

3.2 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2026-2028

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è adottato in attuazione dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità) e delle linee guida nazionali per i Piani triennali di Azioni Positive rivolte alle pubbliche amministrazioni. Ha lo scopo di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità e di promuovere la parità di genere, l'inclusione, la non discriminazione e il benessere organizzativo all'interno della Regione Piemonte.

Il Piano costituisce, pertanto, un'importante risorsa per l'Ente che, anche attraverso l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, prevede l'attuazione di azioni migliorative –rivolte a risolvere eventuali tensioni, mirando a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

L'Amministrazione regionale ha quindi predisposto, sentito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Piemonte per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e informate le OO.SS., l'aggiornamento – il Piano Triennale di Azioni Positive del triennio 2026-2028.

GIUNTA REGIONALE

A) Iniziativa: Comunicazione

Obiettivo

Attività di comunicazione con focus sulle azioni positive, sugli strumenti individuati da Regione l'attività del CUG e degli altri organismi previsti dalla normativa per garantire le pari opportunità, promuovere il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza sul luogo di lavoro.

Azioni

- promozione della parità di genere nei panel di convegni, seminari, workshop, supportando la campagna europea "No Women No Panel", iniziativa nata in seno alla Commissione europea con l'obiettivo di garantire una rappresentazione paritaria nei talk e nei dibattiti pubblici. La Regione Piemonte ha sottoscritto il Protocollo di Intesa "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" e si è impegnata a garantire l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, eventi istituzionali e talk, al fine di valorizzare competenze, esperienze e talenti femminili;
- aggiornamento della pagina intranet e dei contenuti inerenti le tematiche del CUG;
- eventi informativi sugli strumenti attivati dalla Regione Piemonte per garantire le pari opportunità, promuovere il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza sul luogo di lavoro;
- individuazione e l'allestimento di appositi spazi fisici (bacheche dedicate, corner informativi o aree espositive) situati in aree comuni individuate all'interno del grattacielo. Tali spazi saranno destinati alla diffusione di materiale informativo, cartellonistica e comunicazioni relative alle attività del CUG, alle politiche di conciliazione vita-lavoro e alle iniziative per la promozione del benessere organizzativo.

Attori Coinvolti

RAI, Comune di Torino, Università e Politecnico di Torino, CUG, Direzione Giunta, Direzione  Patrimonio

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

B) Iniziativa: Formazione, raccolta dei fabbisogni e iniziative partecipative per la promozione, il sostegno, lo sviluppo e la crescita del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni

Obiettivo

Illustrare il ruolo fondamentale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) all'interno della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere di lavoratori e lavoratrici ed incrementare il livello di partecipazione dei dipendenti nella programmazione delle azioni positive. Tra gli obiettivi del CUG vi è quello di promuovere la parità di genere e le pari opportunità nel lavoro pubblico, contrastando ogni forma di discriminazione — diretta o indiretta — legata a genere, età, orientamento sessuale, nazionalità, disabilità, religione o lingua. Il CUG mira, inoltre, a prevenire la violenza morale e psicologica, migliorare la produttività del lavoro pubblico e rendere l'organizzazione della Pubblica Amministrazione più efficiente, razionale ed efficace.

Azioni

- erogazione del programma formativo "In prima linea contro ogni discriminazione".

Il programma formativo è finalizzato a mantenere aggiornate le conoscenze in tema di contrasto alle discriminazioni e permette di sviluppare al meglio le competenze dei componenti dei CUG fornendo gli strumenti necessari allo svolgimento del ruolo specifico.

Il percorso si sviluppa in due livelli, un corso base e uno avanzato. In particolare, il primo corso, di contenuto generale, è rivolto a tutti i dipendenti della PA e ha lo scopo di:

- promuovere la cultura del benessere organizzativo;
- sensibilizzare su inclusione, parità di genere e non discriminazione;
- informare sul ruolo e sulle attività dei Comitati Unici di Garanzia (CUG).

Il secondo corso, di livello avanzato, approfondisce il tema con un taglio più pratico, rivolgendosi a membri CUG e referenti inclusione, con lo scopo di:

- rafforzare le competenze operative dei membri CUG;
- condividere buone pratiche e strumenti concreti;
- favorire la creazione di una rete interistituzionale.

Il secondo livello si arricchisce di testimonianze dirette attraverso interviste a presidenti dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e a responsabili dei processi di non discriminazione. Questi contributi offrono una panoramica concreta delle azioni intraprese e dei modelli adottati per promuovere una Pubblica Amministrazione orientata al benessere delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori, ponendo la qualità della vita professionale tra i valori fondanti del lavoro pubblico.

- raccolta ed analisi dei fabbisogni espressi dal personale, con particolare attenzione alla raccolta di eventuali forme di disagio e di discriminazione inesprese, ai nuovi metodi di lavoro collaborativo, all'utilizzo degli spazi della sede del Grattacielo, alla gestione dei gruppi di lavoro, al monitoraggio e miglioramento del comfort ambientale negli open space.

- elaborazione di un vademecum sul linguaggio verbale e non verbale non ostile e organizzazione di incontri finalizzati alla gestione dei conflitti, come supporto per il mantenimento di rapporti professionali instaurati sulla fiducia reciproca, l'orientamento al risultato, la crescita del senso di appartenenza e la cultura organizzativa, anche al fine di assicurare ai dipendenti lo svolgimento dell'attività lavorativa in uno spazio emotivamente sicuro.

Attori Coinvolti

Settore Sviluppo e Capitale umano, CUG, consulente di fiducia, sportelli d'ascolto

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

C) Iniziativa: Mobilità Sostenibile

Obiettivo

Promuovere la mobilità dolce mediante l'utilizzo della propria bicicletta.

Azioni

Continuare le principali iniziative realizzate nel corso del 2025:

- prosecuzione tavoli di lavoro con gli attori coinvolti;
- realizzazione, della velostazione (cicloparcheggio) nei pressi del Grattacielo Piemonte;
- promozione delle iniziative per ridurre il costo del trasporto pubblico per i dipendenti regionali.

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta competenti, Mobility Manager Regionale, Città di Torino

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

D) Iniziativa: Formazione del Personale Neo Assunto

Obiettivo

Proseguire anche per il triennio 2026-2028 il percorso di rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali del personale neo-assunto e neo-dirigente.

Azioni

Realizzazione dei corsi di formazione:

1. personale neo-dirigente;
2. personale neo-assunto delle aree, compresa la mobilità da altri enti;
3. personale neo-assunto ai sensi della legge 68/99;
4. formazione al ruolo per i neo titolari di incarichi di Elevata Qualificazione conclusosi nel 2024.

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta, SNA, formatori esterni ed interni, Settore Sviluppo e Capitale umano

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

E) Iniziativa: Affiancamento programmato per la gestione del turn over e promozione degli strumenti di profilazione

Al fine di incentivare il trasferimento di competenze e conoscenze professionali tra colleghi di maggiore esperienza e i nuovi ingressi, considerando indispensabile la programmazione delle sostituzioni, è necessario evitare di disperdere il valore della conoscenza, della competenza e dell'esperienza, nell'ambito del benessere lavorativo.

A tal fine risulta necessario progettare e implementare un modello strutturato e integrato delle competenze, anche ai fini di una gestione programmata del turn over.

In aggiunta, è auspicabile avviare azioni per promuovere strumenti e modalità per attuare la collocazione lavorativa del personale, sia in sede di assunzione sia in itinere, in modo da contemperare le esigenze dell'Amministrazione e la vocazione individuale.

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta, CUG

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

F) Iniziativa: Family Audit

La Provincia Autonoma di Trento, in qualità di Ente di certificazione dello standard Family Audit, ha rilasciato in data 14/02/2024 il certificato Family Audit alla Regione Piemonte.

Lo standard "Family Audit" è uno strumento di certificazione, con relativo marchio, che qualifica un'organizzazione come attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti.

Le organizzazioni certificate "Family Audit", dunque, sono orientate al benessere aziendale dei propri dipendenti, in coerenza con specifici parametri indicati nelle Linee guida del "Family Audit".

Obiettivo

Attuazione interventi finalizzati al mantenimento della certificazione annuale finalizzata alla conclusione, nel 2027, del processo di certificazione definitiva.

Azioni

- implementazione delle azioni previste dal Piano Aziendale approvato con la D.G.R. n 7823 del 4 dicembre 2023 secondo il cronoprogramma indicato;

- avvio delle procedure finalizzate al mantenimento della certificazione.

G) Iniziativa: Attuazione dei nuovi regolamenti sul lavoro agile e sul lavoro da remoto

Obiettivo

Garantire un'applicazione uniforme, efficace e trasparente dei nuovi regolamenti regionali in materia di lavoro agile e lavoro da remoto, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il benessere organizzativo e le pari opportunità, nel rispetto delle esigenze organizzative e della qualità dei servizi erogati.

Azioni

- Diffusione e comunicazione interna dei nuovi regolamenti sul lavoro agile e sul lavoro da remoto a tutto il personale regionale;
- Predisposizione di linee guida operative e strumenti di supporto (FAQ, modelli di accordo individuale, vademecum per dirigenti e dipendenti);
- Supporto alle strutture organizzative nella fase di applicazione dei regolamenti, con particolare attenzione alla gestione delle richieste e alla definizione degli obiettivi di lavoro;
- Coordinamento con i sistemi di valutazione della performance individuale e organizzativa;
- Monitoraggio dell'attuazione dei regolamenti, con raccolta di dati disaggregati per genere e profilo professionale, al fine di individuare eventuali criticità o disparità;
- Verifica periodica degli effetti organizzativi e sul benessere lavorativo, anche attraverso il confronto con il CUG e gli organismi competenti.

Attori coinvolti

Direzione della Giunta regionale, Settore Ordinamento del personale, controlli interni e privacy, Comitato Unico di Garanzia (CUG), con funzioni consultive e di monitoraggio, Dirigenti e responsabili di struttura, Organizzazioni sindacali

H) Iniziativa: Formazione sul lavoro agile e sul lavoro da remoto

Obiettivo

Promuovere una cultura organizzativa orientata alla flessibilità, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al benessere organizzativo, attraverso il rafforzamento delle competenze del personale e dei dirigenti in materia di lavoro agile e lavoro da remoto, garantendo al contempo efficacia dell'azione amministrativa e qualità dei servizi.

Azioni

- Erogazione di corsi di formazione dedicati al lavoro agile e al lavoro da remoto, rivolti sia al personale sia alla dirigenza;
- approfondimento degli aspetti normativi, organizzativi e contrattuali del lavoro agile nella pubblica amministrazione;
- formazione sulle competenze digitali e sull'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto del lavoro da remoto;

- moduli specifici per i dirigenti e i responsabili di struttura su gestione per obiettivi, valutazione della performance, coordinamento dei team a distanza e leadership;
- attività di sensibilizzazione sui temi della conciliazione vita-lavoro, delle pari opportunità e della prevenzione delle discriminazioni indirette;
- monitoraggio della partecipazione e valutazione dell'efficacia formativa attraverso questionari e indicatori di gradimento.

Attori

Direzione della Giunta regionale, Settore Sviluppo e Capitale umano, Comitato Unico di Garanzia Dirigenti e responsabili di struttura, personale regionale, enti di formazione

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

1) Iniziativa: Sportello per il benessere organizzativo del dipendente

Obiettivo

Migliorare della qualità della vita lavorativa dei dipendenti, attraverso la gestione delle criticità relazionali, il supporto psicologico e la consulenza al personale dirigente, mediante lo "Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto" dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte.

Azioni

Ad aprile 2024 è stato pubblicato l'avviso pubblico per la selezione di 2 professionisti esterni per la conduzione dello "Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte", con contestuale approvazione dei verbali di gara e con l'affidamento dell'incarico (D.D. 18 aprile 2024, n. 204).

A maggio 2024 è diventato operativo lo Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte, condotto da due professionisti esterni incaricati.

L'attività dei due professionisti è rivolta ai dipendenti, ai dirigenti e ai direttori.

L'attività dei professionisti consiste nel supporto al singolo dipendente e/o al gruppo di lavoro che si trovi in difficoltà nella gestione delle relazioni lavorative. I professionisti svolgono altresì attività di sostegno psicologico ai dipendenti al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa anche in momenti di disagio personale.

Si prevede, infine, di assicurare la continuità del servizio per tutto il triennio 2025-2027 e promuovere iniziative con medesime finalità per gli anni successivi.

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta, psicologi esterni all'Ente

Beneficiari

Dipendenti della Giunta

L) Iniziativa: Istituzione della figura del Disability Manager

Obiettivo

Costruire reti, servizi e soluzioni per sostenere l'autonomia e per promuovere e garantire l'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), attraverso il monitoraggio costante di tutto il percorso legato all'inserimento lavorativo, dal momento della valutazione del fabbisogno dell'Ente alla valutazione dell'eventuale necessità formativa.

Azioni

Con la legge regionale n. 26 del 17 ottobre 2023, la Regione Piemonte ha istituito, presso la Giunta regionale, l'ufficio del Disability Manager; la medesima legge regionale ha previsto che, con apposita deliberazione, vengano definite le funzioni specifiche del Disability Manager. La Giunta regionale, con propria deliberazione n. 27-1791/2025/XII del 30/11/2025 ha adottato il "Disciplinare per l'istituzione e lo svolgimento delle funzioni di Disability manager della Regione Piemonte". Con DD n. 306/A1000A/2025 del 27/06/2025 è stato costituito un Gruppo di lavoro interdirezionale con il compito di collaborare, quale strumento di raccordo con le strutture regionali, con la figura del Disability Manager. Con apposito avviso, nel corso del 2026, si procederà all'individuazione del Disability manager nell'ambito del personale della Giunta regionale.

Attori Coinvolti

Strutture della Giunta e del Consiglio regionale

Beneficiari

Dipendenti della Giunta e del Consiglio regionale

CONSIGLIO REGIONALE

M) Iniziativa: Formazione per la promozione, il sostegno e la crescita del personale in materia di Comitati Unici di Garanzia e di altri Organismi per la valorizzazione delle pari opportunità, del benessere e per il contrasto alle discriminazioni

Obiettivo:

Promuovere la diffusione e la condivisione della conoscenza circa il ruolo fondamentale dei Comitati Unici di Garanzia e degli altri Organismi di vigilanza che operano in difesa e supporto della promozione delle pari opportunità tra uomini e donne sul luogo di lavoro, al fine di prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta (sesso, origine, disabilità, ecc...) e mobbing lavorativo.

Tutti gli organismi sopra indicati sono orientati a contrastare le discriminazioni, a prevenire atti di violenza morale e psicologica, a garantire l'efficienza, la razionalità e l'efficacia della Pubblica amministrazione migliorando il benessere e la produttività del lavoro.

Azioni:

Attuazione di percorsi di formazione orientati alla materia dell'inclusione, della parità di genere e della sensibilizzazione nei confronti delle criticità nel contesto lavorativo. Il programma formativo illustrerà le

finalità, gli obiettivi e le attività degli organismi di parità e di garanzia (Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di parità, Consulente di Fiducia) al fine di diffondere al personale, in particolare ai dipendenti di nuovo reclutamento, la conoscenza dei relativi strumenti messi a disposizione del personale, e di incidere attraverso funzioni propositive, consultive e di verifica sull'organizzazione del lavoro e sulla conciliazione vita-lavoro.

Il percorso formativo e informativo sarà rivolto a tutti i dipendenti del Consiglio regionale e avrà lo scopo di:

- promuovere la cultura del benessere organizzativo, con una formazione sulle competenze trasversali (soft skills) quali strumenti efficaci per il benessere e una maggiore efficienza quotidiana nella vita e nel lavoro;
- sensibilizzare sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della non discriminazione;
- orientare verso la conoscenza dell'esistenza e del ruolo degli organismi interni ed esterni, istituiti su disposizioni di legge dall'ente Regione, messi a disposizione dei dipendenti a tutela del loro benessere sul luogo di lavoro;
- momenti formativi tenuti da rappresentanti del CUG, finalizzati ad informare i dipendenti, anche con esempi pratici e testimonianze, le azioni intraprese dall'Amministrazione per orientare il modello organizzativo alla qualità della vita professionale e al benessere delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori

Attori Coinvolti

Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione, Strutture del Consiglio regionale, referenti formativi, componenti del CUG

Beneficiari

Dipendenti del Consiglio regionale

N) Iniziativa: Sportello d'ascolto e altri strumenti di valutazione del benessere organizzativo

Obiettivo:

Promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto della dignità della persona, mirando al miglioramento del clima organizzativo, della comunicazione, della produttività e alla riduzione del tasso di assenteismo, garantendo una migliore qualità della vita lavorativa a tutte le lavoratrici e i lavoratori attraverso la gestione dei conflitti e delle criticità relazionali, il supporto psicologico e la consulenza al personale dirigente mediante lo Sportello di ascolto già istituito per gli anni 2024 e 2025.

Utilizzare strumenti di indagine sul clima del luogo di lavoro finalizzati alla verifica dell'efficacia degli interventi messi in essere e orientati alla valutazione di ulteriori azioni mirate alla prevenzione di situazioni di stress lavoro-correlato, burnout e disagio psicologico e di supporto ai dipendenti nella gestione di ansia, conflitti e problemi relazionali.

Azioni

Si intende proseguire con il servizio dello sportello d'ascolto già attivato e operativo dal 2024 che, attraverso interventi mirati di un gruppo di professionisti, offre ai dipendenti supporto e accompagnamento all'analisi e alla gestione delle criticità vissute per garantire una elevata qualità di vita lavorativa producendo un effetto positivo sul clima organizzativo interno.

Con tale iniziativa si intende promuovere uno spazio relazionale basato sull'ascolto attivo e sulla riservatezza dei contenuti, accogliendo i fruitori del servizio in un ambiente sicuro e protetto.

Per la rilevazione del livello di benessere organizzativo da parte del personale di categoria e dirigente si intende avvalersi di strumenti come il questionario che è uno strumento per valutare ambiente, organizzazione e stress lavorativo, includendo domande su sicurezza, mobbing, flessibilità (smart working), coinvolgimento, soddisfazione e rapporto con i superiori, per identificare aree di miglioramento e supportare la qualità della vita lavorativa, secondo le linee guida normative.

Attori coinvolti

Strutture del Consiglio regionale, dipendenti del Consiglio regionale e team di professionisti, (psicologi, coach, counsellor)

Beneficiari

Dipendenti del Consiglio regionale

O) Iniziativa: Formazione del Personale Neo-Assunto

Obiettivo

Proseguire anche per il triennio 2026-2028 il percorso di rafforzamento delle competenze tecniche, gestionali e trasversali del personale neo-assunto e neo-dirigente.

Azioni

Realizzazione dei corsi di formazione:

- personale neo-dirigente;
- personale neo-assunto delle aree.

Attori Coinvolti

Strutture del Consiglio regionale, formatori esterni ed interni, Settore Trattamento economico Consiglieri, Personale e Organizzazione.

Beneficiari

Dipendenti del Consiglio regionale

P) Iniziativa: Disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto

Obiettivo

Aggiornare la disciplina del lavoro agile in Consiglio regionale, adeguandole alle novità della prossima tornata contrattuale nazionale, e disciplinare il lavoro da remoto quale ulteriore forma di flessibilità organizzativa.

Azioni

- Definizione delle necessarie modifiche da apportare al disciplinare del lavoro agile;
- definizione di un modello di lavoro da remoto per il Consiglio regionale;
- diffusione e comunicazione interna delle nuove discipline sul lavoro agile e sul lavoro da remoto a tutto il personale del Consiglio regionale;
- erogazione di corsi di formazione dedicati al lavoro agile e al lavoro da remoto, rivolti sia al personale sia alla dirigenza con approfondimento degli aspetti normativi, organizzativi e contrattuali del lavoro agile e da remoto nella pubblica amministrazione;
- formazione sulle competenze digitali e sull'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto del lavoro a distanza;
- supporto alle strutture organizzative nella fase di applicazione delle nuove discipline, con particolare attenzione alla gestione delle richieste, alla modalità di applicazione e gestione, alla definizione degli obiettivi di lavoro;
- monitoraggio dell'attuazione delle discipline, con raccolta di dati disaggregati per genere e profilo professionale, al fine di individuare eventuali criticità o disparità;
- verifica periodica degli effetti organizzativi e sul benessere lavorativo, anche attraverso il confronto con il CUG e gli organismi competenti.

Attori coinvolti

Direzioni del Consiglio regionale, Settore Trattamento economico dei Consiglieri, Personale e Organizzazione, controlli interni e privacy, Comitato Unico di Garanzia (CUG), con funzioni consultive e di monitoraggio, Personale del Consiglio regionale, Dirigenti e responsabili di struttura, Organizzazioni sindacali

Beneficiari

Dipendenti del Consiglio regionale