



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale - 2023

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-2023>

[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	0	1	16	22	8	0	3	14	29	2
Personale non dirigente	C	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 personale		0	1	28	42	10	3	8	36	65	15
Totale % sul personale complessivo		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

Permanenza nel profilo e livello	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⁾
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

⁽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⁾
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 complessivo		36,54		60,58		97,12	

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

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

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

	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	1	28	39	0	68	37,78	94,44	3	8	33	55	13	112	62,22	88,19

	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	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

⁽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⁾
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

⁽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

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 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	124	29,88	291	70,12	415	37,12

	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)

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

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 questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

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**

presentato e attuato

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	13	14	5	32	58,18	13,11	3	1	5	13	1	23	41,82	6,89

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⁾
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

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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)

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

é stata sempre rispettata

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	€19606,00	€20959,00	€ 1353,00	6,46
C	€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 state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

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

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

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



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

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-2023>