



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2026>

Amministrazione

## Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte

Acronimo: IRES

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10125

Indirizzo: Via Nizza, 18

Codice Amministrazione: ires\_pie

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2024

2021-2023

2024-2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-  
triennio\\_2021-2023-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf)

[piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-  
triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-triennio\\_2021-2023-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf)) (537.29 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)) (516.27 KB)

[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-triennio\\_2021-2023-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2021-2023-anno_2023.pdf)

[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_ires\\_pie-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ires_pie-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(537.29 KB)

(516.27 KB)





## 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
Dirigente di livello generale		0	0	0	2	2	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	2	10	3	0	0	4	12	5
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		0	1	2	12	5	0	0	4	14	6
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,27	4,55	27,27	11,36	0,00	0,00	9,09	31,82	13,64

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 % <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>
Inferiore a 3 anni	0	1	0	0	0	1	100,00	6,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	7	0	8	40,00	53,33	0	0	2	10	0	12	60,00	54,55
Superiore a 10 anni	0	0	0	3	3	6	37,50	40,00	0	0	0	5	5	10	62,50	45,45
Totale	0	1	1	10	3	15			0	0	2	15	5	22		
Totale %	0,00	2,70	2,70	27,03	8,11	40,54			0,00	0,00	5,41	40,54	13,51	59,46		

<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		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2026>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	7,55
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	13	41,94	18	58,06	31	58,49
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	5,66
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	4	50,00	4	50,00	8	15,09
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	11,32
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,89
Totale personale		21		32		53	
Totale % sul personale complessivo		48,84		74,42		123,26	

<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

## 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%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	9,52
Tempo Pieno	0	1	2	10	3	16	45,71	100,00	0	0	4	11	4	19	54,29	90,48
Totale	0	1	2	10	3	16			0	0	4	12	5	21		
Totale %	0,00	2,70	5,41	27,03	8,11	43,24			0,00	0,00	10,81	32,43	13,51	56,76		

<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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2026>

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>
Smart working	0	46	90	589	44	769	39,62	100,00	0	0	151	777	244	1172	60,38	100,00
Totale	0	46	90	589	44	769			0	0	151	777	244	1172		
Totale %	0,00	2,37	4,64	30,35	2,27	39,62			0,00	0,00	7,78	40,03	12,57	60,38		

<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

## 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	36	33,33	72	66,67	108	100,00
Totale permessi	36	33,33	72	66,67	108	

<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

## 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

Di seguito vengono sintetizzati gli esiti del monitoraggio degli interventi adottati nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024-2026

#### Relativamente all'intervento - Formazione

Nel corso del 2025 si sono tenute diverse attività che hanno interessato la totalità dei dipendenti, nel rispetto delle 40 ore annuali. È stato impostato e attivato, in collaborazione con la Fondazione Piemonte Innova, un percorso di Capacity Building

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2026>

sull'Intelligenza Artificiale che prevede 5 incontri tematici destinati a tutto il personale più un sesto modulo dedicato ad un gruppo più ristretto, mirato a definire linee guida per l'utilizzo dell'IA all'interno dell'IRES nel prossimo futuro. Nel corso del 2025 si sono tenuti i primi 3 moduli formativi; il percorso sarà completato entro la primavera del 2026.

Più del 50% del personale ha partecipato ai corsi per l'apprendimento della lingua inglese e francese.

**Relativamente all'Intervento Sviluppo di Carriera e Professionalità, nel corso del 2025** sono state effettuate, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2016/2018 e dall'art. 12 del contratto decentrato integrativo anno 2024, 2 differenziali stipendiali nell'Area Funzionari ed EQ

**Orario di lavoro:** l'alta percentuale di adesione allo smart working da parte dei dipendenti non ha richiesto di analizzare ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione familiare e professionale. 2 dipendenti fruiscono di un part-time al 83,33%,

**Reclutamento e gestione del personale:** Nel 2025 è stata esperita una Mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis D.Lgs. 165/2001 per l'assunzione di una unità di personale a tempo pieno e indeterminato appartenente all'Area Istruttori con profilo professionale "Istruttore Amministrativo".

**Welfare aziendale:** Anche per il 2025 il C.d.A ha deliberato il rinnovo dell'adesione dell'Istituto al Circolo Ricreativo Assistenziale dei Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Piemonte) per il personale del comparto e della dirigenza. Si è inoltre acquisita la fornitura di buoni acquisto Cadhoc da riconoscere al personale dipendente del comparto dell'Istituto (€ 1000 per ciascun dipendente).

### 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>
Attuazione delle transizioni digitale ed ecologica	0	9	18	99	53	179	43,66	16,71	0	0	18	150	63	231	56,34	16,51
Comunicazione efficace rispetto ai contenuti digitali	0	0	4	16	6	26	22,81	2,43	0	0	6	74	8	88	77,19	6,29
Formazione specialistica	0	46	20	146	30	242	59,75	22,60	0	0	37	85	41	163	40,25	11,65
Aggiornamento amministrativo e normativo-procedurale	0	0	2	76	49	127	73,41	11,86	0	0	0	23	23	46	26,59	3,29
Competenze linguistiche e Internazionalizzazione	0	0	62	387	48	497	36,33	46,41	0	0	63	646	162	871	63,67	62,26
Totale ore	0	55	106	724	186	1071			0	0	124	978	297	1399		
Totale ore %	0,00	2,23	4,29	29,31	7,53	43,36			0,00	0,00	5,02	39,60	12,02	56,64		

<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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2026>

### 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>	
mobilita' istruttore	1	50,00	1	50,00	2	100,00	Uomo
Totale personale	1		1		2		
Totale % sul personale complessivo	2,33		2,33		4,65		

<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

### 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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€40944,00	€43772,00	€ 2828,00	6,46
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€51776,00	€50762,00	€ -1014,00	-2,00
DIRIGENTI	€124369,00	€125752,00	€ 1383,00	1,10

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Tra il 17 gennaio ed il 19 febbraio 2025 è stata effettuata una rilevazione sul benessere organizzativo di tutto il personale dell'IRES Piemonte. Hanno compilato il questionario 63 persone di cui 35 dipendenti e 28 collaboratori, per un tasso di risposta relativamente ai dipendenti pari al 79,5%. L'analisi dei dati è stata presentata il 24 settembre 2025 al CDA, la Direzione ed al personale con ampia partecipazione.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2026>

## 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

A dicembre 2025 è stata approvata una nuova organizzazione dell'Ente. Al vertice permane la Direzione alla quale afferiscono il Settore servizi amministrativi e un'Area di nuova istituzione (Impatto, partnership e internazionalizzazione) in fase di implementazione. Le Aree di ricerca sono state riorganizzate su base funzionale e non più tematica; anche tale parte della riorganizzazione prevede ancora di completare alcuni passi e permangono da definire alcuni passaggi rilevanti.

Le attuali Aree di ricerca sono: Politiche pubbliche e coordinamento attività di ricerca; Osservazione e monitoraggio; Valutazione; Facilitazione e capacity building; Sviluppo sostenibile. Si sottolinea che parte di questa nuova organizzazione ha natura transitoria, il processo è tuttora in itinere e pertanto richiederà ulteriori aggiustamenti, anche alla luce dell'esperienza della prima fase di attuazione.

Sono assegnate ai dirigenti le responsabilità relative al Trasparenza e anticorruzione e Pari opportunità, mentre la responsabilità della Formazione è attualmente in capo alla Direzione.

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

Il CUG in collaborazione con le RSU IRES ha formalmente inviato alla Direzione dell'Istituto una proposta congiunta sulla realizzazione di un'attività di team building focalizzata sui temi di attenzione emersi dall'indagine del 2025 (gestione del carico di lavoro, comunicazione interna, sistema di valutazione del personale, aspetti relazionali relativi alle diverse funzioni del personale, livelli motivazionali dei dipendenti).

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

Non sono state segnalate azioni di discriminazione e mobbing. Tuttavia a seguito dell'Indagine 2025 si sono colti segnali di crescenti difficoltà relazionali e una diminuzione del benessere organizzativo, aspetti rispetto ai quali mantenere un'elevata attenzione dal parte del CUG. Nello specifico è aumentata la percentuale di chi dichiara di essere qualche volta soggetto a comportamenti scortesi (26% dei rispondenti nel 2025).

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

L'indagine sul benessere organizzativo del 2025 ha rilevato (confermando anche l'esito di indagini precedenti) criticità relative al sistema di misurazione e valutazione degli obiettivi individuali, suggerendo pertanto una sua revisione. Solo il 13% dei dipendenti ha affermato nel 2025 di essere d'accordo circa l'adeguatezza del sistema di valutazione, nettamente in

diminuzione rispetto al dato rilevato nel 2023 (41%).

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto della Direzione, tenuto conto delle indicazioni delle parti sindacali e sulla base di un Regolamento interno. Durata in carica 4 anni (attualmente il CUG è in proroga in attesa di nuova nomina)

Tipologia di atto: Determinazione del Direttore

Data: 02/08/2021

Organo sottoscrittore: Direzione

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: Indagine sul Benessere organizzativo

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:  
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

## Considerazioni conclusive

Il CUG si propone di proseguire il confronto interno con tutte le componenti dell'Istituto, effettuando proposte di azione per il miglioramento del benessere organizzativi anche sulla base di rilevazioni che saranno realizzate nel prossimo futuro.

L'auspicio è che le proposte emerse dall'indagine e dal confronto con le parti sindacali risultino da stimolo per opportune azioni migliorative, anche sul piano del percorso di riorganizzazione in corso.

Il CUG attualmente in carica in proroga sollecita la nomina del nuovo CUG e propone di avviare il nuovo ciclo con un incontro congiunto di passaggio di consegne.

**Ad integrazione del punto 3a sulle attività formative rivolte al personale, il CUG intende aggiungere alcune informazioni utili a definire l'impegno dell'Istituto su questo fronte, anche tenuto conto dell'obbligo formativo di 40 ore annue recentemente introdotto.**

Nel complesso, le attività formative predisposte dall'Istituto per il proprio personale nel corso del 2025 hanno ampiamente consentito di superare il target medio di 40 ore annue per dipendente. Nel 2025 i dipendenti IRES hanno partecipato, inoltre, ad attività di formazione in sei aree intervento: Ricerca (9 corsi), Dati (4 corsi), Tecniche (13 corsi), Amministrazione (16 corsi), Obblighi formativi (1 corso) a cui si affiancano numerose partecipazioni a giornate di studio (Eventi organizzati da AGEA, AISRE, ASGI, ERSAs, INVALSI, MHEO, SIEPI, SOFIA 2, et altri)

Inoltre, considerando il particolare campo di attività dell'Istituto, il personale incontra con elevata frequenza momenti nei quali è possibile (o è necessario) affrontare nuovi argomenti, metodologie ed approcci, contribuendo ad un percorso di auto-formazione che, anche se non formalizzato come tale, concorre in misura importante alla costruzione ed aggiornamento delle competenze del personale. Nell'ambito di tali attività la partecipazione (spesso anche in veste di organizzatori) a convegni e seminari costituisce una rilevante componente.

Tra gli eventi di maggiore rilevanza ai quali i ricercatori e le ricercatrici dell'Istituto hanno partecipato con paper e/o interventi si possono citare le Conferenze annuali di AISRE (Associazione Italiana di Scienze regionali), SIEPI (Società Italiana di Economia e Politica Industriale), European Student Affairs Conference, SISEC (Società Italiana di Sociologia Economica), UNICARTradEconomy & Finance (Internazionale Conference Academic research & Tourism); SNCvS (Conferenza Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile). Si aggiungono gli eventi di chiusura del progetto Common Ground e del Progetto ProSatif-Go.

Nel 2025, infine, sono stati organizzati dall'Istituto, spesso in collaborazione con altri attori rilevanti, numerosi eventi; tra questi si possono citare la XLVI Conferenza Italiana di Scienze Regionali dell'AISRE; la presentazione del Rapporto Finanza Territoriale con la rete nazionale e gli Istituti di ricerca regionale; la presentazione del Rapporto annuale dell'Osservatorio

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2026>

---

Interistituzionale sugli stranieri nel Torinese in raccordo con Unito, Città di Torino e Prefettura di Torino; la presentazione del rapporto Antenne Quadrante Sud Ovest, in collaborazione con Provincia di Cuneo, Camera di Commercio, Fondazione CRC; il workshop Sulle Migrazioni climatiche, in collaborazione con Unito; l'Atelier PIAO, con Regione Piemonte (SRSvS); la conferenza sulla Missione salute del PNRR in Piemonte, in collaborazione con Upo, Unito, Consiglio Regionale del Piemonte; la presentazione dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Città di Torino, in collaborazione con la Città di Torino, l'Agenzia Piemonte Lavoro, la Camera di commercio di Torino, l'INAIL e la Regione Piemonte.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-ricerche-economico-sociali-del-piemonte-2026>