Portale CUG

Relazione CUG

Regione Piemonte - 2024

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-triennale/r_piemon/2020-2022/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-triennale/r_piemon/2020-2022/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/pia	piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	AREA DEGLI ISTRUTTORI	13	11	62	110	49	11	41	155	315	106
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	5	16	42	22	0	3	28	108	73
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAIZONE	21	63	144	302	135	36	93	295	463	135
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI TEMPO DET.	3	8	3	3	0	3	2	2	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE RESP. DI SETTORE	0	1	16	36	13	0	1	9	33	6
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE DI STAFF	0	0	0	3	0	0	0	2	1	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORE	0	0	0	4	3	0	0	1	4	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORE TD	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	22	9	27	23	3	8	17	21	3	12
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE RESP. DI SETTORE TD	0	0	1	1	3	0	1	0	0	1
Totale personale		60	98	270	526	228	58	158	513	928	333
Totale % sul personale complessivo		1,89	3,09	8,51	16,58	7,19	1,83	4,98	16,17	29,26	10,50

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

	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)**
Inferiore a 3 anni	54	82	105	60	7	308	42,60	28,00	56	98	144	106	11	415	57,40	21,49
Superiore a 10 anni	3	3	52	198	114	370	32,43	33,64	0	3	85	464	219	771	67,57	39,93
Tra 3 e 5 anni	3	4	16	23	4	50	45,45	4,55	2	5	25	25	3	60	54,55	3,11
Tra 5 e 10 anni	0	8	81	199	84	372	35,19	33,82	0	8	200	358	119	685	64,81	35,47
Totale	60	97	254	480	209	1100			58	114	454	953	352	1931		
Totale %	1,98	3,20	8,38	15,84	6,90	36,29			1,91	3,76	14,98	31,44	11,61	63,71		

(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)**
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	183	29,71	433	70,29	616	20,32
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	20	16,39	102	83,61	122	4,03
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	15	34,09	29	65,91	44	1,45
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	23	27,06	62	72,94	85	2,80
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,10
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,10
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,07
AREA DEGLI OPERATORI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,07
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	26	28,57	65	71,43	91	3,00
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	54	28,27	137	71,73	191	6,30
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	0,23
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,26
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,03
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	79	35,59	143	64,41	222	7,32
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	13	25,49	38	74,51	51	1,68
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	14	100,00	14	0,46
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	60	34,09	116	65,91	176	5,81
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	506	43,06	669	56,94	1175	38,77
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	14	37,84	23	62,16	37	1,22
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	10	27,78	26	72,22	36	1,19
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Diploma di scuola superiore	61	58,65	43	41,35	104	3,43
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	0,13
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	0,23

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Laurea magistrale	15	57,69	11	42,31	26	0,86
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,07
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,07
Totale personale		1100		1931		3031	
Totale % sul personale complessivo		34,68		60,88		95,55	

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

Nell'anno 2023 sul totale del personale risulta invariata la percentuale di presenze femminili rispetto le presenze maschili: le donne costituiscono quasi i 2/3 del personale totale dell'Ente

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%	12	3	7	11	3	36	62,07	3,05	2	7	4	9	0	22	37,93	1,11
Part Time >50%	1	2	14	28	5	50	18,52	4,23	1	2	58	123	36	220	81,48	11,06
Tempo Pieno	47	93	247	489	220	1096	38,54	92,72	55	106	401	863	323	1748	61,46	87,84
Totale	60	98	268	528	228	1182			58	115	463	995	359	1990		
Totale %	1,89	3,09	8,45	16,65	7,19	37,26			1,83	3,63	14,60	31,37	11,32	62,74		

(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)
PTSC-TEMPO IND. TRASF. IN P.T VERT.SCOLASTICO 75	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	0,11
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 50	0	0	1	6	0	7	58,33	0,48	0	0	3	1	1	5	41,67	0,18
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 55,55	0	1	2	0	0	3	42,86	0,20	0	1	0	2	1	4	57,14	0,14
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 66,67	0	0	0	1	0	1	7,69	0,07	0	0	2	8	2	12	92,31	0,42
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 69,44	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	0,07
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 70	0	0	0	0	1	1	100,00	0,07	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 75	0	0	1	1	0	2	9,52	0,14	0	0	5	12	2	19	90,48	0,67
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 83,33	1	1	1	1	1	5	6,76	0,34	0	2	22	34	11	69	93,24	2,43
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 88,89	0	0	1	0	0	1	7,69	0,07	0	0	3	7	2	12	92,31	0,42
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,07
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 33,33	8	2	5	8	1	24	54,55	1,64	6	3	6	5	0	20	45,45	0,70
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 50	4	1	4	10	2	21	48,84	1,43	0	0	7	13	2	22	51,16	0,77
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 60	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,04
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 66,67	0	0	5	4	1	10	25,64	0,68	1	1	4	16	7	29	74,36	1,02
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 70	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,04
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 75	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	0,11
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 83,33	0	0	2	4	0	6	24,00	0,41	0	0	3	11	5	19	76,00	0,67
PART- TIME CICLICO 50	0	0	0	1	1	2	16,67	0,14	0	0	1	6	3	10	83,33	0,35
PART- TIME CICLICO 83,33	0	0	0	1	0	1	14,29	0,07	1	0	1	2	2	6	85,71	0,21

	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 telelavoro	1	3	13	27	14	58	18,59	3,96	0	2	56	142	54	254	81,41	8,95
Personale che fruisce del lavoro agile	34	69	167	242	106	618	35,60	42,21	39	82	265	535	197	1118	64,40	39,38
Personale che fruisce di orari flessibili	23	63	174	303	141	704	36,44	48,09	38	84	278	594	234	1228	63,56	43,25
Totale	71	140	376	609	268	1464			85	175	660	1394	525	2839		
Totale %	1,65	3,25	8,74	14,15	6,23	34,02			1,98	4,07	15,34	32,40	12,20	65,98		

(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

Gli istituti di conciliazione si sono arricchiti nel 2023 del regolamento sul lavoro agile.

Sono rimaste invariate tutte le numerose tipologie di part-time, che viene utilizzato prevalentemente da personale di genere femminile. Nel 2023, si è verificato tuttavia un incremento della percentuale di fruizione del part-time da parte di uomini

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	1608	24,25	5022	75,75	6630	33,89
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3339	30,64	7557	69,36	10896	55,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	329	16,28	1692	83,72	2021	10,33
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	26,67	11	73,33	15	0,08
Totale permessi	5280	26,99	14282	73,01	19562	

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

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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 n. 1 - Attività di comunicazione con focus sulle azioni positive

Obiettivo: miglioramento del benessere lavorativo

Azioni: attività di comunicazione relativa al PIAO al fine di migliorare il benessere lavorativo, valorizzando le risorse umane, sostenendo azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio

Attori coinvolti: le strutture competenti

Misurazione: numero di attività svolte

Beneficiari: dipendenti della Giunta

Iniziativa n. 2 - Gender Equality Plan (GEP)

Obiettivo: identificare le pratiche che possono produrre discriminazione di genere, a riconoscere le strategie innovative per superarle e a monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea

Azioni: Nell'anno 2023 è stato adottato, con D.G.R. n. 24-6609 del 21 marzo 2023, il Piano di Uguaglianza di Genere

Attori coinvolti: strutture della Giunta

Misurazione: monitoraggio delle azioni previste dal piano

Beneficiari: dipendenti della Giunta

Iniziativa n. 3 - Mobilità sostenibile

Obiettivo: Attivazione di misure a sostegno della mobilità sostenibile

Azioni: le principali iniziative realizzate nel corso del 2023 sono state: Agevolazione uso del mezzo pubblico anno 2023- Piano Spostamento Casa

Attori coinvolti: Strutture della Giunta

Misurazione: numero di adesioni

Beneficiari: dipendenti della Giunta

Iniziativa n. 4 - Formazione del personale neo assunto, dirigente e delle aree

Obiettivo: Formazione di accompagnamento al ruolo (onboarding) del personale

Azioni: Nell'ambito della costruzione del modello di competenze regionale, è stato avviato il percorso formativo rivolto ai neo-dirigenti, per rafforzare le skills, tecniche trasversali, richieste al management regionale. Oltre ai corsi, è prevista una

fase di assessment finalizzata alla progettazione di percorsi individuali e personalizzati. Sono stati inoltre realizzati corsi di onboarding per il personale delle Aree e corsi di rafforzamento per i neo-titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Attori coinvolti: strutture della Giunta

Misurazione: numero di dipendenti formati

Beneficiari: dipendenti della Giunta

Iniziativa n. 5 - Affiancamento programmato per la gestione del turn over

Obiettivo: Incentivare il trasferimento di competenze e conoscenze professionali tra colleghi di maggiore esperienza

Azioni: progettare e implementare un modello strutturato e integrato delle competenze, anche ai fini di una gestione programmata del turn over

Attori coinvolti: strutture della Giunta

Misurazione: programmazione delle sostituzioni

Beneficiari: dipendenti della Giunta

Iniziativa n. 6 - Family Audit

Obiettivo: adozione di misure volte a favorire la conciliazione vita e lavoro, le pari opportunità e più in generale il benessere organizzativo

Azioni: ad aprile 2023 si è svolto il workshop di direzione iniziale e ha avuto inizio la fase del processo di certificazione, così come previsto dalle Linee Guida; sono stati costituiti Gruppi di lavoro

Attori coinvolti: strutture della Giunta

Misurazione: monitoraggio delle misure adottate

Beneficiari: dipendenti della Giunta

Iniziativa n. 7 - Lavoro da remoto

Obiettivo: introduzione di nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di un modello gestionale improntato alla flessibilità organizzativa

Azioni: Il 29 maggio 2023 è stato approvato dalla Giunta regionale il Regolamento interno sull'utilizzo del lavoro agile per i dipendenti, entrato in vigore dal 1 luglio 2023; nel corso del 2023 condotta, su tutte le Direzioni regionali, la sperimentazione della piattaforma "MoniCA" (Monitoraggio Coordinato Attività) per le rendicontazione delle attività svolte dai dipendenti

Attori coinvolti: strutture della Giunta

Misurazione: numero accordi individuali sottoscritti

Beneficiari: dipendenti della Giunta

Iniziativa n. 8 - Sportello per il benessere organizzativo del dipendente

Obiettivo: sostegno e tutoraggio al ruolo lavorativo, attività di sostegno psicologico ai dipendenti, al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa anche in momenti di disagio personale

Azioni: novembre 2023 pubblicato bando per affidare a due professionisti esterni l'incarico professionale per la conduzione dello "Sportello per il benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti", per gestione di criticità relazionali inerenti il

singolo lavoratore e il gruppo di lavoro.

Attori coinvolti: le strutture della Giunta

Misurazione: attività di sostegno e tutoraggio al ruolo lavorativo

Beneficiari: dipendenti della Giunta

CONSIGLIO REGIONALE

Iniziativa n. 1 - Lavoro agile a regime

Obiettivo: Rafforzamento dei modelli lavorativi incentrati sul lavoro a distanza

Azioni: Adozione di una specifica disciplina

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: monitoraggio

Beneficiari: dipendenti del Consiglio

Iniziativa n. 2 - Sportello di ascolto finalizzato alla promozione del benessere organizzativo

Obiettivo: Sviluppo di una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico e organizzativo

Azioni: intervento di sostegno al ruolo lavorativo, organizzato come Sportello di ascolto

Attori Coinvolti: Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione, Settore Tecnico e Sicurezza, Comitato Unico di Garanzia, Consulente di Fiducia, Medico competente

Misurazione: monitoraggio

Beneficiari: dipendenti del Consiglio

Il CUG svolge annualmente sia interventi propositivi, ai fini della redazione del PAP, sia azioni di monitoraggio sugli esiti dell'attuazione

L'amministrazione ha risposto positivamente alle proposte del CUG, integrando le azioni previste nel nuovo PAP per il triennio 2023-2025

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Obbligatoria (sicurezza)	4560	0	16	8	0	4584	49,93	16,50	4588	0	0	0	8	4596	50,07	9,79
Aggiornamento professionale	21788	2	296	368	54	22508	35,37	80,99	39820	0	404	692	208	41124	64,63	87,64
Competenze manageriali/Relazionali	456	0	0	0	0	456	42,07	1,64	624	0	0	4	0	628	57,93	1,34
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
sviluppo competenze lavoro agile-benessere organizzativo	2	4	52	136	48	242	29,58	0,87	0	0	158	298	120	576	70,42	1,23
Totale ore	26806	6	364	512	102	27790			45032	0	562	994	336	46924		
Totale ore %	35,88	0,01	0,49	0,69	0,14	37,20			60,27	0,00	0,75	1,33	0,45	62,80		

(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 207	5	50,00	5	50,00	10	31,25	Uomo
BANDO 208	5	50,00	5	50,00	10	31,25	Uomo
BANDO 209	2	25,00	6	75,00	8	25,00	Donna
BANDO 210	0	0,00	4	100,00	4	12,50	Donna
Totale personale	12		20		32		
Totale % sul personale complessivo	0,38		0,63		1,01		

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

Si conferma l'attenzione dell'Amministrazione in un'equa composizione per genere delle commissioni di concorso

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 %
AREA DEGLI OPERATORI	€15986,10	€12982,30	€ -3003,80	-23,14

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€29449,70	€27238,30	€ -2211,40	-8,12
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€23998,40	€29745,70	€ 5747,30	19,32
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€37755,90	€37762,50	€ 6,60	0,02
DIRIGENTI	€117848,00	€112086,00	€ -5762,00	-5,14

Nel 2023 si evidenzia un differenziale salariale positivo per le donne nell'area degli istruttori e dei funzionari di elevata qualificazione. Presumibilmente tale differenza è determinata dalle indennità accessorie attribuite alle donne, in relazione all'assunzione di maggiori responsabilità.

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

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Nel 2023 il Cug ha partecipato alle attività per la redazione del Piano aziendale di Family Audit, un'iniziativa della Regione Piemonte finalizzata alla promozione del miglioramento delle politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa che vede coinvolti Istituzione, Imprese e Famiglie. Sulla base della valutazione preventiva di numerosi criteri di analisi la Regione ha ottenuto la certificazione.

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

Non sono state rilevate da parte del CUG situazioni di discriminazione. La Consulente di fiducia, in carica dal 2022, è stata incontrata dal CUG riferendo sulle attività svolte. A gennaio 2024 ha regolarmente trasmesso la propria relazione annuale riferita agli interventi messi in atto nell'anno 2023. Dalla relazione si evince che : "nel corso del 2023 i dipendenti che hanno preso contatto con l'ufficio della Consulente sono stati 13. Le tematiche portate all'attenzione dell'ufficio hanno riguardato principalmente:
- difficoltà di conciliazione tempi cura/lavoro – part-time – telelavoro;
- mancate progressioni di carriera e/o problematiche di carattere organizzativo;
- difficoltà relazionali (anche di carattere ambientale, in ragione dei nuovi spazi del grattacielo), comportamenti discriminatori e/o vessatori di colleghi e/o superiori;
- problematiche di carattere retributivo. "

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?:	No
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
- 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
- partecipazione ai gruppi di lavoro sul Family Audit

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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

Considerazioni conclusive

In linea generale nell'Ente non sono state rilevate situazioni evidenti di azioni dirette di discriminazioni.

Nel corso del 2023 è stato approvato il Regolamento interno sull'utilizzo del lavoro agile per i dipendenti della Giunta regionale con D.G.R. n. 8-6951 del 29.05.2023. Il Cug eserciterà un'azione propositiva e di attento monitoraggio degli esiti del costituendo gruppo di lavoro per l'individuazione di misure migliorative sul Regolamento Lavoro Agile, promuovendo la diretta partecipazione di propri referenti alle attività del gruppo.

Il Consiglio Regionale, in materia di conciliazione vita-lavoro, ha stipulato n. 199 accordi di lavoro agile, di cui 191 a tempo indeterminato, e ha condotto una indagine sul benessere lavorativo del personale finalizzato all'apertura di uno sportello di ascolto (P.T.P.A. - azione positiva n. 2: Sportello di ascolto finalizzato alla promozione del benessere organizzativo).

A partire dai primi mesi del 2023 tutto il personale del ruolo della Giunta Regionale si è trasferito nella nuova sede della Regione, il Grattacielo Piemonte. Il Cug, in collaborazione con i dirigenti responsabili di competenza, ha promosso azioni di comunicazione, di formazione e altre iniziative utili ad accompagnare l'insediamento nella nuova sede che ha determinato

nuove e diverse modalità di organizzazione del lavoro.

Il Cug a sostegno delle iniziative di mobilità sostenibile ha incontrato il mobility manager promuovendo interventi di agevolazione in favore dei dipendenti

Il Cug, a seguito del convegno di lancio dell'iniziativa, ha partecipato attivamente ai lavori finalizzati alla predisposizione del Piano sul Family Audit.

La Presidente del Cug, nell'ambito del Leading Group per la redazione del PIAO, anche nell'anno 2023 ha sollecitato l'adozione di azioni e iniziative utile a promuovere il benessere organizzativo del personale

---

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-piemonte-2024*