



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Piemonte - 2026

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_azioni_positive_r_piemon-triennio_2020-2022-anno_2019.pdf)[piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf)

(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_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/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)

(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)



<p>no-triennale/r_piemon/2023-2025/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (107.06 KB)</p>	<p>no-triennale/r_piemon/2023-2025/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf (2.38 MB)</p>
--	--

<p>2025</p> <p>2023-2025</p> <p>piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf) (3.68 MB)</p>	<p>2026</p> <p>2026-2028</p> <p>piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_piemon-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (5.04 MB)</p>
---	---



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	23	23	59	117	48	11	27	93	319	155
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	3	5	16	38	22	0	2	6	71	101
Personale non dirigente	funzionari t.d.	0	2	2	0	0	3	2	1	1	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari	22	78	137	274	171	28	100	218	471	188
Dirigente di livello generale	Direttore	0	0	0	4	3	0	0	0	3	0
Dirigente di livello generale	Direttore T.D.	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	13	32	20	0	0	8	34	10
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE DI STAFF	0	0	0	2	1	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTE RESP. DI SETTORE TD	0	0	2	1	3	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	21	12	30	24	10	21	13	21	17	3
Totale personale		69	120	260	496	279	63	145	347	919	457
Totale % sul personale complessivo		2,19	3,80	8,24	15,72	8,84	2,00	4,60	11,00	29,13	14,48

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	2	2	22	58	24	108	40,00	25,90	3	3	33	87	36	162	60,00	25,43
Tra 3 e 5 anni	0	2	4	16	2	24	40,00	5,76	0	3	6	24	3	36	60,00	5,65
Tra 5 e 10 anni	32	26	75	83	43	259	39,30	62,11	48	39	116	131	66	400	60,70	62,79
Superiore a 10 anni	2	0	10	6	8	26	40,00	6,24	3	0	15	9	12	39	60,00	6,12
Totale	36	30	111	163	77	417			54	45	170	251	117	637		
Totale %	3,42	2,85	10,53	15,46	7,31	39,56			5,12	4,27	16,13	23,81	11,10	60,44		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	14	14,89	80	85,11	94	3,12
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	193	32,49	401	67,51	594	19,71
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	25	37,88	41	62,12	66	2,19
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	35	30,43	80	69,57	115	3,82
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	0,17
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,03
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,07
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,07
01503 AREA OPERATORI	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
01503 AREA OPERATORI	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
01503 AREA OPERATORI	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
01503 AREA OPERATORI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
01503 AREA OPERATORI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	46	28,40	116	71,60	162	5,38
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	31	36,47	54	63,53	85	2,82
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	4	57,14	3	42,86	7	0,23
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,27
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,07
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	7	100,00	7	0,23
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	59	30,89	132	69,11	191	6,34
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	45	42,45	61	57,55	106	3,52
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	522	40,85	756	59,15	1278	42,42
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	21	38,89	33	61,11	54	1,79
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	20	68,97	9	31,03	29	0,96
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	19	57,58	14	42,42	33	1,10
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,10
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Diploma di scuola superiore	62	55,86	49	44,14	111	3,68
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Laurea	26	57,78	19	42,22	45	1,49
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Laurea magistrale	3	30,00	7	70,00	10	0,33
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	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PERSONALE CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,03
Totale personale		1140		1873		3013	
Totale % sul personale complessivo		36,13		59,37		95,50	

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

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

Nell'anno 2025 risulta sostanzialmente invariate, rispetto all'anno precedente, la percentuale di presenze femminili sul totale della popolazione: le donne costituiscono il 63%, 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 progressiva di genere. Nell'area dirigenziale la percentuale si inverte con una prevalenza del genere maschile pari al 60% del totale dei dirigenti.

Nonostante i nuovi ingressi derivanti da procedure concorsuali o di mobilità, l'età media continua ad essere elevata con una presenza superiore al 50% 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 % ⁽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%	2	3	4	14	5	28	43,75	2,29	0	0	10	19	7	36	56,25	1,86
Part Time >50%	11	7	26	14	10	68	25,86	5,56	16	4	33	93	49	195	74,14	10,10
Tempo Pieno	56	110	230	468	264	1128	39,89	92,16	47	141	304	807	401	1700	60,11	88,04
Totale	69	120	260	496	279	1224			63	145	347	919	457	1931		
Totale %	2,19	3,80	8,24	15,72	8,84	38,80			2,00	4,60	11,00	29,13	14,48	61,20		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
parte time scolastico vert scolastico 75%	1	0	0	0	0	1	33,33	0,06	0	0	1	1	0	2	66,67	0,06
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 50	0	1	1	5	0	7	53,85	0,41	1	0	2	1	2	6	46,15	0,19
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 55,55	0	1	1	0	0	2	40,00	0,12	0	0	0	2	1	3	60,00	0,09
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 66,67	0	0	0	0	1	1	7,14	0,06	0	0	1	8	4	13	92,86	0,41
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 69,44	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 70	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 75	1	0	0	0	0	1	5,00	0,06	0	0	5	10	4	19	95,00	0,60
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 83,33	0	0	1	0	0	1	1,82	0,06	0	0	10	26	18	54	98,18	1,69
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 88,89	0	0	1	0	0	1	10,00	0,06	0	0	2	5	2	9	90,00	0,28
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	0,09
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 33,33	10	4	14	8	6	42	65,63	2,44	11	2	3	3	3	22	34,38	0,69
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 50	1	2	9	11	2	25	40,32	1,45	4	2	8	19	4	37	59,68	1,16
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	0,03
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 66,67	0	1	0	2	2	5	16,67	0,29	0	0	1	19	5	25	83,33	0,78
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	0,03
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 75	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,06
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 83,33	1	1	1	1	2	6	25,00	0,35	0	0	3	10	5	18	75,00	0,56
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 88,89	0	0	0	1	0	1	9,09	0,06	0	0	3	3	4	10	90,91	0,31

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PART- TIME CICLICO 50	0	0	1	0	1	2	100,00	0,12	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART- TIME CICLICO 83,33	0	0	0	0	1	1	12,50	0,06	0	0	2	2	3	7	87,50	0,22
Personale che fruisce di part time a richiesta	14	10	29	28	15	96	29,27	5,57	16	4	43	112	57	232	70,73	7,27
Personale che fruisce di telelavoro	0	3	12	33	22	70	19,02	4,06	0	2	46	177	73	298	80,98	9,34
Personale che fruisce del lavoro agile	40	79	192	319	133	763	36,84	44,26	42	106	285	589	286	1308	63,16	40,99
Personale che fruisce di orari flessibili	26	70	168	306	129	699	38,41	40,55	37	89	240	526	229	1121	61,59	35,13
Totale	94	172	430	714	314	1724			111	205	657	1516	702	3191		
Totale %	1,91	3,50	8,75	14,53	6,39	35,08			2,26	4,17	13,37	30,84	14,28	64,92		

⁽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 anche nel 2025 tutte le numerose tipologie di part-time disponibili in Regione Piemonte, che viene utilizzato prevalentemente da personale di genere femminile. Nel 2025 si registra un lieve aumento della fruizione del lavoro agile da parte degli uomini (763 contro 739 del 2024).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1489	22,71	5068	77,29	6557	31,64
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3605	28,48	9053	71,52	12658	61,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	267	18,05	1212	81,95	1479	7,14
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	11,11	24	88,89	27	0,13
Totale permessi	5364	25,89	15357	74,11	20721	

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

⁽²⁾ 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 2024 si registra un lieve trend in aumento nella fruizione dei congedi parentali e L.104/92 tra le donne.

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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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 2025.

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 2025 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.

Attori Coinvolti: Strutture della Giunta, SNA, formatori esterni ed interni, Settore Sviluppo e Capitale umano

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 2025 si è consolidato l'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: Nel 2025 è proseguita l'operatività dello Sportello per il Benessere organizzativo e per l'ascolto dei dipendenti della Giunta della Regione Piemonte, condotto da due professionisti esterni incaricati nel 2024.

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

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	2027	5036	10322	18228	8901	44514	39,40	88,32	1782	5488	14087	33503	13613	68473	60,60	88,34
Competenze relazionali /manageriali	143	263	671	1144	580	2801	43,86	5,56	146	301	689	1860	589	3585	56,14	4,63
Obbligatoria: sicurezza	188	308	574	919	363	2352	39,08	4,67	134	598	864	1458	612	3666	60,92	4,73
Tematiche CUG	18	50	196	264	72	600	28,69	1,19	18	153	308	636	376	1491	71,31	1,92

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Violenza di genere	2	4	26	68	36	136	31,48	0,27	0	0	64	148	84	296	68,52	0,38
Altro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	2378	5661	11789	20623	9952	50403			2080	6540	16012	37605	15274	77511		
Totale ore %	1,86	4,43	9,22	16,12	7,78	39,40			1,63	5,11	12,52	29,40	11,94	60,60		

⁽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

Rispetto alla tabella del 2024 si osserva un netto incremento della formazione erogata. Le ore totali per gli uomini passano da 46.038 nel 2025 a 50.403 nel 2026. Per le donne, l'aumento è ancora più marcato: da 69.500 a 77.511 ore.

Il rapporto tra i generi rimane stabile; le donne fruiscono di circa il 60,6% della formazione totale nel 2025, dato quasi identico al 60,15% del 2024.

Si nota una crescita significativa nelle Tematiche CUG: nel 2025 erano pari a 0, mentre nel 2026 raggiungono un totale di 2.091 ore (600 uomini e 1.491 donne). La formazione sulla Violenza di genere rimane costante con lo stesso numero di ore totali (432) in entrambi gli anni.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
BANDO N. 215	1	25,00	3	75,00	4	7,14	Donna
BANDO N. 216	0	0,00	4	100,00	4	7,14	Donna
BANDO N. 217	1	25,00	3	75,00	4	7,14	Uomo
BANDO N. 218	0	0,00	4	100,00	4	7,14	Donna
BANDO N. 219	0	0,00	4	100,00	4	7,14	Donna
BANDO N. 220	1	25,00	3	75,00	4	7,14	Donna
STAB. 1/2025	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
UTIL.GRAD.1/2025	4	100,00	0	0,00	4	7,14	Uomo
PNRR – Selezione esperti	1	25,00	3	75,00	4	7,14	Uomo
PROG OP_OE/OE_IS	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo
PROG FU_AMM/TEC	2	50,00	2	50,00	4	7,14	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
GIUDICATRICE	3	50,00	3	50,00	6	10,71	Donna
GIUDICATRICE	3	50,00	3	50,00	6	10,71	Donna
Totale personale	20		36		56		
Totale % sul personale complessivo	0,63		1,14		1,77		

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

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

La tabella esamina la parità di genere all'interno delle commissioni giudicatrici. Nel 2024 sono state censite 5 commissioni per un totale di 21 componenti, nel 2025 l'attività è intensificata drasticamente con 13 procedure elencate e un totale di 56 componenti. Nel 2024 la ripartizione era quasi paritaria (10 uomini e 11 donne), nel 2025 la presenza femminile nelle commissioni è aumentata significativamente, arrivando a 36 donne contro 20 uomini, rappresentando il 64,3% del totale dei commissari.

Nel 2024, su 5 commissioni, 2 avevano una Presidente donna (40%), nel 2025, la quota di Presidenti donna sale a 7 su 13 commissioni (circa il 54%). Si rileva quindi un consolidamento della presenza femminile non solo come componenti delle commissioni, ma anche nei ruoli di vertice.

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 %
01503 AREA OPERATORI	€27818,70	€0,00	€ -27818,70	--
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€30880,60	€30513,90	€ -366,70	-1,20
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€30846,70	€30615,90	€ -230,80	-0,75
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€40175,20	€39457,00	€ -718,20	-1,82
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€119142,00	€120623,00	€ 1481,00	1,23

Il divario economico nel 2025 si è stabilizzato rispetto al 2024, nonostante piccole fluttuazioni, i dati confermano l'assenza di discriminazioni retributive. Nel 2024 si registravano scostamenti percentuali più marcati, in particolare nell'area degli Istruttori, nel 2025, i differenziali appaiono molto più contenuti, suggerendo una maggiore omogeneità retributiva. In entrambi gli anni, la retribuzione media netta delle donne dirigenti risulta superiore a quella degli uomini.

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 e' 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 in carica è stato rinnovato con atto dirigenziale per il quadriennio 2026-2029 e si compone di 20 componenti, più la Presidente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: **Determina Dirigenziale**

Tipologia di atto: **ATTO DD 693/A1000A/2025 del 18.12.2025**

Data: **18/12/2025**

Organo sottoscrittore: DIRETTORE - DIREZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

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

Interventi realizzati a costo zero: Non so

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?

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- 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

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

- 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?

- 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

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, sia nel 2024 che nel 2025 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 2024, il CUG ha ritenuto opportuno anche nel 2025 continuare l'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. Sempre nella logica di promozione di iniziative finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo il Cug ha partecipato anche nel 2025 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-2026>