Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia della mobilita' Piemontese - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia della mobilita' Piemontese

Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10125
Indirizzo:	Corso Marconi 10
Codice Amministrazione:	amm_to
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Altri Enti Locali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2021-2023	2022-2024
piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/amm_to/2021-2023/piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (202.98 KB)	piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/amm_to/2022-2024/piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (178.45 KB)

2023	2024
2023-2025	2024-2026
piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-	piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-

triennale/amm_to/2023-2025/piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (547.23 KB)	triennale/amm_to/2024-2026/piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (141.6 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello generale	ruolo unico	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice		0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	D7	0	0	0	2	2	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	D6	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	D5	0	0	3	2	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	D2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	C6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	C5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	C2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	1	5	6	2	0	1	6	2	1
Totale % sul personale complessivo		0,00	4,17	20,83	25,00	8,33	0,00	4,17	25,00	8,33	4,17

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [2]	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [3]
Inferiore a 3 anni	0	0	3	5	2	10	55,56	90,91	0	1	5	1	1	8	44,44	100,00
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	100,00	9,09	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	4	5	2	11			0	1	5	1	1	8		
Totale %	0,00	0,00	21,05	26,32	10,53	57,89			0,00	5,26	26,32	5,26	5,26	42,11		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	5,26
C	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	5,26
D	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	10,53
D	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	5,26
C	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	5,26
D	Laurea magistrale	6	66,67	3	33,33	9	47,37
D	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	5,26
D	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	10,53
D	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	5,26
Totale personale		11		8		19	
Totale % sul personale complessivo		55,00		40,00		95,00	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nelle tabelle precedenti emerge come il personale non dirigenziale dell'Agenzia sia composto per il 42% di donne e per il 58% di uomini, in modo invariato rispetto all'anno precedente.

La ripartizione per età (Tabella "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere") fa emergere una presenza maggiore degli uomini rispetto alle donne nelle classi di età superiori ai 50 anni (33,3% del totale sono uomini >50 anni, vs 12,5% donne).

La fascia di età più rappresentata è quella 41-50anni, con il 47,37% del totale, segue quella 51-60anni, con il 31,58%, mentre la fascia di personale inferiore ai 40anni è pari al solo 5,26% (1 sola donna). È totalmente assente personale di età inferiore ai 30anni.

L'appartenenza a categorie di inquadramento più alte (D7) è tendenzialmente correlata con l'età, pertanto gli uomini sono più rappresentati. Il personale di livello C è numericamente molto limitato (3 unità in totale) e pertanto la distribuzione non è statisticamente significativa.

Quasi la totalità del personale ha una permanenza inferiore ai 3 anni nel profilo e livello, con dati pressoché equivalenti tra uomini e donne.

Dall'analisi dei titoli di studio emerge come circa il 75% del personale non dirigente possieda una laurea magistrale (o titoli superiori), mentre solo il 25% possiede titoli inferiori. Non sono presenti differenze di genere significative in relazione al titolo

di studio.

Pur non essendo visibile nelle tabelle, si evidenzia che tutte le donne dell'Agenzia sono titolari di una posizione organizzativa caratterizzata da Alta professionalità (o di una specifica responsabilità) contro il 91% degli uomini; d'altra parte, tutti gli uomini incaricati di posizioni di responsabilità sono titolari di una posizione organizzativa, mentre le donne per il 50% sono titolati di posizione organizzativa e per il restante 50% di specifica responsabilità. Ciò è in parte conseguenza dell'oggettiva impossibilità ad attribuire detti incarichi a personale in part time (1 unità) o di categoria C (2 unità).

L'incidenza delle posizioni di responsabilità è comunque analoga tra uomini e donne, e in entrambi i casi molto alta: questo rappresenta bene la natura di organismo tecnico e fortemente specializzato dell'Agenzia, che ha nella professionalità dei suoi dipendenti un tratto distintivo.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Tempo Pieno	0	0	4	6	2	12	63,16	100,00	0	1	4	1	1	7	36,84	87,50
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	12,50
Totale	0	0	4	6	2	12			0	1	5	1	1	8		
Totale %	0,00	0,00	20,00	30,00	10,00	60,00			0,00	5,00	25,00	5,00	5,00	40,00		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	12,50
Smart working	0	0	4	5	2	11	61,11	100,00	0	1	4	1	1	7	38,89	87,50
Totale	0	0	4	5	2	11			0	1	5	1	1	8		
Totale %	0,00	0,00	21,05	26,32	10,53	57,89			0,00	5,26	26,32	5,26	5,26	42,11		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tutto il personale lavora in full time, eccetto un'unità di genere femminile (part time al 69,44%).

Nel corso del 2021, a seguito dell'emergenza sanitaria, tutto il personale ha fruito del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa (compreso il personale in part time, anche se dalla tabella pare essere escluso dallo smart working).

Con riferimento alla modalità di lavoro agile adottata in Agenzia si specifica quanto segue.

Con deliberazione n. 13 dell'11 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia ha approvato il documento denominato "Disciplina del telelavoro e del lavoro agile", che contiene il Regolamento per l'attivazione delle nuove modalità organizzative del lavoro, demandando al direttore generale l'adozione di tutti gli atti necessari e conseguenti all'applicazione delle disposizioni contenute nel documento.

Nel Regolamento è stabilito che la prestazione del dipendente in lavoro agile può essere svolta al massimo per due giornate a settimana, con le seguenti modalità:

a) per numero 5 posizioni per non oltre 40 giornate lavorative all'anno;

b) per numero 2 posizioni per non oltre 20 giornate lavorative all'anno.

A dicembre 2019 (determinazione n. 768/2019) l'Agenzia ha avviato la procedura per l'attivazione del lavoro agile mediante pubblicazione del Bando per l'assegnazione di sette posizioni di lavoro agile rivolto ai dipendenti in ruolo a tempo pieno o parziale che avessero maturato almeno due anni di servizio.

A scadenza del termine per la presentazione delle domande (15/01/2020) hanno risposto sette dipendenti, pari al numero dei posti messi a disposizione.

Successivamente, a seguito dell'emergenza COVID-2019, l'Agenzia ha sospeso l'attivazione delle posizioni assegnate a seguito del bando e nel corso del 2020 e 2021 sono state adottate misure organizzative per la prestazione di lavoro agile in modalità semplificata (senza stipula accordo individuale). Nel periodo di emergenza sanitaria da Covid-19 tutto il personale dell'ente ha svolto la propria attività lavorativa in modalità agile.

Con ODS n. 3/2021 del 30/04/2021, lo svolgimento del lavoro agile del personale dell'Agenzia è stato organizzato quale modalità ordinaria di prestazione del lavoro fino al 30/09/2021.

In relazione a quanto previsto dal DPCM 23 settembre 2021 e dal quadro normativo allora vigente, l'Agenzia ha disposto (ODS 7/2021 del 01/10/2021) che a decorrere dal 01/10/2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sarebbe stata quella in presenza ed ha previsto che il personale dell'Agenzia potesse prestare la propria attività lavorativa mediante lavoro agile con la modalità "lavoro agile in modalità ordinaria", sulla base di un accordo individuale sottoscritto in attuazione alla citata delibera del CdA n. 13/2019 e della citata determinazione n. 768/2019.

Successivamente, in conformità a quanto previsto dall'intervenuto DECRETO 8 ottobre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione, l'Agenzia ha disposto (ODS 10/2021) che, fermo restando che il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso a tale tipologia di lavoro è autorizzato con la stipula dell'accordo individuale della durata massima di 12 mesi. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere resa da tutti i dipendenti dell'Agenzia

L'ODS 10/2021 dispone inoltre che, qualora prima del termine di scadenza dell'accordo intervengano l'approvazione del nuovo C.C.N.L. e la definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) e questi intervengano sulla fattispecie imponendone una revisione sostanziale, il termine di scadenza dell'accordo potrà essere adeguatamente anticipato.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	6	100,00	0	0,00	6	7,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	67	100,00	0	0,00	67	78,82
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	12	100,00	0	0,00	12	14,12
Totale permessi	85	100,00	0	--	85	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I numeri ridotti rilevati in tabella non sono rappresentativi di tendenze statistiche, poiché si riferiscono a singoli individui che fruiscono di strumenti di conciliazione, quali i permessi L.104 e i congedi parentali.

Il numero di permessi fruiti per L104 è aumentato rispetto allo scorso anno.

La distribuzione dei congedi parentali segue l'andamento di età dei figli dei dipendenti e delle relative esigenze di cura, a cui quest'anno si somma la variabilità delle esigenze legate alla pandemia.

Nel 2021 tali congedi sono stati fruiti interamente da uomini, mentre nel 2020 erano stati fruiti unicamente da donne, e nel 2019 interamente da uomini. La fruizione da parte di uomini e donne quindi si modifica secondo necessità.

In materia di conciliazione vita-lavoro, inoltre, il CUG, in collaborazione con il Servizio giuridico, ha redatto un elaborato riassuntivo della normativa che disciplina l'istituto delle ferie e riposi solidali (prot. 12774/2021) con la finalità di approfondire l'argomento per facilitare la messa in opera di forme di flessibilità che permettano il superamento di specifiche situazioni di disagio e garantiscano la conciliazione vita - lavoro.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- ferie e riposi solidali

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Le azioni realizzate sono descritte nel campo indicato come "Fonte del dato"

Gli importi delle risorse impegnate per l'attuazione delle azioni, quando queste ultime abbiano richiesto l'impegno di risorse, sono indicati al netto dell'IVA

Azioni previste nel Piano Azioni Positive (PAP) 2021-2023 realizzate nel 2021

USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE Il direttore generale ha trasmesso via mail (prot. 2515 del 01/06/2021) a tutto il personale dell'Agenzia le "Linee guida per l'uso di un linguaggio non discriminatorio in base al genere negli atti dell'Agenzia della mobilità piemontese" approvate con deliberazione del Consiglio di amministrazione n.32 del 31/12/2020, esplicitandone le finalità e invitando ad adeguare il linguaggio nei vari atti per quanto di competenza.

La modulistica introdotta nel 2021 con determinazioni del direttore generale n. 37 del 27 gennaio 2021 e n. 326 del 14 giugno 2021 è stata adeguata alle indicazioni delle linee guida.

SENSIBILIZZAZZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA' DI GENERE E IN MATERIA DI MOLESTIE, VIOLENZE DI GENERE, MOBBING E DISCRIMINAZIONE: In occasione del 25 novembre 2021 il direttore generale ha invitato tutto il personale (email prot. 11279 del 23/11/2021) a partecipare online al Convegno "PIU' RETE, MENO VIOLENZA" organizzato dalla Rete nazionale dei CUG, auspicando la più ampia partecipazione in quanto occasione per diffondere la cultura dell'inclusione, del rispetto e delle pari opportunità.

INFORMAZIONE IN MATERIA DI "PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE: il direttore generale ha adottato specifiche indicazioni organizzative (con vari ordini di servizio) sulla fruizione degli istituti delle ferie, permessi e congedi in relazione ai periodi di lavoro svolti in modalità agile sia emergenziale che post-emergenziale.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E LAVORO AGILE: L'Agenzia ha attivato le postazioni di smart working messe a bando nel 2019; inoltre sono state adottate le misure organizzative per proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni normative sia in fase emergenziale che post emergenziale.

PARERE CONSULTIVO DEL CUG: con determinazione del direttore generale n. 841/2021 sono state approvate le procedure e le azioni da porre in essere da parte del Direttore generale per favorire l'efficacia e l'effettività dell'esercizio dei compiti del CUG con riferimento ai seguenti ambiti:

- proposte da parte del CUG;
- consultazione del CUG;
- verifica da parte del CUG sulla situazione del personale, sulle misure adottate dall'agenzia e sui risultati delle azioni intraprese;
- condivisione di informazioni e dati e utilizzo di risorse

FORMAZIONE: L'Agenzia ha aderito al programma VALORE P.A. CORSI DI FORMAZIONE 2021 e, come previsto dal programma, ha effettuato la rilevazione dei propri fabbisogni formativi. La proposta formativa è stata rivolta a tutto il personale dipendente e questo ha aderito alla proposta formativa su base volontaria, scegliendo l'oggetto dei corsi in accordo con la dirigenza. In occasione della rilevazione dei fabbisogni formativi in relazione all'offerta formativa VALORE P.A., è stata effettuata anche la rilevazione di eventuali ulteriori esigenze formative che non avessero trovato soddisfazione nell'offerta di VALORE P.A.

Con riferimento alla successiva tabella relativa alla formazione, si evidenzia come nell'anno 2021 i dipendenti dell'Agenzia abbiano fruito complessivamente di 326 ore di formazione, di cui 130 ore (pari al 40%) dal personale appartenente al genere maschile a fronte delle 196 ore (60%) da personale appartenente al genere femminile. Il divario tra generi è più marcato con riferimento alle ore medie di formazione fruite per genere (numero di ore diviso numero di persone): il genere femminile, con 24,5 ore/persona, è molto prevalente nella fruizione rispetto a quello maschile, con 11,8 ore/persona.

Sul totale di ore fruite, 220 ore (pari al 67%) sono relative a corsi VALORE PA (in ambito "aggiornamento professionale", "competenze manageriali/relazionali" e "anticorruzione"), per un totale di 5 dipendenti (3 donne e 2 uomini). Questo è il

principale motivo del divario di genere nella fruizione della formazione.

Su invito del direttore generale rivolto a tutto il personale dell'Agenzia, inoltre, n. 7 dipendenti dell'Agenzia (4 dipendenti appartenenti al genere femminile e n. 3 dipendenti appartenenti al genere maschile) e 2 unità di personale distaccato/comandato in Agenzia (un'unità appartenente al genere femminile e un'unità appartenente al genere maschile) hanno seguito il webinar, della durata di 1 ora, "Stand Up - Contro le molestie in luoghi pubblici", un progetto internazionale che ha avuto l'obiettivo di formare e sensibilizzare uomini e donne contro le molestie che spesso avvengono in strada, su mezzi pubblici, in palestra, nei locali..., dando indicazioni pratiche su come intervenire. Il webinar non è stato considerato nella tabella formazione in quanto la partecipazione è stata attestata non dall'ente formatore, ma dall'Agenzia tramite foglio firme.

Azioni realizzate e non previste nel PAP 2021-2023: ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO: l'Agenzia, anche nel 2021, ha versato il contributo annuale previsto nella convenzione stipulata con il CRAL Regione Piemonte, finalizzato all'espletamento delle attività sociali, culturali e ricreative del Circolo, destinate ai dipendenti associati

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	6	2	8	100,00	6,15	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale	0	0	0	104	0	104	55,32	80,00	0	6	76	0	2	84	44,68	42,86
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	40	0	0	40	100,00	20,41
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	0	0	6	100,00	3,06
Anticorruzione	0	0	6	8	4	18	21,43	13,85	0	2	60	2	2	66	78,57	33,67
Totale ore	0	0	6	118	6	130			0	8	182	2	4	196		
Totale ore %	0,00	0,00	1,84	36,20	1,84	39,88			0,00	2,45	55,83	0,61	1,23	60,12		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

L'Amministrazione non redige il bilancio di genere.

Nel Piano della performance e Piano esecutivo di gestione 2021 all'interno dell'analisi del "contesto interno" è stata riportata la Tabella 'Analisi di genere' in cui si sono evidenziati i seguenti dati: % dirigenti donne; % di donne rispetto al totale del personale; Età media del personale femminile; % di donne laureate rispetto al totale personale donne; ore di formazione donne (media anno precedente).

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nell'anno 2021 non sono stati effettuati concorsi

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente	€123125,00	€0,00	€ -123125,00	--
D	€49896,00	€40029,00	€ -9867,00	-24,65
C	€25407,00	€31504,00	€ 6097,00	19,35

La media delle retribuzioni lorde nella TABELLA 1.5 evidenzia una distribuzione non omogenea per genere, con maggiori valori retributivi per quello maschile nelle categorie dirigenziali (a motivo dell'unico dirigente uomo) e nella categoria D.

Non emerge una correlazione tra retribuzione e titolo di studio, in quanto la distribuzione per titolo di studio è paragonabile tra uomini e donne, come riportato in precedenza. La disparità retributiva invece può essere correlata all'anzianità nei profili, dove emerge che i dipendenti maschi risultano presenti in percentuale molto maggiore nei livelli più elevati, come riportato in precedenza

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel dicembre 2020 è stato somministrato a tutto il personale presente a vario titolo in Agenzia un Questionario on line

anonimo strutturato in modo da raccogliere i seguenti dati relativi all'esperienza dello "smart working" vissuta in Agenzia nel periodo marzo-dicembre 2020:

- Benefici percepiti e ricadute negative del lavoro in SW con riferimento a specifici temi rientranti negli ambiti della CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, del BENESSERE LAVORATIVO e della PRODUTTIVITA'.
- Eventuali difficoltà nell'UTILIZZO DELLA TECNOLOGIA
- Adeguatezza dell'INFORMAZIONE ricevuta sulla normativa che disciplina il lavoro in SW

L'attività di raccolta dei dati sull'esperienza dello smart working era stata programmata nel Piano della performance e Piano esecutivo di gestione (PEG) 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 14/2020 del 19/06/2020 (si tratta in particolare dell'Attività 1 per il raggiungimento dell'Obiettivo 2.III dell'Area Strategica Istituzionale), con l'obiettivo di monitorare l'esperienza dello smart working in Agenzia ai fini di gestire al meglio la nuova modalità lavorativa in un'ottica di promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di benessere lavorativo.

Il CUG dell'Agenzia in occasione della Relazione sulla situazione del personale Anno 2020, approvata nel 2021 e trasmessa ai soggetti competenti con lettera prot. 3329 dell'8/04/2021, ha riportato in allegato alla relazione (Allegato 2) gli esiti del Questionario.

L'Agenzia, inoltre, ha provveduto ad effettuare la c.d. valutazione preliminare oggettiva del rischio stress lavoro-correlato con riferimento al triennio 2015-2017 (prot. 839/2018 del 19/01/2018) seguendo il percorso metodologico suggerito da INAIL (che analizza indicatori aziendali, contesto e contenuto del lavoro); dalla valutazione è risultato un livello di rischio "NON RILEVANTE".

È attualmente in corso la procedura di aggiornamento della valutazione rischio stress-lavoro correlato.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	Sì

L'Agenzia della mobilità piemontese con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 36 del 24/11/2017 ha adottato il proprio Codice di comportamento, poi aggiornato con deliberazione Cda n. 23 del 30/09/2021.

L'art. 12 del codice dell'Agenzia, ai primi due commi, integrando quanto previsto dal codice generale, prevede espressamente che *"1. Il dipendente, nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, assicura costantemente la massima collaborazione, nel rispetto delle reciproche posizioni istituzionali; evita atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambiente di lavoro. 2. Il dipendente adegua il proprio comportamento alle prescrizioni normative e contrattuali previste per la prevenzione ed il contrasto del mobbing"*

Nel PAP 2021-2023, approvato con deliberazione del Cda 9/2021, e nel PAP 2022-2024 in fase di approvazione, è prevista l'attivazione in via sperimentale della figura della/del consigliere di fiducia.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Si ritiene utile che, a seguito dell'istituzione della figura della/del consigliere di fiducia, venga adottato un codice di condotta volto sia ad informare tutto il personale sui diritti e obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e psicologiche e al mantenimento di un clima di lavoro improntato al rispetto della dignità della persona, sia a favorire, in termini di prevenzione ma anche di risoluzione di eventuali situazioni disturbanti, la creazione di un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuno.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Promuovere la formazione professionale con particolare attenzione alla partecipazione del genere femminile

Il PEG 2021-2023 ha previsto, nell'ambito dell'Area strategica di Direzione Generale, ai fini della realizzazione di uno specifico obiettivo attribuito alla responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'attivazione di interventi di formazione generale rivolti a tutto il personale dipendente sui temi dell'etica, della legalità e della trasparenza, ed in particolare sui doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta previsti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nominati dal direttore generale per la prima volta nel 2014 sulla base delle candidature ricevute dal personale interessato. Rinnovati nel 2018
Tipologia di atto:	Determinazione del Direttore generale
Data:	26/07/2018
Organo sottoscrittore:	Direttore generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No

Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	1
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- NESSUNO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? : No, per nulla

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azione di sensibilizzazione rivolta dal CUG a tutto il personale dell'Agenzia a mezzo posta elettronica recante "CUG informa Marzo 2021 - Parlano le donne - Incontri on line" (prot. 2695/2021). Il CUG in accordo col direttore generale ha inoltrato un invito aperto, ricevuto dalla Rete dei CUG cittadini, a partecipare a un ciclo di incontri on line nel mese di marzo organizzati dalla Città di Torino in collaborazione con CVD-Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne

Azione di sensibilizzazione rivolta dal CUG a tutto il personale dell'Agenzia a mezzo posta elettronica recante CUG INFORMA: Invito Mostra "Torino e le donne. Piccole e grandi storie dal Medioevo a oggi.". Il CUG ha dato notizia a tutto il personale dell'ente (prot. n. 12723/2021) circa la programmazione della mostra da parte dell'Archivio storico della Città di Torino ad ingresso gratuito

Nel mese di luglio 2021 il CUG ha espletato le formalità per aderire alla Rete Nazionale dei CUG. Con l'adesione alla rete il CUG dell'Agenzia si impegna, per quanto compatibile con le caratteristiche e le dimensioni del proprio ente, all'adozione di azioni condivise con la rete nazionale. La sottoscrizione del Protocollo di intesa 18/11/2020 rientra fra le azioni condivise.

Il CUG ha redatto un elaborato riassuntivo della normativa che disciplina l'istituto delle ferie e riposi solidali conservato agli atti (prot. 12774/2021) con la finalità di approfondire l'argomento per facilitare la messa in opera di forme di flessibilità che permettano il superamento di specifiche situazioni di disagio e garantiscano la conciliazione vita - lavoro

Il CUG dell'Agenzia in occasione della Relazione sulla situazione del personale Anno 2020, approvata nel 2021, ha riportato in allegato alla relazione (Allegato 2) gli esiti del Questionario somministrato on line nel dicembre 2020 a tutto il personale dell'ente, in forma anonima, al fine di raccogliere i dati relativi all'esperienza dello "smart working" vissuta in Agenzia nel periodo marzo-dicembre 2020

Tutti i Piani di Azioni Positive (PAP) dell'Agenzia sono stati adottati dall'ente sulla base delle proposte del CUG e i contenuti delle proposte sono stati accolti. In data 10/03/2021 il CUG ha approvato la proposta di PAP 2021-2023

verifica sullo stato di attuazione del PAP 2020-2022 operata dal comitato in collaborazione con gli uffici dell'Agenzia. Gli esiti della verifica sono stati recepiti nella relazione di "MONITORAGGIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PAP 2020-2022 E SULLE INIZIATIVE ATTUATE NELL'ANNO 2020, ANCHE SE NON PREVISTE DAL PAP, AL 31/12/2020

Considerazioni conclusive

Alla luce dell'analisi dei dati, il CUG ritiene di poter sostanzialmente confermare le considerazioni già effettuate nella relazione dello scorso anno.

In particolare si ribadisce che il numero ridotto di dipendenti dell'Agenzia rende poco significativo elaborare considerazioni conclusive sulla situazione del personale che si fondino *tout court* sull'analisi statistica dei dati raccolti.

Ciononostante risulta possibile affermare che i dati raccolti negli ambiti di competenza del comitato non denotano situazioni critiche di disagio o discriminazione.

I dati forniti dall'Agenzia e il monitoraggio effettuato dal CUG evidenziano inoltre che l'insieme delle attività poste in essere dall'ente nell'ottica di favorire e garantire la parità e le pari opportunità nonché il benessere organizzativo risulta piuttosto soddisfacente.

Nelle precedenti relazioni annuali, il CUG ha ritenuto di inserire nell'ambito del Benessere Organizzativo un'apposita sezione

(SEZIONE 4.1 - BENESSERE DEL PERSONALE: RAPPORTO TRA DIMENSIONE DELL'ENTE E COMPITI ISTITUZIONALI) in cui è stata analizzata, ed aggiornata di anno in anno, la situazione del personale con specifica attenzione al rapporto tra consistenza numerica del personale e carichi di lavoro, tenuto conto che a decorrere dal 2015 l'Agenzia ha ampliato sensibilmente le proprie competenze per effetto di modifiche legislative intervenute a livello regionale. L'analisi ha per oggetto indicatori utili ad evidenziare se e quanto vi sia squilibrio tra compiti richiesti e risorse disponibili.

Poiché non è previsto nel format della relazione uno spazio idoneo, il comitato, ritenendo importante continuare a monitorare questo aspetto della situazione del personale, provvederà ad aggiornare l'analisi degli indicatori trasmettendo gli esiti agli organi di vertice dell'ente.

Al riguardo si evidenzia che l'Agenzia dal 2015 ad oggi ha posto in essere azioni di reclutamento del personale, alcune delle quali hanno determinato l'aumento del personale dipendente che viene rilevato nelle tabelle della presente relazione, altre hanno comportato assunzioni di personale in comando e distacco che non compare nelle tabelle (al 31/12/2021 l'Agenzia conta n. 2 unità di personale in distacco e n. 3 unità di personale in comando, a tempo pieno da altri enti, oltre ad un'unità in comando a tempo parziale (40%).

Si sottolinea la necessità che l'ente continui a prevedere azioni di reclutamento del personale per poter coprire il più possibile l'attuale dotazione organica ottimale e quindi riequilibrare al meglio i carichi di lavoro attribuiti alle unità di personale attualmente in servizio.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-della-mobilita-piemontese-2022*