

**Piano per le Azioni Positive  
dell'Agenzia Territoriale per la Casa del Piemonte Centrale**

**ANNUALITA' 2022 - 2025**

## 1 PREMESSA

L'attività svolta dal C.U.G. di ATC con riferimento al Piano per le Azioni Positive relativo alle annualità 2020/2023, oggetto di aggiornamento con il presente provvedimento, ha permesso la realizzazione delle azioni di seguito elencate (la numerazione è la stessa della deliberazione n. 6/2021):

Quanto alla

### AREA DEI DIRITTI

N. Azione	1
Titolo	<b>RINNOVO CONSIGLIERA DI FIDUCIA</b>
Stato e tempi di attuazione (obiettivo attuato).	Con deliberazione C.d.A. n. 81/2021 è stata nominata Consigliere di Fiducia per ATC del Piemonte Centrale la dott.ssa Rita Gnuva, psicologa clinica con ampie pregresse esperienze analoghe nel ruolo di Consigliera di Fiducia maturate presso altri enti pubblici. La nomina si riferisce al triennio 2021/2024

N. Azione	3
Titolo	<b>DECISIONI MOTIVATE IN PRESENZA DI PARERE CONSULTIVO NEGATIVO DEL C.U.G.</b>
Stato e tempi di attuazione (obiettivo mantenuto).	L'azione è stata approvata con espressa previsione che <i>“l'approvazione del presente Piano per le Azioni Positive costituisce direttiva nel senso sopra espresso da parte dell'Amministrazione”</i> . Si dà atto che, a seguito dell'approvazione del precedente P.A:P. (deliberazione C.d.A. n. 6/2021), l'Amministrazione, nei casi in cui non ha inteso recepire un parere negativo del Comitato espresso nell'ambito delle funzioni consultive attribuitegli, ha sempre motivato le proprie decisioni.

N. Azione	5
Titolo	<b>PROPOSTA DI DISCIPLINA PER IL LAVORO AGILE O SMART WORKING</b>
Stato e tempi di attuazione (obiettivo mantenuto).	Il C.U.G. ha elaborato e trasmesso all'Amministrazione, nei tempi indicati nel precedente P.A.P., una bozza di regolamento per la discussione con i sindacati in sede di trattativa decentrata. L'Amministrazione in data 9/9/21 ha trasmesso alle organizzazioni sindacali e alle rsu aziendali una propria proposta in vista di un confronto con le medesime, come previsto dal contratto decentrato ATC 2020. A causa della recrudescenza pandemica ed il protrarsi dello stato di emergenza, su intesa con le rsu, si rimane in attesa di apposite norme sui contratti nazionali, sulla base delle quali eventualmente definire il testo definitivo.

N. Azione	6
Titolo	REVISIONE PERIODICA DEL VADEMECUM "PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE"
Stato e tempi di attuazione (obiettivo mantenuto).	L'iniziativa è già attuata, ne è stata garantita e si garantisce la prosecuzione. Nel periodo pandemico l'attività è stata sviluppata nel senso di dare informazione tempestiva a tutto il personale di tutte le modifiche rilevanti in materia di gestione del rapporto di lavoro che via via venivano adottate a livello centrale e regionale. Con l'auspicato progressivo ritorno alla normalità pre - pandemica l'attività sarà svolta con riferimento alle modifiche normative e contrattuali che via via verranno adottate in relazione agli istituti rilevanti per l'impiego presso ATC:

Quanto alla

#### AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

N. Azione	7
Titolo	RECAPITI E RITIRI PRESSO ATC.
Stato e tempi di attuazione (obiettivo mantenuto).	È stato adottato dalla Direzione Generale il relativo Ordine di Servizio per l'avvio sperimentale dell'iniziativa (prot. SRU 13682 del 13/04/2017). Considerato l'esito positivo della sperimentazione, l'iniziativa rimane confermata in via definitiva.

N. Azione	8
Titolo	ASILO NIDO "FRUGOLETTI"
Stato e tempi di attuazione (obiettivo mantenuto).	Dopo un periodo di crisi nell'utilizzo del servizio, legata prevalentemente alle restrizioni del periodo pandemico, l'indirizzo dell'Amministrazione è nel senso di mantenere il servizio, in primo luogo a favore dei figli dei dipendenti del gruppo ATC, e secondariamente per i bambini del quartiere

## 2 NUOVE INIZIATIVE AD INTEGRAZIONE DI QUELLE CHE VENGONO MANTENUTE DEI P.A.P. PRECEDENTI.

#### AREA DEI DIRITTI

N. Azione	1
Titolo	ATTIVITA' CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Promuovere l'attività della figura della Consigliera di Fiducia (art. 5 codice etico ATC) tra il personale di Atc
Descrizione dell'intervento	<p>Con la nomina della nuova Consigliera di Fiducia, dopo un periodo di vacatio collegato alla pandemia e all'hackeraggio del sistema informatico dell'Ente, l'attività della Consigliera entra a pieno regime per il triennio 2022-2024</p> <p>L'incarico prevede diverse prestazioni tra le quali la presenza in sede per il ricevimento del personale, colloqui individuali, gestione e istruttoria dei casi trattati, riunioni periodiche con rappresentanti del Cug, partecipazione alle riunioni del Comitato, formazione del personale in materia di pari opportunità e mobbing.</p> <p>Permanendo il clima di incertezza legato alla pandemia, e proprio a causa di ciò, occorre promuovere la figura della Consigliera di Fiducia tra tutto il personale per superare la funzione meramente consultiva in caso di conflitto e promuovere la partecipazione del personale al miglioramento del benessere lavorativo in coordinamento con il Cug.</p> <p>Ciò è possibile creando un clima di fiducia e promuovendo l'attività della Consigliera tramite i canali di comunicazione già in uso in Atc quali la newsletter interna, comunicazioni mirate, iniziative e corsi, incontri periodici, pubblicazione sulla pagina Intranet</p>
Stato e tempi di attuazione	L'iniziativa sarà improntata nel 2022 e proseguirà per tutto il triennio.

N. Azione	2
Titolo	PROMOZIONE DEL RUOLO DEL CUG
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Promuovere il ruolo del Cug tra il personale di Atc
Descrizione dell'intervento	<p>Il Cug pur nella costante attività di promozione del benessere lavorativo, della conciliazione tempi e vita di lavoro all'interno dell'Ente e molte altre iniziative, rimane un organismo distante dalla quotidianità del personale.</p> <p>Per aumentare la visibilità del Cug, rafforzarne l'identità e diffondere un sistema di valori, affinché possa diventare anche uno strumento di partecipazione per tutte le figure professionali, occorre moltiplicare le iniziative per creare un clima di fiducia esteso.</p>

	<p>Solo in questo modo il Cug smetterà di essere entità astratta e distante dalla realtà quotidiana per trasformarsi in agile spazio di confronto e partecipazione.</p> <p>Diventa vitale alimentare il dialogo con il pubblico interno e pubblicare regolarmente i contenuti sulla pagina intranet e sui mezzi di comunicazione interni: newsletter, comunicazioni interne, incontri, corsi ecc.</p>
Stato e tempi di attuazione	2022 e per tutto il triennio

N. Azione	3
Titolo	IMPLEMENTAZIONE PAGINA CUG DELL'INTRANET
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Promuovere le attività del Cug tra il personale di Atc
Descrizione dell'intervento	<p>A seguito dell'hackeraggio del sistema informatico del 10 aprile 2021 le informazioni pubblicate sulla pagina Cug dell'Intranet sono andate perse, insieme a tutti i dati dell'Ente.</p> <p>L'opera di ripristino del sistema è stata lunga e laboriosa e ha privilegiato la sezione utenza per poter proseguire l'attività amministrativa, oltre alla necessità di riprogettare il sistema informatico per garantire maggiore sicurezza ad ulteriori attacchi informatici che si stanno moltiplicando sempre di più verso le amministrazioni pubbliche.</p> <p>In quest'ottica è stata prevista una nuova release del sito, che attualmente utilizza un Cms (Content Management System) interno, che tuttavia non riesce a supportare tutti i necessari aggiornamenti previsti dall'Agid. Per questo motivo sito e intranet verranno trasferiti su una nuova piattaforma software esterna e, nel passaggio, sarà previsto anche un restyling del sito e una generale revisione dei contenuti.</p> <p>Per quest'anno si prevede il recupero dello storico e una nuova veste grafica della pagina Cug</p>
Stato e tempi di attuazione	2022 e aggiornamento costante.

N. Azione	4
Titolo	FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA' DI GENERE E DI CONTRASTO A SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; verifica di possibilità di acquisire finanziamenti esterni; interventi formativi gratuiti ad opera del/della Consigliere/Consigliera di Fiducia
Obiettivo	Mettere a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto formativo in materia di parità di genere e di contrasto a situazioni di discriminazione.
Descrizione dell'intervento	Nel Piano della Formazione per il biennio 2020/2021 (approvato con deliberazione n. 33/2020), recependo una proposta del C.U.G. di ATC, è stata prevista per tutto il personale un'attività formativa finalizzata, in relazione alle previsioni della direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), a fornire al personale dell'Agenzia le nozioni fondamentali sulla normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sul contrasto alla violenza di genere (punto 3.5 della direttiva).
Stato e tempi di attuazione	Gli interventi formativi dovranno essere programmati entro l'anno 2022.

#### AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

N. Azione	1
Titolo	SONDAGGI SULLA CONCILIAZIONE TEMPI VITA/ LAVORO E CARICHI FAMILIARI
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Fotografare la situazione del personale e dei carichi di lavoro e familiari
Descrizione dell'intervento	<p>Atc è caratterizzata, come altre amministrazioni pubbliche, da un'elevata età anagrafica del personale, non sufficientemente bilanciata dalle nuove assunzioni del precedente biennio.</p> <p>Ciò ha significato una riduzione dei carichi familiari legati alla presenza di minori, spostando invece l'attenzione sui genitori sempre più anziani. Sono emersi quindi nuovi bisogni di conciliazione di vita e lavoro e ulteriori urgenze collegate all'assistenza di genitori anziani e spesso anche malati.</p>

	<p>Non sono comunque scomparse le necessità di accudimento dei figli adolescenti e, acuite dalle imposizioni pandemiche quali, ad esempio, la didattica a distanza e i relativi carichi familiari.</p> <p>Si sono invece modificate, e talvolta moltiplicate, le esigenze di conciliazione vita lavoro.</p> <p>Occorre sondare i bisogni del personale per intraprendere misure che possano facilitare la vita lavorativa e ridurre la fatica e lo stress legati all'assolvimento dei compiti quotidiani.</p> <p>Sarà rilevata la percezione dei bisogni del personale tramite questionario</p>
Stato e tempi di attuazione	Biennale a partire dal 2023

N. Azione	2
Titolo	VIDEO TUTORIAL PER LA GESTIONE DELLO STRESS COLLEGATO ALLA PANDEMIA
Destinatari	Il personale dell'Ente
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Focus sulle nuove modalità di lavoro e gestione dello stress
Descrizione dell'intervento	<p>La pandemia ha introdotto, in maniera improvvisa, nuove modalità di lavoro a distanza per tutto il personale. Il lavoro agile è diventato una consuetudine poi regolamentata da contratti individuali.</p> <p>A fronte di una favorevole accoglienza del lavoro agile da parte del personale, sono emerse nuove esigenze organizzative per l'espletamento delle mansioni che prevedono un incremento delle abilità informatiche e la gestione a distanza degli incontri, depauperando però il clima di coesione e anche sicurezza che caratterizzano la frequentazione del luogo fisico.</p> <p>Il senso di solitudine che ha caratterizzato l'ultimo biennio e il rischio di esclusione professionale, oltre allo stress di raggiungere obiettivi non ancora tarati sulle nuove modalità di esecuzione del lavoro, il senso di precarietà legato al protrarsi dell'emergenza sanitaria hanno determinato un malessere generale che si è manifestato in un aumento della conflittualità, legato anche alla differente percezione ed elaborazione del rischio di contagio collegato alla presenza.</p>

	<p>Occorre ricostituire il clima di collaborazione e di fiducia e promuovere una crescita professionale di tutto il personale, con particolare attenzione alle categorie meno professionalizzate e quindi a rischio di esclusione professionale.</p> <p>Considerato l'esperienza maturata in altri enti dalla Consigliera di Fiducia, che ottenuto ottimi riscontri, si propone una serie di video pillole sul tema del superamento dello stress da pubblicare sul canale you tube "Atc del Piemonte Centrale"</p>
Stato e tempi di attuazione	Gli interventi formativi dovranno essere realizzati entro il biennio 2022-2023