



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale - 2022

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_azioni_positive_atctorin-triennio_2020-2023-anno_2021.pdf) (36.5 KB)	piano_azioni_positive_atctorin-triennio_2020-2023-anno_2021_1.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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-

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2022>

[triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2022.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-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

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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	0	5	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	D/D6	0	0	0	5	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	D/D5	0	0	1	10	1	0	0	4	3	0
Personale non dirigente	D/D4	0	0	1	4	1	0	0	2	10	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D POS.EC. D3	0	0	8	3	1	0	0	0	6	1
Personale non dirigente	D/D2	0	0	4	4	1	0	0	1	7	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D-D1	0	1	3	0	0	0	5	7	0	0
Personale non dirigente	C/C6	0	0	0	4	0	0	1	20	1	0
Personale non dirigente	C/C5	0	0	4	1	0	0	0	6	3	
Personale non dirigente	C/C4	0	0	2	1	1	0	0	3	3	0
Personale non dirigente	C/C3	0	0	2	4	0	0	1	6	6	1
Personale non dirigente	C/C2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	C/C1	0	0	0	1	0	0	1	2	1	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	B3/B8	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	B3/B7	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	B3/B6	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	B3/B5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	B3/B4	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	B/B3	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Totale personale		0	1	28	44	6	1	8	54	50	6
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,51	14,14	22,22	3,03	0,51	4,04	27,27	25,25	3,03

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	10,98	0	0	2	7	0	9	50,00	7,09
Tra 3 e 5 anni	0	0	13	20	4	37	43,53	45,12	1	3	16	27	1	48	56,47	37,80
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	6	0	8	100,00	6,30
Superiore a 10 anni	0	1	13	19	3	36	36,73	43,90	0	3	21	32	6	62	63,27	48,82
Totale	0	1	31	43	7	82			1	6	41	72	7	127		
Totale %	0,00	0,48	14,83	20,57	3,35	39,23			0,48	2,87	19,62	34,45	3,35	60,77		

⁽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⁾
D/D6	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	3,13
D/D6	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,04
D/D5	Laurea	5	50,00	5	50,00	10	5,21
D/D5	Diploma di scuola superiore	7	77,78	2	22,22	9	4,69
D/D4	Laurea	6	37,50	10	62,50	16	8,33
D/D4	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,04
CATEGORIA D POS.EC. D3	Laurea	8	57,14	6	42,86	14	7,29
CATEGORIA D POS.EC. D3	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	2,60
D/D2	Laurea	5	35,71	9	64,29	14	7,29
D/D2	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	2,08
D	Laurea	4	25,00	12	75,00	16	8,33
C/C3	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	2,08
C		0	0,00	1	100,00	1	0,52
C-C6		0	0,00	4	100,00	4	2,08
C -TUTTI I LIVELLI ECONOMICI	Diploma di scuola superiore	18	26,47	50	73,53	68	35,42
B/B3	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	2,08
B/B3	Diploma di scuola superiore	3	23,08	10	76,92	13	6,77
Totale personale		73		119		192	
Totale % sul personale complessivo		34,93		56,94		91,87	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Anche per il 2021, anno di riferimento della rilevazione, si confermano i trend già esplicitati nella relazione dell'anno precedente. In sintesi:

al personale dell'agenzia si applica il contratto Enti Locali;

il numero totale dei dipendenti al 31/12/2021 è di 192 unità, 73 uomini, 119 donne, in netto calo rispetto all'anno precedente che misurava 211 unità. La contrazione è legata al pensionamento senza distinzione di genere. Sotto questo

aspetto è necessario evidenziare che la riduzione del personale pari al 9%, personale non adeguatamente sostituito, ha determinato la redistribuzione dei carichi di lavoro con ulteriore aggravio sulle singole unità e il deterioramento della qualità dei servizi erogati. L'Amministrazione si è impegnata a nuove assunzioni nel 2022;

Si conferma la permanenza nel profilo di categoria D > 10 anni nella fascia d'età compresa tra i 51-60 anni, segno di alta professionalizzazione, ma anche di poca mobilità verso altri Enti, attribuibile all'alta remunerazione delle posizioni organizzative, che scoraggia eventuali trasferimenti verso altri enti. Salta all'occhio la presenza di una sola unità, donna, con età < 30 anni, segno della senescenza della PA, ma anche della mancanza di politiche di assunzione di nuovo personale, fenomeno che investe tutta la PA.

Se si analizzano i dati sul titolo di studio emerge:

categoria D laureati 32 uomini (43%) 46 donne (38,6%) tot. 72 (81,6%)

Anche per quest'anno si rileva la totale assenza di rappresentanza di donne nella categoria dirigenziale.

La questione è stata sollevata dal Cug e dalla Nuova Consigliera di Fiducia, nominata nel 2022. L'Amministrazione ha garantito parità di trattamento nei prossimi concorsi.

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	0	0	0	0,00	--	0	0	2	9	2	13	100,00	86,67
Part Time ≤50%	0	0	0	2	1	3	100,00	3,80	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	0	2	34	38	2	76	97,44	96,20	2	0	0	0	0	2	2,56	13,33
Totale	0	2	34	40	3	79			2	0	2	9	2	15		
Totale %	0,00	2,13	36,17	42,55	3,19	84,04			2,13	0,00	2,13	9,57	2,13	15,96		

⁽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 misto 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	7	2	10	100,00	8,70
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	2	1	3	50,00	5,36	0	0	1	2	0	3	50,00	2,61
Lavoro Agile Covid	0	1	30	19	3	53	34,19	94,64	0	7	48	43	4	102	65,81	88,70
Totale	0	1	30	21	4	56			0	7	50	52	6	115		
Totale %	0,00	0,58	17,54	12,28	2,34	32,75			0,00	4,09	29,24	30,41	3,51	67,25		

⁽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

Come si evince dalla tabella l'utilizzo del part time al 50% è appannaggio degli uomini, i quali svolgono attività professionale esterna, sono architetti e ingegneri, mentre il part time >50% è utilizzato esclusivamente dalle donne.

La netta differenza è attribuibile alle poche misure di conciliazione vita/lavoro, ma forse anche al minor investimento sulla professione che ancora pesa 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⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	77	22,92	259	77,08	336	37,54
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5	1,43	345	98,57	350	39,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30	14,35	179	85,65	209	23,35
Totale permessi	112	12,51	783	87,49	895	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Non si può non evidenziare che i permessi di qualsiasi tipologia sono appannaggio quasi esclusivamente del genere femminile con 87,49% del totale.

Risulta evidente che sia necessario un cambio di mentalità e di politiche premianti a favore dell'utilizzo dei congedi parentali da parte degli uomini.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

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

RINNOVO CONSIGLIERA DI FIDUCIA l(art.5 codice etico ATC).

Dato atto che, per il verificarsi di specifiche situazioni contingenti, puntualmente individuate nella determinazione dirigenziale n. 1058 del 29/08/2019, si è stabilito di consentire al CUG aziendale di operare in regime di *prorogatio* nel periodo maggio 2019/maggio 2020, mantenendo la composizione determinata con D.D. 271 del 25 maggio 2015. Considerato che tale decisione è stata assunta in relazione all'opportunità di permettere al precedente CUG di concludere le attività già avviate, e considerato che il CUG opera in stretto raccordo e coordinamento con la Consigliera di Fiducia, anche l'Avv. Elena Bigotti, in veste di Consigliera di Fiducia, ha operato nel periodo maggio 2019/maggio 2020 in regime di *prorogatio*, in analogia a quanto stabilito per il CUG con cui si è relazionata. Preso atto della definitiva cessazione di efficacia dell'incarico dell'Avv Bigotti, visto l'art.5 del Codice Etico di ATC, e tenuto conto degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, organo competente alla nomina della Consigliera di Fiducia, si è proceduto al rinnovo della Consigliera di Fiducia nell'anno 2021 (novembre/dicembre)

PROPOSTA DI DISCIPLINA PER IL LAVORO AGILE O SMART WORKING

Alla luce delle criticità che sono emerse in sede di applicazione del c.d. "smart working emergenziale", il C.U.G. ha collaborato con l'Amministrazione nella stesura di una bozza di testo definitivo, organico e condiviso dello S.W o L.A. "a regime", da sottoporre quindi per l'approvazione al C.d.A. dell'Ente. La bozza è attualmente all'esame delle OO.SS.

ASILO NIDO "FRUGOLETTI "

Adozione di una specifica decisione in merito al mantenimento o meno dell'apertura dell'asilo nido ATC.

Considerate le difficoltà di bilancio, considerato che l'innalzarsi dell'età media dei dipendenti stava rendendo il beneficio fino ad oggi proposto del tutto inutilizzato dai dipendenti, il C.U.G. ha promosso un serio e complessivo confronto con l'Amministrazione in ordine al mantenimento dell'asilo nido, eventualmente valutando proposte di convenzionamento con altri enti della zona che potessero avvalersi del servizio, ovvero la sostituzione del servizio con altre proposte alternative di welfare aziendale.

All'esito del confronto si è stabilito di mantenere l'asilo nido nell'attuale forma.

Con deliberazione del CdA n. 9 del 16/02/2022 è stato approvato il piano delle azioni positive per il periodo 2020-2024 in

linea con il precedente piano, ma con gli aggiornamenti proposti dalla nuova Consigliera di Fiducia.

Il piano propone sei nuove azioni positive, quattro nell'area dei diritti e due nell'area del benessere lavorativo, collegate sia al rafforzamento e alla visibilità delle funzioni del Cug, sia al benessere lavorativo del personale provato da due anni di pandemia e dall'aumento dei carichi di lavoro causato anche da un *hackeraggio* di cui Atc è stata oggetto nel 2021

Le nuove azioni sono elencate di seguito:

- 1) ATTIVITA' CONSIGLIERA DI FIDUCIA;
- 2) PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG;
- 3) IMPLEMENTAZIONE PAGINA CUG DELL'INTRANET;
- 4) FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA' DI GENERE E DI CONTRASTO A SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE;
- 5) SONDAGGI SULLA CONCILIAZIONE TEMPI VITA/ LAVORO E CARICHI FAMILIARI
- 6) VIDEO TUTORIAL PER LA GESTIONE DELLO STRESS COLLEGATO ALLA PANDEMIA

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 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⁾
personale e organizzazione	0	0	0	2	0	2	28,57	3,17	0	0	1	4	0	5	71,43	5,10
Monitoraggio e riesame del sistema della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	0	0	1	1	0	2	28,57	3,17	0	1	3	1	0	5	71,43	5,10
Comunicazione	0	0	0	1	0	1	25,00	1,59	0	0	0	3	0	3	75,00	3,06
Contabilità pubblica	0	0	0	2	2	4	40,00	6,35	0	1	2	3	0	6	60,00	6,12
Aggiornamento professionale	0	0	0	3	1	4	26,67	6,35	0	0	5	5	1	11	73,33	11,22
Obbligatoria anticorruzione/privacy	0	1	2	2	2	7	36,84	11,11	2	1	1	5	3	12	63,16	12,24
Obbligatoria (sicurezza)	0	1	17	20	5	43	43,43	68,25	0	3	15	33	5	56	56,57	57,14
Totale ore	0	2	20	31	10	63			2	6	27	54	9	98		
Totale ore %	0,00	1,24	12,42	19,25	6,21	39,13			1,24	3,73	16,77	33,54	5,59	60,87		

⁽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

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
commissione valutazione mobilità esterna 1 dirigente servizio contabilità	1	50,00	1	50,00	2	50,00	Uomo
SELEZIONE PER LA PRESENTAZIONE DI CANDIDATURE PER LA COPERTURA A TEMPO PIENO E CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DI UN POSTO DI DIRIGENTE PER IL SETTORE TECNICO	1	50,00	1	50,00	2	50,00	Uomo
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	0,96		0,96		1,91		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Non si rilevano differenze di genere nella composizione delle commissioni di concorso, sebbene l'universo sia minimo a causa del basso numero di selezioni messe in atto nel 2021.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
B-B3	€19516,80	€21505,50	€ 1988,70	9,25
C-C1	€22098,30	€22451,80	€ 353,50	1,57
D	€27705,90	€25255,90	€ -2450,00	-9,70
Altri dirigenti	€60457,30	€0,00	€ -60457,30	--

Non si evidenzia un forte divario di genere nelle retribuzioni se non legate all'anzianità di servizio che cuba maggiormente sullo stipendio.

Tuttavia occorre rilevare che nella categoria D, emerge una differenza di circa 2500 euro, verisimilmente imputabile all'indennità di posizione organizzativa. Ciò è più sorprendente se si misura con la maggiore presenza di donne in categoria D che farebbe presupporre un valore più basso dell'indennità di PO alle donne.

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: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

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".

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

Atc si è inoltre dotata della Consiglieria 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 Consiglieria di Fiducia opera tutelando i diritti sia della parte denunciante sia dell'accusato/a, proponendo una prima fase di conciliazione tra le parti. La Consiglieria 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. L'incarico della Consiglieria di fiducia che ha durata triennale, è stato rinnovato nel 2021 a seguito di selezione. Si è voluto allargare il campo degli skill delle candidature ammettendo anche lauree ad indirizzo psicopedagogico, con l'obiettivo di individuare una figura con abilità di anche di *counseling*.

Con delibera del CdA n. 81/2021 è stata nominata Consiglieria di Fiducia la dottoressa Rita Gnuva, psicologa professionista.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

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 da due anni di pandemia e da un *hackeraggio*.

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.

Si rileva inoltre l'applicazione dello smart working in fase emergenziale che diventerà strutturare al termine dell'emergenza tramite l'applicazione di contratti individuali di lavoro, i cui termini sono demandati alla contrattazione decentrata.

E' invece una misura già strutturata la flessibilità dell'orario di lavoro nell'ottica di conciliazione dei tempi vita/lavoro, anche se potrebbe migliorare con una più elastica banca del tempo, al momento valida solo su base settimanale.

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: 02/03/2020

Organo sottoscrittore: Amministrazione

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : indirizzo email 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

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- 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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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 Cug;

8 marzo 2021 un'ora di lavoro al centro antiviolenza EMMA che opera dal 2011 una collaborazione con Atc grazie all'utilizzo di otto appartamenti utilizzati per ospitare fino a 20 tra donne e minori vittime di violenza per un totale di otto nuclei familiari, garantendo al contempo protezione, anonimato e segretezza e offrendo a donne e a minori sostegno specifico per uscire dalla violenza, superare le esperienze traumatiche e riconquistare la propria autonomia;

17 maggio 2021 giornata internazionale contro l'omofobia: realizzazione della panchina arcobaleno di fronte alla Sede Atc, la panchina è stata dipinta da tutto il personale;

25 novembre 2021 patrocinio e promozione del crowdfunding, per la realizzazione della scultura "Rosso indelebile" delle artiste i Rosalba Castelli e Anna Olmo, posta nel centro commerciale ParcoDora, uno dei più frequentati in città;

Promozione tra gli inquilini e personale dell'utilizzo dell'app Erica contro la violenza sulle donne;

nomina della Consigliera di fiducia dopo due anni di vacanza

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2022>

2