Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Piemonte Lavoro - 2025

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-triennale/ag_pl/2021-2023/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-triennale/ag_pl/2023-2025/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (1.58 MB)

2024	2025
2024-2026	2025-2027
piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf	piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ag_pl/2024-2026/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2024-2026-anno_2024_2.pdf) (1.21 MB)	(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ag_pl/2025-2027/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (679.14 KB)

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 OPERATORE	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA OPERATORE ESPERTO	0	2	2	9	3	0	0	4	17	15
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	15	35	25	34	10	35	117	85	114	45
Personale non dirigente	Area dei funzionari	2	32	18	17	8	8	67	57	60	10
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	2	3	9	0	0	1	17	14	10
Organo di vertice	Direttore Agenzia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		18	71	49	73	21	43	185	163	206	80
Totale % sul personale complessivo		1,98	7,81	5,39	8,03	2,31	4,73	20,35	17,93	22,66	8,80

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	6	38	30	20	1	95	26,99	41,30	26	87	79	59	6	257	73,01	38,02
Tra 3 e 5 anni	14	33	11	14	0	72	24,91	31,30	40	78	60	31	8	217	75,09	32,10
Tra 5 e 10 anni	1	3	4	29	14	51	21,16	22,17	1	6	42	95	46	190	78,84	28,11
Superiore a 10 anni	0	0	5	4	3	12	50,00	5,22	0	0	1	5	6	12	50,00	1,78

	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]
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	21	74	50	67	18	230			67	171	182	190	66	676		
Totale %	2,32	8,17	5,52	7,40	1,99	25,39			7,40	18,87	20,09	20,97	7,28	74,61		

[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

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 OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,11
AREA OPERATORE ESPERTO	Inferiore al Diploma superiore	8	42,11	11	57,89	19	2,10
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	7	25,00	21	75,00	28	3,09
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,55
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	4	20,00	16	80,00	20	2,21
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	79	22,83	267	77,17	346	38,19
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	36	24,16	113	75,84	149	16,45
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	11	31,43	24	68,57	35	3,86
Area dei funzionari	Laurea	66	27,05	178	72,95	244	26,93
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,33
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	13	24,53	40	75,47	53	5,85
AREA OPERATORE	Diploma di scuola superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,33
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		230		676		906	
Totale % sul personale complessivo		25,30		74,37		99,67	

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

Si rileva un'ampia prevalenza della popolazione femminile pari al 74% dei dipendenti distribuita tra le varie categorie, con la sola eccezione del personale dell'area degli Operatori, nella quale gli uomini sono invece la totalità.

La suindicata composizione per genere dell'organico si rispecchia anche nella distribuzione di incarichi di Elevata Qualificazione dove è evidente una forte presenza femminile nelle posizioni con funzioni di responsabilità e di coordinamento nei vari servizi e che prevedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità. All'interno della funzione di dirigente, si fa presente che il ruolo di Direttore di Agenzia Piemonte Lavoro è ricoperto da una donna.

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%	1	0	0	5	0	6	54,55	2,59	0	0	2	3	0	5	45,45	0,74
Part Time >50%	0	1	0	2	1	4	7,27	1,72	0	3	7	27	14	51	92,73	7,53
Tempo Pieno	17	70	49	66	20	222	26,33	95,69	43	182	154	176	66	621	73,67	91,73
Totale	18	71	49	73	21	232			43	185	163	206	80	677		
Totale %	1,98	7,81	5,39	8,03	2,31	25,52			4,73	20,35	17,93	22,66	8,80	74,48		

(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 ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	3	0	3	75,00	1,68	0		1	0	0	1	25,00	0,16
PT ORIZZONTALE > 50%	0	1	0	1	0	2	6,25	1,12	0	1	4	16	9	30	93,75	4,85
PT VERTICALE < o = 50%	1	0	0	2	0	3	42,86	1,68	0	0	1	3	0	4	57,14	0,65
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	1	1	2	8,70	1,12	0	2	3	11	5	21	91,30	3,39
Telelavoro	0	2	2	1	5	10	38,46	5,59	0		3	8	5	16	61,54	2,58
Smart working	14	57	33	47	8	159	22,52	88,83	35	159	136	158	59	547	77,48	88,37
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--

	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)
Totale	15	60	35	55	14	179			35	162	148	196	78	619		
Totale %	1,88	7,52	4,39	6,89	1,75	22,43			4,39	20,30	18,55	24,56	9,77	77,57		

(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

Sono confermate forme di flessibilità orarie che possono essere utilizzate dal personale giornalmente sia in entrata che in uscita nelle fasce definite, secondo i modelli orari e le sedi di lavoro contribuendo a creare un contesto lavorativo che favorisca la soddisfazione e l'efficacia delle prestazioni. Altresì sono stati valorizzati e mantenuti gli aspetti positivi determinati dall'impiego del lavoro agile in Agenzia Piemonte Lavoro durante il periodo emergenziale, quali il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti ed il benessere organizzativo degli stessi rivolgendo sempre la dovuta attenzione al tema della transizione digitale con l'obiettivo dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Pertanto è stata disposta proroga della validità di tutti gli accordi di lavoro agile attivi, in conformità alle decisioni stabilite dall'ente, assicurando un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza.

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	310	25,73	895	74,27	1205	17,41
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	206	10,77	1707	89,23	1913	27,64
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	483	100,00	483	6,98
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1039	31,30	2280	68,70	3319	47,96
Totale permessi	1555	22,47	5365	77,53	6920	

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

L'analisi sulla fruizione delle misure di conciliazione dei tempi vita lavoro nel corso dell'anno 2024 rileva che le maggiori fruitrici sono state le donne .Per quanto riguarda il numero di permessi con fini assistenziali, nonché per congedi parentali, si delinea un quadro analogo nel quale sono le donne ad essere risultate le maggiori fruitrici . Il quadro sopra esposto conferma l'esigenza di garantire forme di lavoro flessibile che permettano la conciliazione dell'attività lavorativa con situazioni personali o familiari meritevoli di tutela, garantendo così una piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

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

- Smart working

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

Le azioni sottoindicate sono presenti nel Piano Triennale di Azioni positive.

Obiettivo 1

Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, avvalendosi del contributo dei componenti CUG.

Obiettivo 2

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

Obiettivo 3

Programmare attività formative dirette a tutto il personale che consentano la crescita professionale delle dipendenti e dei dipendenti, rispettando le pari opportunità .

Obiettivo 4

Promuovere la salute dei dipendenti e il benessere organizzativo .

Obiettivo 5

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

Obiettivo 6

Fornire pari opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità al personale di genere maschile e femminile, nel quadro delle disposizioni normative in tema di progressioni e di incentivi .

Piano delle azioni positive 2025-2027 Il presente Piano delle Azioni Positive - che aggiorna quello precedente in continuità con esso - mira a perseguire, per il triennio 2025-2027, gli obiettivi generali di promozione della cultura di genere, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

Obiettivo 1 Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, avvalendosi del contributo

dei componenti CUG.

L'obiettivo n.1 è stato confermato con l'intenzione di sensibilizzare sulle politiche in tema di diritti delle persone, riconoscimento, prevenzione e contrasto contro ogni forma di discriminazione molestia e violenza attraverso le seguenti azioni:

– Mettere a disposizione gli spazi e gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti previsti;

– Prevedere specifici momenti formativi in merito al codice etico e al codice di comportamento, in coerenza con le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001;

– Promuovere la conoscenza del CUG e delle sue azioni all'interno dell'organizzazione di Agenzia Piemonte Lavoro, ivi compresa la normativa di competenza, organizzando altresì almeno un evento/anno destinato a illustrare al personale l'attività del CUG;

– Garantire ai componenti del CUG percorsi di aggiornamento e approfondimento sulle materie afferenti al Comitato unico;

– Gestire le pagine web Intranet e pubbliche dedicate al CUG pubblicando documenti informativi per il personale che raccontino il lavoro del CUG, da aggiornare periodicamente;

– Elaborare articoli ed eventi divulgativi nonché formativi sulle attività del CUG;

– Diffondere tra il personale "La voce dei CUG" e altre informazioni ricevute dalla rete nazionale dei CUG;

– Diffondere tra il personale eventuali opportunità di formazione sui temi della valorizzazione del personale, lotta alle discriminazioni e parità di genere.

Obiettivo 2 Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia, anche attraverso l'istituto dello smart working

L'obiettivo n.2 è stato confermato ed integrato tenendo conto dell'importanza di promuovere il più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Azioni:

– Agevolare 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 a particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'ente;

– Valorizzare il personale della Pubblica Amministrazione attraverso una logica basata sul risultato e non sul controllo, implementando le misure di conciliazione lavoro famiglia con le esigenze di una organizzazione flessibile, nel rispetto della produttività e della competitività aziendale;

– Agevolare la conciliazione dei tempi vita lavoro attraverso l'applicazione dello smart working, gestendo in maniera autonoma e flessibile gli orari di lavoro per la riduzione/eliminazione del tempo utilizzato nello spostamento casa/sede di lavoro. ;

– Smart working in deroga per soggetti fragili :al fine di dare attuazione all'utilizzo dello strumento del lavoro agile orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, così come auspicato dalla Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 29.12.2023.

Obiettivo 3 Programmare attività formative dirette a tutto il personale che consentano la crescita professionale delle dipendenti e dei dipendenti, rispettando le pari opportunità

L'obiettivo n.3 è stato confermato proseguendo nella definizione delle seguenti azioni:

– Garantire modalità organizzative 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;

– Assicurare la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale interni ed esterni;

- Approvare un piano di formazione che concili le esigenze dell'amministrazione e delle/i dipendenti, consentendo a tutti uguali possibilità di accesso, indipendentemente dal genere.

Obiettivo 4 Promuovere la salute dei dipendenti e il benessere organizzativo

L'obiettivo n.4 è stato confermato e aggiornato con l'intenzione di continuare nel miglioramento delle attuali modalità di lavoro con le seguenti azioni:

- Sorveglianza sanitaria;

- Valutazione periodica sul clima ed il benessere organizzativo percepito da parte dei lavoratori, attraverso la compilazione del questionario sullo Stress Lavoro Correlato (SLC), ai sensi del D.Lgs. 81/2008;

- Il servizio di ascolto gestito internamente è affidato a psicologi iscritti all'ordine professionale. L'attività è svolta in orario di lavoro e da remoto, strategia promossa per consentire a tutti i colleghi dislocati nelle molteplici sedi territoriali di accedere con pari condizioni.

Obiettivo 5 Comunicazione e diffusione delle informazioni e delle iniziative messe in atto sui temi di pari opportunità

L'obiettivo n.5 è stato confermato proseguendo nella definizione delle seguenti azioni:

– Promuovere lo scambio e il confronto con i lavoratori, per poter mettere in atto azioni correttive e tendere a un miglioramento costante;

– Garantire ampia diffusione del Piano triennale delle Azioni Positive, in un'ottica di massima condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate.

Obiettivo 6 Fornire pari opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità al personale di genere maschile e femminile, nel quadro delle disposizioni normative in tema di progressioni.

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)
Innovazione digitale	423	1729	1121	1515	458	5246	25,13	44,39	964	4215	3806	4802	1840	15627	74,87	47,14
Aggiornamento professionale	270	1310	453	537	94	2664	27,54	22,54	661	2933	1774	1361	281	7010	72,46	21,15
Giuridico-amministrativa	203	789	541	626	188	2347	25,44	19,86	480	1933	1711	2018	735	6877	74,56	20,75
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	60	30	90	0	180	100,00	0,54
Sicurezza	92	156	282	308	84	922	36,97	7,80	174	508	362	488	40	1572	63,03	4,74
CUG	19	72	45	63	19	218	25,06	1,84	40	180	156	200	76	652	74,94	1,97

	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)
Manageriale	0	60	90	270	0	420	25,45	3,55	0	30	480	390	330	1230	74,55	3,71
Totale ore	1007	4116	2532	3319	843	11817			2319	9859	8319	9349	3302	33148		
Totale ore %	2,24	9,15	5,63	7,38	1,87	26,28			5,16	21,93	18,50	20,79	7,34	73,72		

(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
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

(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 %
Area degli operatori	€26083,40	€0,00	€ -26083,40	--
AREA OPERATORE ESPERTO	€29362,80	€28395,50	€ -967,30	-3,41
AREA ISTRUTTORE	€30265,90	€30687,00	€ 421,10	1,37
Area dei funzionari	€32649,90	€32321,80	€ -328,10	-1,02

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?:	Non so
4.2 Nella sua organizzazione esistono	
Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	Sì

Al fine di promuovere la salute dei dipendenti e il benessere organizzativo è stato istituito il servizio di ascolto.

Il servizio di ascolto gestito internamente è affidato a psicologi iscritti all'ordine professionale. Questa condizione a garanzia dell'applicazione del codice deontologico nel rispetto della riservatezza e della privacy. L'attività è svolta in orario di lavoro e da remoto, strategia promossa per consentire a tutti i colleghi dislocati nelle molteplici sedi territoriali di accedere con pari condizioni.

Il Servizio consente l'individuazione di strategie positive e riparatorie che contrastino la condizione stressogena tra le quali:

1. Favorire il benessere delle persone in rapporto al proprio contesto lavorativo, e in particolare rispetto a: relazioni interpersonali, professionali, organizzative al proprio ruolo e ai compiti da realizzare; regole e procedure da osservare; processi di cambiamento e sviluppo professionale e organizzativo in corso contribuendo in tal modo alla tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti;

2. Supportare e sostenere i dipendenti negli eventuali momenti di difficoltà personale connessi alla situazione lavorativa;

3. Prevenire il rischio di danni individuali sul piano psicosociale;

4. Aiutare i propri dipendenti ad individuare e riconoscere le ragioni dell'eventuale disagio, e ad esprimerlo nelle modalità contestualmente più opportune ed efficaci, anche mediante la formulazione di specifiche ipotesi di azione individuale e/o di intervento organizzativo; 5. Diffondere fiducia e senso di appartenenza, capace di influenzare positivamente la qualità delle relazioni dei comportamenti professionali e dei risultati organizzativi.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso di selezione
Tipologia di atto:	Determinazione Direttoriale
Data:	23/03/2022
Organo sottoscrittore:	Direttrice
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?:	Sì
Sede virtuale :	Teams
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	2
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte
:

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-piemonte-lavoro-2025*