



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia della mobilita' Piemontese - 2024

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_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_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_azioni_positive_amm_to-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)	piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)



[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

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
Organo di vertice		0	1	3	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	ruolo unico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area Funzionari ed elevata qualificazione	0	0	3	5	1	1	1	4	2	1
Personale non dirigente	Area Istruttori	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1
Totale personale		0	2	7	5	2	2	1	6	3	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	6,67	23,33	16,67	6,67	6,67	3,33	20,00	10,00	6,67

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	0	0	0	1	25,00	9,09	2	1	0	0	0	3	75,00	25,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	5	1	9	50,00	81,82	0	0	5	3	1	9	50,00	75,00
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	1	4	5	1	11			2	1	5	3	1	12		
Totale %	0,00	4,35	17,39	21,74	4,35	47,83			8,70	4,35	21,74	13,04	4,35	52,17		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Area Istruttori	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Area Istruttori	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	12,50
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	8,33
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Laurea magistrale	8	53,33	7	46,67	15	62,50
Totale personale		12		12		24	
Totale % sul personale complessivo		50,00		50,00		100,00	

⁽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 circa il 52% di donne e per circa il 48% di uomini: questo è l'effetto della cessazione per pensionamento di 1 unità di personale (1 uomo) che ha portato alla leggera variazione rispetto all'equilibrio dell'anno precedente (50% uomini e 50% donne).

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 nella classe di età 51 - 60 anni (21,74% del totale sono uomini mentre 13,04% sono donne), al contrario la presenza femminile è più consistente nella classe di età inferiori ai 30 anni (8,70% sono donne e 0% uomini), nella classe di età 41 -50 (21,74% sono donne mentre 17,39% sono uomini). Si registra uguaglianza tra uomini e donne nelle classi di età 31- 40 (4.35%) e >60 (4.35%). La fascia di età più rappresentata è quella 41-50 anni con il 39,13% del totale, segue quella 51-60 anni con il 34,78%, successivamente le fasce di personale inferiore ai 30 anni, tra i 31 e 40 anni e >60 anni con il 8,70%.

Rispetto allo scorso anno, si conferma l'incremento della rappresentatività delle fasce più giovani, in quanto nel confronto con l'anno passato, l'unica cessazione è avvenuta per il pensionamento di un uomo, si è inoltre rilevato il passaggio di una donna dalla fascia di età 31 - 40 alla fascia 41 -50 e il passaggio di una donna dalla fascia di età 41 - 50 a quella 51 - 60.

I dati relativi alla permanenza nel profilo e nel livello sono rimangono influenzati dalle nuove assunzioni effettuate nel 2022, che compaiono nella fascia di permanenza <3 anni; se si esclude tale personale, quasi la totalità ha una permanenza tra 3 e 5 anni nel profilo e livello, con dati analoghi tra uomini e donne, ad eccezione di un singolo caso (uomo >5 anni). Si rileva che nel 2023 non sono state effettuate progressioni né verticali né orizzontali.

Dalle tabelle sulla ripartizione del personale nei livelli di inquadramento emerge che: nell' "Organo di vertice" risulta una maggiore presenza di uomini. L'ente ha un solo dirigente ed è di genere maschile. Nella tipologia di personale non dirigenziale si rileva che per l'inquadramento " Area Funzionari ad elevata qualificazione" vi è una pari distribuzione uomo donna, mentre nell'area "Istruttori" le donne sono maggiormente rappresentate rispetto agli uomini (4 donne e 2 uomini). Si segnala che l'organo di vertice viene nominato. In generale quindi la distribuzione non vede squilibri di genere consistenti rispetto ai livelli di inquadramento, ma solo le normali fluttuazioni legate alla singolarità delle situazioni personali.

I Funzionari ad elevata qualificazione risultano appartenere alle classi di età più vecchie tra il genere maschile rispetto al genere femminile in quanto nel 2022 l'ente ha inserito tra i funzionari due nuove unità appartenenti al genere femminile.

Dall'analisi dei titoli di studio emerge come circa il 83,33% del personale non dirigente possieda una laurea (o titoli superiori) con 9 uomini e 10 donne, mentre solo il 16,67% possiede titoli inferiori divisi in modo uguale tra uomini e donne con 2 uomini e 2 donne. Non sono presenti differenze di genere significative in relazione al titolo di studio. Tra il personale inquadrato come istruttore, ben 4 unità su 6 (due uomini e due donne) presentano titoli superiori a quello richiesto per l'accesso all'inquadramento.

Pur non essendo visibile nelle tabelle qui allegate (cfr tabella 1.3 della relazione dell'Ente, "Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere"), si evidenzia che 4 donne su 12 sono titolari di posizioni di responsabilità (Alta professionalità), contro 9 uomini su 11; si segnala peraltro che a 5 donne sono state attribuite "Responsabilità di Procedimento/Funzioni". Emerge pertanto che le donne per il 75% sono titolate di posizione organizzativa o Responsabilità di procedimento/funzioni mentre gli uomini per il 91%.

L'incidenza delle posizioni di responsabilità (Alta professionalità e responsabilità di procedimento/funzione) 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

Tipo presenza	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⁾
Tempo Pieno	0	1	4	5	2	12	50,00	100,00	2	1	5	3	1	12	50,00	100,00
Totale	0	1	4	5	2	12			2	1	5	3	1	12		
Totale %	0,00	4,17	16,67	20,83	8,33	50,00			8,33	4,17	20,83	12,50	4,17	50,00		

⁽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

Tipo misura conciliazione	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⁾
Smart working	0	1	2	3	0	6	35,29	100,00	2	1	5	2	1	11	64,71	91,67
Lavoro da remoto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	8,33
Totale	0	1	2	3	0	6			2	1	5	2	2	12		
Totale %	0,00	5,56	11,11	16,67	0,00	33,33			11,11	5,56	27,78	11,11	11,11	66,67		

⁽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

Nella tabella si riporta il numero di dipendenti che hanno stipulato l'accordo individuale per poter fruire della modalità di lavoro agile: si può notare come ci sia una forte disparità di utilizzo tra i due generi, poiché tutte le donne hanno fruito di tale opportunità, mentre tra gli uomini solo 6 su 11. Inoltre si rileva che una dipendente donna fruisce del lavoro da remoto.

Il PIAO 2023-2025, nella Sottosezione di programmazione 3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile, ha confermato senza modifiche quanto disposto nella corrispondente Sottosezione del PIAO 2022-2024.

Per quanto non espressamente disposto nel documento, lo stesso fa rinvio per quanto applicabili alle disposizioni di legge, alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro, alla contrattazione di secondo livello.

Il CUG nel parere reso sui contenuti del PIAO 2023-2025 trasmessi in consultazione al Comitato, con specifico riferimento all'Organizzazione del lavoro agile e da remoto ha evidenziato che la disciplina contenuta nel PIAO ha ridotto la flessibilità di utilizzo del lavoro agile rispetto alla disciplina precedentemente in vigore.

In primo luogo il CUG ha evidenziato che è stato ridotto l'orizzonte temporale in riferimento al quale il dipendente deve garantire la prevalenza del lavoro in presenza rispetto al lavoro in modalità agile, riducendone così la libertà di programmazione in secondo luogo che il criterio di computo adottato nel PIAO per definire i giorni effettivamente lavorabili in modalità agile nell'arco del mese risulta piuttosto restrittivo.

Con riferimento al lavoro da remoto, il comitato ha apprezzato positivamente la scelta di accordare la modalità di lavoro da remoto al personale particolarmente disagiato in relazione alla collocazione della propria residenza, evidenziando che quando l'Agenzia dovesse valutare l'attivazione di ulteriori posizioni individuali di lavoro da remoto, si ritiene possa essere utile valutare anche ulteriori esigenze del personale dell'ente.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	13	81,25	3	18,75	16	28,07
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	41	100,00	0	0,00	41	71,93
Totale permessi	54	94,74	3	5,26	57	

⁽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 diminuito rispetto allo scorso anno, mantenendo il trend di maggior utilizzo dei permessi orari in confronto ai giornalieri.

Rispetto allo scorso anno si rileva che nessun dipendente ha usufruito di congedi parentali.

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

- Flessibilità oraria
- 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**

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

Il direttore generale ha dato seguito a tutte le iniziative proposte dalla rete nazionale dei CUG e segnalate dal CUG, ulteriori a quelle formative. In particolare (Azione 7.1 Programmazione Azioni positive 2023-2025):

- In occasione della Giornata Internazionale della donna che si celebra l'8 marzo, il CUG in accordo con il direttore generale ha inoltrato via email a tutto il personale (prot. 3132 del 09/03/2023) il comunicato preparato dalla Rete Nazionale dei CUG che richiama al significato più autentico della giornata, istituita per ricordare le conquiste sociali, economiche e politiche raggiunte a caro prezzo dalle donne e le battaglie che ancora oggi devono affrontare in molti Paesi del mondo;

- Il direttore ha accordato (prot. 12541 del 28/09/2023) alla Presidente del CUG dell'Agenzia, come da richiesta di quest'ultima, di partecipare on line ad un evento organizzato dalla Rete nazionale dei CUG tenutosi il 2 ottobre 2023 sul Bilancio di genere nelle PA;

- In accordo col direttore generale, il CUG dell'Agenzia ha trasmesso via email a tutto il personale dell'Agenzia (prot 7405 del 07/06/2023) l'invito ricevuto dalla Rete cittadina dei CUG a partecipare alla Presentazione del video che racconta la storia dei 20 anni di vita del CCVD (coordinamento contro la violenza sulle donne) tenutasi il 7 giugno 2023

Azioni non previste nella Programmazione Azioni positive 2023-2025:

- Con determinazione del direttore generale n. 729 del 18 ottobre 2023 è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia che resterà in carica per quattro anni. La nomina dei componenti è avvenuta sulla base della designazione dei componenti da parte dei sindacati e delle candidature presentate dai dipendenti dell'Agenzia. La presidente è stata riconfermata nell'incarico;

- Il direttore generale dell'Agenzia in data 22/11/2023 (prot. 15545/2023) ha trasmesso al CUG, in via preventiva, i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, per le parti che includono misure oggetto dei compiti consultivi del Comitato, in particolare:

- contenuti relativi alla Formazione del personale (Parte IV della Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) del PIAO;
- Sottosezione 3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile del PIAO recante l'Organizzazione del lavoro

agile e da remoto;

- Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa, contenente gli obiettivi per il miglioramento della salute di genere, nella quale viene richiamato, come Allegato 1, il documento "Azioni Positive per il triennio 2023-2025", per fare parte integrante del PIAO 2023-2025.

Il Comitato in data 4/12/2023 (prot. 16100 del 4/12/2023) ha trasmesso il proprio parere in merito a quanto ricevuto in consultazione.

Le azioni descritte nella Relazione Amministrazione Agenzia della mobilità Piemontese - 2024 Format 1 e riportate nella presente Relazione CUG paragrafo 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" risultano coerenti ed esaustive rispetto agli esiti del monitoraggio effettuato dal CUG riportati nel documento "MONITORAGGIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PAP 2023-2025 E SULLE INIZIATIVE ATTUATE NELL'ANNO 2023, ANCHE SE NON PREVISTE DAL PAP, AL 31/12/2023" approvato dal Comitato nella seduta del 27/02/2024 e trasmesso al direttore generale in data 28/02/2024 (prot. 2729/2024).

Quanto alla tabella 3.b Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età:

Con riferimento ai dati rilevati in tabella, si evidenzia come nell'anno 2023 i dipendenti dell'Agenzia abbiano fruito complessivamente di 1279 ore di formazione (487 in più del 2022), di cui 686 ore (pari al 53,64%) dal personale appartenente al genere maschile a fronte delle 593 ore (46.36%) da personale appartenente al genere femminile.

Sul totale di ore come aggiornamento professionale 541 ore (pari al 53.20%) sono state fruito da donne, e 476 (46.80%) da uomini, si rileva pertanto un incremento di formazione relativa all'aggiornamento professionale fruita, rispetto all'anno precedente, dal personale di genere femminile.

Si segnala, come già descritto sopra in riferimento all'Azione 5.1 Programmazione Azioni Positive 2023-2025, che l'Agenzia, in continuità con gli scorsi anni, ha aderito al Progetto INPS Valore PA 2023. Tutti i dipendenti dell'Agenzia sono stati coinvolti nel verificare l'interesse dei singoli all'offerta formativa del progetto INPS Valore PA 2023. Sulla base delle singole preferenze relative alle tematiche disponibili sono state candidate n. 8 dipendenti appartenenti al genere femminile e n. 6 dipendenti appartenenti al genere maschile.

Sempre in continuità con gli anni precedenti, in occasione della verifica di interesse all'offerta Valore PA, è stato chiesto a tutte/i le/i dipendenti di segnalare ulteriori esigenze formative che non trovassero soddisfazione nell'offerta formativa di VALORE PA 2023.

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⁾
OBBLIGATORIA SICUREZZA	0	0	0	4	0	4	100,00	0,58	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale	0	47	146	252	96	541	53,20	78,86	82	89	170	129	6	476	46,80	80,27
Competenze manageriali/Relazionali	0	40	0	100	0	140	58,33	20,41	40	0	0	60	0	100	41,67	16,86
Anticorruzione	0	1	0	0	0	1	20,00	0,15	3	1	0	0	0	4	80,00	0,67
Pari opportunità e benessere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	3	0	9	1	0	13	100,00	2,19
Totale ore	0	88	146	356	96	686			128	90	179	190	6	593		
Totale ore %	0,00	6,88	11,42	27,83	7,51	53,64			10,01	7,04	14,00	14,86	0,47	46,36		

⁽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**

Si segnala, come già descritto sopra in riferimento all'Azione 2.2 Programmazione Azioni positive 2023-2025, l'Agenzia nella Sottosezione 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA del PIAO 2023-2025 ha riportato le tabelle di rilevazione dei dati sul personale al 31/12/2022 elaborate ai fini della Relazione CUG - 2023 relative a:

1. Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento;
2. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento;
3. Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età;
4. Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere;
5. Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età.

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⁾	
	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 2023 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	€106517,00	--	€ -106517,00	--
Area funzionari e elevata qualificazione	€41582,00	€33408,00	€ -8174,00	-24,47
Area Istruttori	€22184,00	€25732,00	€ 3548,00	13,79

La media delle retribuzioni mensili nella tabella, evidenzia una distribuzione non omogenea per genere, con maggiori valori retributivi per quello maschile nelle categorie dirigenziali (a motivo dell'unico dirigente uomo) e nell'inquadramento funzionari e elevata qualificazione. Si rileva che rispetto al 2022 il divario retributivo tra i funzionari di genere maschile e genere femminile si è ridotto del 12,65%.

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 può essere correlata all'anzianità nei profili, in quanto non vi sono state progressioni verticali o orizzontali nel 2023, mantenendo quindi l'assetto già registrato nel 2022 in vigore del precedente sistema di qualificazione del personale che vedeva nei livelli economici più alti di ciascuna categoria una predominanza di donne inquadrate come categoria C (attuali Istruttori) e di uomini inquadrati come categoria D (attuali Funzionari).

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

La valutazione dello stress lavoro-correlato è stata effettuata in aprile 2022 secondo la metodologia proposta dall'INAIL (ultimo aggiornamento nel 2017). Il rischio è stato classificato basso.

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: Sì

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 e successivamente con deliberazione n. 40 del 30/12/2022.

Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n.31 del 04/12/2023 è stato approvato il "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità

delle persone”.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Misurare il fenomeno della parità di genere nel rapporto di lavoro all'interno dell'Agenzia

Nella Sottosezione [di programmazione] 2.2-Performance del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 32 del 04/12/2023, è previsto, nell'ambito dell'Area strategica di Direzione Generale, lo specifico obiettivo “Attuazione delle Azioni Positive 2023-2025”, da realizzare attraverso l'Attività di “Monitoraggio dell'attuazione delle azioni positive 2023-2025” il cui Responsabile di attività è il direttore generale. L'attività consiste nell' “Elaborare i dati e le informazioni sul personale che l'Agenzia deve fornire al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per la redazione della Relazione da parte del Comitato stesso”, il target prevede “Fornire i dati al CUG mediante compilazione (on line o cartacea) del Format 1 entro il 01/03/2023 o diversa data prevista dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si segnala inoltre che, come già descritto nella Sezione della presente Relazione in riferimento all'Azione 2.2 Programmazione Azioni positive 2023-2025, l'Agenzia nella Sottosezione 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA del PIAO 2023-2025 ha riportato le tabelle di rilevazione dei dati sul personale al 31/12/2022 elaborate ai fini della Relazione CUG - 2023 relative a:

1. Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento;
2. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento;
3. Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età;
4. Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere;
5. Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nominati dal direttore generale sulla base delle candidature ricevute dal personale interessato. Prima nomina CUG nel 2014, poi rinnovato nel 2018 e nel 2023

Tipologia di atto: Determinazione del Direttore generale

Data: 18/10/2023

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:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

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

- Piani di formazione del personale
- Organizzazione del lavoro agile e da remoto; obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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?

- 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

Tutti i PAP dell'Agenzia sono stati adottati dall'ente sulla base delle proposte del CUG.

In data 17/01/2023 il CUG ha approvato la proposta di azioni positive per il triennio 2023-2025 elaborata a seguito della verifica operata direttamente dal Comitato sullo stato di attuazione del PAP 2022-2024 i cui esiti sono stati raccolti nel documento "MONITORAGGIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PAP 2022-2024 E SULLE INIZIATIVE ATTUATE NELL'ANNO 2022, ANCHE SE NON PREVISTE DAL PAP, AL 31/12/2022".

Nella Sezione 3 - Parità/Pari opportunità della presente Relazione sono descritte le attività di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro svolte dall'Agenzia nel 2023. Molte, come ben specificato nella parte della relazione richiamata, sono state poste in essere direttamente dal CUG o dall'ente in collaborazione col CUG. Si rinvia a quanto già descritto nella sezione indicata

Il Comitato in data 4/12/2023 (prot. 16100 del 4/12/2023) ha trasmesso il proprio parere in merito ai contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 oggetto dei compiti consultivi del Comitato:

- Formazione del personale;
- Organizzazione del lavoro agile e da remoto;
- obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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.

I dati forniti dall'Agenzia e il monitoraggio effettuato dal CUG evidenziano 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.

In precedenti relazioni annuali, il CUG aveva ritenuto di inserire nell'ambito del Benessere Organizzativo un'apposita sezione rubricata **BENESSERE DEL PERSONALE: RAPPORTO TRA DIMENSIONE DELL'ENTE E COMPITI ISTITUZIONALI** in cui veniva 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 equilibrio tra compiti richiesti e risorse disponibili.

Poiché non è previsto nel format della relazione uno spazio idoneo, 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 31/12/2023 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-2024>