Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia della mobilita' Piemontese - 2025

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-triennale/amm_to/2021-2023/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-triennale/amm_to/2022-2024/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-	piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-

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)
2025	2026
2025-2027	2026-2028
piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/amm_to/2025-2027/piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (133.73 KB)	piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/amm_to/2026-2028/piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (208.82 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Organo di vertice	Consiglio di amministrazioe	0	0	4	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	4	2	1	1	3	3	0
Personale non dirigente	Area Istruttori	0	1	1	0	0	1	0	1	0	2
Totale personale		0	1	8	4	3	2	1	5	3	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,45	27,59	13,79	10,34	6,90	3,45	17,24	10,34	6,90

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	1	0	0	0	1	16,67	9,09	2	1	0	1	1	5	83,33	41,67
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	4	2	9	56,25	81,82	0	0	4	2	1	7	43,75	58,33
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	4	2	11			2	1	4	3	2	12		
Totale %	0,00	4,35	17,39	17,39	8,70	47,83			8,70	4,35	17,39	13,04	8,70	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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	13,04
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	4,35
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Laurea magistrale	5	55,56	4	44,44	9	39,13
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	8,70
Area Istruttori	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	13,04
Area Istruttori	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Totale personale		11		12		23	
Totale % sul personale complessivo		45,83		50,00		95,83	

(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: durante il 2024 si è verificata la cessazione di un rapporto di lavoro con una unità di personale donna e la costituzione di un rapporto di lavoro con un'altra unità di personale donna per cui il bilancio dell'organico risulta invariato.
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 (16,03% media) rispetto alle donne (12,18% media) nelle 3 classi di età comprese tra i 41 anni e i maggiori di 60 anni, al contrario la presenza femminile è più consistente nella classe di età inferiore ai 30 anni in quanto non vi sono uomini ascrivibili alla predetta classe.
La fascia di età più rappresentata è quella 41-50 anni con il 40,38% del totale, segue quella 51-60 anni con il 26,92%, successivamente le fasce di personale inferiore ai 30 anni, tra i 31 e 40 anni e >60 anni.
Rispetto allo scorso anno, si conferma l'incremento della rappresentatività delle fasce più giovani.
I dati relativi alla permanenza nel profilo e nel livello rimangono influenzati dalle nuove assunzioni effettuate nel 2022, che compaiono nella fascia di permanenza <3 anni, a questi si aggiunge un'unità di personale femminile acquisita per mobilità per la quale viene calcolata la sola anzianità nel profilo e livello presso l'Agenzia; 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 2024 sono state effettuate procedure per l'acquisizione di differenziali stipendiali non contenuti nella tabella in quanto l'iter è terminato successivamente alla rilevazione effettuata dall'ente.
Dalle tabelle sulla ripartizione del personale nei livelli di inquadramento emergere 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 equa distribuzione uomo (9) donna (8) , 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 82,61% del personale non dirigente possieda una laurea (o titoli superiori) con 9 uomini e 10 donne, mentre solo il 17,4% 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 3 donne su 12 sono titolari di posizioni di responsabilità (Alta professionalità), contro 9 uomini su 11; si segnala peraltro che a 5 donne e ad un uomo sono state attribuite "Responsabilità di Procedimento/Funzioni". Emerge pertanto che le donne per il 66,66% sono titolati di posizione organizzativa o Responsabilità di procedimento/funzioni mentre gli uomini per il 90,90%.
L'incidenza delle posizioni di responsabilità (Alta professionalità e responsabilità di procedimento/funzione) tra uomini e donne è 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

	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	4	4	2	11	47,83	100,00	2	1	4	3	2	12	52,17	100,00
Totale	0	1	4	4	2	11			2	1	4	3	2	12		
Totale %	0,00	4,35	17,39	17,39	8,70	47,83			8,70	4,35	17,39	13,04	8,70	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

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]
LAVORO AGILE	0	1	3	3	0	7	43,75	100,00	1	1	3	3	1	9	56,25	90,00
Lavoro da remoto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	10,00
Totale	0	1	3	3	0	7			1	1	3	3	2	10		
Totale %	0,00	5,88	17,65	17,65	0,00	41,18			5,88	5,88	17,65	17,65	11,76	58,82		

(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

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 9 donne su 12 hanno fruito di tale opportunità, mentre tra gli uomini solo 7 su 11. Inoltre si rileva che una dipendente donna fruisce del lavoro da remoto.
Il PIAO 2025-2027, nella Sottosezione di programmazione 3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile, ha confermato senza modifiche quanto disposto nella corrispondente Sottosezione del PIAO 2022-2024. Viene in aggiunta recepita la possibilità di deroga al criterio di prevalenza come previsto dalla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/12/2023
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 2025-2027 trasmessi in consultazione ha rilevato che in aggiunta rispetto a quanto previsto nella precedente programmazione, sia stato previsto, in relazione a quanto disposto dalla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/12/2023, che gli accordi individuali di lavoro agile, al fine di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, potranno derogare, per periodi limitati correlati alle predette situazioni, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.
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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	21	58,33	15	41,67	36	15,25
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	22	100,00	22	9,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	155	87,08	23	12,92	178	75,42
Totale permessi	176	74,58	60	25,42	236	

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

Premesso che la possibilità di fruire di congedi parentali e permessi L. 104 è correlata a condizioni individuali definite per legge, riteniamo comunque di effettuare le seguenti osservazioni.

In termini generali, il numero di permessi fruiti per L.104 e congedi parentali sono aumentati rispetto allo scorso anno, mantenendo il trend di maggior utilizzo dei permessi orari L. 104 in confronto a quelli giornalieri.

In termini di genere, si osserva un riequilibrio nella fruizione dei permessi L. 104 delle lavoratrici rispetto all'anno precedente, pur continuando un'utilizzo maggiore da parte del genere maschile.

Per quanto riguarda i congedi parentali, sono stati fruiti interamente dal genere femminile.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

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 dell'Agenzia in data 18/12/2024 (prot. 17175/2024) ha trasmesso al CUG per il parere di competenza la proposta di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) in approvazione da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese

Il Comitato in data 20/12/2024 (prot. 17301 del 20/12/2024) ha trasmesso il proprio parere in merito a quanto ricevuto in consultazione

Le azioni descritte nella Relazione Amministrazione Agenzia della mobilità Piemontese - 2025 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 2024-2026 E SULLE INIZIATIVE ATTUATE NELL'ANNO 2024, ANCHE SE NON PREVISTE DAL PAP, AL 31/12/2024" approvato dal Comitato nella seduta del 23/01/2025 e trasmesso al direttore generale in data 24/01/2025 (prot. 903/2025).

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)
Aggiornamento professionale	0	56	0	80	5	141	41,72	28,31	0	109	30	56	2	197	58,28	34,38
Competenze relazionali /manageriali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	50	0	0	50	100,00	8,73
Lingue	0	0	0	0	0	0	0,00	--	40	0	40	0	0	80	100,00	13,96
OBBLIGATORIA SICUREZZA	0	0	0	4	22	26	52,00	5,22	0	0	16	8	0	24	48,00	4,19

	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]
Anticorruzione	0	36	108	111	72	327	60,78	65,66	42	13	72	66	18	211	39,22	36,82
Pari opportunità e benessere	0	2	0	2	0	4	26,67	0,80	4	3	0	2	2	11	73,33	1,92
Totale ore	0	94	108	197	99	498			86	125	208	132	22	573		
Totale ore %	0,00	8,78	10,08	18,39	9,24	46,50			8,03	11,67	19,42	12,32	2,05	53,50		

[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

Quanto alla "Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età", con riferimento ai dati rilevati nella tabella 3.b, si evidenzia come nell'anno 2024 i dipendenti dell'Agenzia abbiano fruito complessivamente di 1071 ore di formazione (108 in meno al 2023), di cui 498 ore (pari al 46.50%) dal personale appartenente al genere maschile, a fronte delle 573 ore (53.5%) da personale appartenente al genere femminile.

Premesso che la formazione sicurezza e anticorruzione risulta obbligatoria per entrambi i generi, si evidenzia che risulta una maggiore fruizione da parte del genere femminile della formazione in materia di aggiornamento professionale e di competenze relazionali/ manageriali.

Si segnala, come già descritto sopra in riferimento alle azioni 5.1 e 5.2 del Piano Azioni Positive 2024-2026, che l'Agenzia, in continuità con gli scorsi anni, ha aderito al Progetto INPS Valore PA 2023, in virtù del quale i corsi sono stati fruiti nel 2024. Tutti i dipendenti dell'Agenzia sono stati coinvolti nel verificare l'interesse dei singoli all'offerta formativa del progetto INPS Valore PA 2023.

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 comunicare ulteriori esigenze formative non presenti nell'offerta formativa di VALORE PA 2023.

Si evidenzia che nell'anno 2024 la formazione sulla parità e sul benessere è stata fruita da entrambi i generi, a differenza dell'anno precedente, in cui è stata fruita solo dal genere femminile. Si precisa che si tratta di formazione offerta dalla rete nazione dei CUG a cui il comitato dell'Agenzia aderisce.

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
selezione comparativa per incarico ex art 7 comma 6 Dlgs 165/2001	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Donna
Totale personale	1		2		3		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Totale % sul personale complessivo	4,17		8,33		12,50		

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

Nella composizione di genere delle commissioni di concorso ha prevalso il genere femminile, in rapporto di 1 a 2.

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	€125771,00	€0,00	€ -125771,00	--
Area funzionari e elevata qualificazione	€43932,70	€34601,30	€ -9331,40	-26,97
Area Istruttori	€24698,90	€27819,50	€ 3120,60	11,22

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 2023, il divario retributivo tra funzionari di genere maschile e genere femminile è aumentato al 26,97%. Tale dato è il risultato dell'uscita dall'ente di una funzionaria con posizione organizzativa, e dell'ingresso di un'ulteriore funzionaria priva di posizione organizzativa.

Si osserva che, per l'area istruttori, il divario retributivo tra uomini e donne è diminuito all'11.22%. Il divario retributivo è a favore del genere femminile, poiché quest'ultimo presenta una maggiore anzianità di servizio.

La disparità retributiva può essere correlata all'anzianità di servizio nei profili professionali, in quanto non vi sono state progressioni verticali nel 2024. Tuttavia, si segnala che a fine anno 2024 è stata attivata la procedura di selezione per i differenziali retributivi relativa all'anno 2024, conclusa a gennaio 2025 (pertanto non ancora rilevata negli importi indicati in tabella, sebbene gli aumenti stipendiali decorrano dal 01.01.2024).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro — Sì

correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

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.

Nel verbale della riunione periodica tenutasi in data 22/11/2024, in applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs 81/08, è stato valutato di aggiornare la valutazione dello stress lavoro correlato condotta nel 2022, analizzando i dati oggettivi e somministrando il questionario soggettivo ai lavoratori.

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 di Amministrazione n. 31 del 04/12/2023, l'Agenzia ha adottato 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" con il quale è stata istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia e ne viene definita la relativa attività. Ad esito di selezione mediante procedura comparativa, con determinazione n. 275 del 18/04/2024 è stato affidato l'incarico di Consigliera di fiducia per un periodo di tre anni. L'incarico ha avuto decorrenza dal 01/05/2024.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nella Sottosezione [di programmazione] 2.2-Performance del PIAO 2024-2026 approvata con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 28 del 01/07/2024, è stato previsto, nell'ambito dell'Area strategica di Direzione Generale, lo specifico obiettivo "Attuazione delle Azioni Positive 2024-2026", da realizzare attraverso l'Attività di "Monitoraggio dell'attuazione delle azioni positive 2024-2026" 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 01/03/2024 o diversa data prevista dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nella Sottosezione [di programmazione] 2.2-Performance del PIAO 2025-2027 approvata con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 10 del 21/03/2025 è previsto nell'ambito dell'Area strategica di Direzione Generale, lo specifico obiettivo "Attuazione delle Azioni Positive ", da realizzare attraverso l'Attività di "Monitoraggio dell'attuazione delle azioni

positive ” il cui Responsabile di attività è il Servizio Giuridico contratti e personale. L’attività consiste nel "Raccogliere ed elaborare le informazioni ed i dati sule azioni del PAP e sul personale; fornire le informazioni al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per la redazione della Relazione da parte del Comitato stesso". L'indicatore di attività (performance) è "Verifica delle attività condotte, esiti e risultati in accordo a quanto previsto dal PAP", e il target prevede "Fornire i dati al CUG mediante compilazione (on line o cartacea) del Format 1 entro primo marzo dell’anno successivo a quello oggetto di monitoraggio". L'attività costituisce obiettivo di performance e obiettivo individuale.

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:	24/02/2025
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:	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?

- diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione e attivazione indagine sul benessere organizzativo

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

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione e attivazione indagine sul benessere organizzativo

Tutti i PAP dell'Agenzia sono stati adottati dall'ente sulla base delle proposte del CUG. In data 27/02/2024, il CUG ha approvato la proposta di azioni positive per il triennio 2024-2026, elaborata a seguito della verifica operata direttamente dal Comitato sullo stato di attuazione del PAP 2023-2025. Nella Sezione 3 della presente Relazione sono descritte le attività svolte dall'Agenzia nel 2024. Molte, come già specificato, sono state proposte dal CUG e recepite dall'ente.

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Parere reso dal CUG in data 20/12/2024, protocollo n. 17301.

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive

Verifica sullo stato di attuazione del Piano Azioni Positive 2023-2025, acquisito 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".

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 l'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 risulta piuttosto soddisfacente, nell'ottica di favorire e garantire la parità e le pari opportunità nonché il benessere organizzativo.

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. A decorrere dal 2015, infatti, l'Agenzia ha ampliato notevolmente le proprie competenze per effetto di modifiche legislative intervenute a livello regionale. L'analisi ha per oggetto indicatori utili ad evidenziare lo squilibrio 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, le quali hanno determinato l'aumento del personale dipendente che viene rilevato nelle tabelle della presente relazione. Altre azioni, invece, hanno comportato assunzioni di personale in comando e distacco che non compare nelle tabelle (al 31/12/2024 l'Agenzia conta n. 3 unità di personale in distacco e n. 3 unità di personale in comando a tempo pieno da altri enti.

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-2025*