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 2018

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 2018, secondo i criteri e con i risultati di seguito riportati. Per completezza si precisa che la copertura dei ruoli dirigenziali, al 31/12/2018, vede la presenza di un solo dirigente a tempo indeterminato (il direttore generale).

Al 31/12/2018 la situazione del personale non dirigente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini lavoratori e donne lavoratrici in relazione all'inquadramento giuridico ed economico:

Categoria-Livello	F	M	Totale complessivo
C2		1	1
C4	1		1
C5	1		1
D1	1		1
D4	2	5	7
D5	1		1
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):

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

Rispetto al 2017, le variazioni relative al personale sono state:

- cessazione dal servizio di una dipendente (inquadrata in cat. D) a seguito di esercizio da parte dell'ente della facoltà di cui all'art. 72, comma 11, della Legge 133/08. Verificata la sussistenza dei presupposti normativi, l'Amministrazione si è avvalsa della facoltà di risolvere il rapporto di lavoro in considerazione del raggiungimento dell'anzianità contributiva per la pensione anticipata, prevista dalla disposizione citata;
- assunzione in servizio di una dipendente (inquadrata in categoria cat. C).
- progressione verticale di una dipendente in categoria C alla categoria D1 ai sensi dell'art. 22 comma 15 D.L.gs. n. 75/2017.

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	1				1		
C5	1				1		
D1	1	43%		50%	1	47%	-7%
D4	2		5		7		
D5	1	29%		40%	1	35%	-11%
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 D1-D4, categoria D5-D6) calcolando per ciascuno la percentuale di presenza per genere.

Si evidenzia che nell'arco dell'anno 2018 non sono state riconosciute progressioni economiche.

Rispetto all'anno precedente (2017) si manifesta un divario tra presenza percentuale femminile e maschile nel cluster più alto (D5-D6) per effetto dell'uscita dall'organico (per pensionamento) di una dipendente di cat. D5. Nel cluster DI-D4, invece, il divario diminuisce per l'ingresso di una dipendente in cat. D1.

Medie della retribuzione effettiva lorda

categoria C-D	**F**	**M**	**Totale**
C	€ 24.919	€ 23.115	€ 24.317
D	€ 27.447	€ 30.866	€ 29.645

La media delle retribuzioni lorde 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	3	43%	2	20%	5	29%	23%
nessuna	1	14%	1	10%	2	12%	4%
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 particolare, l'area corrispondente alle posizioni organizzative (AP e PO) presenta un divario del 27% tra presenza percentuale femminile e maschile.

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

indennità	F	M	Totale complessivo
AP	€ 8.370	€ 11.628	€ 10.406
PO		€ 9.825	€ 9.825
RESP PROC	€ 1.796	€ 1.500	€ 1.678

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 2017 – REGIONE PIEMONTE in virtù del quale nell'anno 2018 alcuni dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione finanziati integralmente ed esclusivamente dall'INPS. L'Agenzia ha iniziato ad aderire all'iniziativa a decorrere dal 2015.
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 2018 il numero di ore di formazione complessivamente usufruite dai dipendenti dell'Agenzia nell'ambito dell'iniziativa VALORE P.A. è stato pari a 240 ore, di cui 40 ore usufruite da dipendenti appartenenti al genere femminile e n. 200 ore da dipendenti appartenenti al genere maschile.
Al di fuori del progetto Valore PA, i dipendenti dell'Agenzia nel corso del 2018 hanno fruito complessivamente di ulteriori 72,5 ore, compresa la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, di cui 26,25 ore fruite da dipendenti appartenenti al genere femminile e n. 46,25 ore da dipendenti appartenenti al genere maschile.

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 *(01/01/2018-31/12/2018)*	0
Numero di infortuni *(01/01/2018-31/12/2018)*	0
% di personale assunto a tempo indeterminato *Percentuale calcolata sui presenti al 31/12/2018*	100%

Come già rilevato nelle Relazioni 2016 e 2017, per effetto delle modifiche apportate dalla L.R. 1/2015 e dalla L.R. 9/2015 alla L.R. 1/2000 sono aumentate le funzioni dell'Agenzia (ora Agenzia della mobilità piemontese) che ha ampliato a tutto il territorio regionale la propria competenza in materia di trasporto pubblico locale.

Nell precedenti Relazioni veniva evidenziato come 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 abbiano reso critica la situazione del personale di ruolo dell'ente, rendendo oggettivamente impossibile far fronte a tutti i lavori richiesti all'ente e comunque, in molti casi, non permettendo 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 della Città Metropolitana di Torino per la gestione delle funzioni in materia di TPL con apposite convenzioni tra gli Enti.

Nella Relazione 2017 si evidenziava 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.

In particolare si tratta di:

- Schema di convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale regionale distaccato presso le Province e la Città Metropolitana ai sensi degli artt. 3, comma 10 e 12, comma 4 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23"(Convenzione di tipo A) – il quale prevede che a seguito della sottoscrizione delle convenzioni da parte degli enti interessati l'Agenzia si possa avvalere del personale regionale per la gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale già distaccato presso le province piemontesi e la Città metropolitana ai sensi dell'art. 12, comma 4 della legge regionale 23/2015;
- "Schema di Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (Convenzione di tipo B)- il quale prevede che a seguito della sottoscrizione delle convenzioni da parte degli enti interessati l'Agenzia si possa avvalersi del personale si avvale del personale delle Province e della Città Metropolitana.

* *…*

Si evidenzia ora che l'Agenzia, con delibera n. 23/2018 ha approvato il "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2018-2020" contenente la Dotazione Ottimale e la Nuova dotazione organica dell'Agenzia della mobilità piemontese nel quale sono previste le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2018-2020.

Il Direttore generale, su mandato del Consiglio di Amministrazione che con delibera n. 44 del 22/12/2017 aveva evidenziato l'inadeguatezza della dotazione organica dell'Agenzia, non avendo rilevato eccedenze di personale e situazione di soprannumero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, ha rilevato il nuovo Fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 ispirato a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, definendo la Dotazione Ottimale dell'Agenzia della mobilità piemontese

DOTAZIONE OTTIMALE						
Area	Servizio	dirigenti	Cat D	Cat C	Cat B	totale
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali		1	1		2
	Sistema informativo		2			2
	Comunicazioni esterne	0	0	1		1
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale		1	1		2
	Bilancio e Ragioneria		3	3		6
	Giuridico contratti e personale	2	4	1		5
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing		4			4
	Strategia e qualità		1	0		1
	Servizi alla mobilità	3	16	7	4	27
totali		**5**	**32**	**14**	**4**	**55**

Nel Piano Triennale del Fabbisogno sono poi elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2018-2020.

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE
2018	D1	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex 30 D.Lgs n. 165/2001 e art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, e art.34-bis D.Lgs n. 165/2001	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO
2018	D1	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	AREA ISTITUZIONALE
2019	D1	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex 30 D.Lgs n. 165/2001 e art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, e art.34-bis D.Lgs n. 165/2001	AREA ISTITUZIONALE
2019	D1	2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex 30 D.Lgs n. 165/2001 e art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, e art.34-bis D.Lgs n. 165/2001	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

Nello stesso paragrafo si evidenzia che non sono ipotizzabili nuove assunzioni dall'esterno a tempo indeterminato per l'anno 2020 in quanto è necessario acquisire ulteriori spazi assunzionali da altri enti soggetti ai limiti di spesa per il personale, quali la Regione Piemonte e gli altri enti consorziati.

In relazione ai posti da Fabbisogno non coperti con le predette azioni di reclutamento, il PTFP sarà oggetto di aggiornamento in funzione delle procedure di mobilità che potranno essere avviate ai sensi dell'art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia ed in esito alla sottoscrizione delle convenzioni i cui schemi sono stati

approvati con delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia del 22/12/2017 n. 40/2017 e con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017.

Il PTFP prevede che nel frattempo, anche tenuto conto dell'art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, si potrà procedere all'avvalimento del personale distaccato e comandato dagli enti consorziati e, in particolare, dalla Regione Piemonte, dalla Città Metropolitana e dalle Province allorquando saranno sottoscritte le specifiche convenzioni.

Con particolare riferimento alla Città Metropolitana, nel 2018 è stata avviata e conclusa la procedura avente ad oggetto la manifestazione di interesse per l'individuazione del personale a tempo indeterminato della Città Metropolitana di cui l'Agenzia avrebbe potuto avvalersi per lo svolgimento delle funzioni in materia di trasporto

A seguito della sottoscrizione della Convenzione con Città Metropolitana, alla data della presente relazione, l'Agenzia si avvale in comando di n. 5 dipendenti a tempo pieno e n. 1 a tempo parziale della Città Metropolitana., che potranno essere trasferiti per mobilità ai sensi della stessa Convenzione.

Qualora le procedure di mobilità, legate all'attuazione delle convenzioni per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale, che saranno sottoscritte con le restanti Province, nonché le procedure di mobilità avviate ai sensi dell'art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, non fossero sufficienti a coprire i posti vacanti, al fine di consentire la copertura dei posti di dotazione organica, è necessario che siano cedute all'Agenzia ulteriori capacità assunzionali in termini di posti da coprire.

* * *

Nella tabella seguente sono riportati alcuni possibili indicatori che mettono in evidenza l'aumento dei carichi di lavoro individuali per effetto dell'allargamento dell'Agenzia:

	Anno 2014 (1)	**Anno 2016**	**Differenza 2014 - 2016**	**Anno 2018**	**Differenza 2014 - 2018**
n.Contratti di servizio	5	21	320%	36	620%
risorse gestite (milioni €)	280,787(3)	559,066(4)	99%	577,535(5)	96%
n.reversali e mandati	1.157	2.257	95%	3.096	168%
n.protocolli	6496	12487	92%	11646	79%
n.determinazioni	517	685	32%	752	45%
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): con riferimento alla voce "Risorse gestite" i dati sono stati presi dal Bilancio previsionale 2018 approvato dall'Assemblea (al netto delle partite di giro). Le altre voci di tabella sono stati presi dal Rendiconto di gestione PEG 2018.

* * *

In collaborazione con il CUG, l'Agenzia ha dato avvio, in data 18/12/2018, ad un'indagine rivolta al personale dipendente avente ad oggetto il benessere organizzativo.

Già nel 2014 era stata effettuata un'indagine sul benessere organizzativo strutturata in modo tale da rilevare diversi aspetti del contesto lavorativo sulla base di un concetto per così dire 'ampio' di benessere sul luogo di lavoro.

L'indagine proposta nel 2018 ricalca fedelmente i contenuti dell'indagine già effettuata precedentemente. In particolare è stato riproposto il medesimo questionario utilizzato nel 2014 che contiene tre tipologie di rilevazione rispettivamente volte a rilevare:

- il livello di benessere organizzativo specificamente inteso;
- il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Le rilevazioni sono state trattate in maniera integrata in quanto ciascuno strumento rileva aspetti diversi della realtà lavorativa e l'insieme delle informazioni contribuisce a definire un concetto più 'ampio' di benessere organizzativo.

La decisione di riproporre l'indagine ha tenuto conto del fatto che le novità intervenute nel triennio successivo all'effettuazione della precedente rilevazione, ovvero l'allargamento di competenze dell'Agenzia e le importanti ricadute sul lavoro dei dipendenti di cui si è detto sopra, hanno reso oggettivamente non più attuali i dati sul benessere organizzativo rilevati nel 2014.

All'inizio del 2017, inoltre, l'ente ha cambiato la propria sede di lavoro e pertanto si è ritenuto interessante rilevare la percezione del livello di sicurezza in relazione al nuovo luogo di lavoro.

Il questionario utilizzato è stato integrato con l'inserimento di un gruppo di domande aperte aventi la finalità di permettere al dipendente di segnalare eventuali osservazioni sul tema specifico del "benessere organizzativo" non emerse dal questionario e di evidenziare le ricadute che il processo di modifica dell'Agenzia ha avuto sul proprio benessere lavorativo indicando altresì eventuali proposte di miglioramento.

L'indagine ha avuto termine il 15/02/2019.

I dati ottenuti dall'indagine saranno analizzati al fine di orientare la progettazione di eventuali e specifiche misure migliorative. Vista l'omogeneità dei dati rilevati nel 2018 con quelli rilevati nel 2014, sarà possibile effettuare un confronto utile per valutare 'se' e 'come' si sia modificato il benessere organizzativo in Agenzia.

L'effettuazione dell'indagine, inoltre, ha dato attuazione ad una delle misure previste nel Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2016 – 2018, laddove nell'ambito di azione riferito al Benessere organizzativo (Obiettivo 5), prevedeva la promozione di forme di indagine conoscitiva che coinvolgano il personale consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo con particolare riferimento agli aspetti di organizzazione dell'ente che hanno ricadute sui carichi di lavoro.

4) ATTIVITA' DEL C.U.G.

Il CUG dell'Agenzia è stato rinnovato, per la durata incarica di quattro anni, con determinazione n. 407 del 26 luglio 2018.

* * *

Nell'arco del 2018, il CUG dell'Agenzia ha continuato ad aderire alla Rete dei Comitati Unici di Garanzia della città di Torino. Come membro della Rete, il comitato ha partecipato alla realizzazione del convegno in tema di molestie sessuali nei luoghi di lavoro tenutosi il giorno 24 maggio 2018 e rivolto ai componenti dei comitati unici di garanzia e ai vertici degli enti aderenti alla Rete cittadina.

Il convegno, dal titolo “SU LA TESTA, GIÙ LE MANI”, è stata l’occasione per presentare ai vertici delle 13 istituzioni pubbliche che fanno parte della Rete CUG il Manifesto sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, prodotto della Rete. “Le molestie sessuali – vi si afferma – sono inaccettabili, illegali e costituiscono illeciti disciplinari. Non sono tollerate nei nostri enti”. La proposta rivolta agli enti è quella di formalizzare con atti interni l’adesione alla campagna di sensibilizzazione sulle molestie sessuali.

La Rete cittadina dei CUG ha inoltre partecipato all’organizzazione del “Secondo Forum regionale dei CUG” che si è svolto nel mese di giugno 2018 e nell’ambito del quale tra l’altro. sono stati presentati i risultati dell’indagine sul Benessere organizzativo di genere nelle Pubbliche amministrazioni piemontese, realizzata a cura della Consigliera regionale di parità.

* * *

In vista della scadenza del P.A.P. 2016-2018 dell’Agenzia, il CUG nel mese di ottobre 2018 ha approvato il documento di Monitoraggio sulle azioni positive relative al P.A.P. 2016-2018 e la proposta per la predisposizione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021.

Tenuto conto della proposta del CUG, l’Agenzia con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 36 del 21/11/2018 ha approvato il Piano triennale di Azioni Positive (PAP) dell’Agenzia per il triennio 2019–2021.