



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia della mobilita' Piemontese - 2026

*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)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)

<a href="#">triennale/amm_to/2023-2025/piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> (547.23 KB)	<a href="#">triennale/amm_to/2024-2026/piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> (141.6 KB)
--	---

---

2025

2026

2025-2027

2026-2028

<a href="#">piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_amm_to-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_amm_to-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a> ) (133.73 KB)	<a href="#">piano_azioni_positive_amm_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_amm_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_amm_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf</a> ) (208.82 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	Consiglio di Amministrazione	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 dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	1	1	6	2	2	1	3	3	0
Personale non dirigente	Area degli Istruttori	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
Totale personale		0	1	6	6	3	2	2	4	3	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,45	20,69	20,69	10,34	6,90	6,90	13,79	10,34	6,90

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	1	1	3	2	7	43,75	63,64	1	1	2	3	2	9	56,25	75,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	0	0	0	2	100,00	16,67
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	3	0	3	75,00	27,27	0	0	1	0	0	1	25,00	8,33
Superiore a 10 anni	0	0	1	0	0	1	100,00	9,09	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	2	6	2	11			2	2	3	3	2	12		
Totale %	0,00	4,35	8,70	26,09	8,70	47,83			8,70	8,70	13,04	13,04	8,70	52,17		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	13,04
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	8,70
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	6	66,67	3	33,33	9	39,13
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	4,35
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	13,04
Area degli Istruttori	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	13,04
Area degli 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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Limitando l'analisi al solo personale non dirigente (esclusi i componenti dell'organo di vertice e l'unità di personale dirigenziale) emerge quanto segue:

- 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: in linea con l'anno precedente, in quanto la cessazione per mobilità di n. 1 unità donna è stata bilanciata dall'assunzione di n. 1 nuova unità donna.
- La ripartizione per età (Tabella "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento") fa emergere una presenza maggiore degli uomini rispetto alle donne nella classe di età 51 - 60 anni (26,09% 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 (13,04% sono donne mentre 8,70% sono uomini), infine nella classe di età 31- 40 (8,70% sono donne mentre 4,34% sono uomini). Si registra uguaglianza tra uomini e donne nella classe di età >60 (8,70%). La fascia di età più rappresentata è quella 51-60 anni con il 39,13% del totale, segue quella 41-50 anni con il 21,74%, successivamente le fasce di personale >60 anni con il 17,39%, poi la fascia tra i 31 e 40 anni con il 13,04% e infine la fascia inferiore ai 30 anni con il 8,70%. Rispetto allo scorso anno, si registra un invecchiamento del personale in quanto la fascia più rappresentativa è divenuta quella 51 - 60 anziché 41 - 50 dello scorso anno per il passaggio di 3 unità. Si rileva che l'unica assunzione è avvenuta nella fascia di

età < 30 anni.

- I dati relativi alla permanenza nel profilo e nel livello (Tabella "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere") sono influenzati da una nuova assunzione, da n. 2 progressioni tra le Aree e dalle attribuzioni dei differenziali stipendiali, queste ultime a valere dal 01/01/2024 e 01/01/2025. Si rileva che l'iter della procedura del 2025 per l'acquisizione di differenziali stipendiali è terminato a febbraio 2026.
- Dalla tabella sulla ripartizione del personale nei livelli di inquadramento si rileva che per l'inquadramento "Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (EQ)" vi è una equa distribuzione uomo (10) donna (9) , mentre nell'inquadramento "Area Istruttori" le donne sono maggiormente rappresentate rispetto agli uomini (3 donne e 1 uomo). 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 dipendenti dell'Area Funzionari ed EQ risultano appartenere alle classi di età più vecchie tra il genere maschile rispetto al genere femminile in quanto nel 2022 e nel 2025 l'ente ha inserito tra i funzionari tre nuove unità appartenenti al genere femminile con età inferiore ai 40 anni.
- 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 3 unità su 4 (1 uomo e 2 donne) presentano titoli superiori a quello richiesto per l'accesso all'inquadramento.

Nell' "Organo di vertice" risulta una maggiore presenza di uomini. Si segnala che l'organo di vertice viene nominato. L'ente ha un solo dirigente ed è di genere maschile.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	0	1	2	6	2	11	47,83	100,00	2	2	3	3	2	12	52,17	100,00
Totale	0	1	2	6	2	11			2	2	3	3	2	12		
Totale %	0,00	4,35	8,70	26,09	8,70	47,83			8,70	8,70	13,04	13,04	8,70	52,17		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
LAVORO AGILE	0	1	1	4	1	7	41,18	100,00	2	2	3	2	1	10	58,82	90,91
Lavoro da remoto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	9,09
Totale	0	1	1	4	1	7			2	2	3	2	2	11		
Totale %	0,00	5,56	5,56	22,22	5,56	38,89			11,11	11,11	16,67	11,11	11,11	61,11		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dalla Tabella "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza" si rileva che tutto il personale è titolare di rapporto di lavoro a tempo pieno. Nella tabella "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" è riportato il numero di dipendenti che hanno stipulato l'accordo individuale nell'anno 2025 per poter fruire della modalità di lavoro agile: si può notare come 10 donne su 12 hanno stipulato l'accordo individuale, mentre tra gli uomini solo 7 su 11. La durata dell'accordo individuale di lavoro agile è annuale, pertanto il dato non rispecchia l'effettiva fruizione dell'istituto nell'anno 2025, in quanto ne ha fruito anche chi ha stipulato l'accordo nel 2024. Inoltre si rileva che una dipendente donna fruisce del lavoro da remoto.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	9	100,00	0	0,00	9	4,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	197	100,00	0	0,00	197	95,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	206	100,00	0	--	206	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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.

Si rileva che nessun dipendente ha fruito di congedo parentale.

Per quanto concerne i permessi fruiti per L.104, si osserva che sono stati fruiti solo da uomini e che rispetto allo scorso anno, la fruizione dei permessi giornalieri è diminuita mentre è aumentata quella dei permessi orari.

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

- Congedi parentali
- 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**

Il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2025-2027 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6/2025 del 19/02/2025 ed è stato allegato alla sottosezione [di programmazione] 3.1. Struttura Organizzativa del PIAO 2025-2027 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10/2025

L'Agenzia ha dato attuazione a un insieme organico di azioni del PAP 2025-2027 a favore di parità, benessere organizzativo, conciliazione e sviluppo delle competenze, con destinatari l'intero personale e monitoraggio tramite indicatori e fonti interne (delibere, Intranet, comunicazioni, atti programmatici).

1) Linguaggio di genere (Azione 1.1 PAP 2025-2027). Con delibera CdA n. 32 del 31/12/2020 sono state adottate le *Linee guida per l'uso di un linguaggio non discriminatorio*; nel 2025 è stata verificata l'adeguatezza della modulistica (Intranet, avvisi permanenti sul sito, comunicazioni al personale). Il CUG, nel monitoraggio 2025, documenta i criteri applicati (sdoppiamento esteso, sdoppiamento "contratto", uso del genere grammaticale corrispondente alla persona). È motivata l'esclusione del Codice di comportamento dall'adeguamento, in quanto testo normativo.

2) Sensibilizzazione su parità e contrasto alla violenza (Azione 2.1 PAP 2025-2027). Diffusi messaggi e pubblicazioni Intranet rivolti a tutto il personale: per l'8 marzo (comunicato Rete nazionale dei CUG, iniziative Città di Torino/CCVD) e per il 25 novembre (dati Ministero dell'Interno 1/1-17/11/2024; promozione del 1522; link Ministero della Salute; partecipazione on-line a "In prima linea" - DFP/Rete CUG - e "Trovare le parole" - Giovedì del CUG). In Intranet è aggiornata la sezione "La voce dei CUG".

3) Misurare la parità (Azione 2.2 PAP 2025-2027). Pubblicate sul sito istituzionale le Relazioni annuali del CUG: serie completa 2017-2025, assicurando continuità e tracciabilità del monitoraggio.

4) Informazione su istituti contrattuali e normativi (Azione 3.1 PAP 2025-2027). Aggiornate le sezioni Intranet su: contrattazione nazionale/integrativa; inquadramento-profilo; trasferte; assenze e congedi (modulistica: lutto, esami, paternità obbligatoria, parentale, malattia figlio); lavoro agile; ferie solidali; L. 104/1992; previdenza complementare. Attuazione prevista in continuità nel triennio.

5) Conciliazione vita-lavoro (lavoro agile/remoto Azione 4.1 PAP 2025-2027). Confermata la disciplina, coerente con Titolo VI CCNL FL 16.11.2022, con possibilità di deroga temporanea al criterio di prevalenza in presenza per situazioni gravi e documentate. Nel 2025 stipulati 17 accordi individuali di lavoro agile e rinnovato 1 accordo di lavoro da remoto.

6) Formazione professionale (Azione 5.1 PAP 2025-2027). Programmazione in PIAO (Sez. 3.3) con obiettivo ≥40 ore annue pro-capite dal 2025; utilizzo di Syllabus, SNA, IFEL, risorse interne e di mercato; risorse impegnate € 19.664,00; adesione a VALORE P.A. 2025 (erogazione nel 2026) e ricognizione dei fabbisogni individuali. Nel 2025 hanno frequentato corsi Valore PA 2024 5 donne e 2 uomini.

7) Formazione su pari opportunità, cultura del rispetto, discriminazioni (Azione 5.2 PAP 2025-2027). Proposti 9 webinar della Rete nazionale dei CUG e sollecitata la fruizione del corso Syllabus "La cultura del rispetto" per tutto il personale; attestazioni e presenze fungono da indicatori.

8) Benessere organizzativo (Azione 6.1-6.2-6.3 PAP 2025-2027). In continuità con l'indagine avviata a fine 2024 (questionario anonimo) e chiusa a fine febbraio 2025, si è svolto un incontro di restituzione con Consigliera di fiducia e CUG per presentare esiti e proposte operative. Messa a disposizione locale per colloqui Consigliera di fiducia; nei contratti di assunzione, la clausola "Obblighi informativi" rinvia anche al "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione" approvato con delibera CdA n. 31/2023.

9) Sostegno alle iniziative del CUG (Azione 7.1 PAP 2025-2027). L'Agenzia ha dato seguito a tutte le iniziative formative/informative e ai convegni proposti o segnalati dal CUG.

10) Pagina Intranet CUG (Azione 7.2 PAP 2025-2027). Risultano aggiornate le sezioni: Presentazione (composizione, compiti, verbali, questionario benessere), Piano triennale azioni positive (normativa e Piani), Relazioni annuali, La voce dei CUG.

11) Riunioni CUG-personale (Azione 7.3 PAP 2025-2027). Avviate in via sperimentale riunioni periodiche; è documentato uno specifico incontro Consigliera-CUG-personale per presentazione esiti dell'indagine e illustrazione delle proposte di miglioramento.

L'Amministrazione, in data 28/02/2025 (prot. 2591/2025), ha trasmesso in via preventiva al CUG i contenuti del PIAO 2025-2027 rientranti nei compiti consultivi del Comitato ("Formazione del personale" e "Organizzazione del lavoro agile e da remoto"); il CUG, in data 10/03/2025 (prot. 3004/2025), ha quindi inviato all'Amministrazione il Parere CUG 1/2025; inoltre, in data 12/11/2025 (prot. 14337/205), l'Amministrazione ha trasmesso al CUG la Deliberazione del CdA n. 30 dell'11/11/2025, avente ad oggetto "Regolamento per l'accesso agli impieghi - Approvazione dell'Appendice Disciplina delle progressioni tra Aree professionali ex art. 13 del C.C.N.L. 2019-2021".

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	0	126	54	254	148	582	44,70	72,57	79	119	284	112	126	720	55,30	73,39
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	27	7	34	100,00	4,24	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Anticorruzione/Trasparenza	0	0	0	0	0	0	0,00	--	13	15	0	0	14	42	100,00	4,28
Lingue	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	40	0	0	0	40	100,00	4,08
OBBLIGATORIA SICUREZZA	0	0	12	30	12	54	58,70	6,73	8	0	18	12	0	38	41,30	3,87
Tematiche CUG/Violenza di genere	0	12	14	74	32	132	48,35	16,46	12	30	36	37	26	141	51,65	14,37
Totale ore	0	138	80	385	199	802			112	204	338	161	166	981		
Totale ore %	0,00	7,74	4,49	21,59	11,16	44,98			6,28	11,44	18,96	9,03	9,31	55,02		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

#### 3.b) Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Limitando l'analisi al solo personale non dirigente (23 dipendenti: 11 uomini, 12 donne), le ore di formazione complessive (1.783) risultano ripartite per il 55,02% (981) alle donne e per il 44,98% (802) agli uomini, con un'intensità pro capite pari a 81,8 h/persona per le donne e 72,9 h/persona per gli uomini. Per età, l'intensità più elevata si registra nella fascia 31-40 (114 h/persona), mentre la fascia 51-60 - pur rappresentando il 39,1% della platea - assorbe il 30,6% delle ore.

Si osservano concentrazioni tematiche per genere: i moduli di Competenze manageriali/relazionali risultano fruiti solo dagli uomini (34 ore), mentre Anticorruzione/Trasparenza (42 ore) e Lingue (40 ore) esclusivamente dalle donne. La Sicurezza obbligatoria copre 92 ore (uomini 54; donne 38) e le Tematiche CUG/Violenza di genere rappresentano una quota significativa (273 ore complessive: uomini 132; donne 141, 15,3% del totale).

Questi elementi suggeriscono una buona copertura complessiva e un'attenzione apprezzabile ai temi CUG, ma suggeriscono anche l'eventuale opportunità di favorire l'accesso ai percorsi manageriali per le donne e, specularmente, ai moduli di anticorruzione/lingue per gli uomini.

#### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

##### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
procedura comparativa interna per la progressione tra le aree del personale dipendente ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	8,33		4,17		12,50		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nell'anno di riferimento è stata espletata un'unica procedura; la commissione risulta composta da 2 uomini (66,67%) e 1 donna (33,33%), con presidenza maschile e quota femminile pari a 1/3.

#### 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	€155748,00	€0,00	€ - 155748,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	€44476,00	€36511,00	€ -7965,00	-21,82
Area degli istruttori	€22359,00	€28045,00	€ 5686,00	20,27

Nell'anno di riferimento si rileva assenza di dirigenti donne e un divario retributivo medio a sfavore delle donne nell'Area dei Funzionari ed EQ (-€ 7.965; -21,82%), mentre nell'Area degli Istruttori il differenziale risulta a favore delle donne (+€ 5.686; +20,27%). Sul dato incide anche il fatto che a fronte di n. 6 unità di personale neoassunto nell'ultimo triennio, e presente al 31/12/2025, vi sono n. 5 unità che hanno avuto ingresso con tabellare base e di queste n. 1 unità è uomo e n. 4 unità sono donne.

Si segnala che nel 2025 è cessata una funzionaria senza incarico di EQ, non inclusa nel calcolo. Nello stesso anno è stata assunta una donna nell'area Funzionari nel primo livello retributivo, con decorrenza 01/10/2025 e presente al 31/12/2025. Per valutare il divario economico, la sua retribuzione teorica è stata proiettata sull'intero anno, escludendo le voci accessorie (straordinario, produttività, ecc.).

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Come descritto nella Sezione 3 della presente Relazione con riferimento alle Azioni 6.1 - 6.2 e 6.3 del PAP 2025-2027, a fine febbraio 2025 si è chiusa l'indagine sul benessere organizzativo avviata a fine 2024 con la somministrazione a tutto il personale di un questionario anonimo preparato dalla Consigliera di fiducia in collaborazione con il CUG. Il questionario conteneva domande sulla percezione di eccessiva fatica e stress in relazione allo svolgimento dei compiti richiesti.

In data 17/10/2025 è stato sottoscritto il documento di Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (Art. 28, comma 1 - D.Lgs. 81/08) in relazione alle attività svolte dal personale dell'Agenzia della mobilità Piemontese. La valutazione dello stress lavoro-correlato è stata effettuata secondo le indicazioni riportate nel documento denominato "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" elaborato dall'INAIL (Edizione 2017) ed integrato con il "Modulo contestualizzato al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica" ed. 2025 e ai riferimenti indicati nel D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Nel Documento di Valutazione dei rischi (DVR) - "Parte II - Analisi di rischio" è presente il paragrafo "II.1.17 Tutela delle lavoratrici madri" contenente la "Valutazione del rischio per le donne in gravidanza"

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 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 sulle 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.

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 "Formazione e sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità dei dipendenti" da realizzare attraverso due attività:

1) Attività "Frequenza dei dipendenti a corsi di formazione previsti nella Parte IV della Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO" il cui Responsabile di attività è il Direttore generale. La descrizione attività riporta "I dipendenti avviati ai percorsi formativi previsti dal PIAO hanno come obiettivo individuale di aumentare e/o aggiornare le proprie competenze attraverso la frequenza di corsi proposti dall'Ente e/o proposti dai responsabili di servizio ai dipendenti". L'indicatore di attività (performance) è "Rafforzamento ed incremento delle competenze dei dipendenti" e il target prevede "Almeno 40 ore di formazione fruite dai dipendenti". L'attività costituisce obiettivo di performance e obiettivo individuale;

2) Attività "Frequenza dei dipendenti a corsi di formazione previsti nella Parte IV della sottosezione 3.3 del PIAO - Monitoraggio della formazione". L'attività è descritta "Monitoraggio dell'andamento dei percorsi formativi avviati nel corso

dell'anno" ed il Responsabile di attività è il Direttore generale. L'attività costituisce obiettivo di performance.

## 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?: Sì

Sede virtuale : Intranet dell'Amministrazione; sito web istituzionale dell'Amministrazione

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
5

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?

- informazione su parità di genere e contrasto discriminazione; collaborazione con consigliera di fiducia per favorire benessere

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

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

Proposte di azioni informative rivolte al personale; proposta di incontro del personale con la consigliera di fiducia per restituzione degli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo e presentazione di proposte operative.

Tutti i PAP dell'Agenzia sono stati adottati dall'ente sulla base delle proposte del CUG. In data 23/01/2025, il CUG ha approvato la proposta di azioni positive per il triennio 2025-2027, elaborata a seguito della verifica operata direttamente dal Comitato sullo stato di attuazione del PAP 2024-2026

Parere reso dal CUG in data 10/03/2025 (prot 3004/2025), su richiesta dell'amministrazione, in merito a contenuti del PIAO: Formazione del personale; Organizzazione del lavoro agile e da remoto

Verifica sullo stato di attuazione del Piano Azioni Positive 2025-2027, acquisito nel Documento "Monitoraggio sullo stato di attuazione del PAP 2025-2027 e sulle iniziative attuate nell'anno 2025, anche se non previste dal PAP"

## 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.

Si evidenzia che l'Agenzia, a decorrere dal 2015, ha ampliato notevolmente le proprie competenze per effetto di modifiche legislative intervenute a livello regionale, comportando lo squilibrio tra compiti richiesti e risorse disponibili.

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 31/12/2025 l'Agenzia conta n. 4 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-2026>