



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Piemonte Lavoro - 2026

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_azioni_positive_ag_pl-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)[piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2021-2023-anno_2022.pdfhttp://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf[piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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_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](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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_azioni_positive_ag_pl-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

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

2026

2026-2028

[piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ag_pl-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (657.96 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
Personale non dirigente	AREA OPERATORE	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA OPERATORE ESPERTO	0	2	2	7	3	0	0	3	16	12
Personale non dirigente	AREA ISTRUTTORE	8	41	25	36	12	22	114	77	110	53
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARIO	2	25	16	18	11	8	72	62	70	12
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	5	5	9	1	0	2	17	18	8
Dirigente di livello generale		0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		11	73	49	74	27	30	188	159	215	85
Totale % sul personale complessivo		1,21	8,01	5,38	8,12	2,96	3,29	20,64	17,45	23,60	9,33

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	10	50	30	31	5	126	26,58	54,31	33	118	89	99	9	348	73,42	51,48
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	3	2	7	53,85	3,02	0	0	1	2	3	6	46,15	0,89
Tra 5 e 10 anni	8	12	4	5	0	29	31,87	12,50	13	32	6	8	3	62	68,13	9,17
Superiore a 10 anni	0	12	12	34	12	70	21,21	30,17	3	33	68	104	52	260	78,79	38,46
Totale	18	74	48	73	19	232			49	183	164	213	67	676		

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⁾
Totale %	1,98	8,15	5,29	8,04	2,09	25,55			5,40	20,15	18,06	23,46	7,38	74,45		

⁽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⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	7	43,75	9	56,25	16	1,76
Categoria B	Diploma di scuola superiore	6	25,00	18	75,00	24	2,64
Categoria B	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,55
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	5	31,25	11	68,75	16	1,76
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	82	24,33	255	75,67	337	37,11
CATEGORIA C	Laurea	40	26,67	110	73,33	150	16,52
CATEGORIA C	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	10	26,32	28	73,68	38	4,19
CATEGORIA D	Laurea	61	23,74	196	76,26	257	28,30
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	20	31,25	44	68,75	64	7,05
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,11
Totale personale		233		675		908	
Totale % sul personale complessivo		25,58		74,09		99,67	

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

⁽²⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	16	72	48	68	18	222	26,40	94,87	49	178	155	182	55	619	73,60	91,57
Part Time >50%	1	1	0	2	1	5	8,93	2,14	5	6	28	12	0	51	91,07	7,54
Part Time ≤50%	1	1		5	0	7	53,85	2,99	0	0	3	3	0	6	46,15	0,89
Totale	18	74	48	75	19	234			54	184	186	197	55	676		
Totale %	1,98	8,13	5,27	8,24	2,09	25,71			5,93	20,22	20,44	21,65	6,04	74,29		

⁽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⁾
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	3	0	3	60,00	1,56	0	0	2	0	0	2	40,00	0,30
PART-TIME ORIZZONTALE AL 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,15
PART-TIME ORIZZONTALE AL 66,67%	0	1	0	0	0	1	33,33	0,52	0	0	0	1	1	2	66,67	0,30
PART-TIME ORIZZONTALE AL 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,15
Part-time Orizzontale 83,33%	1	0	0	1	0	2	9,09	1,04	0	2	3	9	6	20	90,91	2,98
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	5	1	7	100,00	1,04
PART-TIME VERTICALE AL 50%	1	1	0	2	0	4	50,00	2,08	0	0	1	3	0	4	50,00	0,60
part time 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0		1	0	0	1	100,00	0,15
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	4	1	6	100,00	0,89
PART-TIME VERTICALE AL 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,30
Part-time Verticale 83,333	0	0	0	1	1	2	22,22	1,04	0	1	1	4	1	7	77,78	1,04

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 vert. 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	2	3	100,00	0,45
PART-TIME VERTICALE 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,15
Telelavoro	0	3	2	1	3	9	32,14	4,69	0	1	4	10	4	19	67,86	2,83
LAVORO AGILE ORDINARIO	14	60	33	55	9	171	22,29	89,06	46	173	147	179	51	596	77,71	88,69
Totale	16	65	35	63	13	192			46	179	160	220	67	672		
Totale %	1,85	7,52	4,05	7,29	1,50	22,22			5,32	20,72	18,52	25,46	7,75	77,78		

⁽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

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	333	21,78	1196	78,22	1529	24,76
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	580	30,83	1301	69,17	1881	30,46
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	113	4,46	2420	95,54	2533	41,01
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	20	8,58	213	91,42	233	3,77
Totale permessi	1046	16,94	5130	83,06	6176	

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

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

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

- Congedi parentali

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

Obiettivo 1 - previsto nel Piano Triennale di Azioni positive

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

Obiettivo 2 - previsto nel Piano Triennale di Azioni positive

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

Obiettivo 3 - previsto nel Piano Triennale di Azioni positive

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

Obiettivo 4 - previsto nel Piano Triennale di Azioni positive

Promuovere la salute dei dipendenti e il benessere organizzativo

Obiettivo 5 - previsto nel Piano Triennale di Azioni positive

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

Obiettivo 6 - previsto nel Piano Triennale di Azioni positive

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

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	631	7197	3996	6542	1411	19777	21,69	85,56	4191	19618	20882	22803	3918	71412	78,31	87,82
*Altro	11	120	94	134	174	533	27,17	2,31	78	316	200	540	295	1429	72,83	1,76
Sicurezza luoghi di lavoro	24	148	58	96	24	350	25,55	1,51	76	174	242	350	178	1020	74,45	1,25
CUG	120	816	492	744	264	2436	24,79	10,54	312	2076	1800	2280	924	7392	75,21	9,09
Violenza di genere	2	10	2	6	0	20	23,26	0,09	6	18	14	26	2	66	76,74	0,08

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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	788	8291	4642	7522	1873	23116			4663	22202	23138	25999	5317	81319		
Totale ore %	0,75	7,94	4,44	7,20	1,79	22,13			4,46	21,26	22,16	24,89	5,09	77,87		

⁽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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	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 omnicomprendenti 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 ESPERTI	€23940,60	€23931,90	€ -8,70	-0,04
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€26135,10	€26076,80	€ -58,30	-0,22
Area dei funzionari	€28664,00	€28321,30	€ -342,70	-1,21

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?: Sì

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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 No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Formazione
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Teams

Esiste Normativa/circolari che No
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni Sì
esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- Piani di formazione del personale

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-2026>