Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia della mobilita' Piemontese - 2023

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
2021-2023
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)

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		0	2	1	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello generale	ruolo unico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	D 7	0	0	0	2	2	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	D 6	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	D 5	0	0	3	2	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	D 2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	D 1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Personale non dirigente	C6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	C 5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	C 4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	C2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	C 1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Totale personale		0	3	5	5	3	2	2	6	3	1
Totale % sul personale complessivo		0,00	10,00	16,67	16,67	10,00	6,67	6,67	20,00	10,00	3,33

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	20,00	8,33	2	2	0	0	0	4	80,00	33,33
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	5	2	10	55,56	83,33	0	0	5	2	1	8	44,44	66,67
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	100,00	8,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	4	5	2	12			2	2	5	2	1	12		
Totale %	0,00	4,17	16,67	20,83	8,33	50,00			8,33	8,33	20,83	8,33	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

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]
C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,17
C	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,17
D	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	8,33
D	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	8,33
C	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	12,50
D	Laurea magistrale	6	60,00	4	40,00	10	41,67
D	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	4,17
D	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	12,50
D	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	4,17
Totale personale		12		12		24	
Totale % sul personale complessivo		48,00		48,00		96,00	

[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 il 50% di donne e per il 50% di uomini: questo è l'effetto delle assunzioni di n.5 unità di personale (4 donne e 1 uomo) effettuate nel 2022, che hanno portato ad un riequilibrio nella distribuzione tra uomini e donne, che lo scorso anno vedeva queste ultime meno

rappresentate (42% donne e 58% uomini).

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 nelle classi di età superiori ai 50 anni (29,16% del totale sono uomini >50 anni, vs 12,5% donne), e al contrario la presenza femminile è più consistente nelle classi di età inferiori ai 40 anni (4,17% sono uomini vs 16,6% donne).

La fascia di età più rappresentata è quella 41-50anni, con il 37,5% del totale, segue quella 51-60anni con il 29,16%, successivamente la fascia di personale inferiore ai 40anni e quella >60anni sono entrambe pari al 12,5%, mentre la fascia <30anni è rappresentata dall’8,33% (una sola donna).

Rispetto allo scorso anno, i dati vedono un incremento notevole della rappresentatività delle fasce più giovani, in quanto sono stati assunte 4 unità di personale under 40anni, di cui 3 donne con Contratto di Formazione Lavoro (che prevede un limite di età a 34 anni)

I dati relativi alla permanenza nel profilo e nel livello sono influenzati dalle suddette nuove assunzioni, che compaiono al primo anno di permanenza; 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 due singoli casi (donna <3anni e uomo >5anni).

Dalle tabelle sembra emergere una disparità di genere rispetto ai livelli di inquadramento: nella categoria di inquadramento più alta (D7) sono più numerosi gli uomini, tendenzialmente a causa del maggior numero di uomini di età >50 anni rispetto alle donne e della naturale progressione legata all’anzianità di servizio.

In realtà l’appartenenza a livelli di inquadramento più alti non è necessariamente correlata con l’età, in quanto tra le unità di personale con più di 50 anni appartenenti alla categoria D ben 3 uomini su 7 sono inquadrati con livelli inferiori al D7. Nella fascia 41-50 anni, viceversa, due donne sono inquadrate nei livelli D6 o D7, mentre nessun uomo presenta un livello superiore a D5.

Il personale di categoria C è numericamente meno rappresentato, e vede una preponderanza di genere femminile (4 donne vs 2 uomini), ma tutti i livelli economici più alti sono attribuiti a donne.

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.

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

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 8 donne su 12 sono titolari di posizioni di responsabilità (Alta professionalità e Specifica responsabilità), contro 10 uomini su 12; se si escludono i neoassunti, tutte le donne dell’Agenzia sono titolari di una posizione di responsabilità contro il 91% degli uomini.

Emerge inoltre che tutti gli uomini incaricati di posizioni di responsabilità sono titolari di una posizione organizzativa, mentre le donne per il 50% sono titolati di posizione organizzativa e per il restante 50% di specifica responsabilità. Ciò è in parte conseguenza dell’oggettiva impossibilità ad attribuire posizioni organizzative a personale in part time (1 unità) o di categoria C (2 unità).

L’incidenza delle posizioni di responsabilità 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

	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	5	3	13	54,17	100,00	2	2	4	2	1	11	45,83	91,67
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	8,33
Totale	0	1	4	5	3	13			2	2	5	2	1	12		
Totale %	0,00	4,00	16,00	20,00	12,00	52,00			8,00	8,00	20,00	8,00	4,00	48,00		

[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

	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]
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	8,33
Smart working	0	0	4	2	0	6	35,29	100,00	2	2	4	2	1	11	64,71	91,67
Totale	0	0	4	2	0	6			2	2	5	2	1	12		
Totale %	0,00	0,00	22,22	11,11	0,00	33,33			11,11	11,11	27,78	11,11	5,56	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

Tutto il personale lavora in full time, eccetto un'unità di genere femminile (part time al 69,44%).

Nel corso del 2022, l'accesso al lavoro agile è stato disciplinato dall'Agenzia con Ordine di servizio (ODS) 10/2021, in conformità a quanto previsto dall'intervenuto DECRETO 8 ottobre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione, e dalle precisazioni contenute nella nota dell'Agenzia del 07/01/2022 (prot. 136/2022), introdotte a seguito delle indicazioni fornite dal ministro per la pubblica amministrazione e il ministro del lavoro e delle politiche sociali, con nota a firma congiunta del 05/01/2022.

Ai sensi della disciplina sopra richiamata, l'accesso al lavoro agile è stato autorizzato con la stipula dell'accordo individuale della durata massima di 12 mesi, la prestazione lavorativa in modalità agile ha potuto essere resa da tutti i dipendenti dell'Agenzia siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che fossero assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, ad eccezione di un dipendente uomo in ragione dell'attività svolta che

richiedeva la necessaria presenza in sede.

La programmazione del lavoro agile, in un primo tempo limitata a due giorni a settimana, a seguito delle precisazioni fornite nella citata nota del 07/01/2022, ha potuto essere predisposta per periodi più lunghi di due giorni a settimana; in tal caso, il limite massimo di giornate di lavoro agile, veniva calcolato nella media della programmazione trimestrale, con un limite di massimo di 26 giorni a trimestre.

Gli accordi individuali di lavoro agile hanno disciplinato, tra l'altro, i contenuti della prestazione che il dipendente doveva svolgere in modalità agile, facendo riferimento alle attività di competenza dell'Area e del Servizio cui è assegnato e precisandone gli obiettivi, che coincidono con gli obiettivi previsti nel Piano della performance e PEG dell'Agenzia in relazione alla struttura amministrativa di appartenenza.

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.

Il 16/11/2022 è stato sottoscritto in via definitiva il 16/11/2022 il CCNL funzioni locali, che dedica il TITOLO VI al Lavoro a distanza. In particolare il Capo I (articoli dal 63 al 67) è dedicato al lavoro agile mentre il Capo II (articoli dal 68 al 70) disciplina il lavoro da remoto.

All'interno del PIAO 2022-2024 dell'Agenzia nella Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile parte della Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano, sono stati rielaborati, adeguandoli, i contenuti dei provvedimenti organizzativi adottati dall'Agenzia in materia di lavoro agile ed altre forme di lavoro a distanza

facendo rinvio, per quanto non espressamente disposto, alle disposizioni di legge, alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro, alla contrattazione di secondo livello, per quanto applicabili.

Con il PIAO è stato in particolare rivisitato il criterio per garantire la prevalenza del lavoro in presenza rispetto alla modalità agile.

L'Agenzia ha chiesto al CUG un parere sui contenuti del PIAO relativi all'Organizzazione del lavoro agile e da remoto. Il Comitato ha evidenziato che la disciplina contenuta nel PIAO ha notevolmente ridotto la flessibilità di utilizzo di tale modalità di lavoro rispetto alla precedente disciplina ed ha proposto all'amministrazione di valutare la possibilità di adottare un criterio di maggior flessibilità per l'utilizzo del lavoro agile.

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	17	100,00	0	0,00	17	25,37
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	38	100,00	0	0,00	38	56,72
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	100,00	0	0,00	12	17,91
Totale permessi	67	100,00	0	--	67	

[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, ma in realtà si sono quasi triplicati i permessi giornalieri a fronte di una diminuzione di permessi orari, per cui le ore complessive sono state maggiori.

La distribuzione dei congedi parentali segue l'andamento di età dei figli dei dipendenti e delle relative esigenze di cura, a cui quest'anno si somma la variabilità delle esigenze legate alla pandemia.

Nel 2022, così come già nel 2021, tali congedi sono stati fruiti interamente da uomini, mentre nel 2020 erano stati fruiti unicamente da donne, e nel 2019 interamente da uomini.

La fruizione da parte di uomini e donne quindi si modifica secondo necessità.

In materia di conciliazione vita-lavoro si evidenzia che con l'ordine di servizio n. 2/2023 del 09/03/2023, in attuazione di quanto previsto nel PAP 2022-2024, è stata definita la procedura "Ferie solidali" a supporto dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute

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

Obiettivo:
Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere
Azioni/ Iniziative:
Iniziativa 1 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI – USO DEL LINGUAGGIO DI GENERE- Azione PAP 1.1 Adeguare la modulistica
Destinatari:
Tutto il personale
Soggetti coinvolti:
Servizio giuridico, contratti e personale e CUG

Indicatore:	modulistica adeguata alle indicazioni delle linee guida
Target:	aggiornamento della modulistica in uso con attuazione progressiva entro l'anno 2022

Fonte del dato:
La modulistica in uso, aggiornata o introdotta nel corso dell'anno, è stata adeguata alle indicazioni delle "Linee guida per l'uso di un linguaggio non discriminatorio in base al genere negli atti dell'Agenzia della mobilità piemontese" approvate e adottate con deliberazione del CdA n. 32 del 31/12/2020

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Obiettivo:
Mettere a disposizione del personale un set informativo in materia di parità di genere e contrasto a violenza e discriminazione
Azioni/ Iniziative:
Iniziativa 2- sensibilizzazione/informazione su parità, molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazione-Azione PAP 2.1
Destinatari:
Tutto il personale
Soggetti coinvolti:
Direttore generale, CUG e personale abilitato a pubblicare su Intranet

Indicatore:	Informazioni via email al personale e pubblicazioni sull'intranet dell'Agenzia
Target:	Attuazione continua nel triennio 2022-2024

Fonte del dato:
Il CUG dell'Agenzia in accordo col direttore generale ha comunicato a tutto il personale via email (prot. 2591 del
07/03/2022) l'indirizzo della pagina web all'interno del sito internet della Città di Torino, in cui venivano evidenziate le
iniziative dei vari musei di Torino, ad ingresso gratuito per tutte le donne, in occasione della Giornata della donna 8 marzo 2022.

Un'azione di sensibilizzazione rivolta dal CUG a tutto il personale dell'Agenzia a mezzo posta elettronica recante "CUG Informa - CRPO_PIEMONTE: Locandina invito Convegno MEDICINA DI GENERE Venerdì 27/05/2022 h.14/17 Circolo dei Lettori TORINO". Con l'occasione dell'invito al convegno, si è informato circa la definizione di Medicina di genere secondo le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS).

Un'azione di sensibilizzazione rivolta al personale nuovo assunto negli anni 2021-2022. Il direttore generale ha trasmesso loro via email le "Linee guida per l'uso di un linguaggio non discriminatorio in base al genere negli atti dell'Agenzia della mobilità
piemontese" approvate e adottate con deliberazione del CdA n. 32/2020 invitando al rispetto del linguaggio di genere per quanto di propria competenza.

Il CUG dell'Agenzia, in accordo col direttore generale, il 24 novembre 2022 ha inviato a tutti i colleghi una e-mail (prot.13579/2022) con cui, tra l'altro, ha presentato il magazine "La voce dei CUG" redatto a cura della Rete Nazionale, un
periodico mensile sui temi di competenza dei Comitati, specificando che trimestralmente il periodico comprende anche un supplemento di normativa e giurisprudenza sui medesimi temi. Con l'occasione è stato inviato il Magazine di Novembre

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Obiettivo:
Fornire strumenti utili per verificare i diritti ed i doveri in tema di fruizione di permessi e regole applicative interne
Azioni/ Iniziative:
Iniziativa 3 - informazione in materia di "permessi, assenze e aspettative" - Azione PAP 3.1
Destinatari:
Tutto il personale
Soggetti coinvolti:
Direttore generale

Indicatore:	Pubblicazioni sull'intranet, informazioni via email al personale, ordini di servizio (ODS) adottati
Target:	Attuazione continua nel triennio 2022-2024

Fonte del dato:
Nel corso del 2022 è stata data informazione circa le novità normative e contrattuali in tema di fruizione di permessi ed
altri istituti di interesse dei dipendenti e le relative regole applicative. Di seguito si riepilogano gli ordini di servizio
(ODS) disposti e le azioni informative poste in essere:

 - ODS 1 - 2022 “Congedi parentali Sars Cov-2” per genitori (prot. 563/2022);
 - ODS 3 - 2022 Direttive Lavoro Straordinario (prot. 2160/2022);
 - ODS 6 - 2022 Direttive Ferie (prot. 6795/2022);
 - ODS 10 - 2022 Nuove misure di conciliazione vita-lavoro D.Lgs 30 Giugno 2022, n. 105 (prot. 11784/2022);
- Informativa Assegno Unico Universale (prot. 134/2022)

Laddove necessario sono stati approvati i moduli per la richiesta del permesso o l’attivazione dell’istituto.

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Obiettivo:
Facilitare utilizzo flessibilità orarie per garantire la conciliazione vita – lavoro
Azioni/ Iniziative:
Iniziativa 4 - promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro – conciliazione e flessibilità oraria - Azione PAP 4.1
Destinatari:
Tutto il personale
Soggetti coinvolti:
Direttore generale e Servizio Giuridico contrati e personale

Indicatore:	Ordine di Servizio
Target:	Completamento azione entro il 2022

Fonte del dato:
La procedura è stata definita con l’ordine di servizio n. 2/2023 del 09/03/2023 “Ferie solidali”

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:
Adottare misure organizzative volte ad attuare quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124
Azioni/ Iniziative:
Iniziativa 5 -promozione della conciliazione dei tempi di vita/lavoro – telelavoro e smart working - Azione PAP 5.1
Destinatari:
Tutto il personale
Soggetti coinvolti:
Direttore generale con la collaborazione del Servizio giuridico, contratti e personale

Indicatore: Adozione delle disposizioni interne; interventi informativi

Target: Attuazione continua nel triennio 2022-2024

Fonte del dato:
Nel corso del 2022 sono state adottate le seguenti disposizioni interne necessarie proseguire l'esperienza del lavoro agile in relazione alle novità che verranno introdotte a livello legislativo e contrattuale:
 - ODS 8 - 2022 Lavoro Agile Contratti di Formazione e Lavoro (prot. 7673/2022);
 - Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia con deliberazione n. 41 dell'30 dicembre 2022) che, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile e del lavoro da remoto stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, indica la strategia e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro a distanza adottati dall'amministrazione.
 - ODS 1 - 2023 Lavoro agile - Attuazione PIAO 2022-2024. L'ordine di servizio 1 - 2023 attua quanto previsto nella Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile del PIAO 2022-2024.

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:
Promuovere la formazione professionale con attenzione alla partecipazione del genere femminile
Azioni/ Iniziative:

Iniziativa 6 - formazione del personale - Azione PAP 6.1

Destinatari:
Tutto il personale

Soggetti coinvolti:
Direttore generale

Capitolo di spesa:	cap 530/104 e 530/204 del Bilancio 2022, 2023 e 2024, annualità 2022

Risorse impegnate:
€2835,12

Indicatore:	attestati di formazione, azioni di adesione al progetto VALORE P.A. se riproposto
Target:	Attuazione continua nel triennio 2022-2024

Fonte del dato:
L'Agenzia ha aderito al progetto denominato VALORE P.A. CORSI DI FORMAZIONE 2021 – REGIONE PIEMONTE in virtù del quale nell'anno 2022 alcuni dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione finanziati integralmente ed esclusivamente dall'INPS.
La proposta formativa di VALORE P.A. è stata rivolta a tutti/e i/le dipendenti al fine di raccogliere le candidature in riferimento alle diverse tipologie di corso. I/le dipendenti hanno aderito alla proposta su base volontaria in accordo con la dirigenza.
Alla proposta hanno risposto n. 7 dipendenti donne e n. 7 dipendenti uomini. L'Agenzia ha segnalato al Sistema Valore PA tutti/e i/le dipendenti che si sono candidati/e ma due dipendenti non hanno concluso la procedura di iscrizione, il corso scelto da un dipendente non è stato effettivamente attivato nell'ambito del progetto e una dipendente non è stata ammessa al corso scelto anche se attivato. Nel 2022, pertanto, hanno potuto partecipare alla formazione Valore PA n. 6 dipendenti donne e n. 4 dipendenti uomini, per un totale di 540 ore di formazione di cui n. 340 ore usufruite da dipendenti donne e n. 200 ore (di cui 50 ore in materia di anticorruzione) da dipendenti uomini.
Al di fuori del progetto Valore PA, i dipendenti dell'Agenzia nel corso del 2022 hanno fruito di:
- 116,5 ore di formazione per aggiornamento professionale, di cui 59,5 ore fruite da personale appartenente al genere femminile e 57 ore da personale appartenenti al genere maschile;
- 136 ore di formazione obbligatoria in materia di sicurezza, di cui 74 ore fruite da personale appartenente al genere femminile e 62 ore da personale appartenenti al genere maschile.
Nel 2022 l'Agenzia ha aderito al programma VALORE P.A. CORSI DI FORMAZIONE 2022 e, come previsto dal programma, ha effettuato la rilevazione dei propri fabbisogni formativi, indicando le aree tematiche rispetto alle quali si ritiene opportuno un intervento formativo e ha quantificato l'esigenza indicando il numero di persone che sarebbe opportuno formare nella specifica area tematica segnalando quelle di maggiore interesse.
Anche nel 2022, la proposta formativa è stata rivolta a tutti i dipendenti e questi hanno aderito alla proposta formativa su
base volontaria, scegliendo l'oggetto dei corsi in accordo con la dirigenza.

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Obiettivo:
Promuovere la formazione professionale con particolare attenzione ai temi della violenza sulle donne
Azioni/ Iniziative:
Iniziativa 7 - formazione del personale - Azione PAP 6.2
Destinatari:
Tutto il personale
Soggetti coinvolti:
Direttore generale

Indicatore:	Attestati di formazione, attestazione presenza alla formazione, azioni di informazione
Target:	attuazione entro l’anno 2022, se possibile in collegamento con la formazione in materia di sicurezza

Fonte del dato:
I dipendenti nel corso del 2022, nell’ambito delle iniziative formative della Rete nazionale dei CUG meglio descritte nell’Azione PAP 6.3, hanno fruito di 23 ore di formazione sulle Tematiche CUG, in particolare in tema di molestie e violenze sul luogo di lavoro e linguaggio rispettoso del genere, di cui n. 19,5 fruite da personale appartenente al genere femminile e n. 3,5 fruite da personale appartenente al genere maschile.
Nell’ambito dell’Aggiornamento dei lavoratori in materia di sicurezza, le cui ore sono contabilizzate nella formazione obbligatoria in materia di sicurezza di cui all’Azione 6.1, sono stati affrontati anche i temi dello stress e del mobbing

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Obiettivo:
Promuovere la formazione
Azioni/ Iniziative:
Iniziativa 8 - formazione del personale - Azione PAP 6.3
Destinatari:
Tutto il personale
Soggetti coinvolti:
direttore generale in collaborazione con il CUG

Indicatore:	Iniziative di formazione proposte a tutto il personale e/o alle/ai componenti interne/i CUG
Target:	100% delle iniziative di formazione segnalate in ciascun anno dal CUG al direttore salvo motivato diniego. Azione continua nel triennio

Fonte del dato:
Il direttore generale ha dato seguito a tutte le iniziative di formazione proposte dalla rete nazionale dei CUG e segnalate dal CUG. In particolare:
A seguito di segnalazione del CUG il direttore generale ha autorizzato (prot. 1265 del 02/02/2022) la partecipazione dei
componenti del CUG al seminario organizzato dalla Rete nazionale dal titolo "Ri-conoscere per prevenire le molestie e
violenze sul luogo di lavoro: l'attuazione del "Protocollo antiviolenza" tenutosi su Teams il giorno 11 febbraio. Hanno
partecipato due componenti del CUG (foglio firme prot. 2652 del 08/03/2022);

A seguito di segnalazione del CUG (prot. 6363 del 07/06/2022) il direttore generale ha autorizzato la partecipazione del personale nuovo assunto negli anni 2021-2022 e dei componenti del CUG al webinar "Le parole giuste. La parità attraverso un uso consapevole del linguaggio" organizzato per il giorno 9 giugno dal CUG dell'Agenzia delle Entrate in collaborazione con la Rete nazionale dei CUG. Hanno partecipato il dirigente, un componente del CUG e due unità di personale di nuova assunzione (foglio firme prot. 6496 del 09/06/2022);

A seguito di segnalazione del CUG (prot. 12840 del 09/11/2022) il direttore generale, in occasione della ricorrenza del 25 novembre (Giornata internazionale contro la violenza sulle donne) ha proposto (prot. 12836 del 09/11/2022) a tutti i dipendenti la partecipazione al webinar formativo inserito nel ciclo formativo dei "Giovedì del Cug", curato dalla Rete nazionale, dal titolo: "Pregiudizi e stereotipi di genere alla base degli episodi di violenza e molestie (anche) nei luoghi di lavoro"" organizzato per il giorno 10 novembre dal CUG dell'INAIL. Hanno partecipato sei unità di personale (foglio firme prot. 12924 del 10/11/2022);

il CUG dell'Agenzia, in accordo col direttore generale, ha proposto (prot. 13579 del 24/11/2022) la partecipazione al

webinar formativo inserito nel ciclo formativo dei "Giovedì del Cug", curato dalla Rete nazionale, dal titolo “I saperi necessari per una salute attenta a sesso e genere” che si è svolto il 1° dicembre 2022

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Obiettivo:
sostenere le iniziative del CUG
Azioni/ Iniziative:
Iniziativa 9 - ATTIVITA’ DEL CUG - Azione PAP 8.1
Soggetti coinvolti:
Direttore generale in collaboraizone con il CUG

Indicatore:	Azioni con cui l’Agenzia aderisce alle iniziative segnalate dal CUG o motivato diniego
Target:	100% delle iniziative segnalate in ciascun anno dal CUG al direttore generale salvo motivato diniego. Azione continua nel triennio

Fonte del dato:
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:
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. 2591 del 07/03/2022) un breve contributo di parole ed immagini realizzato dalla Commissione Comunicazione della Rete Nazionale dei CUG;

Su segnalazione del CUG dell’Agenzia e in accordo col direttore generale, due unità di personale hanno partecipato on line in diretta FB sulla pagina della Camera di commercio di Roma al convegno “Semplificare per innovare. Potenziare le Pari Opportunità attraverso la semplificazione di procedure complesse con l’apporto della carica innovatrice dei CUG” promosso dalla Rete nazionale che si è svolto il 29marzo 2022;

Il direttore ha accordato (prot. 4834 del 29/04/2022) alla Presidente del CUG dell’Agenzia, come da richiesta di quest’ultima, di partecipare on line alla riunione della Rete nazionale che si è tenuta il

29/04/2022;

In accordo col direttore generale, il CUG dell'Agenzia ha proposto via email a tutto il personale dipendente (prot 13579 del 24/11/2022) di seguire sulla pagine FB della Camera di Commercio di Roma il convegno "Libere dalla Violenza" che si è tenuto il 25 novembre 2022 in occasione della giornata contro la violenza. Ha partecipato una unità di personale (prot. 13581 del 24/11/2022)

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	Sì
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Obiettivo:
Rafforzamento dei CUG
Azioni/ Iniziative:
Azione 10 - richiesta parere del CUG - Azione Extra PAP
Destinatari:
Comitato Unico di Garanzia
Soggetti coinvolti:
Direttore generale
Fonte del dato:
L'Agenzia in data 23/12/2022 (prot. 14883/2022) ha trasmesso al CUG i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 per le parti che includono misure oggetto dei compiti consultivi del Comitato, in particolare si è trattato dei contenuti relativi:
- alla Formazione del personale;
- all'Organizzazione del lavoro agile e da remoto

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive:	No
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa:	No
Valido ai fini della valutazione Performance individuale:	No
Inserito nel Piano della Performance:	No

Le azioni descritte nella Relazione Amministrazione Agenzia della mobilità Piemontese - 2023 Format 1 della direttiva n.

2/2019 all'interno della Sezione 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti, nello spazio nominato "Fonte del dato" risultano coerenti ed esaustive rispetto agli esiti del monitoraggio effettuato dal CUG riportati 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" approvato dal Comitato nella seduta del 17/01/2023 e trasmesso al direttore generale in data 17/03/2023 (prot. 3651/2023).

Si rinvia pertanto alla descrizione delle Azioni positive contenuta nella relazione dell'Amministrazione .

Quanto alla Tabella 3.b9 FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ:

L'Agenzia ha aderito al programma VALORE P.A. CORSI DI FORMAZIONE 2022 e, come previsto dal programma, ha effettuato la rilevazione dei propri fabbisogni formativi. La proposta formativa è stata rivolta a tutto il personale dipendente e questo ha aderito alla proposta formativa su base volontaria, scegliendo l'oggetto dei corsi in accordo con la dirigenza. In occasione della rilevazione dei fabbisogni formativi in relazione all'offerta formativa VALORE P.A., è stata effettuata anche la rilevazione di eventuali ulteriori esigenze formative che non avessero trovato soddisfazione nell'offerta di VALORE P.A., a cui è stato dato un riscontro nell'offerta di aggiornamento professionale grazie all'opportunità di aderire a corsi specialistici, in particolare in ambito trasporti.

Con riferimento alla successiva tabella relativa alla formazione, si evidenzia come nell'anno 2022 i dipendenti dell'Agenzia abbiano fruito complessivamente di 792 ore di formazione, di cui 319 ore (pari al 40%) dal personale appartenente al genere maschile a fronte delle 473 ore (60%) da personale appartenente al genere femminile.

Sul totale di ore come aggiornamento professionale 399 ore (pari al 73%) sono state fruite da donne, e solo 147 (27%) da uomini, ma i destinatari di tale formazione sono stati in numero paritario (7 uomini e 7 donne).

Si evidenzia comunque come il numero di ore di formazione fruite sia più che raddoppiato rispetto all'anno precedente

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	0	36	111	0	147	26,92	46,08	0	82	190	40	87	399	73,08	84,36
Anticorruzione	0	0	0	50	0	50	100,00	15,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	60	60	100,00	18,81	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Obbligatoria (sicurezza)	0	12	12	28	10	62	45,59	19,44	20	15	15	16	8	74	54,41	15,64
Totale ore	0	12	48	189	70	319			20	97	205	56	95	473		
Totale ore %	0,00	1,52	6,06	23,86	8,84	40,28			2,53	12,25	25,88	7,07	11,99	59,72		

[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

L'Amministrazione non redige il bilancio di genere. Nel Piano della performance e Piano esecutivo di gestione 2022 all'interno dell'analisi del "contesto interno" è stata riportata la Tabella 'Analisi di genere' in cui si sono evidenziati i seguenti dati: % di donne rispetto al totale del personale; % di uomini rispetto al totale del personale; Età media del personale

femminile; Età media del personale maschile; % di donne laureate rispetto al totale personale donne; % di uomini laureati rispetto al totale personale uomini; ore di formazione donne (media 2021); ore di formazione uomini (media 2021)

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**
	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 2022 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	€12194,80	€0,00	€ -12194,80	--
D	€3755,95	€2739,18	€ -1016,77	-37,12
C	€1909,77	€2205,51	€ 295,74	13,41
	€0,00	€0,00	--	--

La media delle retribuzioni mensili nella TABELLA 1.5 evidenzia una distribuzione non omogenea per genere, con maggiori valori retributivi per quello maschile nelle categorie dirigenziali (a motivo dell'unico dirigente uomo) e nella categoria D.

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, che vede nei livelli più alti una predominanza di donne in categoria C e di uomini in categoria D.

In particolare, nella categoria C il divario economico a favore delle donne è misurato nel 13% dello stipendio, e origina anche dall'attribuzione a due di esse di una specifica responsabilità; nella categoria D invece la diversa distribuzione negli inquadramenti tabellari, che vede le donne in media sul D5 e gli uomini in media sul D6, non è sufficiente a giustificare il divario del 37% (pari a oltre 1000€ sulla retribuzione mensile netta) tra gli stipendi degli uomini e quelli delle donne. Tale disparità in parte deriva sicuramente dalla presenza di 3 donne senza posizione di alta professionalità (una di esse con specifica responsabilità, e le altre due neo assunte), ma è probabile che sia anche legata agli importi delle singole posizioni

organizzative, mediamente più alti per gli uomini.

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

Nel 2022 il CUG dell'Agenzia ha partecipato al Monitoraggio relativo alle indagini sul benessere organizzativo promosso dalla Commissione Benessere Organizzativo, in particolare il sottogruppo Benessere e la Commissione Salute e Sicurezza della Rete Nazionale dei CUG (prot. 7803 del 12/07/2022). Nella compilazione si è fatto riferimento all'indagine rivolta al personale dell'Agenzia dal 02/12/2020 al 31/12/2020 per il monitoraggio sullo smartworking (descritta in dettaglio nella Relazione riferita all'anno 2021).

In aprile 2022 inoltre l'ente ha effettuato la valutazione dello stress lavoro-correlato secondo la metodologia proposta dall'INAIL come descritta nel documento dell'INAIL 2017 "*La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato*". Nelle conclusioni è stato evidenziato che il rischio è classificabile "basso" per il gruppo omogeneo considerato

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:	No
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

L'art. 12 del codice dell'Agenzia, ai primi due commi, integrando quanto previsto dal codice generale, prevede espressamente che *"1. Il dipendente, nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, assicura costantemente la massima collaborazione, nel rispetto delle reciproche posizioni istituzionali; evita atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambiente di lavoro. 2. Il dipendente adegua il proprio comportamento alle prescrizioni normative e contrattuali previste per la prevenzione ed il contrasto del mobbing"*

Nel PAP 2022-2024, adottato con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 13 del 13/04/2022 e successivamente assorbito nel PIAO 2022-2024, è prevista l'attivazione in via sperimentale della figura della/del consigliere di fiducia.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Si ritiene necessaria l'adozione di un codice di condotta/codice etico volto sia ad informare tutto il personale sui diritti e obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e psicologiche e al mantenimento di un clima di lavoro improntato al rispetto della dignità della persona, sia a favorire, in termini di prevenzione ma anche di risoluzione di eventuali situazioni disturbanti, la creazione di un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuno. Inoltre si propone di prevedere azioni di informazione ai dipendenti sul ruolo del consulente di fiducia, in modo da ottenere un utilizzo consapevole

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non risulta che l'Agenzia abbia rilevato situazioni di discriminazione/mobbing. Con specifico riferimento al mobbing, è stata effettuata la valutazione del rischio mobbing all'interno del Documento di valutazione dei Rischi (DVR) dell'Agenzia di giugno 2022.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il PEG 2022-2024 ha previsto, nell'ambito dell'Area strategica di Direzione Generale, ai fini della realizzazione di uno specifico obiettivo "Attuazione delle Azioni Positive – Piano Azioni Positive (PAP)", da realizzare attraverso l'Attività di "Monitoraggio dell'attuazione delle azioni positive previste nel PAP". 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 01/03/2022 o diversa data prevista dal Dipartimento della Funzione Pubblica"

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nominati dal direttore generale per la prima volta nel 2014 sulla base delle candidature ricevute dal personale interessato. Rinnovati nel 2018
Tipologia di atto:	Determinazione del Direttore generale
Data:	26/07/2018

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?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- Il 23/12/2022 l'Agenzia ha consultato il CUG su Formazione e Lavoro agile. Il parere CUG è stato emesso nel gennaio 2023

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 31/03/2022 il CUG ha approvato la proposta di azioni positive per il triennio 2022-2024 elaborata a seguito della verifica sullo stato di attuazione del PAP 2021-2023 operata dal comitato in collaborazione con gli uffici dell'ente

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 2022. 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

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.

Ciononostante risulta possibile affermare che i dati raccolti negli ambiti di competenza del comitato non denotano situazioni critiche di disagio o discriminazione.

I dati forniti dall'Agenzia e il monitoraggio effettuato dal CUG evidenziano inoltre 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 (SEZIONE 4.1 - 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 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, 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 31/12/2022 l'Agenzia conta n. 2 unità di personale in distacco e n. 2 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-2023*