

Relazione CUG

Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

Amministrazione

Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale

| Acronimo: | ATC PIEMO | NTE CENTRALE | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Regione: | Piemonte | | | | | | | | |
| Provincia: | ТО | | | | | | | | |
| Comune: | Torino | | | | | | | | |
| CAP: | 10134 | | | | | | | | |
| Indirizzo: | Corso Dani | te 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 Positi | ve | | | | | | | | |
| 2021 | | 2021 | | | | | | | |
| 2020-2023 | | 2020-2023 | | | | | | | |
| piano_azioni_positive_atctorin- triennio_2020-2023-anno_2023 (http://portalecug.gov.it/sites/d | <u>L.pdf</u> | piano_azioni_positive_atctorin- triennio_2020-2023-anno_2021.pdf a (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia | | | | | | | |
| <u>no-</u> | | no- | | | | | | | |
| - | | triennale/atctorin/2020-2023/piano_azioni_po | | | | | | | |
| sitive_atctorin-triennio_2020-2 anno_2021.pdf) (36.5 KB) | <u>UZ3-</u> | sitive_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-2023

triennio piano-2022-2024-allegato- triennio 2023-2025-anno 2023.pdf

anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia no-

no-triennale/atctorin/piano-2022-2024- <u>triennale/atctorin/2023-2025/piano_azioni_po</u>

allegato/piano azioni positive atctorinsitive atctorin-triennio 2023-2025-

triennio piano-2022-2024-allegato- anno 2023.pdf) (299.29 KB)

anno 2022.pdf) (292.94 KB)

5 December 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| | | Uomin | i | | | | 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 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | D | 0 | 1 | 16 | 22 | 8 | 0 | 3 | 14 | 29 | 2 |
| Personale non dirigente | С | 0 | 0 | 10 | 11 | 1 | 1 | 3 | 19 | 27 | 9 |
| Personale non dirigente | B-B3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | 4 |
| Personale non dirigente | C TD | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 |
| Totale persona | Totale personale | | 1 | 28 | 42 | 10 | 3 | 8 | 36 | 65 | 15 |
| Totale % sul per complessivo | rsonale | 0,00 | 0,48 | 13,46 | 20,19 | 4,81 | 1,44 | 3,85 | 17,31 | 31,25 | 7,21 |

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

| | Uomin | i | | | | | | | Donne | 1 | | | | | | |
|--|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|-------------------------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| 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 |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 1 | 5 | 4 | 0 | 10 | 35,71 | 12,35 | 3 | 6 | 8 | 1 | 0 | 18 | 64,29 | 14,17 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 22 | 33 | 9 | 64 | 38,79 | 79,01 | 0 | 0 | 23 | 63 | 15 | 101 | 61,21 | 79,53 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 33,33 | 1,23 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 66,67 | 1,57 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 6 | 50,00 | 7,41 | 0 | 1 | 4 | 1 | 0 | 6 | 50,00 | 4,72 |
| Totale | 0 | 1 | 28 | 42 | 10 | 81 | | | 3 | 8 | 36 | 65 | 15 | 127 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,48 | 13,46 | 20,19 | 4,81 | 38,94 | | | 1,44 | 3,85 | 17,31 | 31,25 | 7,21 | 61,06 | | |

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

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



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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

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⁾ |
| Personale non dirigenziale (cat D C B) | Master di II livello | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 2,97 |
| Personale non dirigenziale (cat D C B) | Laurea magistrale | 21 | 35,59 | 38 | 64,41 | 59 | 29,21 |
| Personale non dirigenziale (cat D C B) | Laurea | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 2,97 |
| Personale non dirigenziale (cat D C B) | Diploma di scuola superiore | 45 | 44,55 | 56 | 55,45 | 101 | 50,00 |
| Personale non dirigenziale (cat D C B) | Inferiore al Diploma superiore | 4 | 13,33 | 26 | 86,67 | 30 | 14,85 |
| Totale personale | 76 | | 126 | | 202 | | |
| Totale % sul personale comples | ssivo | 36,54 | | 60,58 | | 97,12 | |

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

Nel 2022 si è parzialmente modificato il trend degli anni precedenti circa il calo del personale i cui effetti si sono manifestati nel 2023 e ne sarà data comunicazione dettagliata nella prossima relazione.

In sintesi:

L'amministrazione ha espletato diversi concorsi per sostituire il personale pensionato; anche se l'età media dei dipendenti continua a rimanere alta e si profilano nuovi pensionamenti.

Continua a rimanere alta la permanenza nei livelli più alti D del contratto E.E. L.L.

Anche per quest'anno si rileva la totale assenza di dirigenti di genere femminile. L'amministrazione ha in programma l'assunzione di un nuovo dirigente.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| | $\begin{array}{c ccccccccccccccccccccccccccccccccccc$ | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|------------------|---|------|----|----|------|--------|--------|----------------|------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Tipo presenza | < 30 | 31 a | | 1 | > 60 | Totale | o/ (1) | % di genere | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere |
| Tempo Pieno | 0 | 1 | 28 | 39 | 0 | 68 | 37,78 | 94,44 | 3 | 8 | 33 | 55 | 13 | 112 | 62,22 | 88,19 |



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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

| | Uomin | i | | | | | | | Donne | ! | | | | | | |
|----------------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Tipo presenza | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 80,00 | 5,56 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 20,00 | 0,79 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | | 0 | 0 | 3 | 9 | 2 | 14 | 100,00 | 11,02 |
| Totale | 0 | 1 | 28 | 42 | 1 | 72 | | | 3 | 8 | 36 | 65 | 15 | 127 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,50 | 14,07 | 21,11 | 0,50 | 36,18 | | | 1,51 | 4,02 | 18,09 | 32,66 | 7,54 | 63,82 | | |

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| | Uomin | i | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------------------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Tipo misura conciliazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere |
| Smart working | 0 | 1 | 28 | 42 | 10 | 81 | 38,94 | 47,93 | 3 | 8 | 36 | 65 | 15 | 127 | 61,06 | 42,91 |
| part-time misto | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 21,05 | 2,37 | 0 | 0 | 3 | 10 | 2 | 15 | 78,95 | 5,07 |
| Telelavoro | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 10,00 | 1,78 | 0 | 1 | 11 | 14 | 1 | 27 | 90,00 | 9,12 |
| fruizione orario flessibile | 0 | 1 | 28 | 42 | 10 | 81 | 38,94 | 47,93 | 3 | 8 | 36 | 65 | 15 | 127 | 61,06 | 42,91 |
| Totale | 0 | 2 | 57 | 89 | 21 | 169 | | | 6 | 17 | 86 | 154 | 33 | 296 | | |
| Totale % | 0,00 | 0,43 | 12,26 | 19,14 | 4,52 | 36,34 | · | | 1,29 | 3,66 | 18,49 | 33,12 | 7,10 | 63,66 | · | · |

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

Il part time <50% è utilizzato prevalentemente dagli uomini che svolgono attività libero professionali all'esterno, architetti e ingegneri, mentre le donne utilizzano il part time per conciliare gli impegni familiari, fungendo da care giver.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi I.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 | 124 | 29,88 | 291 | 70,12 | 415 | 37,12 |

⁽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

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

| | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Tipo permesso | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 40 | 8,10 | 454 | 91,90 | 494 | 44,19 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 30 | 14,35 | 179 | 85,65 | 209 | 18,69 |
| Totale permessi | 194 | 17,35 | 924 | 82,65 | 1118 | |

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

Anche la fruizione dei permessi è abbastanza significativa, sono infatti le donne ad usufruirne per i proprio parenti, in genere i genitori, ma anche gli uomini, se rapportato ai numeri, sono presenti in classifica.

Occorre precisare che per alcuni i permessi sono a utilizzo personale, poiché affetti da patologie gravi, negli ultimi anni diversi dipendenti si sono ammalati di tumore. Questo è un chiaro segno dell'invecchiamento del personale.

- 2.3 In quali di guesti ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?
- 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 No redigere il Bilancio di genere?:

presentato e attuato

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| | Uomir | i | | > 60 Totale % (1) | | | | | Donne | 1 | | | | | | |
|-----------------------------|-------|------------------|---------------|-------------------|------|--------|----------------------------|----------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Tipo formazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | 1 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere |
| Obbligatoria (sicurezza) | 0 | 0 | 13 | 14 | 5 | 32 | 58,18 | 13,11 | 3 | 1 | 5 | 13 | 1 | 23 | 41,82 | 6,89 |



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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

| | Uomin | i | | | | | | | Donne | 1 | | | | | | |
|--|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|-------|------------------|---------------|---------------|------|--------|----------------------------|----------------|
| Tipo formazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere |
| Aggiornamento professionale | 0 | 1 | 67 | 63 | 32 | 163 | 39,56 | 66,80 | 1 | 15 | 70 | 128 | 35 | 249 | 60,44 | 74,55 |
| Tematiche CUG | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,41 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | |
| Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc. | 0 | 2 | 17 | 17 | 12 | 48 | 43,64 | 19,67 | 4 | 12 | 27 | 16 | 3 | 62 | 56,36 | 18,56 |
| Totale ore | 0 | 3 | 98 | 94 | 49 | 244 | | | 8 | 28 | 102 | 157 | 39 | 334 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 0,52 | 16,96 | 16,26 | 8,48 | 42,21 | | | 1,38 | 4,84 | 17,65 | 27,16 | 6,75 | 57,79 | | |

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

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 |
| 5 C TECNICI | 5 | 100,00 | 0 | 0,00 | 5 | 17,86 | Uomo |
| 5 C AMMVI CONTABILI | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 17,86 | Uomo |
| D CFL DATA ANALYST | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 17,86 | Uomo |
| D CFL INGEGNERE ARCHITETTO | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 17,86 | Uomo |
| D CFL AMMVO CONTABILE | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 17,86 | Uomo |
| DIRIGENTE PNRR | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 10,71 | Uomo |
| Totale personale | 19 | | 9 | | 28 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 9,13 | | 4,33 | | 13,46 | | |

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

é stata sempre rispettata



⁽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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

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 % |
|---------------|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|---------------------|
| B-B3 | €19606,00 | €20959,00 | € 1353,00 | 6,46 |
| С | €22288,00 | €22892,00 | € 604,00 | 2,64 |
| C TD | €28078,00 | €21413,00 | € -6665,00 | -31,13 |
| D | €27176,00 | €26536,00 | € -640,00 | -2,41 |
| Dirigente | €68033,00 | €0,00 | € -68033,00 | |

Non si evidenzia divario di genere nelle retribuzioni

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

Dalla relazione della Consigliera di fiducia non si rilevano episodi di mobbing o discriminazione, ma più difficoltà relazionali con colleghi e superiori legati più all'ambiente lavorativo e ai carichi di lavoro. Anche una certa difficoltà nella gestione delle attività legate sia a pubblico dell'ente, sia alle condizioni economiche generali che hanno inciso fortemente sul personale.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

è previsto un corso di formazione

Obiettivo:

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

smart working strutturale anche orario

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: | Sì | | | |
| Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: | video di formazione per la gestione di comportamenti aggressivi da parte di colleghi e pubblico, fruibile via internet | | | |
| Esiste una sede fisica del cug?: | No | | | |



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : indirizzo email dedicato

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

No

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

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, del tutto

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età
 nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale,
 promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro



5 December 2025

Relazione CUG - Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-2023

Considerazioni conclusive

Collaborazione costante con la Consigliera di fiducia;

8 marzo giornata internazionale della donna con la realizzazione di un segnalibro con frasi celebri di e su donne. politiche, scienziate scrittrici.

17 maggio giornata internazionale contro omotrasfobia, con una la realizzazione di una cartolina destinata a tutto il personale.

25 novembre Giornata internazionale con la piantumazione di quattro alberi davanti alla sede e accanto alla panchina rossa, per ricordare che in Atc non germoglia violenza, ma solo buone pratiche e nach per restituire alla cittadinanza uno spazio di bellezza.

Source URL:

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-territoriale-la-casa-del-piemonte-centrale-202

