

Trasmissione delle informazioni al CUG ai sensi della Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche

ANNO 2021

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

<u>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)</u>	<u>3</u>
<u>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</u>	<u>3</u>
<u>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</u>	<u>4</u>
<u>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</u>	<u>4</u>
<u>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</u>	<u>5</u>
<u>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</u>	<u>5</u>
<u>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</u>	<u>5</u>
<u>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</u>	<u>6</u>
<u>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</u>	<u>6</u>
<u>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE</u>	<u>7</u>
<u>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</u>	<u>8</u>
<u>SEZIONE 2. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI.....</u>	<u>8</u>
<u>SEZIONE 3. - AZIONI DA REALIZZARE E PREVISTE NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023.....</u>	<u>9</u>

Tipo di Amministrazione: ISTITUTO DI RICERCHE ECONOMICO E SOCIALE

SITUAZIONE AL 31.12.2021

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Tempo Determinato Cat D3 Ricercatori			3					3	1		7
TEMPO INDETERMINATO FUNZIONARI CAT. D7				2					2	1	5
Funzionari Cat. D6				1					1		2
Funzionari Cat. D5				1							1
Funzionari Cat. D4			2	1				1	3		7
Funzionari Cat. D3			2	1				8			11
Funzionari Cat. D2								1			1
Funzionari Cat. D1			2						1		3
Collaboratore Amm.Vo C4 C5									2		2
Esecutore Amm.Vo B8										1	1
Dirigenti a T.I				1	2			1	1		5
Direttore					1						1
Totale personale			9	7	3			14	11	2	46
% sul personale complessivo			20%	15%	7%			30%	24%	4%	100%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (46 Dip.)

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	0	9	7	3	19	41,3	0	0	14	10	2	26	56,5
Part Time >50%											1		1	2,2
Totale	0	0	9	7	3	19		0	0	14	11	2	27	
Totale %	0	0	19,6	15,2	6,5		41,3	0	0	30,4	23,9	4,4		58,7

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PO Fascia D (€ 11.000)	1	14%	2	29%	3	21%
PO Fascia C (€ 13.000)	6	86%	5	71%	11	79%
						100 %
Totale personale 40 dip	7		7		14	
% sul personale complessivo		18%		18%		36%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età nel Permanenza profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni			2	1		3					3	3	6	
Tra 3 e 5 anni				2		2				1	2		3	
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				1		1				1	5		6	
Totale			2	4		6				2	9	3	15	
Totale %							29%							71%

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	N.	Retribuzione netta media	N.	Valori assoluti	%
Dirigenti	110237	3	108574	2	1.663,00	
Categoria D con PO	47.994	7	46.955	7	1.039,00	
Categoria D senza PO	32.293	9	32.540	15	-247	
Categoria C			33.927	2		
Categoria B			30.109	1		
Totale personale		19		27		100,00%
% sul personale complessivo		45%		55%		

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti	Laurea Magistrale	5	100%	1	100%	6	100%
	Master di I livello						
	Master di II livello	2	28%			2	25%
	Dottorato di ricerca	2	28%	2	100%	2	37,5%
	Totale personale					6	100,00%
	% sul personale complessivo	87,5		12,5			

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria D superiore	Diploma di scuola media superiore	2	12,5%	1	4,34%	3	7,7%
	Laurea magistrale	14	87,5%	22	96%	36	92,3%
	Master di I livello			3	13%	3	
	Master di II livello	4	25%	4	17%	8	21%
	Dottorato di ricerca	2	12,5%	4	17%	6	15%

	Totale personale	16		23		39	
	% sul personale complessivo		37 %		61%		100,00%

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria C/B /superiore	Diploma di scuola inferiore			2	66,66%	2	
	Diploma di scuola superiore			1	33,33%	1	
	Laurea						
	Totale personale			3		3	
	% sul personale complessivo						100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Nel 2021 Sono state nominate 2 commissioni di concorso per 2 concorsi da dirigente. In entrambi la composizione ha garantito la parità di genere.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	Da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta											1 al 83,33%			
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile						18	40,9						26	59,1
Personale che fruisce di orari flessibili											1			
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale						18	40,9				2		26	59,1
Totale %											100,0			

I dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno sono 2 donne. Una usufruisce di un part-time orizzontale al 83,33% e una dipendente fruisce di orario flessibile.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	12	21,81	43	78,18	55	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0		12	100,0	12	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	9	50,0	9	50,0	18	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	
Totale	21	28,19	53,5	71,81	74,5	100
% sul personale complessivo		2,5%		5%		7,5%

TABELLA 1.11-FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	32	24	4	60	37,5	0	0	40	48	12	100	62,5
Aggiornamento professionale	0	0	25	12	6	43	40,2	0	0	28	32	4	64	59,8
Competenze manageriali/Relazion.	0	0						0	0		40			
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	0	0	57	36	10	103	33,6			68	120	16	204	66,4
Totale ore %	0	0	55,3	35,0	9,7					33,3	58,9	7,8		

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Di seguito vengono sintetizzati gli esiti del monitoraggio degli interventi adottati nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023.

Relativamente all'intervento – Formazione Nel corso del 2021, 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, 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 auditore. (All. 1)

E' stata dedicata anche per il 2021 particolare attenzione alla formazione sul tema della trasparenza ed anticorruzione, con la proposta di un percorso formativo interno articolato in 2 moduli.

Relativamente all'intervento 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 anno 2021, 8 progressioni economiche, precisamente 1 in categoria C, 1 categoria B e 6 in categoria D (5 donne e 3 uomini).

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

Reclutamento e gestione del personale: A fine 2021 sono state attivate procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comm1 del Dlgs 75/2017 e s.m.i che hanno portato all'assunzione, con decorrenza 1° ottobre 2021, di 7 dipendenti a tempo indeterminato. L'assunzione ha interessato 4 donne e 3 uomini a cui si aggiungono le 8 stabilizzazioni con decorrenza 1° gennaio 2021.

Benessere organizzativo: Nel 2021, per fare il punto sul più profondo cambiamento organizzativo degli ultimi decenni, è stata svolta un'indagine sul benessere organizzativo in IRES focalizzata sul lavoro agile. Sono state coinvolte tutte le persone che lavorano in Istituto:

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

Mediante la somministrazione di un questionario online sono state rilevate opinioni in riferimento a diversi aspetti

- la formula del lavoro agile (a distanza e in presenza) rispetto al lavoro totalmente in presenza
- i provvedimenti tecnici e organizzativi adottati dall'IRES per favorire il lavoro agile
- le modalità di lavoro future
- i suggerimenti per migliorare lo svolgimento del lavoro agile
- la valutazione del benessere lavorativo

Ricorso allo SW: Nel 2021 su 46 dipendenti solo 2 non hanno fatto ricorso allo smart working, quindi, quasi la totalità del personale IRES ha fatto ricorso al lavoro in modalità remota almeno per una parte del tempo durante il 2021. In media il 55% del tempo complessivo

disponibile (escluse ferie) si è svolto in questa modalità.

Complessivamente su un monte giornate complessivo di 10.312,00 giorni lavorativi (al netto delle ferie), quelle lavorate in remoto sono state 5655,50, pari al 55% 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.

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 molto meno della media

Minori differenze, invece, fra le aree di ricerca dove 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).

Implementazione e consolidamento dello smart working: 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.

SEZIONE 3 - AZIONI DA REALIZZARE E PREVISTE NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023

Di seguito si propongono i principali aggiornamenti contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023.

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 sistemi 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, di conseguenza, 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

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.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Welfare aziendale

Si definisce Welfare Aziendale l'insieme delle iniziative volte ad incrementare il benessere e la salute del lavoratore e della sua famiglia.

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, 2021 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 2022.

Torino 13 Luglio 2022