



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Piemonte Lavoro - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Piemonte Lavoro

Acronimo: APL

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10125

Indirizzo: Via Amedeo Avogadro 30

Codice Amministrazione: ag_pl

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie ed Enti Regionali del Lavoro

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2023

2021-2023

2023-2025

[piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)[piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2021-2023-anno_2022.pdfhttp://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf[piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (8.4 MB)[piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (1.58 MB)

2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-aziendale-ag_pl/2024-2026/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2024-2026-anno_2024_1.pdf (1.21 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	Categoria A	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	1	3	9	4	0	0	9	18	12
Personale non dirigente	Categoria C	12	24	26	27	10	38	78	72	104	29
Personale non dirigente	Categoria D	4	18	4	10	3	19	23	36	23	6
Dirigente di livello non generale	Direttore dell'Agenzia	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	Responsabile Area	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Posizione Organizzativa	0	2	5	7	2	0	2	16	9	11
Totale personale		16	46	38	56	21	57	103	134	154	58
Totale % sul personale complessivo		2,34	6,73	5,56	8,20	3,07	8,35	15,08	19,62	22,55	8,49

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	15	28	14	8	1	66	27,62	37,50	52	49	24	35	13	173	72,38	34,19
Tra 3 e 5 anni	1	21	25	45	17	109	24,66	61,93	5	54	110	118	46	333	75,34	65,81
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	1	1	100,00	0,57	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	16	49	39	53	19	176			57	103	134	153	59	506		
Totale %	2,35	7,18	5,72	7,77	2,79	25,81			8,36	15,10	19,65	22,43	8,65	74,19		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria A		2	100,00	0	0,00	2	0,29
Categoria A	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,15
Categoria B		5	50,00	5	50,00	10	1,46
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	3	23,08	10	76,92	13	1,90
Categoria B	Diploma di scuola superiore	8	28,57	20	71,43	28	4,10
Categoria B	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,29
Categoria C		6	35,29	11	64,71	17	2,49
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	1	12,50	7	87,50	8	1,17
Categoria C	Diploma di scuola superiore	47	23,86	150	76,14	197	28,84
Categoria C	Laurea	17	29,31	41	70,69	58	8,49
Categoria C	Laurea magistrale	27	19,85	109	80,15	136	19,91
Categoria C	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,15
Categoria D	Diploma di scuola superiore	5	23,81	16	76,19	21	3,07
Categoria D	Laurea magistrale	25	27,47	66	72,53	91	13,32
Categoria D	Laurea	6	24,00	19	76,00	25	3,66
Categoria D	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,44
Categoria D		1	16,67	5	83,33	6	0,88
Responsabile Area	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	0,44
Direttore dell'Agenzia	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,15
Categoria B	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,44
Categoria C	Dottorato di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	0,44
Posizione Organizzativa	Diploma di scuola superiore	2	25,00	6	75,00	8	1,17
Posizione Organizzativa	Laurea	1	16,67	5	83,33	6	0,88
Posizione Organizzativa	Laurea magistrale	13	33,33	26	66,67	39	5,71

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Posizione Organizzativa	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,15
Totale personale		177		506		683	
Totale % sul personale complessivo		25,92		74,08		100,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale di Agenzia Piemonte Lavoro al 31 dicembre 2022 è pari a 683 unità, inclusi i lavoratori in distacco per la Regione Piemonte.

Si osserva un’ampia prevalenza della popolazione femminile: le donne rappresentano infatti il 74% del totale, con la sola eccezione del personale di categoria A, nella quale gli uomini sono invece la totalità.

La ripartizione per fasce di età evidenzia una distribuzione quasi omogenea, se si escludono i minori di 30 anni e i maggiori di 60 anni .

Le fasce di età da 31 a 40 anni e da 41 a 50 anni sono quelle maggiormente bilanciate, mentre la fascia di popolazione lavorativa più numerosa è quella da 51 a 60 anni (30,75% sul totale) nonché quella con più presenza femminile (22,55 %).

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	17	45	38	49	20	169	27,48	95,48	57	102	115	122	50	446	72,52	88,14
Part Time >50%	0	0	0	2	1	3	5,26	1,69		1	15	30	8	54	94,74	10,67
Part Time ≤50%	0	0	0	5	0	5	45,45	2,82	0	0	4	2	0	6	54,55	1,19
Totale	17	45	38	56	21	177			57	103	134	154	58	506		
Totale %	2,49	6,59	5,56	8,20	3,07	25,92			8,35	15,08	19,62	22,55	8,49	74,08		

⁽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

Tipo misura conciliazione	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⁾
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	3	0	3	75,00	2,44	0	0	1	0	0	1	25,00	0,23
Part time orizzontale al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,47
Part-time orizzontale 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	4	1	6	100,00	1,41
Part time orizzontale al 85 %	0	0	0	1	0	1	4,17	0,81	0	1	6	14	2	23	95,83	5,39
Part time orizzontale al 88,88 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	2	6	100,00	1,41
Part time verticale al 50 %	0	0	0	2	0	2	40,00	1,63	0	0	2	1	0	3	60,00	0,70
Part time verticale al 55,56 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,23
Part time verticale al 66,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	4	0	5	100,00	1,17
Part time verticale al 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,23
Part time verticale al 83,33 %	0	0	0	1	0	1	14,29	0,81	0	0	3	1	2	6	85,71	1,41
Part time verticale al 88,88 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	0,70
Part time orizzontale al 86,11 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,23
Telelavoro	0	0		5	0	5	20,83	4,07	0	0	10	9	0	19	79,17	4,45
LAVORO AGILE ORDINARIO	2	24	29	44	12	111	24,08	90,24	4	63	123	120	40	350	75,92	81,97
Totale	2	24	29	56	12	123			4	64	150	161	48	427		
Totale %	0,36	4,36	5,27	10,18	2,18	22,36			0,73	11,64	27,27	29,27	8,73	77,64		

⁽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

Le maggiori fruitrici di part-time sono state le donne, che rappresentano l'88% del personale in part-time, come anche nell'utilizzo del telelavoro, dove la quota di donne fruitrici è stata pari al 79%.

Sono altresì previste forme di flessibilità dell'orario di lavoro che possono essere utilizzate, da parte del personale, giornalmente sia in entrata che in uscita nelle fasce definite, secondo i modelli orari e le sedi di lavoro, con il solo vincolo dell'espletamento dell'orario minimo giornaliero e del rispetto delle fasce orarie di compresenza.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	131	15,52	713	84,48	844	38,10
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	69	12,02	505	87,98	574	25,91
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	114	76,51	35	23,49	149	6,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	106	16,36	542	83,64	648	29,26
Totale permessi	420	18,96	1795	81,04	2215	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati relativi all'utilizzo dei congedi parentali, emerge come le donne facciano un maggior utilizzo di tali istituti con un numero di permessi giornalieri pari al 83,64%. Altresì per quanto riguarda l'utilizzo di permessi con fini assistenziali si delinea un quadro analogo nel quale le donne hanno usufruito di una media di permessi giornalieri pari al 84%. Al contrario gli uomini ne usufruiscono in maniera molto contenuta.

Questo conferma l'esigenza di garantire forme di lavoro flessibile che permettano la conciliazione dell'attività lavorativa con situazioni personali o familiari meritevoli di tutela e garantendo così una piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

A tal riguardo, al fine di promuovere e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti ed il benessere organizzativo degli stessi, è ad oggi stata prorogata la prestazione lavorativa in modalità agile in conformità alle prescrizioni stabilite dall'Ente, favorendo così anche la rotazione del personale in modo da assicurare un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza.

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

1) Obiettivo:

E' stata favorita la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia, anche attraverso l'istituto dello smart working.

Azioni:

a - Aver agevolato il personale che si trova in difficoltà nel conciliare la vita professionale con la vita familiare per problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es. cura di familiari, malati), compatibilmente con le primarie esigenze organizzative.

b - Aver assicurato ad ogni dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile, secondo le proprie necessità, nei limiti precisi dal regolamento interno.

c - Aver sostenuto il ricorso all'istituto dello smart working, nell'ottica di agevolare la conciliazione dei tempi, grazie ad una gestione autonoma e flessibile degli orari di lavoro e alla riduzione/eliminazione del tempo utilizzato per lo spostamento casa/sede lavoro.

Previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive .

2) Obiettivo:

a - Sono state programmate attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano la crescita professionale dei dipendenti e delle dipendenti, rispettando le pari opportunità.

Azioni:

a - Aver garantito modalità idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, privilegiando, laddove possibile, il ricorso alla modalità e-learning (es. istituzione del giovedì della formazione, giornata dedicata in via preferenziale allo svolgimento di corsi).

b - Aver assicurato la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni.

c - Aver approvato un piano di formazione a cadenza annuale che concili esigenze dell'amministrazione e delle/i dipendenti, consentendo a tutti uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere.

Previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

3) Obiettivo:

Promuovere la salute dei dipendenti e il benessere organizzativo.

Azioni:

a - Aver avviato la valutazione del clima e del benessere organizzativo percepito da parte delle/dei lavoratrici/ori, attraverso la somministrazione del questionario sullo Stress lavoro correlato (SLC), ai sensi del D.Lgs.81/2008, e adottare le relative iniziative informative e formative.

b - Aver attivato il Servizio di Ascolto, sperimentando uno spazio dedicato alle/ai dipendenti che intende fornire loro gli strumenti utili per migliorare il lavoro di gruppo, gestire i contrasti, affrontare i cambiamenti e lo stress derivante.

Previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

4) Obiettivo:

Comunicazione e diffusione delle informazioni e delle iniziative messe in atto sui temi di pari opportunità.

Azioni:

a - Aver garantito ampia diffusione del Piano triennale delle Azioni Positive, in un'ottica di massima condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate.

Previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

5) Obiettivo:

Fornire pari opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità al personale di genere maschile e femminile compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni incentivi.

Azioni:

a - Aver creato un ambiente di lavoro stimolante proiettato al miglioramento delle performance dell'ente, utilizzando altresì sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che hanno valorizzato i /le dipendenti meritevoli attraverso un'attribuzione selettiva degli incentivi economici di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere.

Previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

L'impegno che Agenzia Piemonte Lavoro si assume con l'adozione del Piano triennale di azioni positive è di offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori uno strumento di prevenzione di situazioni di malessere e disagio nel contesto lavorativo. Questa programmazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce inoltre a definire il risultato prodotto dall'amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance. Viene stabilito, pertanto, il principio secondo cui un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Agenzia ha inserito pertanto obiettivi in relazione al tema di pari opportunità ed al benessere organizzativo da cui si articolano i seguenti piani operativi mediante:

- Il Servizio di ascolto psicologico volto al benessere dei dipendenti;
- Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG), la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Ai suddetti servizi sono collegati gli obiettivi esecutivi che intendono, sia supportare, orientare e fornire opportunità di confronto/accompagnamento a tutti i dipendenti, per affrontare più efficacemente le fisiologiche e/o patologiche fasi di transizione, mobilità, sviluppo e conflitto, sia prevenire il rischio di danni individuali sul piano psicosociale attraverso i colloqui di supporto.

Il CUG oltre a perseguire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e le pari opportunità, intende avvalersi di sondaggi/censimenti a tutto il personale per rispondere a specifiche richieste, nonché alle effettive esigenze espresse dai dipendenti.

La scelta delle suindicate azioni positive scaturisce dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell'Agenzia. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

Attraverso questo strumento, Agenzia intende:

- garantire la parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- incentivare la conciliazione tempi vita - lavoro;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

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	128	164	88	124	68	572	29,30	3,15	356	264	404	328	28	1380	70,70	2,72
Aggiornamento professionale	39	743	714	539	294	2329	25,32	12,83	214	1630	2413	2217	394	6868	74,68	13,55
Tematiche CUG	120	1000	1400	1720	520	4760	23,15	26,23	440	2480	5440	5840	1600	15800	76,85	31,17
Violenza di genere	0	0	0	22	0	22	22,22	0,12	0	25	26	22	4	77	77,78	0,15
Altro	5588	4056	320	398	103	10465	28,26	57,66	15264	7934	1790	1343	234	26565	71,74	52,41
Totale ore	5875	5963	2522	2803	985	18148			16274	12333	10073	9750	2260	50690		
Totale ore %	8,53	8,66	3,66	4,07	1,43	26,36			23,64	17,92	14,63	14,16	3,28	73,64		

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
I° SottoCommissione "Reclutamento Personale"	1	25,00	3	75,00	4	25,00	Donna
II° SottoCommissione "Reclutamento Personale"	2	50,00	2	50,00	4	25,00	Uomo
III° SottoCommissione "Reclutamento Personale"	2	50,00	2	50,00	4	25,00	Uomo
IV° SottoCommissione "Reclutamento Personale"	2	50,00	2	50,00	4	25,00	Uomo
Totale personale	7		9		16		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale % sul personale complessivo	1,02		1,32		2,34		

⁽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 omnicomprensive 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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? Sì

Nel 2021 è stata effettuata una prima valutazione del rischio stress lavoro correlato e survey. L'indagine effettuata ha coinvolto tutti i lavoratori in forma anonima. La metodologia adottata si è avvalsa dell'applicazione del metodo INAIL integrata con una parte consistente dedicata all'esperienza in smart-working.

Nel complesso i risultati sulla percezione all'interno di APL dello stress lavoro correlato e del clima sono stati positivi, in particolar modo per quanto riguarda la chiarezza del proprio ruolo e la qualità delle relazioni interpersonali: ne deriva la percezione di un Ente in cui si sta bene, caratterizzato da una direzione in grado di alimentare la collaborazione e la motivazione, garantendo un costante supporto.

L'area che ha registrato il valore medio inferiore rispetto alle altre aree INAIL indagate è quella relativa al cambiamento, inteso come la sensazione di essere coinvolti ed informati nelle decisioni e nei cambiamenti organizzativi, risultato determinato anche dalla introduzione di nuove e numerose risorse umane, che hanno ringiovanito anagraficamente l'Ente. Un ulteriore aspetto che potrà beneficiare di interventi migliorativi relativi all'adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti quali ad esempio la possibilità di accedere a wi-fi stabili e la dotazione di computer aggiornati che consentano l'utilizzo dei diversi applicativi.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

Il servizio di ascolto, già attivato dalla Direzione di APL per potenziare la sua cultura organizzativa ispirata al rispetto e alla valorizzazione delle persone, è considerato uno strumento per diffondere fiducia e senso di appartenenza, capace di influenzare positivamente la qualità delle relazioni dei comportamenti professionali e dei risultati organizzativi.

Le ragioni della introduzione di un servizio di ascolto nelle organizzazioni sono anche da ricondurre alla crescente attenzione della società, degli stakeholder e del management per il benessere psicologico dei dipendenti (in base a principi di etica organizzativa, di inclusione, di responsabilità sociale).

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Per i componenti è prevista una manifestazione di interesse, per il/la presidente una designazione dell'amministrazione.

Tipologia di atto: Determinazione dirigenziale

Data: 23/03/2022

Organo sottoscrittore: Direttore

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Sensibilizzazione su tematiche quali : - Parità di genere - Salute e benessere - Privacy

Invio di questionari al fine di ottenere indagini di clima, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Intranet Aziendale, Teams

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
RSU

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
- 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?

- Piani di formazione del personale

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

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