



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Piemonte - 2023

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) (630.63 KB)	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)



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
Personale non dirigente	Altro	17	15	21	17	2	7	16	17	13	2
Personale non dirigente	Categoria A	0	1	1	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Categoria B	2	5	17	42	21	0	1	20	129	74
Personale non dirigente	Categoria C	9	12	68	109	42	9	24	170	335	102
Personale non dirigente	Categoria D	22	58	154	317	121	33	61	292	500	152
Dirigente di livello generale	Direttori regionali	0	0	0	3	4	0	0	0	5	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti regionali	0	3	16	39	17	0	0	11	30	9
Totale personale		50	94	277	529	207	49	102	510	1013	339
Totale % sul personale complessivo		1,58	2,97	8,74	16,69	6,53	1,55	3,22	16,09	31,96	10,69

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	48	72	80	36	8	244	46,74	22,70	47	69	109	51	2	278	53,26	14,20
Superiore a 10 anni	0	3	73	261	113	450	30,84	41,86	0	6	164	590	249	1009	69,16	51,53
Tra 3 e 5 anni	2	6	15	47	12	82	28,77	7,63	2	5	57	115	24	203	71,23	10,37
Tra 5 e 10 anni	0	10	93	142	54	299	38,98	27,81	0	22	167	224	55	468	61,02	23,90

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale	50	91	261	486	187	1075			49	102	497	980	330	1958		
Totale %	1,65	3,00	8,61	16,02	6,17	35,44			1,62	3,36	16,39	32,31	10,88	64,56		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Altro	Diploma di scuola superiore	28	59,57	19	40,43	47	1,55
Altro	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Altro	Inferiore al Diploma superiore	29	59,18	20	40,82	49	1,62
Altro	Laurea	5	62,50	3	37,50	8	0,26
Altro	Laurea magistrale	10	47,62	11	52,38	21	0,69
Altro	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,07
Altro	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,07
Categoria A	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,10
Categoria A	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Diploma di scuola superiore	27	28,42	68	71,58	95	3,13
Categoria B	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	54	26,87	147	73,13	201	6,63
Categoria B	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,16
Categoria B	Laurea magistrale	4	44,44	5	55,56	9	0,30
Categoria B	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,03

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C	Diploma di scuola superiore	152	27,54	400	72,46	552	18,20
Categoria C	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	46	23,00	154	77,00	200	6,59
Categoria C	Laurea	13	41,94	18	58,06	31	1,02
Categoria C	Laurea magistrale	25	27,47	66	72,53	91	3,00
Categoria C	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,10
Categoria C	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,10
Categoria D	Diploma di scuola superiore	96	32,88	196	67,12	292	9,63
Categoria D	Dottorato di ricerca	13	56,52	10	43,48	23	0,76
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	20	100,00	20	0,66
Categoria D	Laurea	25	28,41	63	71,59	88	2,90
Categoria D	Laurea magistrale	517	42,24	707	57,76	1224	40,36
Categoria D	Master di I livello	15	40,54	22	59,46	37	1,22
Categoria D	Master di II livello	6	23,08	20	76,92	26	0,86
Totale personale		1075		1958		3033	
Totale % sul personale complessivo		33,91		61,77		95,68	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	4	13	15	5	37	14,98	3,20	1	6	61	118	24	210	85,02	10,43

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	13	6	12	21	3	55	51,89	4,75	1	5	16	27	2	51	48,11	2,53
Tempo Pieno	37	84	252	493	199	1065	37,81	92,05	47	91	433	868	313	1752	62,19	87,03
Totale	50	94	277	529	207	1157			49	102	510	1013	339	2013		
Totale %	1,58	2,97	8,74	16,69	6,53	36,50			1,55	3,22	16,09	31,96	10,69	63,50		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT ciclico/verticale 33,33%	11	3	6	6	1	27	75,00	1,94	1	1	1	6	0	9	25,00	0,32
Part-time Orizzontale 50%	1	0	1	6	0	8	57,14	0,58	0	0	3	2	1	6	42,86	0,22
Part-time Verticale 50%	2	3	5	8	2	20	36,36	1,44	0	5	11	18	1	35	63,64	1,26
PART TIME 50% CICLICO	0	0	0	1	0	1	33,33	0,07	0	0	1	1	0	2	66,67	0,07
Part-time Orizzontale 55,55%	0	1	3	0	0	4	50,00	0,29	0	1	1	1	1	4	50,00	0,14
PT ciclico/verticale 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,04
Part-time Verticale 66,67%	0	3	4	4	0	11	23,91	0,79	1	2	9	20	3	35	76,09	1,26
Part time Orizzontale 66,67%	0	0	0	1	0	1	8,33	0,07	0	0	3	8	0	11	91,67	0,40
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	0,07
personale che fruisce di part time a richiesta 70% orizzontale	0	0	0	0	1	1	100,00	0,07	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04
PT ciclico/verticale 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	0	4	100,00	0,14

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 75% orizzontale	0	0	1	0	0	1	5,26	0,07	0	0	3	12	3	18	94,74	0,65
PT MISTO 75,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Orizzontale 80,5%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,04
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	1	3	0	4	16,00	0,29	0	0	6	11	4	21	84,00	0,76
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	2	2	2	6	7,59	0,43	0	1	25	40	7	73	92,41	2,63
PART TIME 83,33% CICLICO	0	0	0	2	0	2	40,00	0,14	0	0	1	2	0	3	60,00	0,11
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	3	0	0	3	15,00	0,22	0	2	4	9	2	17	85,00	0,61
PART TIME 88,89% VERTICALE	0	0	0	3	1	4	5,06	0,29	0	0	3	72	0	75	94,94	2,70
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	0,11
Lavoro agile a giorni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Telelavoro	0	3	14	29	9	55	18,52	3,96	0	5	60	133	44	242	81,48	8,73
Orario Flessibile	42	99	265	509	253	1168	36,31	84,03	55	102	503	990	399	2049	63,69	73,89
Smart working	4	8	16	38	8	74	31,49	5,32	1	9	54	75	22	161	68,51	5,81
Totale	60	120	321	612	277	1390			58	128	693	1405	489	2773		
Totale %	1,44	2,88	7,71	14,70	6,65	33,39			1,39	3,07	16,65	33,75	11,75	66,61		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dai dati relativi all'anno 2022 emerge che gli istituti di conciliazione sono maggiormente fruite dalle donne, circa il doppio di utenti femminili rispetto gli utenti maschili

Complessivamente è aumentata la percentuale di dipendenti che fruiscono di detti istituti: + 2 % circa sia per gli uomini che per le donne

Si evidenzia che la Regione Piemonte ha differenziato significativamente le tipologie di part time per andare incontro alle diverse esigenze di conciliazione

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992



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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1446	23,45	4719	76,55	6165	35,87
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3277	33,22	6589	66,78	9866	57,40
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	349	30,14	809	69,86	1158	6,74
Totale permessi	5072	29,51	12117	70,49	17189	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

- Smart working

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

GIUNTA REGIONALE

Iniziativa 1 - Promozione del trasferimento di conoscenze e competenze professionali tra i dipendenti con maggiore esperienza lavorativa e quelli con minore esperienza

Obiettivo: Affiancamento del personale neoassunto da parte dei colleghi già in servizio presso la struttura, con la finalità di addestramento operativo, in aggiunta ai corsi di formazione specifici organizzati allo scopo, a seguito delle assunzioni realizzate dalla Regione Piemonte nel corso dell'anno 2022

Azioni: coinvolgimento e addestramento del personale neoassunto attraverso affiancamento operativo e fruizione di corsi di formazione

Attori Coinvolti: dipendenti delle strutture della Giunta regionale

Misurazione: trasferimento di conoscenze e competenze professionali in un'ottica di ottimizzazione e razionalizzazione

delle risorse umane

Beneficiari: dipendenti neoassunti delle strutture della Giunta regionale

Iniziativa 2 - Rafforzamento delle competenze direttive, organizzative, progettuali ed operative della leadership. Rafforzamento dell'atteggiamento manageriale proprio dei titolari di Posizione Organizzativa.

Obiettivo: Completamento del programma di executive coaching per il rafforzamento delle competenze della leadership e per il rafforzamento manageriale di dirigenti. Corso di formazione per Posizioni Organizzative.

Nel corso dell'anno 2022 è proseguita l'attività di coaching per la dirigenza regionale e i propri collaboratori mediante coaching individuale e team coaching, anche alla luce delle nuove nomine dirigenziali avute nel corso dell'anno. È stato altresì completato il percorso di formazione rivolto ai titolari di P.O

Le attività si sono concluse nell'anno 2022.

Azioni: Attività di coaching di gruppo e individuale per dipendenti regionali

Attori Coinvolti: dipendenti della Giunta regionale e formatori

Misurazione: numero di dipendenti coinvolti nel percorso di coaching

Beneficiari: Direttori, Dirigenti e personale delle categorie della Giunta regionale

Iniziativa 3 - Smart Working in Regione Piemonte

Obiettivo: la Giunta regionale sta rielaborando la disciplina del lavoro da remoto, tenuto conto delle nuove disposizioni contrattuali nazionali e delle specificità ed esigenze organizzative che conseguono al prossimo trasferimento dell'ente Regione presso il Grattacielo Piemonte. Il lavoro agile comporta l'aggiornamento dell'analisi e della mappatura dei processi e, in alcuni casi, la loro reingegnerizzazione e una ulteriore spinta verso l'informatizzazione delle procedure. Si è provveduto a proseguire l'attuazione della disciplina transitoria dello Smart Working

Azioni: attuazione della disciplina transitoria dello Smart Working a seguito della normativa nazionale vigente

Attori Coinvolti: personale della della Giunta regionale

Misurazione: numero dipendenti che hanno stipulato accordi individuali di smart working

Beneficiari: dipendenti della Giunta regionale

Iniziativa 4 - Protocollo di collaborazione tra CUG, OIV e gli altri soggetti previsti dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019

Obiettivo: Il Settore competente in materia di relazioni con il CUG ha avviato una prima fase di attività di studio e analisi circa la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 in materia di pari opportunità. In sede di confronto tra Amministrazione e CUG, l'Amministrazione, in occasione della predisposizione del nuovo PIAO 2023-2025, si è impegnata a rinnovare la previsione della predisposizione di un nuovo Protocollo

Azioni: attività di studio e analisi circa la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 in materia di pari opportunità

Attori Coinvolti: Settore Sviluppo e capitale umano, CUG e OIV

Misurazione: predisposizione di un nuovo Protocollo di collaborazione

Beneficiari: CUG, OIV e Amministrazione regionale

CONSIGLIO REGIONALE

Iniziativa n. 5 - Regolamentazione della disciplina del lavoro agile

Obiettivo: realizzazione della progressiva transizione dallo smart working emergenziale allo sviluppo di un modello gestionale di smart working orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati effettivo strumento di realizzazione di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azioni: adozione di una regolamentazione transitoria della disciplina del lavoro agile. Attivazione tramite sottoscrizione di contratti individuali e assegnazione di obiettivi

Attori Coinvolti: Strutture del Consiglio Regionale

Misurazione: Raggiungimento degli obiettivi definiti dai Dirigenti nei piani di lavoro dei dipendenti e n. 196 accordi stipulati di lavoro agile

Beneficiari: dipendenti del Consiglio Regionale

Iniziativa n. 6 - Monitoraggio di eventuali criticità in relazione al rientro in servizio in presenza

Obiettivo: rilevazione di eventuali criticità verificatesi al rientro in servizio in presenza, dopo l'episodio pandemico Covid-19, e adozione di misure organizzative finalizzate alla tutela della salute del personale

Azioni: Collaborazione con settore competente in materia di personale e con il medico competente delle strutture consiliari

Attori Coinvolti: Strutture del Consiglio Regionale

Misurazione: Superamento situazioni di criticità utilizzando strumenti organizzativi: flessibilità oraria e lavoro agile

Beneficiari: dipendenti del Consiglio Regionale

Alcune iniziative relative al precedente PAP sono state riproposte e sviluppate anche nel PAP 2023-2025 poichè ritenute di particolare interesse. In particolare si ritiene utile l'affiancamento al personale in uscita per quiescenza, la formazione al ruolo per personale dirigenziale, la regolamentazione del lavoro agile in coerenza con il nuovo CCNL ed in relazione alle nuove esigenze organizzative che conseguono il trasferimento presso la nuova sede unica delle strutture della Giunta Regionale.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	1024	0	128	484	140	1776	34,66	4,29	1948	0	368	764	268	3348	65,34	5,03
Aggiornamento professionale	29158	30	178	396	144	29906	37,71	72,29	47402	16	634	1020	326	49398	62,29	74,23
Competenze manageriali/Relazionali	9644	0	0	0	0	9644	41,39	23,31	13652	0	2	2	0	13656	58,61	20,52
Tematiche CUG	24	0	0	0	0	24	17,65	0,06	112	0	0	0	0	112	82,35	0,17
Violenza di genere	20	0	0	0	0	20	35,71	0,05	36	0	0	0	0	36	64,29	0,05
Totale ore	39870	30	306	880	284	41370			63150	16	1004	1786	594	66550		
Totale ore %	36,94	0,03	0,28	0,82	0,26	38,33			58,52	0,01	0,93	1,65	0,55	61,67		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Bando 199 Giunta	0	0,00	6	100,00	6	11,11	Donna
Bando 200 Giunta	0	0,00	6	100,00	6	11,11	Donna
Bando 201 Giunta	4	66,67	2	33,33	6	11,11	Uomo
Bando 202 Giunta	3	50,00	3	50,00	6	11,11	Donna
Bando 203 Giunta	1	16,67	5	83,33	6	11,11	Donna
Bando 204 Giunta	3	50,00	3	50,00	6	11,11	Uomo
Bando 205 Giunta	1	16,67	5	83,33	6	11,11	Donna
Bando 206 Giunta	4	66,67	2	33,33	6	11,11	Uomo
Bando Consiglio	2	33,33	4	66,67	6	11,11	Donna
Totale personale	18		36		54		
Totale % sul personale complessivo	0,57		1,14		1,70		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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 %
Categoria A	€19841,90	€15226,50	€ -4615,40	-30,31
Categoria B	€24778,10	€24639,80	€ -138,30	-0,56
Categoria C	€26951,10	€26511,50	€ -439,60	-1,66
Categoria D	€38348,30	€36144,90	€ -2203,40	-6,10
Dirigenti	€99309,50	€96590,80	€ -2718,70	-2,81

La differenza di retribuzione riscontrabile sulla categoria A dipende dalla maggiore presenza di personale di genere maschile nella categoria.

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?:

Sì

In passato sono state effettuate alcune indagini.

Nel PAP 2023-2025 è prevista una azione "Sportello per il benessere organizzativo del dipendente", tramite il quale si intende sviluppare una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico e organizzativo

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione. La Regione Piemonte ha nominato la Consulente di Fiducia con il compito di fornire consulenza e assistenza al personale che si ritenga oggetto di discriminazione molestia, mobbing e bossing. Con nota del 31 gennaio 2023 la Consulente ha trasmesso la propria relazione riferita agli interventi messi in atto nell'anno 2022 da cui si evince che non sono emerse situazione con le suddette caratteristiche.

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?:	No
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 Consigliera 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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

In linea generale nell'Ente non sono state segnalate al CUG situazioni evidenti di azioni dirette di discriminazione, né sui temi salariali, né sui temi di gestione del personale.

Con DD 745 del 29 dicembre 2021 è stata nominata la Consulente di fiducia con il compito di svolgere il monitoraggio sull'esistenza di eventuali azioni di discriminazione. Nel corso dell'anno, a partire dall'avvio dell'incarico, il CUG ha mantenuto costanti rapporti con la Consulente di fiducia, ricevendo, in data 31 gennaio 2023 la prima relazione periodica relativamente al periodo marzo- dicembre 2022. Da tale monitoraggio non sono emerse azioni di discriminazione né dirette né indirette.

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

Nel corso del 2022, sia la Giunta Regionale che il Consiglio hanno proseguito con la modalità di "lavoro agile" prima emergenziale, poi transitorio, tenuto conto della presenza di personale, valutato dal medico competente, fragile e a rischio per particolari condizioni sanitarie.

Nel corso dell'anno sono anche state approvate le nuove domande di telelavoro o i rinnovi di progetti esistenti consentendo l'accesso all'istituto da parte dei dipendenti regionali che lo hanno richiesto.

Si evidenzia, inoltre, che la Presidente del CUG è stata inserita nel Leading Group Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO), ossia il gruppo di Lavoro che si è occupato della redazione del primo PIAO, allo scopo di avviare un processo di lavoro condiviso per la predisposizione dei necessari aggiornamenti a tutte le sezioni del PIAO individuando, al contempo, gli obiettivi di "valore pubblico" e proponendo percorsi per il progressivo adeguamento del contesto organizzativo al lavoro agile. Ciò costituisce riconoscimento del ruolo del CUG nell'ambito del percorso di sensibilizzazione sui temi della conciliazione e del benessere organizzativo del personale dipendente

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-piemonte-2023>