Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale

Acronimo:	ATC PIEMONTE CENTRALE
Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10134
Indirizzo:	Corso Dante 14
Codice Amministrazione:	atctorin
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende e Consorzi Pubblici Territoriali per l'Edilizia Residenziale
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2021
2020-2023	2020-2023
piano_azioni_positive_atctorin-triennio_2020-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/atctorin/2020-2023/piano_azioni_positive_atctorin-triennio_2020-2023-anno_2021.pdf) (36.5 KB)	piano_azioni_positive_atctorin-triennio_2020-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/atctorin/2020-2023/piano_azioni_positive_atctorin-triennio_2020-2023-anno_2021_1.pdf) (44.01 KB)

2022	2023
piano 2022-2024 allegato	2023-2025
piano_azioni_positive_atctorin-	piano_azioni_positive_atctorin-

triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/atctorin/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_atctorin-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2022.pdf) (292.94 KB)

triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/atctorin/2023-2025/piano_azioni_positive_atctorin-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (299.29 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 non generale		0	0	1	4	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	D6	0	0	0	6	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D5	0	0	1	10	1	0	0	7	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D4	0	0	1	4	3	0	0	2	10	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D3	0	0	9	2	2	0	0	1	7	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D2	0	1	3	4	1	0	0	7	2	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D1	0	0	0	1	0	1	4	7	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C POS.EC. C6	0	0	4	0	0	0	0	5	21	4
Personale non dirigente	C/C5	0	0	4	2	0	0	0	6	4	0
Personale non dirigente	C/C4	0	0	3	1	1	0	0	3	3	0
Personale non dirigente	C/C3	0	0	2	4	0	0	1	6	6	2
Personale non dirigente	C/C2	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0

		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**
Personale non dirigente	C/C1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	B3-B8	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	B3-B7	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Totale personale		0	1	29	40	11	1	6	46	61	9
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,49	14,22	19,61	5,39	0,49	2,94	22,55	29,90	4,41

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	5	4	0	9	50,00	10,84	0	0	2	7	0	9	50,00	7,03
Tra 3 e 5 anni	0	0	14	20	4	38	44,19	45,78	1	3	16	27	1	48	55,81	37,50
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	6	0	8	100,00	6,25
Superiore a 10 anni	0	1	13	19	3	36	36,36	43,37	0	3	21	33	6	63	63,64	49,22
Totale	0	1	32	43	7	83			1	6	41	73	7	128		
Totale %	0,00	0,47	15,17	20,38	3,32	39,34			0,47	2,84	19,43	34,60	3,32	60,66		

(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)**
dipendente D6	Laurea magistrale	4	66,67	2	33,33	6	22,22
dipendente D6	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	11,11
dipendente D5	Diploma di scuola superiore	7	77,78	2	22,22	9	33,33

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
dipendente D5	Laurea	5	55,56	4	44,44	9	33,33
Totale personale		18		9		27	
Totale % sul personale complessivo		8,45		4,23		12,68	

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

Ferma restando la difficoltà di inserire i dati disaggregati da parte dell'Ufficio Personale, dati che sono poi forniti a maggio alla Ragioneria dello Stato, l'analisi viene condotta esclusivamente sulle informazioni presenti sul portale.

I dati sono riferiti all'anno 2019.

Al personale dell'Agenzia si applica il contratto Enti Locali.

Il totale del personale al 31/12/2019 si attesta in 211 unità, con prevalenza del genere femminile pari a 183 del totale.

L'anzianità di servizio risulta > 10 anni è la più rappresentata in tutte le categorie, ma in particolare i livelli D segno evidente sia di alta professionalizzazione, sia di di poca mobilità dovuta forse alla specificità dell'Ente che impedisce la mobilità verso altri enti, sia staticità del pubblico impiego, ma forse anche al fatto che in Atc le posizioni organizzative sono più remunerative rispetto ad altri enti. Si rileva inoltre l'esiguo numero di dipendenti in B collegato alla scelta dell'Agenzia nel preferire profili alti.

Nella tabella **Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento**, è evidente la totale assenza di rappresentatività del genere femminile tra la dirigenza.

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)**
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	100,00	3,61	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	15	0	21	100,00	16,15
Tempo Pieno	0	2	35	40	3	80	42,33	96,39	1	5	31	66	6	109	57,67	83,85

	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)
Totale	0	2	35	43	3	83			1	5	37	81	6	130		
Totale %	0,00	0,94	16,43	20,19	1,41	38,97			0,47	2,35	17,37	38,03	2,82	61,03		

(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)
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

(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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Come si evince dalla tabella l'utilizzo del part time <50 % sono appannaggio degli uomini, i quali probabilmente svolgono professione autonoma all'esterno dell'Ente, mentre sono esclusivamente le donne a usufruire del part time >50 %

La netta differenza è attribuibile alle poche misure di conciliazione tra vita/lavoro (assistenza figli /genitori anziani) che ancora una volta pesano sulle donne.

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)
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

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

No rilevata

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

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

Con delibera 6 del 21/01/2021 è stato approvato il nuovo Piano per le Azioni Positive (P.A.P.), per il periodo 2020/2023, in linea di continuità con l'operato del precedente C.U.G., ma anche del mutato assetto complessivo delle risorse umane dell'Agenzia e dei mutamenti complessivi del contesto esterno.

Il Piano si compone di **8 azioni, 6 relative all'area dei diritti** e **2 relative all'area della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,** e tiene conto sia delle osservazioni e proposte emerse in questi primi mesi di attività del nuovo C.U.G., che si pongono in linea di sviluppo con quanto operato dal precedente Comitato, sia delle mutate esigenze organizzative dell'attività lavorativa che l'epidemia ancora in corso ha imposto, che hanno r**eso necessario il ricorso a modalità esecutive della prestazione lavorativa meno legate alla presenza fisica di lavoratrici e lavoratori presso la sede aziendale.**

1) RINNOVO CONSIGLIERA DI FIDUCIA

2) FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA' DI GENERE E DI CONTRASTO A SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

3) DECISIONI MOTIVATE IN PRESENZA DI PARERE CONSULTIVO NEGATIVO DEL C.U.G.

4) INTERVENTI RELATIVI ALL'ATTIVITA' DEI COMPONENTI DEL C.U.G.

5) PROPOSTA DI DISCIPLINA PER IL LAVORO AGILE O SMART WORKING

6) REVISIONE PERIODICA DEL VADEMECUM "PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE"

7) RECAPITI E RITIRI PRESSO ATC

8) DETERMINAZIONI IN MERITO ALL'ASILO NIDO "FRUGOLETTI "

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)
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

(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

Dati non rilevati

Tuttavia è stata svolta la formazione di tutto il personale secondo obblighi di legge (es . anticorruzione) sia quella specifica per le professioni, anche la partecipazione a un master post laurea al quale hanno partecipato due dipendenti, un uomo e una donna, in considerazione della parità di genere.

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

Dato non rilevato

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	€111539,00	--	€ -111539,00	--
Comparto cat D	€2,68	€1,09	€ -1,59	-146,58
cat.C	€1,18	€724,88	€ 723,70	99,84
Cat. B	€2,64	€1,93	€ -0,71	-37,11

dato incompleto

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?:	No
4.2 Nella sua organizzazione esistono	
Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Non so

Il Codice etico denominato "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia territoriale per la casa della provincia di Torino" è stato adottato con la deliberazione n. 190 del 27 novembre 2008.

Con il predetto codice l'Agenzia *"riconosce il diritto di ogni dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona; a tal fine adotta tutti gli strumenti finalizzati a riconoscere e garantire ad ogni dipendente il diritto alla tutela da atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, da violenze morali e persecuzioni psicologiche, anche adottando le iniziative necessarie, ai fini della formazione, dell'informazione e della prevenzione, tese a favorire la cultura del rispetto reciproco tra le persone*".

ATC si è inoltre dotata della Consigliera di Fiducia la cui funzione è di fornire consulenza e assistenza a chi ritenga di essere vittima di molestie sessuali o morali e discriminazioni sul luogo di lavoro. La Consigliera di Fiducia opera tutelando i diritti sia della parte denunciante sia dell'accusato/a, proponendo una prima fase di conciliazione tra le parti. La Consigliera di Fiducia incontra in sede (su richiesta, in giorni prestabiliti e in forma riservata) le persone interessate, informando sulle modalità utili ad affrontare il disagio in ambito lavorativo (anche penalmente) e aiutando a riconoscere e distinguere i casi di mobbing e discriminazione.

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

Nel 2020 era stata aperto uno sportello di ascolto psicologico del personale, intervento svolto in convenzione con l'Università degli studi di Torino, facoltà di Psicologia, che garantiva psicologi/psicologhe per l'attività.

Entrata a regime a gennaio 2020 la convenzione è stata sospesa ad aprile 2021 causa pandemia.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Rinnovo dell'incarico della Consigliera di fiducia, che ha durata triennale, nel 2021.

Il bando è già stato pubblicato con scadenza 20 aprile 2021

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione della cultura della parità di genere e delle pari opportunità

Il Piano della Performance non ha contemplato, tra gli obiettivi strategici dell'amministrazione, quello della parità di genere, o almeno non in forma esplicita, orientando gli interventi più sulla sostenibilità economica dell'Ente, messa a dura prova dalla gestione di una severa emergenza che ha imposto il trasferimento forzoso di oltre 200 famiglie con evidenti ripercussioni finanziarie.

Altro tema centrale del Piano è la trasparenza.

La tematica di parità di genere è desumibile invece dall'analisi incrociata degli obiettivi assegnati alla dirigenza e dal contenuto del PAP, che al punto 3 definisce quale azione positiva la "Parità di genere nella composizione delle commissioni in seno all'Agenzia". Verificato che alla dirigenza è stato assegnato l'obiettivo di terminare il piano delle assunzioni mediante concorsi, le cui commissioni hanno rispettato la composizione di parità di genere, se ne può dedurre una declinazione ai diritti di parità.

Il CUG, pur riconoscendo all'Amministrazione un importante impegno nell'attuazione del PAP, rileva che ci sia ancora una forte dicotomia tra la gestione di fatto e l'esplicitazione di obiettivi di parità di genere nel Piano della Performance e gli obiettivi della dirigenza. Tale raccomandazione sarà trasmessa all'Amministrazione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	bando
Tipologia di atto:	determina dirigenziale
Data:	03/03/2020
Organo sottoscrittore:	Amministrazione
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?:	Sì
Sede virtuale :	indirizzo e mail dedicato
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
RSU

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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Considerazioni conclusive

- partecipazione al Forum Nazionale della rete dei CUG
- partecipazione alla **Giornata mondiale contro l'omofobia** che si celebra domenica 17 maggio in 130 paesi del mondo con la pubblicazione di manifesto per dire no ad ogni forma di discriminazione basata sulle scelte di affettività sessuale di ciascuno.
- realizzazione dell'iniziativa adottata in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, dal titolo "***fil rouge***" partire dal **25 novembre** 2020, **"Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne"**, **un filo rosso carminio di satin, discende sulla facciata principale della sede di ATC** , l'Agenzia del Piemonte Centrale in corso Dante a Torino
- partecipazione alla rete cittadina dei CUG gestita dal Comune di Torino.
- adesione del CUG del Piemonte Centrale a molte delle iniziative promosse da Enti e Istituzioni sia nazionali sia locali.
- predisposizione del regolamento per lo smart working consegnato all'Amministrazione a gennaio 2021

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2021