte indica inoltre che per alcuni il lavoro agile comporta più fatica ed una maggiore difficoltà di comunicazione con i referenti esterni (peraltro nei due anni trascorsi è apparso evidente che alcune organizzazioni con le quali l'IRES si relaziona spesso non sono riuscite a gestire lo shock pandemico con altrettanta flessibilità). Sono inoltre da considerare le questioni relative al rafforzamento delle competenze necessarie per affrontare efficacemente il lavoro agile (competenze digitali, organizzative e relazionali) e la questione della sicurezza degli strumenti e delle piattaforme informatiche.

Un cambiamento così profondo e repentino, come quello imposto dalla pandemia, ha per fortuna incontrato la disponibilità di tecnologie adeguate a supportarlo e, per quanto riguarda l'IRES, un contesto di flessibilità, competenza e attitudine al cambiamento che – come mostrano i risultati dell'indagine – hanno permesso di affrontare con successo l'emergenza, lasciando spazio ad un cambiamento permanente nel modo di lavorare. La pandemia ci ha mostrato che i tempi erano maturi e lo shock ha consentito questo balzo. Tuttavia un cambiamento così radicale porta con sé necessariamente elementi di criticità e spazi di miglioramento, che la nostra indagine ha almeno in parte messo a fuoco, sia attraverso le risposte strutturate del questionario che le indicazioni spontanee provenienti dai rispondenti.

In primo luogo si richiama l'attenzione sul tema del coordinamento dei gruppi di lavoro (con una particolare attenzione al coinvolgimento dei collaboratori, soprattutto quelli non "storici") e tra i gruppi.

Un necessario maggior ricorso alle comunicazioni attraverso strumenti informatici implica inoltre la necessità di formare e aggiornare tutto il personale rispetto all'utilizzo di tali strumenti, anche

suggerendone le potenzialità innovative (ad esempio nuove forme di comunicazione dei risultati di ricerca quali brevi video, slidedoc etc.). Un aiuto rispetto a queste necessità potrebbe arrivare dall'offerta formativa che l'Istituto sta mettendo a punto per i prossimi anni.

Inoltre, i rispondenti hanno anche indicato alcuni utili suggerimenti pratici: per quanto riguarda la gestione delle email è bene evitare di rispondere "a tutti" quando non necessario, onde ridurre il numero spesso ridondante di messaggi; inoltre non utilizzare la risposta ad una email introducendo un nuovo argomento, ma scrivere una nuova email apposita, in modo da evitare fraintendimenti e perdita di informazioni utili.

Un aiuto al miglioramento della comunicazione interna può anche derivare da un utilizzo più ampio dell'intranet di Istituto, attraverso la quale condividere le informazioni tra dipendenti quali ad esempio i risultati di questa rilevazione, le novità normative ed organizzative, o ancora implementando un sistema che consenta di visualizzare le sale disponibili per incontri e riunioni, pur mantenendo il sistema di prenotazione attuale.

Alcuni rispondenti hanno evidenziato che i cambiamenti introdotti dalla nuova modalità organizzativa, spesso repentini, hanno aperto alcune questioni di natura organizzativa ed amministrativa che andrebbero forse meglio chiarite e comunicate, ad esempio: a) le giornate lavorative da conteggiare ai fini del calcolo del 51% in presenza (ferie, permessi, malattia), b) il conteggio su base trimestrale o mensile delle giornate in lavoro agile, ed eventuali modifiche in casi di impedimento straordinario c) le regole e l'orario della "reperibilità" in lavoro agile (che reperibilità non è altrimenti sarebbe prevista l'indennità).

Infine, una parte dei rispondenti ha richiamato la questione della sicurezza informatica, chiedendo di verificare ed eventualmente innalzare il livello di protezione delle nostre piattaforme e dei nostri dispositivi (ad esempio acquistando licenze di antivirus avanzati) e di offrire formazione e informazione sempre aggiornate per quanto riguarda gli aspetti di tutela dei dati.

Implementazione e consolidamento dello smart working. Nel corso 2021 i dipendenti dell'IRES hanno fatto un ricorso molto ampio allo smart working (44 persone su un totale di 46 dipendenti). Su un monte complessivo di 9.937 giorni lavorativi effettivi (al netto delle ferie e di altre assenze), quelle lavorate in remoto sono state 5655,50, pari al 56,7% del totale. Non si riscontrano significative differenze fra maschi e femmine: i due generi rappresentano rispettivamente il 40,9 e il 59,1% del personale totale, rispecchiando la distribuzione di genere del personale dell'Istituto.

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 in misura molto più contenuta, per comprensibili ragioni di accesso a documentazione, applicativi informatici specifici, necessità di intervento materiale in sede. Viceversa il personale con ruolo di ricerca ha usufruito in misura abbondante, grazie anche alla crescente disponibilità di risorse online e alla rapida azione dell'Istituto nel dotare il personale delle attrezzature necessarie.

TIPOLOGIA FUNZIONE	GG LAVORATIVE TOTALI	GG LAVORATIVE EFFETTIVE	GG SW	% SW su GG EFFETTIVE
AMMINISTRAZIONE	1.524,0	1.243,0	127,0	10,2
DIREZIONE	3.302,0	2.850,0	1.239,0	43,5
RICERCA	6.858,0	5.844,5	4.289,5	73,4
TOTALE	11.684,0	9.937,5	5.655,5	56,9

Inoltre, la dotazione dell'Istituto di adeguate attrezzature di comunicazione nelle sale riunione, implementata tra il 2020 e il 2021, ha favorito lo svolgimento di riunioni in forma mista (in presenza e in remoto) assicurando un'ottima funzionalità sia nelle situazioni caratterizzate dalle restrizioni pandemiche sia in quelle di tipo ordinario, consentendo un consolidamento di nuove forme di organizzazione del lavoro.

Per quanto riguarda l'implementazione e il consolidamento dello smart working oltre la fase emergenziale imposta dalla pandemia, dal mese di ottobre 2021 sono stati sottoscritti i primi accordi individuali di lavoro agile con scadenza al 30 aprile 2022. Successivamente il termine è stato prorogato al 31 dicembre 2022.

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 e le importanti azioni di riorganizzazione del personale avviate dall'Istituto hanno portato ad un sensibile scostamento o ritardo realizzativo rispetto ad alcune di queste azioni; pertanto nel prossimo futuro sarà opportuno rivedere il Piano alla luce del nuovo contesto e delle esigenze effettivamente emerse.

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, nel 2020 e nel 2021. Il Consiglio d’Amministrazione dell’IRES Piemonte si è già espresso in favore del pagamento della quota prevista per la conferma delle iscrizioni nel 2022.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2021, con una coda ad inizio 2022, è stata realizzata l’indagine sul benessere organizzativo focalizzata sul tema dello smart working, di cui si relaziona nella parte precedente.

In termini generali, 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 2021 il Consiglio d'Amministrazione ha assegnato all'ente i seguenti tre obiettivi strategici:

1. 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.
2. Rafforzare la qualificazione e 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. Approvazione di 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. e delle recenti indicazioni nazionali per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche da applicare a regime.

Il secondo ed il terzo 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. 95 del 2 agosto 2021:

https://www.ires.piemonte.it/images/trasparenza/altri_contenuti_Pari_Opportunit%C3%A0/determina_costituzione_cugx.pdf

La nuova nomina era da tempo necessaria per la scadenza del CUG precedente, che ha operava in regime di *prorogatio*. Pertanto il 2021 si è caratterizzato come anno di transizione. Il mantenimento dello stesso presidente tra CUG uscente ed entrante ha garantito la continuità funzionale.

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

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 2021 il CUG dell’IRES si è riunito formalmente 4 volte; inoltre, nel corso dell’anno, sono stati frequenti i contatti informali tra i componenti del CUG e tra questi, altri dipendenti e la direzione.

La prima riunione formale si è tenuta con il CUG uscente il 20/04/21 ed è stata dedicata all’accettazione delle dimissioni di un componente, alla discussione del PTPCT 2021-23 ed al monitoraggio del Piano di azioni positive 2021-23.

Con la nomina del nuovo CUG si è tenuto un primo incontro informale di avvio il 27/9/2021, alla quale ha fatto seguito il 22/10 una riunione formale di insediamento con nomina di segretario e vicepresidente.

Sempre nella riunione del 22/10 è stata esaminata la segnalazione proveniente da due dipendenti, che manifestavano una situazione di reciproco disagio lavorativo. Hanno fatto seguito due incontri con le parti interessate (26/10 e 28/10) ed una riunione con la direzione nella quale, pur constatando che la situazione trattata non conteneva elementi di discriminazione specifici per l’azione del CUG, si è suggerita una migliore definizione e demarcazione dei compiti delle due persone coinvolte, cosa

che è avvenuta anche tenendo conto di nuove opportunità di incarico che successivamente hanno coinvolto una delle persone.

Infine, numerosi contatti informali sono stati dedicati all'impostazione dell'indagine sullo smart working, proseguendo poi nel 2022 con la discussione dei risultati e con l'organizzazione della presentazione finale, avvenuta il 6/5/22 in occasione di una riunione plenaria con i dipendenti ed i collaboratori dell'Istituto, presenti direttore e presidente.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi complessiva, si conferma nel 2021 l'immagine di un Istituto che ha percorso alcuni importanti passi lungo il necessario percorso di riorganizzazione evidenziato nelle Relazione precedenti, il tutto attraversando l'emergenza pandemica che ha accelerato alcuni cambiamenti in atto ed ha richiesto un particolare sforzo di adattamento a tutto il personale.

Il parziale riassetto della dirigenza, l'azione di stabilizzazione del personale a tempo determinato e la definizione degli accordi individuali per il lavoro agile rappresentano tre passaggi importanti. Restano tuttavia da affrontare alcuni nodi relativi alla dirigenza ed al personale (anche considerando il ruolo dei collaboratori esterni) e relativamente all'adozione di azioni organizzative e di comunicazione la cui utilità è emersa dall'indagine svolta dal CUG.

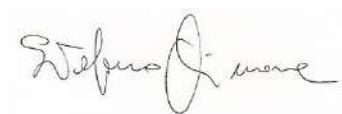
Si ribadisce che il brusco impatto sull'organizzazione del lavoro richiesto dall'emergenza pandemica, che ha imposto lo smart working obbligatorio a tutto il personale, è stato affrontato dall'IRES nel suo complesso in modo molto positivo ed ha offerto una straordinaria esperienza dalla quale trarre indicazioni per il futuro dell'Istituto, anche grazie al percorso di analisi appositamente dedicato, oltre alla massiccia introduzione di dispositivi tecnologici.

Torino, 25 luglio 2022

prot. n. 1548

Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dott. Stefano AIMONE



IRES Piemonte – Istituto di Ricerche Economico Sociali

Via Nizza, 18 • 10125 Torino • Tel. +39 011 6666461 • info@ires.piemonte.it
• www.ires.piemonte.it • C.F. 80084650011 • P.I. 04328830015