COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.)

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE MORALI ED IDEOLOGICHE NEI LUOGHI DI LAVORO

ANNO 2017

Il punto 3.3 della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei ministri avente ad oggetto *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" prevede che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali ed ideologiche nei luoghi di lavoro.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'ente di appartenenza.

* * *

1) SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO

In conformità alle indicazioni contenute nella direttiva ministeriale e sulla base dei dati forniti dagli uffici dell'Agenzia, il Comitato ha proceduto in primo luogo ad effettuare una disamina della situazione del personale in servizio a tempo indeterminato non dirigente, riferita all'anno 2017, secondo i criteri e con i risultati di seguito riportati. Per completezza si precisa che la copertura dei ruoli dirigenziali, al 31/12/2017, vede la presenza di un solo dirigente a tempo indeterminato (il direttore generale).

Al 31/12/2017 la situazione del personale non dirigente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Categoria-Livello	F	M	Totale complessivo
C2		1	1
C4	2		2
D4	2	5	7
D5	2		2
D6	1	4	5
Totale complessivo	7	10	17

A complemento di tale quadro, si riporta la situazione relativa alla presenza femminile nelle attività assegnate e che sono incentivate a livello economico (indennità) mediante le risorse del fondo per la contrattazione decentrata:

Attività incentivate	F	M	Totale complessivo
AP	3	5	8
PO		2	2
Responsabilità	4	2	6
Nessuna indennità	0	1	1
Totale complessivo	7	10	17

Rispetto al 2016, le variazioni relative al personale sono state:

- cessazione dal servizio a seguito di dimissioni volontarie di un dipendente di sesso maschile di cat.D vincitore di procedura concorsuale per il reclutamento presso altro ente.

Per meglio interpretare i dati sopra riportati, le tabelle seguenti ne riportano alcune elaborazioni ed integrazioni.

Distribuzione del personale tra le categorie contrattuali:

categoria	F		M		Totale		Divario F-M su media
C2		29%	1	10%	1	18%	19%
C4	2				2		
D3		29%		50%	0	41%	-21%
D4	2		5		7		
D5	2	43%		40%	2	41%	3%
D6	1		4		5		
Totale	7		10		17		

In tale tabella, che riporta la distribuzione del personale per categorie retributive, si sono identificati 3 differenti cluster di analisi in modo aggregativo (cat.C, categoria D3-D4, categoria D5-D6) calcolando per ciascuno la percentuale di presenza per genere.
Si evidenzia come le progressioni economiche decorrenti dal 2017 abbiamo ridotto notevolmente il divario esistente tra presenza percentuale femminile e maschile nell'area corrispondente ai maggiori valori retributivi (D5-D6): da un divario F-M anno 2016 pari a -31% si è passati ad un divario F-M del 3%

Medie della retribuzione effettiva lorda

categoria C-D	F	M	Totale
C	€ 23.601	€ 22.289	€ 23.164
D	€ 27.496	€ 34.648	€ 32.094

La media delle retribuzioni invece evidenzia una distribuzione non omogenea tra i dipendenti dei diversi generi, con maggiori valori retributivi per il genere maschile.

Distribuzione del personale rispetto agli incarichi di responsabilità attribuiti:

incarico	F		M		Totale		Divario F-M su media
AP	3	43%	5	70%	8	59%	-27%
PO	0		2		2		
responsabilità	4	57%	2	20%	6	35%	37%
nessuna	0	0%	1	10%	1	6%	-10%
Totale	7		10		17		

Analogamente, anche nella tabella che riporta la distribuzione del personale rispetto agli incarichi di responsabilità si evidenzia come la distribuzione non sia omogenea, in quanto l'area corrispondente alle posizioni organizzative (AP e PO) presenta un divario del 27% tra presenza percentuale femminile e maschile.
Si segnala d'altra parte che al 100% del personale femminile è attribuito un incarico correlato alla titolarità di una posizione di Alta Professionalità o a specifiche responsabilità, a differenza di quanto avviene per il genere maschile.

Medie delle indennità erogate per gruppi di responsabilità calcolate per genere:

indennità	F	M	Totale
AP	€ 8.099	€ 11.628	€ 10.305
PO		€ 9.825	€ 9.825
RESP PROC	€ 1.972	€ 1.500	€ 1.815

Per quanto riguarda le indennità economiche corrispondenti alle posizioni organizzative, si registra un divario tra i valori medi attribuiti al personale maschile e quelli al personale femminile a vantaggio dei primi, mentre nel caso delle specifiche responsabilità la situazione è opposta, con indennità maggiore per il personale femminile.

2) FORMAZIONE

L'Agenzia ha aderito al progetto denominato VALORE P.A. CORSI DI FORMAZIONE 2016 – REGIONE PIEMONTE in virtù del quale nell'anno 2017 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 i dipendenti. I dipendenti hanno aderito alla proposta formativa su base volontaria, scegliendo l'oggetto dei corsi in accordo con la dirigenza. Alcuni dipendenti non hanno potuto partecipare ai corsi scelti in quanto sono stati esclusi in fase preselettiva.
Nel 2017 il numero di ore di formazione complessivamente usufruite dai dipendenti dell'Agenzia nell'ambito dell'iniziativa VALORE P.A. è stato pari a 200 ore, di cui 80 ore usufruite da dipendenti appartenenti al genere femminile e n. 120 ore da dipendenti appartenenti al genere maschile.
Non viene invece evidenziata la formazione obbligatoria rivolta ai dipendenti nel corso del 2017.

3) BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per quanto riguarda i dati che possono avere una valenza ai fini dell'analisi del benessere organizzativo, si presentano i seguenti indicatori generici concernenti la situazione del personale:

Numero di dimissioni *(01/01/2017-31/12/2017)*	1 (per dimissioni volontarie finalizzate all'assunzione presso altro ente a seguito di buon esito della procedura concorsuale di reclutamento)
Numero di infortuni *(01/01/2017-31/12/2017)*	0
% di dipendenti assunto a tempo indeterminato *Percentuale calcolata sui presenti al 31/12/2017*	100%

Come già rilevato nella Relazione 2016, la trasformazione dell'Agenzia in Agenzia della mobilità piemontese e la conseguente gestione di pressoché tutti i contratti di servizio inerenti i servizi di trasporto pubblico

locale e ferroviario relativi al territorio regionale ha reso critica la situazione del personale di ruolo dell'ente. Lo squilibrio tra l'allargamento delle competenze dell'Agenzia e la consistenza numerica del personale in servizio, che non ha visto incrementi (ma anzi la diminuzione di una unità per dimissioni volontarie), rende oggettivamente impossibile far fronte a tutti i lavori richiesti all'ente e comunque, in molti casi, non permette di svolgere i lavori presi in carico nei tempi e con i livelli di qualità che si riterrebbero opportuni.

La Legge Regionale n.23 del 29/10/2015 all'art.3 comma 10 d'altra parte ha previsto che l'Agenzia si avvalga del personale delle Province e delle Città Metropolitane per la gestione delle funzioni in materia di TPL con apposite convenzioni tra gli Enti. Al riguardo si evidenzia che la Regione Piemonte, con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017, ha approvato gli schemi di convenzione inerenti l'avvalimento del personale e che successivamente, in data 22/12/2017, tali schemi sono stati approvati anche dall'Agenzia con delibera n. 40/2017 del Consiglio d'Amministrazione.

Nella tabella seguente sono riportati alcuni possibili indicatori che confermano l'aumento dei carichi di lavoro individuali già evidenziato nel 2016:

	Anno 2014 (1)	**Anno 2016**	**Differenza 2014 - 2016**	**Anno 2017**	**Differenza 2014 - 2017**
n.Contratti di servizio	5	21	+320%	35	600%
risorse gestite (milioni €)(2)	280,787(3)	559,066(4)	+99%	578,693(5)	106%
n.reversali e mandati	1.157	2.257	+95%	2.732	136%
n.protocolli	6496	12487	+92%	12288	89%
n.determinazioni	517	685	+32%	720	39%
n.personale impiegato	19	18	-5%	17	-11%

(1): si è preso l'anno 2014 come termine di paragone per riferirsi al quadro preesistente rispetto all'allargamento dell'Agenzia, che nel corso del 2015 aveva già avuto i primi effetti. I dati sopra indicati sono riferiti al 31/12 di ciascun anno
(2): entrate derivanti da contributi e trasferimenti correnti dello Stato, della Regione e di altri enti pubblici
(3): dati da Bilancio consuntivo 2014
(4): dati da Bilancio previsionale 2016
(5): dati da Bilancio previsionale 2017

Alle difficoltà sopra descritte si è sommato il cambio sede che ha interessato l'ente a decorrere dal 17 gennaio 2017 con il seguito di attività supplementari legate sia ad incombenze giuridico-amministrative che ad aspetti operativi di gestione del trasloco e di assestamento delle attività nei nuovi locali.

L'Agenzia ha provveduto a effettuare la valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato sui dati del triennio 2015-17 utilizzando la lista di controllo elaborata dall'INAIL ed è risultato che tale rischio è "non rilevante"; è previsto che gli indicatori ad esso relativi siano comunque oggetto di un piano di monitoraggio nell'ambito del DVR.

In ogni caso si ritiene che la situazione complessiva nei fatti abbia determinato un aumento delle criticità organizzative tale da incidere sul benessere del personale dipendente. Si conferma pertanto, come già evidenziato nella relazione 2016, che il nuovo assetto dell'Agenzia rende non più attuali i dati sul benessere organizzativo rilevati nell'indagine del 2014, che dovranno essere aggiornati.

4) ATTIVITA' DEL C.U.G.

In relazione a quanto più specificamente riguarda le attività poste in essere all'interno dell'Agenzia nel corso dell'anno 2017 ad opera del C.U.G., si evidenzia che la situazione di criticità dei carichi di lavoro ha limitato i possibili interventi del Comitato (composto per 4/5 da dipendenti dell'Ente).

Il CUG dell'Agenzia ha continuato ad aderire alla Rete dei Comitati Unici di Garanzia della città di Torino e, insieme ai CUG della rete, ha partecipato ad alcune iniziative curate dalla Consigliera di parità della Regione Piemonte.
In particolare il CUG dell'Agenzia ha contribuito alla realizzazione delle seguenti iniziative promosse e curate dalla Consigliera regionale di parità:

- l'organizzazione del "Primo Forum regionale dei CUG" che si è svolto nel mese di aprile 2017;
- la realizzazione di un'indagine volta a rilevare il benessere organizzativo di genere presso le Pubbliche Amministrazioni del Piemonte attraverso un questionario on line che è stato proposto tra novembre e dicembre 2017 ai dipendenti degli enti del territorio piemontese, compresa l'Agenzia.