



Portale CUG

Relazione CUG

# Regione Piemonte - 2022

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Regione Piemonte

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10127

Indirizzo: Via Nizza 330

Codice Amministrazione: r\_piemon

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2019

2022

2020-2022

2020-2022

[piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2020-2022-anno\\_2019.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2020-2022-anno_2019.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2020-2022-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2020-2022-anno\\_2019.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2020-2022-anno_2019.pdf)) (630.63 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2020-2022-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf)) (113.94 KB)

2023

2024

2023-2025

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf))

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf))



[no-  
triennale/r\\_piemon/2023-2025/piano\\_azioni\\_  
positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2023-2025-  
anno\\_2023.pdf](#) (107.06 KB)

[no-  
triennale/r\\_piemon/2023-2025/piano\\_azioni\\_  
positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2023-2025-  
anno\\_2024.pdf](#) (2.38 MB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice		0	0	0	3	4	0	0	0	5	0
Dirigente di livello generale		0	0	8	38	11	0	0	1	29	8
Personale non dirigente	Cat A	0	1	2	1	1	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	Cat B	2	4	18	43	18	1	0	26	142	73
Personale non dirigente	Cat C	0	7	68	122	39	0	13	175	344	94
Personale non dirigente	CAT D	17	40	156	329	110	25	45	302	486	128
Totale personale		19	52	252	536	183	26	58	505	1006	304
Totale % sul personale complessivo		0,65	1,77	8,57	18,23	6,22	0,88	1,97	17,17	34,21	10,34

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	27	44	9	26	5	111	47,64	10,32	32	27	42	16	5	122	52,36	6,28
Tra 3 e 5 anni	1	1	3	8	1	14	73,68	1,30	0	1	1	3	0	5	26,32	0,26
Tra 5 e 10 anni	0	3	3	5	0	11	42,31	1,02	0	5	4	6	0	15	57,69	0,77
Superiore a 10 anni	0	22	229	508	181	940	34,28	87,36	0	39	475	987	301	1802	65,72	92,70
Totale	28	70	244	547	187	1076			32	72	522	1012	306	1944		
Totale %	0,93	2,32	8,08	18,11	6,19	35,63			1,06	2,38	17,28	33,51	10,13	64,37		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	135	27,84	350	72,16	485	16,45
	Diploma di scuola superiore	331	31,95	705	68,05	1036	35,13
	Laurea	466	40,17	694	59,83	1160	39,34
	Laurea magistrale	64	42,95	85	57,05	149	5,05
	Master di I livello	20	43,48	26	56,52	46	1,56
	Master di II livello	14	31,11	31	68,89	45	1,53
	Dottorato di ricerca	15	53,57	13	46,43	28	0,95
Totale personale		1045		1904		2949	
Totale % sul personale complessivo		34,20		62,30		96,50	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale della Regione Piemonte al 31 dicembre 2021 era di 3056 dipendenti, ricomprendendo tutto il personale delle strutture della Giunta Regionale e del Consiglio Regionale, compresi gli uffici di comunicazione e il personale dei Gruppi consiliari.

Si tratta di personale a prevalenza femminile, per il 65%, e anziano. Il 67% dei dipendenti ha infatti oltre 50 anni di età.

Riguardo le categorie contrattuali il personale ha una netta prevalenza di categoria D rappresentata al 50%, il 31% di dipendenti in categoria C e 13% in B. Residuale la presenza di dipendenti di categoria A. I dirigenti sono il 3% del personale regionale totale.

Il 32% sul totale dei dipendenti ha incarico di posizione organizzativa, corrispondente al 50% di personale di categoria D.

Il 56% dei titolari di PO sono donne. La prevalenza delle donne si evidenzia in tutte le tipologie di incarico di posizione.

Dall'analisi delle retribuzioni medie non si ravvisa un differenziale salariale significativo tra i generi.

Con riferimento al titolo di studio il 42% dei dipendenti regionali ha la laurea o titolo superiore e tra questi il 57% sono donne.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	23	60	246	523	178	1030	37,97	91,88	29	62	436	874	282	1683	62,03	85,91
Part Time >50%	2	4	10	12	4	32	12,75	2,85	1	7	70	122	19	219	87,25	11,18
Part Time ≤50%	9	9	20	16	5	59	50,86	5,26	2	8	20	23	4	57	49,14	2,91
<b>Totale</b>	<b>34</b>	<b>73</b>	<b>276</b>	<b>551</b>	<b>187</b>	<b>1121</b>			<b>32</b>	<b>77</b>	<b>526</b>	<b>1019</b>	<b>305</b>	<b>1959</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,10</b>	<b>2,37</b>	<b>8,96</b>	<b>17,89</b>	<b>6,07</b>	<b>36,40</b>			<b>1,04</b>	<b>2,50</b>	<b>17,08</b>	<b>33,08</b>	<b>9,90</b>	<b>63,60</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta 33%	4	5	6	6	1	22	66,67	1,74	1	0	3	7	0	11	33,33	0,47
Personale che fruisce di part time a richiesta 33%	0	0	2	0	0	2	20,00	0,16	0	0	2	5	1	8	80,00	0,34
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	1	1	100,00	0,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Orizzontale 50%	0	0	5	9	1	15	34,88	1,19	0	0	12	14	2	28	65,12	1,20
PT VERTICALE < o = 50%	5	4	7	9	3	28	41,79	2,22	1	8	15	13	2	39	58,21	1,68
PT ORIZZONTALE > 50%	0	1	3	0	0	4	50,00	0,32	0	0	1	2	1	4	50,00	0,17
PART TIME 66,67% VERTICALE	0	3	2	1	0	6	10,00	0,47	0	0	13	32	9	54	90,00	2,32
PART TIME 83,33% VERTICALE	1	0	1	10	2	14	32,56	1,11	0	2	10	14	3	29	67,44	1,25

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PART TIME 75% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	4	0	7	100,00	0,30
personale che fruisce di part time a richiesta 75% orizzontale	0	0	1	0	0	1	3,33	0,08	0	2	9	15	3	29	96,67	1,25
PART TIME 83,33% ORIZZONTALE	0	1	3	6	1	11	10,28	0,87	0	3	32	55	6	96	89,72	4,13
PART TIME 88,89% VERTICALE	1	0	2	2	1	6	27,27	0,47	1	1	4	9	1	16	72,73	0,69
PART TIME 66,67% ORIZZONTALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 88,89%	0	0	1	2	1	4	12,50	0,32	0	0	9	17	2	28	87,50	1,20
Smart working	10	13	29	42	15	109	33,96	8,62	3	27	66	97	19	212	66,04	9,12
Telelavoro	24	60	239	502	170	995	36,41	78,72	29	60	457	915	277	1738	63,59	74,75
Personale che fruiva di orari flessibili	1	6	11	27	0	45	72,58	3,56	1	6	7	3	0	17	27,42	0,73
personale che fruisce di part time a richiesta 69,44% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,04
personale che fruisce di part time a richiesta 70% orizzontale	0	0	0	1	0	1	50,00	0,08	0	0	0	1	0	1	50,00	0,04
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,04
personale che fruisce di part time a richiesta 91,67% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	0,13
PT ciclico/verticale 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,04
PT VERTICALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04
Totale	46	93	312	617	196	1264			36	109	647	1206	327	2325		
Totale %	1,28	2,59	8,69	17,19	5,46	35,22			1,00	3,04	18,03	33,60	9,11	64,78		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne



L'Amministrazione regionale ha da tempo introdotto misure di conciliazione vita/lavoro differenziate e articolate come ad es. la flessibilità oraria, il telelavoro, il part-time in percentuali differenti, i congedi parentali, i permessi/congedi per disabilità propria o parentale. Lo smart working è stato utilizzato in modo sistematico e massiccio durante l'emergenza pandemica e sono allo studio forme di regolamentazione più strutturata e stabile.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1278	24,75	3886	75,25	5164	34,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2960	35,00	5496	65,00	8456	56,76
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	242	19,47	1001	80,53	1243	8,34
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	17,65	28	82,35	34	0,23
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	4486	30,11	10411	69,89	14897	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I congedi parentali e i permessi autorizzati ai sensi della L.104/1992 sono regolarmente fruiti dagli aventi diritto con una netta preponderanza del personale femminile

### 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Telelavoro

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista

## nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

CONSIGLIO REGIONALE. Iniz.n. 1 Prosecuzione con lo smart working emergenziale, quale misura per limitare la diffusione del Covid-19 Obiettivo: Prosecuzione dell'adozione di misure organizzative tese a ridurre la mobilità dei dipendenti per contenere le possibilità di contatto che potrebbero ampliare i rischi di diffusione del contagio connesso al Covid19 Azioni: Prosecuzione del lavoro agile tramite assegnazione di obiettivi ad hoc per i dipendenti la cui attività lavorativa sia stata individuata eseguibile in modalità agile Attori Coinvolti: Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di Garanzia - Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione - funzionari Misurazione: Raggiungimento degli obiettivi definiti dai Dirigenti nei piani di lavoro dei dipendenti Beneficiari: dipendenti del Consiglio regionale Spesa: L'iniziativa non ha comportato spese a carico del bilancio. Inizi.n. 2 Analisi e studio finalizzati alla futura regolamentazione della disciplina del lavoro agile e sua attivazione. Obiettivo: sviluppo di un modello gestionale di lavoro per obiettivi e risultati, tecnologie e di competenze digitali, pari opportunità e misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mobilità sostenibile. Azioni: analisi e studio futura disciplina del lavoro agile, modelli organizzativi, tramite assegnazione di obiettivi e attività. Attori Coinvolti: Strutture del Consiglio regionale-Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di Garanzia-Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione-Responsabili e funzionari dei Settori. Misurazione: Raggiungimento degli obiettivi definiti dai Dirigenti nei piani di lavoro dei dipendenti Beneficiari: dipendenti del Consiglio regionale Spesa: no spese a carico del bilancio. Iniz.n. 3 Corso di form "Il lavoro agile in emergenza e a regime" Ob: Approfondire la normativa sulla disciplina dello smart working. Azioni: Corso di form n. 4 incontri Attori Coinvolti: Consulenti formativi esterni-Responsabili e funzionari dei Settori-n. 20 donne e n. 8 uomini. Misurazione: Questionari di fine corso Beneficiari: Resp di Direzione/Settore e funzionari del Cons reg Spesa: 3552,64 euro a carico dell'es fin 2021. Iniz n. 4 coaching per la dirigitale Ob: Incrementare lo sviluppo di competenze comunicative finalizzate all'adozione di decisioni e strategie organizzative per l'attuazione di interventi concreti attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti formativi: Team Coaching: migliorare le proprie prestazioni e a migliorare i processi che permettono di raggiungere migliori risultati in futuro, attraverso la riflessione ed il dialogo; Coaching individuale: Affiancare il coache nello sviluppo delle competenze cuore del ruolo. Sostenere la crescita delle potenzialità del coache. Azioni: Corso di formazione che prevede n. 5 incontri di team coaching e 5/6 incontri di coaching individuale Attori Coinvolti: Consulenti formativi esterni - Responsabili di struttura del Consiglio regionale: n. 4 donne e 6 uomini Misurazione: Successo ottenuto nell'affrontare le criticità e superarle positivamente Beneficiari: Responsabili di Direzione/Settore del Consiglio regionale Spesa: Il costo di partecipazione al percorso è a carico della Giunta regionale.

GIUNTA REGIONALE. Nel corso dell'anno 2021 è proseguita presso la Regione Piemonte l'autorizzazione in modalità semplificata, come previsto dalla normativa vigente, allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto. In seguito all'adozione della nuova normativa nazionale in materia di lavoro agile, a far data dal 3 luglio 2021 le autorizzazioni al lavoro agile rilasciate nell'anno 2020 sono decadute e si è data la possibilità di fruire del lavoro agile per 2 giorni alla settimana al personale delle categorie e 1 giorno alla settimana al personale dirigente. Sono stati collocati in lavoro agile circa 2000 dipendenti (categoria e dirigenti). Nel corso del 2021 sono state sviluppate e realizzate le seguenti azioni del PAP 2020-2022, rinviando la realizzazione delle due restanti all'anno 2022. Di seguito si illustrano le due azioni realizzate nel 2021. Formazione in merito alle modalità di comunicazione al personale disabile in servizio presso la Regione Piemonte. Tale azione è stata realizzata con la formazione al personale disabile delle portinerie e del Centralino sulle tematiche della comunicazione front-office. A tale formazione hanno partecipato 33 dipendenti, di cui 12 donne. Le giornate di formazione sono state: 14-16 dicembre 2021 ore 9-12 Formazione uscieri; 20-21 dicembre 2021 ore 9-12 Formazione centralinisti. Obiettivi: sensibilizzare i partecipanti alla corretta gestione del rapporto con la differente utenza che si presenta e nei diversi contesti; riflettere sulle esigenze e sulle criticità del ruolo al fine di ragionare su possibili miglioramenti anche organizzativi; condividere tecniche e strumenti sia in ambito di gestione telefonica, sia in ambito di gestione *de visu*, che vadano dall'accoglienza alla gestione delle criticità. Attori coinvolti nell'azione sono stati i dipendenti delle portinerie e del Centralino regionale con e senza disabilità. Come misurazione è stata prevista la rilevazione dell'indice di gradimento. Spesa pari ad € 1800,00. Ferie solidali di cui all'art. 30 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018. Non è possibile realizzare l'azione sopra descritta, poiché non è consentita un'interpretazione estensiva della norma contrattuale di riferimento. Attori coinvolti nell'azione sono stati tutti i dipendenti dell'Ente. Criterio di misurazione n. ferie cedute. Studio di soluzioni tecnologiche per la remotizzazione dei posti di operatore del Centralino regionale.

La Regione Piemonte persegue da tempo una politica di pari opportunità tra uomini e donne nell'organizzazione del personale regionale, nello sviluppo della carriera e adotta piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale. Il PAP 2020-2022 è stato approvato con DGR n. 886 del 30.12.2019 e prevede le seguenti azioni: **Ambito benessere lavorativo**

**Azione:** Rafforzamento delle competenze direttive, organizzative, progettuali ed operative della leadership regionale attraverso un programma di "executive coaching" **In corso di attuazione**

**Azione:** Rafforzamento dell'atteggiamento manageriale proprio dei titolari e delle titolari di Posizione Organizzativa e sviluppo dell'attitudine al coordinamento ed alla valorizzazione del personale coordinato dalla Posizione Organizzativa

**è stato realizzato un percorso formativo che è ancora in corso.**

**Azione:** Promuovere il trasferimento di conoscenze e competenze professionali fra i lavoratori e le lavoratrici "anziani" e "quelli giovani" **in corso di esecuzione attraverso lo sviluppo di un protocollo che affronti e disciplini il processo di passaggio delle competenze.** Tale azione non ha costo.

#### **Ambito organizzazione del lavoro e conciliazione**

**Azione:** Adozione del Piano di Smart working per la Regione Piemonte **Non attuata.**

**Azione:** Studio sulla possibilità di estendere l'istituto delle ferie solidali, di cui all'art. 30 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 anche a chi assiste persone anziane che necessitano di assistenza e/o disabili maggiorenni rispetto ai quali non sia stata riconosciuta la situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, Legge 104/1992. **Non attuata.**

**Azione:** Approfondimento direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 in materia di pari opportunità e studio di interventi di collaborazione tra il CUG l'OIV (Organismo indipendente di valutazione) e gli altri soggetti previsti dalla succitata direttiva. **Non attuata**

**Azione:** Formazione in merito alle modalità di comunicazione al personale disabile in servizio presso la Regione Piemonte. **In corso di esecuzione attraverso l'organizzazione di un corso specifico.**

Con nota del 15 dicembre 2021, il CUG ha proposto di integrare il PAP 2020-2022 con le seguenti azioni:

**Azione 1** - nell'ambito della rilevazione dei rischi per la sicurezza effettuata dal RSPP aziendale, la possibilità di individuare e valorizzare uno o più indicatori finalizzati a far emergere, quale ulteriore elemento di indagine, la percezione da parte di dipendenti del benessere lavorativo all'interno delle strutture;

**Azione 2** - attivazione di percorsi strutturati di formazione al ruolo rivolti al personale neo assunto dirigenziale e delle categorie a seguito delle procedure concorsuali terminate o ancora in corso di svolgimento.

E' stato adottato il Codice di Condotta contro le molestie ed è stata nominata la Consulente di fiducia, ai sensi del C.C.N.L. del 5.10.2001. Presso la Regione Piemonte opera anche la Consigliera di Parità.

Nel 2011 è stato costituito per la prima volta il Comitato Unico di Garanzia ed ha continuato ad operare senza soluzione di continuità, nel rispetto delle normative vigenti.

Particolare attenzione l'Amministrazione Regionale ha sempre dedicato alla formazione del personale, garantendo le pari opportunità tra uomo e donna e adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Anche nel Piano Azioni Positive 2020-2022 è stato dato ampio spazio alla formazione nell'ottica di pari opportunità e valorizzazione della differenza di genere.

Il CUG ha proposto per l'anno 2022 la realizzazione di un corso per i componenti e le componenti sui temi della cultura

dell'organizzazione e del benessere lavorativo.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	0	8	133	366	46	553	24,71	88,48	0	18	643	862	162	1685	75,29	94,61
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	8	16	0	24	100,00	3,84	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	36	12	48	33,33	7,68	0	0	24	72	0	96	66,67	5,39
Totale ore	0	8	141	418	58	625			0	18	667	934	162	1781		
Totale ore %	0,00	0,33	5,86	17,37	2,41	25,98			0,00	0,75	27,72	38,82	6,73	74,02		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

L'Amministrazione, ad oggi, non ha redatto il bilancio di genere

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
bando 184 conc dir	4	66,67	2	33,33	6	5,04	Uomo
bando 185 conc dir	3	50,00	3	50,00	6	5,04	Uomo
bando 186 conc dir	5	71,43	2	28,57	7	5,88	Uomo
bando 187 avv sel td	2	33,33	4	66,67	6	5,04	Donna
bando 188 avv sel td	2	33,33	4	66,67	6	5,04	Uomo
bando 189 avv sel td	1	16,67	5	83,33	6	5,04	Donna
bando 190 avv sel td	2	33,33	4	66,67	6	5,04	Donna
bando 191 avv sel td	3	50,00	3	50,00	6	5,04	Uomo
bando 192 conc pubbl.	3	50,00	3	50,00	6	5,04	Uomo
bando 193 conc pubbl.	2	33,33	4	66,67	6	5,04	Uomo
bando 194 conc pubbl.	4	66,67	2	33,33	6	5,04	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
bando 195 conc pubbl.	3	50,00	3	50,00	6	5,04	Uomo
bando 196 conc pubbl.	1	16,67	5	83,33	6	5,04	Donna
bando 197 conc pubbl.	1	16,67	5	83,33	6	5,04	Donna
bando 198 conc pubbl.	2	33,33	4	66,67	6	5,04	Uomo
selez centralinisti	2	50,00	2	50,00	4	3,36	Donna
avv selez pubblica	1	25,00	3	75,00	4	3,36	Uomo
avv selez per n. 60	1	25,00	3	75,00	4	3,36	Donna
avv selez per n. 60	3	75,00	1	25,00	4	3,36	Uomo
avv selez per n. 60	3	75,00	1	25,00	4	3,36	Uomo
avv selez per n.	1	25,00	3	75,00	4	3,36	Donna
avv selez per n. 60	2	50,00	2	50,00	4	3,36	Uomo
Totale personale	51		68		119		
Totale % sul personale complessivo	1,67		2,23		3,89		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'Amministrazione, ad oggi, non ha dato corso alle indicazioni delle disposizioni legislative che prevedono la presenza femminile nella commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat A	€22490,40	€22333,50	€ -156,90	-0,70
Cat B	€25349,70	--	€ -25349,70	--
Cat C	€28841,50	€26409,00	€ -2432,50	-9,21
CAT D	€35208,30	€34962,80	€ -245,50	-0,70
dirigenti	€102223,00	€104548,00	€ 2325,00	2,22

Non si rilevano differenziali retributivi legati al genere

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

In linea generale nell'Ente non persistono situazioni evidenti di azioni dirette di discriminazione, né sui temi salariali, né sui temi di gestione del personale.

Non si è mai attivato un monitoraggio sull'esistenza di eventuali azioni di discriminazione di tipo indiretto.

Su questo tema il CUG chiederà l'intervento, attraverso la stesura di una relazione periodica, della Consulente di Fiducia nominata nel corso del 2022.

Tuttavia, sul tema degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, si descrive di seguito la situazione attuale (si vedano le considerazioni conclusive).

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: **Avviso di selezione**

Tipologia di atto:	Determinazione dirigenziale
Data:	12/07/2021
Organo sottoscrittore:	Struttura responsabile in materia di relazioni con il CUG
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	specifica sezione nella intranet della Regione Piemonte indirizzo di posta elettronica dedicato
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	12
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive

comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

## Considerazioni conclusive

In linea generale nell'Ente non persistono situazioni evidenti di azioni dirette di discriminazione, né sui temi salariali, né sui temi di gestione del personale.

Non si è mai attivato un monitoraggio sull'esistenza di eventuali azioni di discriminazione di tipo indiretto.

Su questo tema il CUG chiederà l'intervento, attraverso la stesura di una relazione periodica, della Consulente di Fiducia nominata nel corso del 2022.

Sul tema degli strumenti di conciliazione vita-lavoro si descrive di seguito la situazione attuale.

Nel corso del 2021 la situazione di emergenza sanitaria da COVID 19, sia la Giunta Regionale che il Consiglio, hanno proseguito con la modalità di "lavoro agile" emergenziale, tenendo conto delle particolari situazioni sanitarie individuali, anche attraverso l'intervento del medico competente.

Contestualmente, però, sono state bloccate le domande di telelavoro, generando quindi l'assenza di un importante strumento di conciliazione.

Il CUG ha segnalato tale carenza con due note a cui l'Amministrazione ha risposto senza fornire concrete motivazioni; pertanto permane l'assenza di fruibilità dello strumento.

Si evidenzia, tuttavia, che la Presidente del CUG è stata inserita nel Gruppo di Lavoro che si sta occupando della redazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) e costituisce un valore aggiunto al percorso di sensibilizzazione sui temi, nei confronti dell'Amministrazione regionale.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-piemonte-2022>