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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

IN ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DEL 4 MARZO 2011 RECANTE LE *"LINEE GUIDA SULLE MODALITA' DI FUNZIONAMENTO DEI CUG"* COME INTEGRATA DELLA DIRETTIVA N. 2/2019 DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE RECANTE *"MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE*"

SOMMARIO

PREMESSA 3

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI 4

INTRODUZIONE ALL'ANALISI DEI DATI 4

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE (PAP) 2020-2022 4

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE 5

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO 7

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA' 9

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE 13

SEZIONE 4.1 - BENESSERE DEL PERSONALE: RAPPORTO TRA DIMENSIONE DELL'ENTE E COMPITI ISTITUZIONALI 15

SEZIONE 5. PERFORMANCE 16

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 18

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 19

PREMESSA

Riferimento normativo

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 recante *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di Garanzia …"* così come integrata con la Direttiva n. 2/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione recante "M*isure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* prevede che il CUG rediga una relazione annuale 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.

Finalità

La relazione del CUG contribuisce a fornire un quadro della situazione del personale dell'Amministrazione analizzando i dati forniti dalla stessa e nel contempo costituisce uno strumento utile per definire le azioni positive da promuovere per assicurare parità e pari opportunità, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato.

Grazie alla collaborazione dell'ente, il comitato analizza come nell'amministrazione vengano affrontate le tematiche di propria competenza, con particolare attenzione all'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti. In particolare:

- dati forniti al CUG dall'Agenzia con il documento "Trasmissione al CUG delle informazioni relative all'anno 2020 in attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione n. 2/2019 del 26 giugno 2019" (prot. n. 2473 del 09/03/2021), riportato in allegato alla presente relazione (Allegato 1). Si tratta, tra l'altro, di dati sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.) e sulla realizzazione delle azioni del Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) 2020-2022;
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo (Allegato 2);
- dati raccolti in materia di salute e sicurezza;
- dati ed informazioni raccolti in ambiti di specifica competenza dell'OIV (non sono presenti nell'ente ulteriori organismi quale ad es. responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e l'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

INTRODUZIONE ALL'ANALISI DEI DATI

L'analisi dei dati si articola nelle seguenti sezioni: Sezione 1 Dati sul personale; Sezione 2 Conciliazione vita/lavoro; Sezione 3. Parità/pari opportunità; Sezione 4. Benessere del personale; Sezione 5. Performance.

I dati forniti dall'Agenzia sul personale e sulle retribuzioni, organizzati in undici tabelle, sono riportati ed analizzati nelle varie sezioni di pertinenza.

In via generale, si evidenzia che il numero ridotto di dipendenti impedisce di effettuare valutazioni per far emergere tendenze statisticamente significative, ad esempio nel confronto per genere.

Anche il confronto con i dati degli anni precedenti risente in misura maggiore delle variazioni in ingresso e in uscita delle singole unità di personale che delle variazioni giuridiche/economiche della situazione del personale esistente.

Nelle sezioni di pertinenza vengono anche descritti ed analizzati i dati relativi alle azioni del PAP 2020-2022 (attuate nel 2020 e previste per il 2021) nonché i dati sulle iniziative attuate nel 2020 seppur non previste nel PAP 2020-2022. I dati emergono dal citato documento trasmesso dall'ente al CUG (prot. 2473/2021) e dagli esiti del monitoraggio effettuato dal CUG registrati nel documento di "Monitoraggio al 31/12/2020 sullo stato di attuazione del PAP 2020-2022 e sulle iniziative attuate nell'anno 2020, anche se non previste dal PAP" approvato dal comitato nella seduta del 10/03/2021.

L'analisi dei dati viene preceduta da un paragrafo contenente informazioni generali sul PAP 2020-2022

* * *

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE (PAP) 2020-2022

Il vigente PAP 2020-2022 dell'Agenzia è stato adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 13 del 19/06/2020. È in corso di approvazione il PAP 2021-2023.

Il PAP, nelle 'Premesse', richiama la direttIva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità evidenziando, in particolare, l'affermazione che le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Le azioni positive, pertanto, sono state assunte dall'ente non solo come un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma con la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. La conciliazione vita-lavoro, la valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Tabelle trasmesse dall'Ente, riferite al personale non dirigenziale.

TABELLA 1.1.C RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI					DONNE				
Classi età / Inquadramento	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
D7				3	1			1	1	
D6				1				1		
D5			3	2				2		
D1							1			
C6									1	
C5							0	1		
C2			1							
Totale personale	0	0	4	6	1	0	1	5	2	0
Totale complessivo	19									
% sul personale complessivo	0%	0%	21%	32%	5%	0%	5%	26%	11%	0%

TABELLA 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			4	6	1	11	100%		1	4	2		7	88%
Part Time >50%										1			1	13%
Part Time <50%														
Totale per classe di età		0	4	6	1	11			1	5	2	0	8	
Totale complessivo			11							8				
Totale %			36%	55%	9%		100%		13%	63%	25%	0%		100%

TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%
Alta professionalità	10	100%	4	50%	14	78%
Specifica Responsabilità	0	0%	4	50%	4	22%
Totale personale	**10**	**100%**	**8**	**100%**	**18**	100%
% **sul personale complessivo***	11	**91%**	8	**100%**	19	**95%**

***il personale complessivo è composto dalla somma delle seguenti Categorie: D, C.**

TABELLA 1.4 ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

		UOMINI							DONNE						
Profilo e livello	Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
D7	Inferiore a 3 anni				3	1	4				1	1		2	
	Tra 3 e 5 anni														
D6	Inferiore a 3 anni				1		1				1			1	
	Tra 3 e 5 anni														
	Tra 5 e 10 anni														
	Superiore a 10 anni														
D5	Inferiore a 3 anni			3	2		5				2			2	
	Tra 3 e 5 anni														
	Tra 5 e 10 anni														
	Superiore a 10 anni														
D1	Inferiore a 3 anni									1				1	
	Tra 3 e 5 anni														
	Tra 5 e 10 anni														
	Superiore a 10 anni														
C6	Inferiore a 3 anni												1	1	
	Tra 3 e 5 anni														
	Tra 5 e 10 anni														
	Superiore a 10 anni														
C5	Inferiore a 3 anni										1			1	
	Tra 3 e 5 anni														
	Tra 5 e 10 anni														
	Superiore a 10 anni														
C2	Inferiore a 3 anni														
	Tra 3 e 5 anni														
	Tra 5 e 10 anni			1			1								
	Superiore a 10 anni														
	Totale	0	0	4	6	1	11	0	0	1	5	1	1	8	
	Totale %	0%	0%	36%	55%	9%	100%	0%	0%	13%	63%	13%	13%	100%	

Analisi dei dati

Nelle tabelle precedenti emerge come il personale non dirigenziale dell'Agenzia sia composto per il 42% di donne e per il 58% di uomini, in modo invariato rispetto all'anno precedente.
La ripartizione per età (TABELLA 1.2) fa emergere una presenza maggiore degli uomini rispetto alle donne nelle classi di età superiori ai 50 anni (64% uomini vs 25% donne).
La TABELLA 1.3 evidenzia per un verso che tutte le donne dell'Agenzia sono titolari di una posizione organizzativa caratterizzata da Alta professionalità (indicata nella tabella come Alta professionalità) o di una specifica responsabilità contro il 91% degli uomini, per altro verso, se tutti gli uomini incaricati sono titolari di una posizione organizzativa caratterizzata da Alta professionalità, solo il 50% delle donne è titolare di una posizione organizzativa caratterizzata da Alta professionalità. Ciò è in parte conseguenza dell'oggettiva impossibilità ad attribuire detti incarichi a personale in part time (1 unità) o di categoria C (2 unità).
Rispetto all'anno precedente sono state assegnate ulteriori n. 2 posizioni organizzative Alta professionalità a personale di genere maschile.
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.
Si evidenzia inoltre che rispetto all'anno precedente sono incrementati i livelli retributivi per effetto delle progressioni orizzontali (TABELLA 1.4).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tabelle trasmesse dall'ente in materia di conciliazione vita/lavoro

TABELLA 1.9 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta										1			1	12,5%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			4	6	1	11	100%		1	4	2		7	87,5%
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			4	6	1	11			1	5	2	0	8	100%
Totale %			36,36%	54,55%	9%	100,0%			13%	63%	25%	0%		100%

* Non potendo valorizzare il dato nella tabella si precisa che il dipendente che fruisce di part-time a richiesta ha anche usufruito del lavoro agile nel corso del 2020.

TABELLA 1.10 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	numero medio di permessi*	Valori assoluti	numero medio di permessi*	Valori assoluti	numero medio di permessi*
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	37,00	3,36			37	1,95
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	121 (pari a 16,81 giorni medi)	11 (pari a 0,70 giorni medi)			121 (pari a 16,81 giorni medi)	0,88
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti **		0,00	9	1,13	9	0,47
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	53,81	4,89	9	1,13	62,81	3,31

*il numero medio di permessi è stato calcolato dividendo il numero totale dei permessi per il numero totale del personale (non dirigente) diviso per genere

** i congedi riportati sono i congedi per genitori lavoratori previsti dal decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020

Analisi dei dati

Nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria, tutto il personale ha fruito del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda gli altri strumenti di conciliazione, come indicato in introduzione, i numeri ridotti non sono rappresentativi di tendenze statistiche, poiché si riferiscono a singoli individui che fruiscono di strumenti di conciliazione quali il part time e i permessi L.104. Il numero di permessi fruiti per quest'ultima causa è aumentato rispetto allo scorso anno.

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 2020 tali congedi sono stati fruiti interamente da donne mentre nel 2019 erano stati fruiti unicamente da uomini.
La fruizione da parte di uomini e donne quindi si modifica secondo necessità.

Descrizione delle azioni e iniziative in tema di conciliazione vita/lavoro:

Azioni previste nel PAP 2020-2022 per l'anno 2021:
Azione 4. del PAP 2020-2022: Approfondire, anche mediante coinvolgimento del CUG, l'istituto di cui all'art. 30 del CCNL relativo alle ferie e riposi solidali per i dipendenti dell'Agenzia della mobilità piemontese. L'obiettivo è quello di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie che permettano il superamento di specifiche situazioni di disagio e garantiscano la conciliazione vita – lavoro. L'iniziativa non richiede utilizzo diretto di risorse economiche.

Azioni previste nel PAP 2020-2022 attuate nel 2020:
Non erano previste azioni per il 2020

Iniziative attuate nel 2020 non previste nel PAP 2020-2022:
È stata ampliata la fascia di flessibilità di entrata: l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro è stato portato dalle ore 8:15 alle ore 8:00 con flessibilità fino alle ore 10:00 anziché fino alle ore 9:30.
Sono state ampliate le fasce orarie di entrata e di uscita in caso di utilizzo di mezza giornata di ferie: è stato disposto che in tali casi l'ingresso e l'uscita dal servizio possono essere effettuati nelle fasce orarie di Entrata 12:15-14:00/Uscita 11:45-13:45, mentre prima erano previste le fasce orarie di Entrata 12.30-14.00 / Uscita 12.00-13.15.
Le predette due iniziative, attuate in occasione dell'adozione di misure organizzative per l'emergenza COVID-19, hanno avuto l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie che permettano il superamento di specifiche situazioni di disagio e garantiscano la conciliazione vita – lavoro. Non è stato necessario l'utilizzo diretto di risorse economiche.
Sono state adottate misure organizzative per la prestazione di lavoro agile in modalità semplificata (senza stipula accordo individuale). Nel periodo di emergenza sanitaria da Covid-19 tutto il personale dell'ente ha svolto la propria attività lavorativa in modalità agile. L'iniziativa ha comportato una spesa di € 6.608,60 per l'acquisto di materiale informatico vario, comprensivo sia di beni materiali sia di software, anche per consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.
È stato predisposto e somministrato a tutto il personale presente a vario titolo in Agenzia un Questionario on line anonimo strutturato in modo da raccogliere i dati relativi all'esperienza dello "smart working" vissuta in Agenzia nel periodo marzo-dicembre 2020. Gli esiti della rilevazione sono riportati nell'Allegato 2. L'iniziativa non ha richiesto l'utilizzo diretto di risorse economiche.
È continuata l'adesione al CRAL Regione Piemonte: l'Agenzia, sulla base dell'articolo 7 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del 30/06/2008, è *convenzionata con il CRAL Regione Piemonte* e versa un contributo annuale, per ciascun dipendente in servizio, finalizzato all'espletamento delle attività sociali, culturali e ricreative del Circolo, destinate ai dipendenti associati. La quota di adesione dell'Agenzia per l'anno 2020 è stata pari ad € 3.000,00.
Azioni previste dal PAP 2020-2022 per l'anno 2020 e non attuate
Azione 5. del PAP 2020-2022: Attivare le postazioni di smart working messe a bando nel 2019 mediante stipulazione degli accordi individuali con il personale assegnatario delle posizioni di lavoro agile di cui al Bando pubblicato il 24/12/2019. L'Azione non ha potuto avere attuazione nell'anno 2020 in quanto, per il perdurare dello stato emergenziale COVID 19, lo smart working con procedura semplificata è stata la modalità di svolgimento ordinaria della prestazione di lavoro in Agenzia. In sede di aggiornamento PAP 2021, il tempo di attuazione richiede un adeguamento

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Tabelle trasmesse dall'ente in materia di parità/pari opportunità.

TABELLA 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per	
	Retribuzione netta media*	Retribuzione netta media*	Valori assoluti	%
D	**44.019**	**36.979**	**7.039**	**19%**
C	**23.538**	**28.202**	**4.664**	**17%**
Totale personale	**48.043**	**34.472**	**13.572**	**39%**
% sul personale complessivo	**70%**	**30%**		**100%**

* Per retribuzione media netta si intende lo stipendio medio lordo (che comprende le voci fisse, le indennità e le voci accessorie compreso lo straordinario), al netto degli oneri previdenziali ed assistenziali.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	**1**					
Totale personale	**1**		**0**		**1**	
% sul personale complessivo	**100%**					**100,00%**

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio *	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Inferiore al Diploma superiore	**0**	**0**	**1**	**100%**	**1**	**100%**
Diploma di scuola superiore	**2**	**67%**	**1**	**33%**	**3**	**100%**
Laurea breve		**0%**	**1**	**100%**	**1**	
Laurea magistrale	**7**	**70%**	**3**	**30%**	**10**	**100%**
Master di I livello						
Master di II livello	**2**	**67%**	**1**	**33%**	**3**	**100%**
Dottorato di ricerca	**0**	**0**	**1**	**100%**	**1**	
Totale personale	**11**	**58%**	**8**	**42%**	**19**	
% sul personale complessivo	**58%**		**42%**			**100,00%**

TABELLA 1.8 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO
Nell'anno 2020 non sono stati effettuati concorsi (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.)

TABELLA 1.11 FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Tipo Formazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)				4		4	2%							
Aggiornamento professionale				40		40	17%		40	40	40		120	48%
Competenze manageriali/Relazionali										40			40	16%
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (Anticorruzione)			42	148	4	194	82%		4	80	8		92	37%
Totale ore			42	192	4	238			44	160	48		252	
Totale ore %			18%	81%	2%		100%		17%	63%	19%			100%

Analisi dei dati

La media delle retribuzioni lorde nella TABELLA 1.5 evidenzia una distribuzione non omogenea per genere, con maggiori valori retributivi per quello maschile, ciò a causa del peso della retribuzione dell'unico dirigente (uomo). Il divario retributivo a parità di categoria è più contenuto.
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 TABELLA 1.7. La disparità retributiva invece può essere correlata all'anzianità nei profili illustrata in tabella 1.4, dove emerge che i dipendenti maschi risultano presenti in percentuale molto maggiore nei livelli più elevati.

Il *confronto con i dati relativi all'anno precedente* (riportati nella relazione dell'anno 2019) mostra che il divario nella retribuzione media tra uomini e donne, calcolato sul totale del personale, si è ridotto. Infatti, le progressioni orizzontali attivate nel 2020 hanno determinato un incremento delle retribuzioni medie del personale non dirigente (limitando quindi l'incidenza della retribuzione dell'unico dirigente).
La diversa composizione di genere delle categorie C e D comporta necessariamente un diverso incremento della retribuzione registrata per ciascun genere.

I dati riportati in TABELLA 1.11 evidenziano come nell'anno 2020 i dipendenti dell'Agenzia abbiano fruito complessivamente di 490 ore di formazione, di cui 238 ore (pari al 49%) dal personale appartenente al genere maschile a fronte delle 252 ore (51%) da personale appartenente al genere femminile. La suddivisione pertanto risulta all'incirca paritaria, ma se si calcolano le ore medie di formazione fruite per genere (numero di ore diviso numero di persone) si nota come il genere femminile, con 31,5 ore/persona, sia molto prevalente nella fruizione rispetto a quello maschile, con 21,6 ore/persona.
Analizzando i dati di fruizione della formazione riportati nella Tabella, si evince che la differenza deriva prevalentemente dalla formazione relativa all'aggiornamento professionale e da quella su competenze manageriale/relazionali, dove le ore sono state fruite all'80% dal genere femminile: si tratta infatti di corsi di formazione di Valore PA seguiti da 4 donne e da 1 uomo.
La proposta formativa di VALORE P.A. è stata rivolta a tutti i dipendenti, e gli stessi hanno aderito alla proposta formativa su base volontaria.

Descrizione delle azioni e iniziative in tema di parità/pari opportunità:

Azioni previste nel PAP 2020-2022 attuate nel 2020:

Azione 1. del PAP 2020-2022: Con deliberazione del CdA n. 32 del 31/12/2020 sono state approvate e adottate le "Linee guida per l'uso di un linguaggio non discriminatorio in base al genere negli atti dell'Agenzia della mobilità piemontese". L'obiettivo è promuovere l'introduzione di un linguaggio rispettoso del genere nei provvedimenti dell'Agenzia. L'Azione è stata proposta in applicazione delle direttive ministeriali attuative di quelle europee L'iniziativa non ha richiesto utilizzo diretto di risorse economiche.
Resta da attuare l'informazione a tutto il personale dipendente circa i contenuti delle linee guida e delle istruzioni operative elaborate.
Azione 2. del PAP 2020-2022: l'azione prevede di raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo in materia di molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, collegamenti internet utili, ecc.). L'azione è prevista come continuativa nel triennio. L'obiettivo è mettere a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto informativo in materia di parità di genere e di contrasto a situazioni di discriminazione. In attuazione di quanto previsto si registra nel 2020:

- un'azione di sensibilizzazione rivolta dal CUG a tutto il personale dell'Agenzia a mezzo posta elettronica recante "CUG Informa- Campagna social "Libera puoi" - Scarica l'app 1522". Si è trattato dell'invio a tutto il personale dell'ente, da parte del CUG, di un messaggio informativo sulla nuova campagna promossa dal Dipartimento per le Pari opportunità a sostegno delle donne vittime di violenza durante l'emergenza; da Covid-19
- un'azione di sensibilizzazione rivolta dal CUG a tutto il personale dell'Agenzia a mezzo posta elettronica recante "CUG Informa - Webinar sulla violenza domestica". Si è trattato dell'invio a tutto il personale dell'ente, da parte del CUG, di un messaggio informativo sulla possibilità di partecipare a cinque appuntamenti webinar previsti dal percorso "Panchine rosse: contro la violenza sempre" organizzato dalla Camera di Commercio di Torino. Gli incontri webinar, rivolti ad istituzioni, enti, aziende e privati interessati ad approfondire la materia, erano destinati a presentare gli strumenti disponibili per denunciare fenomeni di violenza ed il percorso di protezione e tutela offerto alle vittime.
- un'iniziativa di sensibilizzazione in occasione della giornata del 25 novembre 2020, Giornata internazionale contro la Violenza sulle donne. L'Agenzia ha aderito, su proposta del CUG, ad un'iniziativa di sensibilizzazione sul tema della violenza alle donne trasmettendo via email a tutto il personale il Manifesto sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, prodotto della Rete cittadina dei CUG, della quale fa parte anche il Comitato dell'Agenzia.
- un'iniziativa di informazione in occasione della giornata del 25 novembre 2020. L'Agenzia ha informato tutto il personale sull'attuale strategia a livello europeo per la parità di genere. In particolare il direttore generale ha trasmesso via email il documento con cui la Commissione europea presieduta da Ursula von der Leyen, in data 5 marzo 2020, ha presentato al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni la strategia 2020-2025 per la parità tra donne e uomini in Europa.

Gli interventi attuativi sopra descritti non hanno richiesto utilizzo diretto di risorse economiche

Azione 6. del PAP 2020-2022: L'Agenzia ha aderito al progetto denominato VALORE P.A. CORSI DI FORMAZIONE 2019 – REGIONE PIEMONTE in virtù del quale nell'anno 2020 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 al fine di raccogliere le candidature in riferimento alle diverse tipologie di corso. Alla proposta hanno risposto n. 7 dipendenti donne e n. 7 dipendenti uomini. L'Agenzia ha segnalato al Sistema Valore PA tutti i dipendenti che si sono candidati ma solo alcuni dei corsi scelti dai dipendenti sono stati effettivamente attivati nell'ambito del progetto. Nel 2020, pertanto, hanno potuto partecipare alla formazione Valore PA n. 4 dipendenti donne e n. 1 dipendente uomo, per un totale di 200 ore di formazione di cui 160 ore usufruite da dipendenti donne e n. 40 ore da dipendenti uomini.
Nel 2020 l'Agenzia ha aderito al programma VALORE P.A. CORSI DI FORMAZIONE 2020 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 quantificato l'esigenza indicando il numero di persone che sarebbe opportuno formare nella specifica area tematica segnalando quelle di maggiore interesse. Anche nel 2020, 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.

Al di fuori del progetto Valore PA nel 2020:

- il dipendente che svolge la funzione di RLS ha fruito di 4 ore di formazione obbligatoria per aggiornamento RLS;
- tutto il personale ha seguito, con modalità e-learning, un corso di formazione base di 4 ore in materia di anticorruzione sui temi dell'etica, della legalità e della trasparenza e n. 7 dipendenti, individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), hanno seguito, in aggiunta alla formazione base e sempre con modalità e-learning, il corso di formazione specialistica di 30 ore.

L'obiettivo dell'Azione 6 del PAP 2020-2022 è promuovere la formazione professionale in modo da offrire possibilità di crescita e di miglioramento, con particolare attenzione alla partecipazione del genere femminile. Gli interventi formativi sopra descritti hanno comportato una spesa di € 467,25.

Azioni previste nel PAP 2020-2022 per l'anno 2021:

Azione 2. del PAP 2020-2022: Continuare l'azione di raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo in materia di molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro (normativa, approfondimenti, iniziative sul territorio, esperienze significative realizzate, collegamenti internet utili, ecc.). La raccolta, l'aggiornamento e la diffusione dell'informazione avverrà sia attraverso la e-mail istituzionale sia attraverso il canale informativo Intranet in collaborazione con il CUG dell'ente. L'obiettivo è mettere a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto informativo in materia di parità di genere e di contrasto a situazioni di discriminazione.

Iniziative previste per l'anno 2021 non formalizzate nel PAP 2020-2022

Adeguare la modulistica di nuova introduzione al rispetto del linguaggio di genere e iniziare l'adeguamento di quella già in uso. L'obiettivo è promuovere l'introduzione di un linguaggio rispettoso del genere nei provvedimenti, corrispondenza e modulistica dell'Agenzia. L'iniziativa non richiede utilizzo diretto di risorse economiche. In sede di aggiornamento PAP 2021, l'iniziativa richiederà un coordinamento con quelli attualmente previsti.

Azioni previste dal PAP 2020-2022 per l'anno 2020 e non attuate

Nessuna azione da evidenziare

Bilancio di genere

L'Amministrazione non redige il bilancio di genere. Nel Piano della performance e Piano esecutivo di gestione 2020 all'interno dell'analisi del "contesto interno" è stata riportata la Tabella 'Analisi di genere' in cui si sono evidenziati i seguenti dati: % dirigenti donne; % di donne rispetto al totale del personale; Età media del personale femminile; % di donne laureate rispetto al totale personale donne; ore di formazione donne.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

***Descrizione delle azioni e iniziative in tema di benessere del personale**:*

Il PAP 2020-2022 non prevede azioni specifiche per gli anni 2020 e 2021

Azioni previste nel PAP 2020-2022 per l'anno 2022:
Azione 7 "Benessere organizzativo": l'azione è articolata nei seguenti due interventi la cui attuazione è prevista entro l'anno 2022:

- Attivazione in via sperimentale della figura del consigliere di fiducia
- Adottare un codice di condotta al fine di favorire nell'ente rapporti interpersonali improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona

Indagine benessere organizzativo
In data 02/12/2020 è stato somministrato a tutto il personale presente a vario titolo in Agenzia un Questionario on line anonimo strutturato in modo da raccogliere i seguenti dati relativi all'esperienza dello "smart working" vissuta in Agenzia nel periodo marzo-dicembre 2020:

- Benefici percepiti e ricadute negative del lavoro in SW con riferimento a specifici temi rientranti negli ambiti della CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, del BENESSERE LAVORATIVO e della PRODUTTIVITA'.
- Eventuali difficoltà nell'UTILIZZO DELLA TECNOLOGIA
- Adeguatezza dell'INFORMAZIONE ricevuta sulla normativa che disciplina il lavoro in SW

La rilevazione è rimasta attiva dal 2 al 31 dicembre 2020.
L'attività di Raccolta dei dati sull'esperienza dello smart working è stata programmata nel Piano della performance e Piano esecutivo di gestione (PEG) 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 14/2020 del 19/06/2020 (si tratta in particolare dell'Attività 1 per il raggiungimento dell'Obiettivo 2.III dell'Area Strategica Istituzionale).
L'obiettivo indicato nel PEG è quello di monitorare l'esperienza dello smart working in Agenzia ai fini di gestire al meglio la nuova modalità lavorativa in un'ottica di promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di benessere lavorativo.
Gli esiti della rilevazione sono riportati nell'Allegato 2, già richiamato nella presente relazione all'interno del paragrafo di "descrizione delle azioni e iniziative in tema di conciliazione vita/lavoro" della Sezione 2.

Dati raccolti dai documenti in materia di salute e sicurezza
L'Agenzia nell'attuale Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) nel capitolo IX. VALUTAZIONE DEI RISCHI - paragrafo IX.Y RISCHI PARTICOLARI, ha effettuato le valutazioni con riferimento ad alcuni rischi rilevanti in termini di benessere del personale. Si evidenzia in particolare quanto segue:

a) Rischi Psicosociali: Rischio Stress Lavoro-Correlato.
   Nel Documento l'Agenzia registra di aver provveduto ad effettuare la c.d. valutazione preliminare oggettiva del rischio stress lavoro-correlato con riferimento al triennio 2015-2017 (prot. 839/2018 del 19/01/2018) seguendo il percorso metodologico suggerito da INAIL (che analizza indicatori aziendali, contesto e contenuto del lavoro); tale valutazione ha evidenziato un rischio BASSO per tutte le mansioni e l'esito è registrato nel DVR.
   Nel verbale della riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, tenutasi il 23/12/2020, si legge che l'Agenzia procederà alla valutazione dello stress lavoro correlato secondo quanto previsto dall'INAIL nei primi mesi del 2021. Nel medesimo verbale è stato specificato che, per ogni mansione, verranno elaborati gli eventi sentinella e le interviste al fine di valutare il livello di stress che in ultima stesura era risultato NON RILEVANTE.
b) Rischi Psicosociali: Mobbing
   L'Agenzia non ha rilevato finora casi di mobbing.
c) Rischi Connessi alle lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento.
   L'Agenzia rileva che le mansioni svolte dal personale operante nell'ente non comportano trasporto o sollevamento di pesi, né esposizioni significative/continuative ad agenti fisici (rumore, radiazioni ionizzanti e non, vibrazioni) o biologici, né sono previste posizioni di lavoro soggette a sollecitazioni termiche, movimenti/spostamenti o urti (esterni o interni agli uffici dell'Agenzia), tali da comportare

potenziali situazioni di lesioni del feto o specifiche condizioni di affaticamento mentale e/o fisico a danno di puerpere o in allattamento.
Alla luce di tali considerazioni, l'Agenzia valuta che, in analogia alle normali mansioni di tipo impiegatizio, non sussistono rischi per le lavoratrici in gravidanza o allattamento, ad eccezione della guida di veicoli su strada. In una tabella del DVR vengono riportate le misure di prevenzione e protezione da adottare e si prevede che le lavoratrici riceveranno un'informativa circa l'esito della valutazione sul rischio specifico per la mansione che le riguarda.

L'attuale Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), aggiornato a dicembre 2019, è in corso di revisione così come previsto nel Verbale della riunione periodica tenutasi in Agenzia in data 23/12/2020, sopra citato. Nel verbale viene evidenziato che è in programma l'aggiornamento del DVR in merito ai nomi delle figure della sicurezza tenuto conto del subentro in carica di un nuovo Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Per quanto riguarda le attività svolte e i rischi connessi sono invariati rispetto a quelli già contemplati nella precedente revisione.

L'ente non ha rilevato situazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 4.1 - BENESSERE DEL PERSONALE: RAPPORTO TRA DIMENSIONE DELL'ENTE E COMPITI ISTITUZIONALI

Come già rilevato nelle precedenti Relazioni, l'Agenzia negli ultimi anni è stata interessata da importanti cambiamenti. In particolare, per effetto delle modifiche apportate dalla L.R. Piemonte il 27 gennaio 2015, n. 1 e dalla L.R. Piemonte 14 maggio 2015, n. 9 alla L.R. Piemonte 4 gennaio 2000 n° 1, l'Agenzia ha ampliato a tutto il territorio regionale la propria competenza in materia di trasporto pubblico locale acquisendo così l'attuale denominazione di Agenzia della mobilità piemontese.

Nelle 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 delle Città Metropolitane per la gestione delle funzioni in materia di TPL con apposite convenzioni tra gli Enti.

L'Agenzia, con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 12 del 11/4/2019, ha approvato ai sensi dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 il "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019-2021" contenente la Dotazione Ottimale e la Nuova dotazione organica dell'Agenzia della mobilità piemontese, ridefinendo la propria dotazione organica ottimale in 55 unità. La struttura dell'Agenzia, invece, conta alla data del 31/12/2020 n. 20 persone (compreso l'unico dirigente), di cui un dipendente a tempo parziale, pari al 36% del fabbisogno.

L'Agenzia, approvando il "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019-2021", ha previsto tra le azioni di reclutamento la copertura dei posti previsti nel fabbisogno mediante mobilità in ingresso del personale proveniente da enti sottoposti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale.

Il Piano ha previsto che l'Agenzia possa procedere all'avvalimento del personale distaccato e comandato dagli enti consorziati e, in particolare, dalla Regione Piemonte, dalla Città Metropolitana e dalle Province allorquando siano sottoscritte le specifiche convenzioni.

Nel corso del 2020, in attuazione delle convenzioni sottoscritte, sono stati attivati n. 3 comandi.

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 2020**	**Differenza 2014 - 2020**
n.Contratti di servizio	5	21	320%	29	480%
risorse gestite (milioni €)	280,787(2)	559,066(3)	99%	628,295(4)	124%
n.reversali e mandati	1.157	2.257	95%	3.126	170%
n.protocolli	6496	12487	92%	11134	71%
n.determinazioni	517	685	32%	822	59%
n.personale impiegato (5)	20	19	-5%	20	0%

(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): dati da Bilancio consuntivo 2014

(3): dati da Bilancio previsionale 2016

(4): con riferimento alla voce "Risorse gestite" i dati sono stati presi dal Bilancio previsionale 2020 approvato dall'Assemblea (al netto delle partite di giro)

(5): personale a tempo indeterminato, compreso personale dirigente

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 14/2020 del 19/06/2020 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2020-2022.

Nel paragrafo 3.3 del PEG viene evidenziato come nella definizione delle aree strategiche degli obiettivi e dei piani operativi questi siano strutturati mediante il DUP ed il PEG che costituisce l'atto fondamentale di raccordo tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, espresse dagli organi di governo dell'Agenzia, e le funzioni di gestione rivolte a realizzare gli obiettivi stabiliti.

Il quadro si completa con gli atti che a seguito dell'esercizio del controllo di gestione e del controllo strategico, consentono di restituire agli organi di governo dell'Agenzia il necessario feedback in ordine al livello di conseguimento degli obiettivi.

Attraverso il PEG, sono posti in termini espliciti e diretti i legami tra obiettivi di gestione, dotazione di risorse e responsabilità gestionali correlate, determinando altresì gli obiettivi della gestione da affidare alla dirigenza secondo vincoli di coerenza che sono propri degli strumenti di programmazione.

Analisi obiettivi PEG in materie inerenti le pari opportunità, la conciliazione vita-lavoro, il benessere del personale

Il Piano della Performance per l'Agenzia è definito con il PEG.
Nel PEG 2020-2022 è previsto lo specifico obiettivo di monitorare l'esperienza dello smart working in Agenzia ai fini di gestire al meglio la nuova modalità lavorativa in un'ottica di promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di benessere lavorativo (Obiettivo 2.III dell'Area Strategica Istituzionale), articolato nelle attività di:

- Attività 1: Raccolta dei dati sull'esperienza dello smart working in Agenzia in ottica di conciliazione vita/lavoro e di benessere lavorativo (disconnessione, efficacia in termini di conciliazione vita lavoro, confronto col lavoro in presenza, mancanza dei colleghi, ecc….) entro il 31/12/2020;
- Attività 2: Elaborazione dei dati raccolti entro il 30/06/2021

L'Attività 1 è stata attuata mediante l'effettuazione dell'indagine descritta nella Sezione 4. della presente relazione, rivolta a tutto il personale.
Le nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, anche volte a tutelare le cure parentali, costituiscono indubbiamente un aspetto organizzativo che favorisce le pari opportunità.

Collegamento performance organizzativa e valutazione performance individuale soggetti responsabili

Gli obiettivi PEG sono assegnati ai dirigenti delle diverse Aree in cui è articolata l'organizzazione dell'Agenzia. Essendo presente un unico dirigente che ricopre anche l'incarico di direttore generale, tutti gli obiettivi sono attribuiti a detto dirigente anche in funzione del ruolo apicale assunto in Agenzia.
I dipendenti, in quanto collocati nelle diverse articolazioni della struttura organizzativa dell'ente, partecipano agli obiettivi sia direttamente sia indirettamente in relazione agli obiettivi di tipo trasversale.
La valutazione dell'unico dirigente viene effettuata dall'OIV dell'ente sulla base di una metodologia che individua tre ambiti di valutazione, il primo dei quali consiste nel "comportamento organizzativo" cui è attribuito il maggior peso ponderale, pari al 50% (gli altri due ambiti sono "grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale", con peso ponderale del 45% e "andamento dell'attività ordinaria", con peso ponderale del 5%).
Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, considerato il peso ponderale sopra indicato, la valutazione è effettuata sulla base di descrittori di comportamenti organizzativi, sulla base del peso ponderale definito per ciascuno descrittore come di seguito riassunti:

Descrittori Comportamenti Organizzativi							
	Presidio del ruolo	Gestione delle risorse economiche (orientamento efficienza)	Gestione delle risorse umane	Competenze tecniche e relazionali	Orientamento al risultato e problem solving	Valutazione ei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%

Per quanto riguarda il personale dipendente con qualifica non dirigenziale, l'Agenzia, nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, adotta un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.
Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'ente, alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando la medesima scheda finalizzata sia all'applicazione delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.
La scheda riporta la valutazione del dipendente espressa dal direttore generale o dal direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O. e dirigente) ove esistenti.
I fattori di valutazione esprimono l'apporto del dipendente in termini di:

a) Prestazione: intesa come impegno espresso nella attività svolte;
b) Soluzione dei problemi: intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);
c) Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente: intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
d) Iniziativa personale: intesa come capacità di assumere e formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.

L'attribuzione dei premi collegati alla performance del personale dipendente non dirigenziale avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione.
La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria, non titolari di posizioni organizzative, così come le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa vengono ripartite come segue:

a) il 60% per l'incentivazione della performance individuale;
b) il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa.

La valutazione della performance individuale è effettuata dal direttore generale nell'ambito del Sistema di valutazione unico permanente sopra descritto.
La performance organizzativa è strettamente correlata al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, che individuano per il direttore generale e per i dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.
La valutazione è effettuata dal direttore generale sulla base della Relazione sulla Performance nell'ambito del Sistema di valutazione unico permanente in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi risultante dalla scheda obiettivi.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG dell'Agenzia viene nominato con determinazione del Direttore generale. L'attuale Comitato è stato nominato con determinazione dirigenziale n. 407 del 26 luglio 2019.

Budget:

Il CUG dell'Agenzia non è dotato di un proprio budget. L'amministrazione, in ogni caso, si è sempre dimostrata disponibile a impiegare le risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità di legge e degli atti di indirizzo nelle materie di competenza del comitato.

Formazione:

Nel 2020 n. 2 componenti del CUG hanno partecipato a mezza giornata di formazione avente ad oggetto gli obblighi e le modalità di lavoro previsti dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e Dipartimento Pari Opportunità, organizzata dal Comune di Torino.

Riconoscibilità/visibilità: rivolta a tutto il personale

Comunicazioni via mail del CUG destinate a tutto il personale dell'ente; Spazio Intranet dell'ente (in via di implementazione).

Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

Regolamento per il funzionamento del CUG.

Frequenza e temi della consultazione e Collaborazioni esterne/interne

L'Agenzia nel corso degli anni ha chiesto collaborazione al comitato soprattutto sui temi dell'organizzazione dell'orario di lavoro ai fini di conciliazione vita-lavoro. Inoltre sono state svolte in collaborazione ente/comitato le indagini rivolte al personale sui temi del benessere organizzativo.

B. ATTIVITA'

Il CUG svolge la propria attività in un clima di collaborazione con l'ente.

Nell'anno 2020 si è riunito 2 volte, una volta nel mese di gennaio in presenza e una volta nel mese di giugno in conference call.

Il CUG dell'Agenzia a partire dall'anno 2015 aderisce alla Rete dei Comitati Unici di Garanzia della città di Torino.

Con riferimento alle attività del comitato poste in essere in attuazione dei compiti e poteri ad esso attribuiti si evidenzia che:

Poteri propositivi

Tutti i Piani di Azioni Positive (PAP) dell'Agenzia sono stati adottati dall'ente sulla base delle proposte del CUG e i contenuti delle proposte sono stati accolti. Al riguardo si precisa che il vigente Piano 2020-2022 contiene azioni in ambito di linguaggio di genere, parità di genere, contrasto alle discriminazioni, conciliazione e flessibilità oraria, nuove modalità spazio-temporali di prestazione lavorativa (smartworking), formazione, benessere organizzativo e ruolo consultivo del CUG.

In data 10/03/2021 il CUG ha approvato la proposta di PAP 2021-2023

Poteri consultivi

Nel 2020 non son state formulate specifiche richieste di parere al CUG. Si evidenzia che nel PTAP 2020-2022 è prevista una specifica azione (Azione n. 8), da attuare nel 2021, avente l'obiettivo di stabilire procedure, attraverso appositi atti, con cui attivare la consultazione del CUG.

Poteri di verifica

L'attività di verifica è stata espletata dal CUG nel corso degli anni in sede di Relazione annuale e attraverso le indagini rivolte al personale realizzate dall'ente in collaborazione con il comitato.

Nella relazione annuale redatta nel 2020, relativa alla situazione del personale anno 2019, il comitato oltre ad analizzare i dati sul personale forniti dall'Agenzia, ha espresso proprie considerazioni sugli esiti dell'indagine avviata dall'Agenzia in data 18/12/2018 (prot.11391/2018) e chiusa in data 15 febbraio 2019 rivolta al personale dell'ente.
Il comitato ha espresso le proprie considerazioni con specifico riferimento alla parte sul benessere organizzativo (sezione "Questionario sul benessere organizzativo"), articolandole nelle seguenti due parti:

- considerazioni che emergono dall'analisi dei valori medi indifferenziati per genere,
- considerazioni che emergono dall'analisi dei dati suddivisi per genere.

Si è dato maggior spazio all'analisi dei dati indifferenziati per genere in quanto non è emersa alcuna criticità in riferimento alla disparità di genere.

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.
Ciò premesso, il CUG sottolinea la necessità che l'ente continui con sempre maggior determinazione ad affrontare la questione dell'esiguità del personale in forza rispetto all'entità dei compiti acquisiti dall'amministrazione.
Al riguardo il comitato da un lato intende valorizzare il lavoro svolto dall'Agenzia per concludere le procedure relative alle Convenzioni del personale con le province coinvolte, dall'altro auspica che l'ente metta in atto tutte le possibili modalità 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.