



# Portale CUG

Relazione CUG

## Regione Piemonte - 2025

*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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2020-2022-anno\\_2019.pdf\) \(630.63 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2020-2022-anno_2019.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2020-2022-anno\\_2022.pdf\) \(113.94 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf)

2023 2024

2023-2025 2023-2025

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf\) \(630.63 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_r\\_piemon-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf\) \(113.94 KB\)](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	AREA DEGLI ISTRUTTORI	16	19	63	113	43	12	23	120	317	140
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3	5	22	36	24	0	2	11	89	94
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	22	73	140	294	153	33	83	249	464	176
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI TEMPO DETERMINATO	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE RESPONSABILE DI SETTORE	0	1	14	37	15	0	0	7	31	8
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE DI STAFF	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORE	0	0	0	3	3	0	0	0	3	1
Dirigente di livello generale	DIRETTORE A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	1	1	0	0	2	3	0
	PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	11	12	43	18	5	14	11	24	18	3
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE RESPONSABILE DI SETTORE TEMPO DETERM	0	0	1	1	3	0	1	0	0	1
Totale personale		52	113	285	507	247	59	120	414	928	423
Totale % sul personale complessivo		1,65	3,59	9,05	16,11	7,85	1,87	3,81	13,15	29,48	13,44

## 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 % <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>
Inferiore a 3 anni	51	100	130	65	11	357	49,65	31,82	59	102	122	70	9	362	50,35	19,19
Superiore a 10 anni	0	6	66	240	133	445	30,29	39,66	0	9	167	550	298	1024	69,71	54,29
Tra 3 e 5 anni	1	3	21	13	8	46	39,32	4,10	0	3	28	34	6	71	60,68	3,76
Tra 5 e 10 anni	0	3	54	144	73	274	38,98	24,42	0	4	89	234	102	429	61,02	22,75
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>112</b>	<b>271</b>	<b>462</b>	<b>225</b>	<b>1122</b>			<b>59</b>	<b>118</b>	<b>406</b>	<b>888</b>	<b>415</b>	<b>1886</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,73</b>	<b>3,72</b>	<b>9,01</b>	<b>15,36</b>	<b>7,48</b>	<b>37,30</b>			<b>1,96</b>	<b>3,92</b>	<b>13,50</b>	<b>29,52</b>	<b>13,80</b>	<b>62,70</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

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento		Titolo di studio	Uomini	Donne	Totali			
			Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore		189	30,98	421	69,02	610	20,28
Area Istruttori	Dottorato di ricerca		0	0,00	0	0,00	0	--
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore		13	13,54	83	86,46	96	3,19
Area Istruttori	Laurea		10	40,00	15	60,00	25	0,83
Area Istruttori	Laurea magistrale		39	30,95	87	69,05	126	4,19
Area Istruttori	Master di I livello		2	28,57	5	71,43	7	0,23
Area Istruttori	Master di II livello		1	50,00	1	50,00	2	0,07
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	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore		34	36,56	59	63,44	93	3,09

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	45	27,44	119	72,56	164	5,45
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,10
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	10	41,67	14	58,33	24	0,80
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,07
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Area Funzionari ed E.Q.	Diploma di scuola superiore	67	30,73	151	69,27	218	7,25
Area Funzionari ed E.Q.	Dottorato di ricerca	15	57,69	11	42,31	26	0,86
Area Funzionari ed E.Q.	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	10	100,00	10	0,33
Area Funzionari ed E.Q.	Laurea	19	31,67	41	68,33	60	1,99
Area Funzionari ed E.Q.	Laurea magistrale	564	42,69	757	57,31	1321	43,92
Area Funzionari ed E.Q.	Master di I livello	20	40,00	30	60,00	50	1,66
Area Funzionari ed E.Q.	Master di II livello	1	12,50	7	87,50	8	0,27
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Diploma di scuola superiore	32	56,14	25	43,86	57	1,89
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	2	100,00	0	0,00	2	0,07
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Laurea	25	56,82	19	43,18	44	1,46
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Laurea magistrale	28	51,85	26	48,15	54	1,80
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,07
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--

				Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale personale				1122		1886		3008	
Totale % sul personale complessivo				35,57		59,80		95,37	

<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

Nell'anno 2024 risulta sostanzialmente invariata, rispetto l'anno precedente, la percentuale di presenze femminili sul totale della popolazione: le donne costituiscono il 62%, pari a circa i 2/3 del personale totale dell'Ente.

La presenza femminile è prevalente nelle aree professionali non dirigenziali, in coerenza con la ripartizione complessiva di genere. Nell'area dirigenziale la percentuale si inverte con una prevalenza del genere maschile pari al 60% del totale dei dirigenti. Risulta un errore di imputazione dei dati riferiti al personale con inquadramento di direttore con una attribuzione numerica in eccesso nei dati riferiti al genere femminile

Nonostante i nuovi ingressi derivanti da procedure concorsuali o di mobilità, l'età media continua ad essere elevata con una presenza superiore al 60% di over 50 anni

Con riferimento ai titoli di studio posseduti si evidenzia una maggiore presenza di titoli superiori nel personale di genere femminile

## 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>
Part Time ≤50%	6	10	28	22	6	72	54,96	5,97	8	5	17	22	7	59	45,04	3,03
Part Time >50%	3	2	11	10	4	30	14,15	2,49	5	0	42	98	37	182	85,85	9,35
Tempo Pieno	43	102	246	477	237	1105	39,31	91,55	46	116	355	810	379	1706	60,69	87,62
Totale	52	114	285	509	247	1207			59	121	414	930	423	1947		
Totale %	1,65	3,61	9,04	16,14	7,83	38,27			1,87	3,84	13,13	29,49	13,41	61,73		

<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>
parte time scolastico vert scolastico 75%	1	0	1	1	0	3	75,00	0,19	0	0	1	0	0	1	25,00	0,03
part time orizz. 50%	0	2	4	1	0	7	53,85	0,44	1	0	3	1	1	6	46,15	0,21
part time orizz. 55,55%	0	1	1	0	0	2	40,00	0,12	0	0	0	2	1	3	60,00	0,10
part time orizz. 66,67%	0	0	0	0	1	1	7,69	0,06	0	0	2	8	2	12	92,31	0,41
part time orizz. 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part time orizz. 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part time orizz. 75%	1	0	1	1	0	3	14,29	0,19	0	0	4	10	4	18	85,71	0,62
part time orizz. 83,33	0	0	1	0	1	2	3,23	0,12	0	0	16	30	14	60	96,77	2,06
part time orizz. 88,89%	0	0	1	0	0	1	12,50	0,06	0	0	2	3	2	7	87,50	0,24
part time orizz. 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	0,10
part time vert. 33,33%	4	7	16	5	3	35	64,81	2,18	8	1	5	4	1	19	35,19	0,65
part time vert. 50%	2	2	12	12	2	30	41,67	1,87	4	3	11	19	5	42	58,33	1,45
part time vert. 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,03
part time vert. 66,67%	0	1	3	3	1	8	24,24	0,50	0	0	1	19	5	25	75,76	0,86
part time vert. 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,03
part time vert. 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,07
part time vert. 83,33%	2	0	2	5	1	10	37,04	0,62	0	0	4	9	4	17	62,96	0,58
part time vert. 88,89%	0	0	1	1	0	2	13,33	0,12	0	0	5	6	2	13	86,67	0,45
part time ciclico 50%	0	1	0	0	1	2	50,00	0,12	0	1	1	0	0	2	50,00	0,07
part time ciclico 83,33%	0	0	0	1	0	1	14,29	0,06	0	0	2	3	1	6	85,71	0,21
Telelavoro	0	3	12	33	22	70	19,02	4,35	0	2	46	177	73	298	80,98	10,25
LAVORO AGILE	37	73	192	309	128	739	37,04	45,96	44	93	288	582	249	1256	62,96	43,22
Personale che fruisce di orari flessibili	25	66	167	304	130	692	38,32	43,03	36	82	246	523	227	1114	61,68	38,33
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>156</b>	<b>414</b>	<b>676</b>	<b>290</b>	<b>1608</b>			<b>93</b>	<b>182</b>	<b>639</b>	<b>1399</b>	<b>593</b>	<b>2906</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,60</b>	<b>3,46</b>	<b>9,17</b>	<b>14,98</b>	<b>6,42</b>	<b>35,62</b>			<b>2,06</b>	<b>4,03</b>	<b>14,16</b>	<b>30,99</b>	<b>13,14</b>	<b>64,38</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

Sono confermate anche nel 2024 tutte le numerose tipologie di part-time disponibili in Regione Piemonte, che viene utilizzato prevalentemente da personale di genere femminile

In generale gli istituti di conciliazione sono fruiti maggiormente da personale di genere femminile . Tuttavia nel 2024 si conferma il trend in lieve aumento della fruizione da parte di uomini (+ 1% del part time, + 0,5% del telelavoro, + 2% lavoro agile)

## 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	1848	25,52	5393	74,48	7241	35,10
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	316	21,35	1164	78,65	1480	7,17
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3587	30,18	8300	69,82	11887	57,62
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	17,39	19	82,61	23	0,11
Totale permessi	5755	27,89	14876	72,11	20631	

<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 dati confermano che il carico del ruolo di cura è assolto principalmente dalle donne. Rispetto il 2023 si rileva un lieve trend in aumento nella fruizione di congedi parentali e L.104/92 tra gli uomini (+1%)

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

- 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

### **GIUNTA**

#### **Iniziativa n. 1 Comunicazione**

**Obiettivo:** focus sulle azioni positive, al fine di migliorare il benessere lavorativo dei dipendenti

**Azioni:** promozione parità di genere nei panel di convegni, seminari, workshop, supportando la campagna europea "No Women No Panel", in seno alla Commissione europea per garantire una rappresentazione paritaria nei talk e nei dibattiti pubblici; aggiornamento della pagina intranet e dei contenuti inerenti le tematiche del CUG

**Attori Coinvolti:** RAI, Comune Torino, Università e Politecnico Torino

**Beneficiari:** dipendenti Giunta

#### **Iniziativa n. 2 Gender Equality Plan (GEP)**

**Obiettivo:** migliorare le politiche di conciliazione vita privata/vita lavorativa, fornire sostegno economico alle famiglie dei dipendenti, secondo gli indirizzi stabiliti con la D.G.R. n. 24-6609 del 21 marzo 2023

**Azioni:** attuazione di programmi formativi per tutto il personale riguardanti tematiche sulla parità di genere, quali ad es. Corso on line "Riforma-Mentis" sulla piattaforma Syllabus in collaborazione con il CUG

**Attori Coinvolti:** Settore Sviluppo e Capitale umano, Settore Gestione giuridica ed economica del personale, CRAL, Consulente di Fiducia

**Beneficiari:** dipendenti Giunta

#### **Iniziativa n. 3 Mobilità Sostenibile**

**Obiettivo:** promuovere l'uso del trasporto pubblico

**Azioni:** Agevolazione dell'uso del mezzo pubblico locale anno 2024.

**Attori Coinvolti:** Strutture della Giunta e del Consiglio regionale competenti, Mobility Manager Regionale, Gruppo Trasporti Torinese, Società 5T, Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, dipendenti regionali

**Beneficiari:** dipendenti Giunta e Consiglio

#### **Iniziativa n. 4 Formazione del Personale Neo Assunto**

**Obiettivo:** proseguito anche per l'anno 2024 il percorso di rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali del personale neo-assunto e neo-dirigente.

**Azioni** personale neo-dirigente, personale neo-assunto delle aree, personale neo-assunto ai sensi della legge 68/99, formazione al ruolo per i neo titolari di incarichi di Elevata Qualificazione conclusosi nel 2024; nel corso dell'anno 2024 formazione 10 incontri aggiornamento con i referenti RAP varie Direzioni; 120 referenti RAP

**Attori Coinvolti:** Strutture della Giunta, SNA, formatori esterni ed interni, Settore Sviluppo e Capitale umano, Settore Gestione giuridica ed economica del personale

**Beneficiari:** Dipendenti Giunta

## Iniziativa n. 5: Lavoro agile e lavoro da remoto

**Obiettivo:** soluzioni organizzative flessibili che aumentino l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, nel 2024 è stata data completa attuazione dell'istituto del lavoro agile.

**Attori Coinvolti:** Strutture della Giunta, Settore Gestione giuridica ed economica del personale, Direzione della Giunta Regionale

**Beneficiari:** Dipendenti Giunta

## Iniziativa n. 6 Sportello per il benessere organizzativo del dipendente

**Obiettivo:** gestione delle criticità relazionali, il supporto psicologico e la consulenza al personale dirigente

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

**Attori Coinvolti:** Strutture della Giunta, psicologi esterni all'Ente

**Beneficiari:** Dipendenti Giunta

## CONSIGLIO

### Iniziativa n. 1 Lavoro agile a regime

**Obiettivo:** incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, promuovendo la flessibilità organizzativa e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il triennio 2024-2026

**Azioni:** nel 2024, l'adozione del lavoro agile in Consiglio regionale ha previsto il mantenimento degli accordi individuali già sottoscritti per 204 dipendenti di ruolo, a cui si sono aggiunti i 96 accordi

**Attori Coinvolti:** dipendenti Consiglio regionale del Piemonte

**Beneficiari:** dipendenti Consiglio regionale del Piemonte

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

**Obiettivo:** contrastare gli elementi che possono generare disparità, discriminazione, conflittualità, stress e disagio di diversa natura, ostacolando la dimensione del benessere organizzativo, anche sotto il profilo della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro

**Azioni:** A decorrere dal mese di gennaio 2024 il Consiglio regionale ha attivato il servizio dello Sportello di ascolto, a cura di professionisti di Adler Institute

**Attori Coinvolti:** dipendenti del Consiglio regionale, psicologi, counselor, coach e filosofa pratica

**Beneficiari:** dipendenti del Consiglio regionale

### Iniziativa n. 3 Formazione per il rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere e prevenzione della violenza.

**Obiettivo:** promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto della dignità della persona prevenendo episodi di discriminazione

**Azioni:** formazione specifica sulle competenze trasversali con fruizione del corso "La forza delle soft skills".

**Attori Coinvolti:** dipendenti Consiglio regionale



**Beneficiari:** dipendenti Consiglio regionale

Anche nel 2024 il CUG ha svolto la sua azione propositiva e di monitoraggio delle azioni previste ed attuate nel PAP.

L'Amministrazione ha risposto positivamente alle proposte del CUG, integrando il Piano triennale 2023-2025 con le azioni suggerite

In particolare, con riferimento alla formazione per il personale dipendente, si segnala che, anche su sollecitazione del CUG, sono stati programmati e fruiti corsi sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione e sull'accessibilità

### 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>
Obbligatoria (sicurezza)	116	278	674	1328	632	3028	44,75	6,58	150	310	692	1850	736	3738	55,25	5,38
Aggiornamento professionale	1790	4748	8410	15995	6189	37132	38,55	80,66	1656	4850	13222	28584	10888	59200	61,45	85,18
Competenze manageriali/Relazionali	150	350	1698	2118	1426	5742	47,82	12,47	50	108	1818	2670	1620	6266	52,18	9,02
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Violenza di genere	2	4	26	68	36	136	31,48	0,30	0	0	64	148	84	296	68,52	0,43
Totale ore	2058	5380	10808	19509	8283	46038			1856	5268	15796	33252	13328	69500		
Totale ore %	1,78	4,66	9,35	16,89	7,17	39,85			1,61	4,56	13,67	28,78	11,54	60,15		

<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

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 211	3	60,00	2	40,00	5	23,81	Uomo
BANDO 212	2	50,00	2	50,00	4	19,05	Uomo
BANDO 213	1	25,00	3	75,00	4	19,05	Donna
BANDO 214	2	50,00	2	50,00	4	19,05	Donna
STAB1/2024	2	50,00	2	50,00	4	19,05	Uomo
Totale personale	10		11		21		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale % sul personale complessivo	0,32		0,35		0,67		

<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

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	€27713,20	€0,00	€ -27713,20	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€30928,30	€33628,40	€ 2700,10	8,03
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€26629,80	€33263,80	€ 6634,00	19,94
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	€43446,70	€42009,60	€ -1437,10	-3,42
DIRIGENTI	€117355,00	€121632,00	€ 4277,00	3,52

Non si evidenziano differenziali stipendiali significativi tra uomini e donne

## 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:	Sì
Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Il CUG della Regione Piemonte è un organismo paritetico costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambe le emanazioni.

Il presidente del Comitato Unico di Garanzia è designato dall'Amministrazione.

Il CUG attualmente in carica è stato rinnovato con atto dirigenziale per il quadriennio 2021-2025 e si compone di 14 componenti

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

E' proseguita la partecipazione del CUG alle attività di implementazione e monitoraggio del Piano Aziendale di Audit, iniziativa della Regione Piemonte finalizzata alla promozione e al miglioramento delle politiche di conciliazione tra la vita familiare e la vita lavorativa. In particolar modo il CUG ha partecipato alla predisposizione di un questionario di monitoraggio sull'organizzazione della nuova sede aziendale, iniziativa prevista tra le azioni programmate da realizzare nel 2024.

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

La Regione Piemonte, in attuazione del Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori ha incaricato una professionista per lo svolgimento il ruolo di Consulente di fiducia già dal 2022. La Consulente di fiducia è stata incontrata dal CUG riferendo sulle attività svolte. A gennaio 2025 ha regolarmente trasmesso la propria relazione annuale riferita agli interventi messi in atto nell'anno 2024. Dalla relazione si evince che nel corso del 2024 i dipendenti che hanno preso contatto con l'ufficio della Consulente sono stati 20, di cui 13 donne e 7 uomini. Le tematiche portate all'attenzione dell'ufficio hanno riguardato principalmente:

- valutazione della performance e individuazione dei piani di lavoro;
- comportamenti discriminatori e/o vessatori di colleghi e/o superiori;
- progressioni di carriera;
- difficoltà relazionali e/o di comunicazione con i superiori;
- problematiche di carattere retributivo

La Consulente di Fiducia conclude la propria relazione suggerendo quanto segue:

"Considerando che nel corso del 2024 diverse richieste di incontro e/o intervento hanno avuto ad oggetto il tema della valutazione della performance e della definizione dei piani di lavoro e che, affrontando i diversi casi, è emersa una scarsa conoscenza e comprensione da parte del personale dipendente del regolamento che disciplina il sistema di valutazione delle prestazioni individuali, considerato inoltre che in più occasioni è stata lamentata un'assenza di uniformità nell'applicazione del sistema tra i diversi settori regionali e, ancora più a monte, nell'impostazione dei piani di lavoro individuali sui quali si fondano le valutazioni, si suggerisce all'amministrazione di valutare l'eventuale elaborazione di nuova versione del regolamento, anche nell'ottica di una sua maggiore semplificazione, e la contestuale realizzazione di attività di approfondimento, dedicate ai dirigenti, che possano favorire maggiore coordinamento e uniformità tra i settori nella

definizione dei piani di lavoro e nell'applicazione del sistema di valutazione"

## 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 dirigenziale 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

- 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
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- 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

A partire dalla seconda metà 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 proseguito nella promozione di azioni di comunicazione, di formazione e altre iniziative utili a stabilizzare l'insediamento nella nuova sede che ha determinato nuove e diverse modalità di organizzazione del lavoro.

A seguito dell'avvio delle attività dello Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte nel mese di maggio 2024, il CUG ha ritenuto opportuno avviare una interlocuzione con gli psicologi incaricati, allo scopo di monitorare lo stato del clima aziendale percepito dai professionisti esterni. Ha inoltre ritenuto utile promuovere l'attuazione di sinergie tra i diversi soggetti cui è in carico la realizzazione di interventi di miglioramento del clima aziendale, quali la Consulente di Fiducia, gli psicologi dello Sportello per il benessere organizzativo, il responsabile della Struttura temporanea Welfare aziendale, il medico competente in materia di sorveglianza sanitaria e lo stesso CUG. A tal fine ha organizzato un incontro multidisciplinare con detti soggetti.

Sempre nella logica di promozione di iniziative finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo il Cug ha partecipato attivamente ai lavori finalizzati alla implementazione e monitoraggio delle azioni previste nel Piano sul Family Audit.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-piemonte-2025>