



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura

Acronimo: ARPEA

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10123

Indirizzo: Via Giambattista Bogino 23

Codice Amministrazione: arpea_to

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie Regionali per le Erogazioni in
Agricoltura

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2026

2026-2028

[piano_azioni_positive_arpea_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpea-to-triennio-2026-2028-anno-2026.pdf)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-arpea-to-triennio-2026-2028-anno-2026.pdf>) (137.23 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
Organo di vertice	Direttore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	AREA OPERATORE ESPERTO	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA ISTRUTTORE	0	6	2	1	0	0	1	2	3	0
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARIO E E.Q.	2	2	6	9	2	0	2	15	7	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		2	9	8	12	3	0	3	19	10	1
Totale % sul personale complessivo		2,99	13,43	11,94	17,91	4,48	0,00	4,48	28,36	14,93	1,49

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	4	0	0	0	6	100,00	18,75	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	100,00	3,13	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	2	0	0	2	4	80,00	12,50	0	1	0	0	0	1	20,00	3,23
Superiore a 10 anni	0	3	8	10	0	21	41,18	65,63	0	2	17	10	1	30	58,82	96,77
Totale	2	9	9	10	2	32			0	3	17	10	1	31		
Totale %	3,17	14,29	14,29	15,87	3,17	50,79			0,00	4,76	26,98	15,87	1,59	49,21		

⁽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 OPERATORE ESPERTO	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,59
AREA OPERATORE ESPERTO	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,59
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	6	54,55	5	45,45	11	17,46
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	3,17
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	3,17
AREA FUNZIONARIO E E.Q.	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	7,94
AREA FUNZIONARIO E E.Q.	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	7,94
AREA FUNZIONARIO E E.Q.	Laurea magistrale	16	44,44	20	55,56	36	57,14
Totale personale		31		32		63	
Totale % sul personale complessivo		46,27		47,76		94,03	

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

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

Si rileva una sostanziale parità numerica tra i generi, in linea con i principi di equilibrio di genere.

L'analisi per fasce di età evidenzia una prevalenza del personale nella fascia 31-60 anni, con presenza marginale di under 30 e over 60 e una significativa concentrazione nell'area dei Funzionari ed EQ. Si tratta di un'organizzazione strutturalmente matura, per la quale può rendersi necessario, in prospettiva, programmare adeguati interventi di ricambio generazionale. Con riguardo alle posizioni di responsabilità, si osserva una distribuzione equilibrata tra i generi: su un totale di 14 posizioni organizzative, 8 risultano attribuite a donne e 6 a uomini. Ciò consente di escludere la presenza di fenomeni significativi di segregazione verticale, evidenziando al contempo una buona rappresentanza femminile nei ruoli apicali.

In relazione all'anzianità di servizio, emerge che la maggior parte del personale presenta oltre 10 anni di anzianità, con particolare incidenza della componente femminile. Tale dato è indicativo di un'elevata stabilità organizzativa; tuttavia, appare opportuno considerare il possibile rischio di rigidità, qualora non accompagnata da adeguati percorsi di aggiornamento e formazione continua.

Per quanto concerne i titoli di studio, la laurea magistrale risulta il titolo maggiormente diffuso, con una distribuzione complessivamente equilibrata tra i generi.

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	2	9	8	11	3	33	52,38	97,06	0	3	16	10	1	30	47,62	90,91
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	50,00	2,94	0	0	1	0	0	1	50,00	3,03
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	6,06
Totale	2	9	8	12	3	34			0	3	19	10	1	33		
Totale %	2,99	13,43	11,94	17,91	4,48	50,75			0,00	4,48	28,36	14,93	1,49	49,25		

⁽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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,47	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,45
PART-TIME MISTO AL 55,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,45
PART-TIME MISTO AL 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,45
Personale che fruisce di Smart Working	2	9	8	11	3	33	50,00	48,53	0	3	19	10	1	33	50,00	47,83
Personale che fruisce di orari flessibili	2	9	8	12	3	34	50,75	50,00	0	3	19	10	1	33	49,25	47,83
Totale	4	18	16	24	6	68			0	6	41	20	2	69		
Totale %	2,92	13,14	11,68	17,52	4,38	49,64			0,00	4,38	29,93	14,60	1,46	50,36		

⁽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

L'utilizzo diffuso di orari flessibili coinvolge l'intero personale, evidenziando un elevato livello di applicazione delle misure di conciliazione e configurando un modello organizzativo orientato all'inclusività. In tale contesto, il lavoro agile e il regime orario "debito-credito" si confermano strumenti centrali.

In particolare, si rileva quanto segue:

- Lavoro agile (smart working): risulta utilizzato in modo equilibrato tra i generi (33 uomini e 33 donne), a testimonianza di un accesso equo alla misura;
- Lavoro da remoto: attualmente non è previsto. Tale modalità, precedentemente adottata, è stata superata durante l'emergenza pandemica da Covid-19 in favore del lavoro agile. Si auspica una possibile reintroduzione, quale ulteriore strumento di flessibilità, in particolare a supporto di situazioni di fragilità specifiche;
- Regime orario "debito-credito": risulta attivo e rappresenta uno strumento particolarmente efficace, in quanto consente una gestione flessibile delle differenze orarie anche su base minima, favorendo una migliore conciliazione tra esigenze lavorative e personali con impatto contenuto sulla prestazione lavorativa;
- Part-time: l'utilizzo appare complessivamente limitato, con una maggiore incidenza tra il personale femminile. Tale dato potrebbe riflettere una persistente asimmetria nella distribuzione dei carichi familiari.

Alla luce di quanto emerso, si ritiene opportuno sottoporre all'Amministrazione la valutazione di ulteriori misure di conciliazione, quali:

- Introduzione della giornata lavorativa mista (parte in lavoro agile e parte in presenza), quale misura idonea a supportare i caregiver, sia con riferimento alla cura dei minori sia alla gestione di familiari anziani. Tale esigenza appare destinata a crescere, anche in considerazione della fascia di età prevalente del personale;
- Reintroduzione del lavoro da remoto, con particolare riferimento a situazioni di fragilità o condizioni che richiedano forme rafforzate di tutela;
- Valutazione dell'opportunità di sperimentazione dell'orario multiperiodale, nei settori caratterizzati da picchi di attività connessi a specifiche scadenze, al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro e la gestione dei carichi;
- Valutazione dell'introduzione della settimana corta, con distribuzione delle 36 ore su 4 giorni.

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	36	75,00	12	25,00	48	41,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	46	79,31	12	20,69	58	50,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	10	100,00	10	8,62
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	82	70,69	34	29,31	116	

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

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

L'analisi dell'utilizzo dei congedi e dei permessi evidenzia che i permessi ex legge n. 104/1992 sono stati fruiti prevalentemente da personale maschile, mentre i congedi parentali risultano utilizzati esclusivamente da personale femminile.

Tale distribuzione segnala, quale elemento di criticità, la persistente incidenza di modelli tradizionali di ripartizione dei carichi di cura, evidenziando la necessità di promuovere una maggiore condivisione delle responsabilità familiari.

Alla luce di quanto emerso, si ritiene opportuno sottoporre all'Amministrazione la valutazione di ulteriori misure di conciliazione, tra cui:

- Introduzione della giornata lavorativa mista (parte in lavoro agile e parte in presenza), quale strumento idoneo a supportare le esigenze dei caregiver, sia con riferimento alla cura dei minori sia alla gestione di familiari anziani. Tale esigenza appare destinata a crescere, anche in considerazione della fascia di età prevalente del personale;
- Reintroduzione del lavoro da remoto, con particolare riferimento a situazioni di fragilità, al fine di garantire una più ampia tutela e favorire condizioni di lavoro maggiormente inclusive;
- Promuovere una maggiore conoscenza, tra tutto il personale - con particolare attenzione alla componente maschile - delle possibilità di fruizione dei congedi parentali, al fine di favorirne un utilizzo più equilibrato tra i generi.

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

- Smart working
- Telelavoro
- 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

Secondo quanto già indicato nel Piano Triennale di Azioni Positive, vista l'assenza di situazioni di squilibrio di genere anche nel personale in posizione apicale, l'Amministrazione, in continuità con quanto esplicitato nella sezione 2.2.2 Obiettivi di pari opportunità del PIAO 2025-2027, ha presidiato l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e ha promosso politiche di conciliazione tra le responsabilità professionali e familiari.

L'azione dell'Amministrazione è stata orientata a migliorare la comunicazione e la visibilità delle iniziative e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione, nonché allo sviluppo del tema

del benessere organizzativo, inteso come capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione.

Le misure sinora adottate in materia di benessere organizzativo, pur denotando attenzione dell'Amministrazione verso il tema, non appaiono ancora sufficienti a configurare un sistema strutturato di prevenzione, rilevazione e gestione del disagio lavorativo.

Tale valutazione si fonda, in particolare, su due ordini di elementi. Da un lato, non risulta effettuato un monitoraggio sistematico del benessere organizzativo mediante strumenti di rilevazione strutturati; dall'altro, il CUG ha raccolto in via informale alcune segnalazioni concernenti profili di possibile criticità, riferibili soprattutto al bilanciamento dei carichi di lavoro, alla limitata mobilità interna tra aree, alla percezione di disparità nelle opportunità di crescita professionale e all'incertezza rispetto agli sviluppi organizzativi futuri. In assenza di una rilevazione formalizzata, tali elementi non consentono, allo stato, una valutazione compiuta della loro effettiva diffusione e intensità, ma rappresentano comunque segnali meritevoli di attenzione.

Proprio alla luce di tale quadro, si ritiene prioritario procedere alla somministrazione di un **questionario sul benessere organizzativo**, affidato a professionalità qualificate, al fine di acquisire dati attendibili e analitici sul clima interno, sui fattori di rischio e sulle principali aree di disagio percepito. A tale attività dovrebbe seguire la predisposizione di una relazione finale contenente l'analisi dei risultati emersi e l'indicazione di proposte operative, così da poter orientare su basi oggettive le successive decisioni dell'Amministrazione.

Parallelamente, si ravvisa l'esigenza di rafforzare i presidi interni deputati alla prevenzione e alla gestione anticipata delle situazioni di disagio. In questa prospettiva, appare opportuno prevedere l'istituzione di uno **sportello CUG**, quale canale di ascolto e primo orientamento, idoneo a favorire l'emersione tempestiva di criticità organizzative o relazionali, anche prima che assumano forma conflittuale o disciplinare. La funzione dello sportello non sarebbe dunque sostitutiva di altri istituti, ma complementare rispetto alle attività di ascolto, monitoraggio e promozione del benessere.

Per la medesima ragione, e tenuto conto della ridotta dimensione dell'Ente, si ritiene opportuno valutare l'introduzione della figura del/della **Consulente di Fiducia**, quale soggetto terzo e qualificato cui il personale possa rivolgersi in condizioni di riservatezza nelle situazioni di disagio, conflitto o malessere lavorativo. Tale proposta trova giustificazione non già nella dimostrazione di specifiche fattispecie già accertate, ma nell'esigenza di dotare l'Amministrazione di uno strumento di prevenzione e gestione appropriato, in linea con buone prassi già diffuse in altre amministrazioni pubbliche.

In coerenza con il rafforzamento di tali strumenti, appare inoltre necessario procedere a una revisione del **Codice di comportamento**, così da aggiornarne i contenuti con riferimento ai fenomeni di mobbing, straining e, più in generale, alle varie forme di disagio lavorativo e relazionale. L'esigenza di tale aggiornamento deriva dalla necessità di rendere più chiari i riferimenti interni di prevenzione e tutela, nonché di definire in modo più puntuale ruoli, canali e modalità di intervento. Nell'ambito della medesima revisione, appare opportuno anche un aggiornamento delle previsioni concernenti il CUG, con specificazione più chiara delle relative funzioni e degli ambiti di azione, così da rafforzarne la riconoscibilità nell'assetto organizzativo dell'Ente.

Le criticità emerse, sebbene ancora non verificate mediante strumenti strutturati, suggeriscono altresì l'opportunità di una riflessione sugli attuali assetti di garanzia interna. In tale prospettiva, si ritiene utile valutare un ampliamento della composizione dell'**Ufficio per i procedimenti disciplinari**, attualmente espresso in forma monocratica (Direttore), al fine di rafforzare le garanzie di imparzialità, pluralità di valutazione e trasparenza. Anche tale proposta si collega non all'accertamento di disfunzioni specifiche in sede disciplinare, ma all'esigenza generale di consolidare la credibilità e la terzietà dei meccanismi interni di gestione delle situazioni problematiche.

Infine, si richiama l'opportunità della costituzione dell'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, quale presidio funzionale al miglioramento complessivo dell'azione amministrativa. La presenza dell'OIV, pur non essendo misura direttamente sovrapponibile agli strumenti di benessere organizzativo, può concorrere a rafforzare i processi di valutazione, trasparenza e monitoraggio organizzativo, contribuendo indirettamente anche alla prevenzione di assetti disfunzionali.

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⁾
SICUREZZA - F.OBBLIGATORIA	8	34	30	45	8	125	49,21	24,61	0	15	72	38	4	129	50,79	26,60
Aggiornamento professionale	25	145	91	107	15	383	51,83	75,39	0	36	216	101	3	356	48,17	73,40
Totale ore	33	179	121	152	23	508			0	51	288	139	7	485		
Totale ore %	3,32	18,03	12,19	15,31	2,32	51,16			0,00	5,14	29,00	14,00	0,70	48,84		

⁽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**

Si rileva la mancata redazione del bilancio di genere.

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⁾	
SELEZIONE PUBBLICA PER ESAMI PER 7 POSTI PROFILO ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	3	60,00	2	40,00	5	50,00	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER ESAMI N. 4 POSTI PROFILO PROFESSIONALE SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMM.VE CONTABILI	2	40,00	3	60,00	5	50,00	Uomo
Totale personale	5		5		10		
Totale % sul personale complessivo	7,46		7,46		14,93		

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

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

Le commissioni di concorso rispettano la parità di genere.

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 %
DIRETTORE	€133,69	€0,00	€ -133,69	--
dirigente di livello non generale	€99,19	€61,20	€ -37,99	-62,07
AREA FUNZIONARIO E E.Q.	€33,56	€33,56	--	--
AREA ISTRUTTORE	€24,65	€24,65	--	--
AREA OPERATORE ESPERTO	€21,13	€0,00	€ -21,13	--

Non si rilevano divari retributivi significativi nelle aree dei Funzionari e degli Istruttori.

Nei livelli dirigenziali, invece, si riscontra una differenza significativa a favore del personale maschile.

Ne consegue che il divario retributivo di genere non appare diffuso nell'organizzazione, ma risulta prevalentemente concentrato nei livelli apicali.

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: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

L'Ente presenta una struttura organizzativa di dimensioni contenute, caratterizzata da una distribuzione del personale prevalentemente concentrata nell'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, con una presenza più limitata nelle altre aree. Si evidenzia un'organizzazione complessivamente matura, con elevata anzianità di servizio e conseguente stabilità organizzativa, ma con potenziali esigenze future di ricambio generazionale.

Sotto il profilo della composizione di genere, si rileva una sostanziale parità numerica tra uomini e donne, in linea con i principi di equilibrio di genere. Anche con riferimento alle posizioni di responsabilità, si osserva una distribuzione equilibrata, con una buona rappresentanza femminile nei ruoli apicali.

Per quanto concerne i titoli di studio, la laurea magistrale rappresenta il titolo maggiormente diffuso, con una distribuzione complessivamente bilanciata tra i generi, a conferma di un buon livello di qualificazione del personale.

Dal punto di vista organizzativo, l'Ente si caratterizza per un'ampia diffusione di strumenti di flessibilità oraria e di conciliazione vita-lavoro, tra cui il lavoro agile e il regime orario "debito-credito", utilizzati in modo equilibrato tra i generi.

Nel complesso, l'organizzazione appare stabile, qualificata e orientata a modelli di lavoro flessibili; tuttavia, emergono alcune aree di attenzione, in particolare con riferimento al ricambio generazionale, alla gestione dei carichi di lavoro e al rafforzamento degli strumenti di monitoraggio e promozione del benessere organizzativo.

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

Le proposte del CUG si articolano in quattro direttrici principali:

- Conciliazione e flessibilità organizzativa;
- Monitoraggio e prevenzione del disagio lavorativo;
- Rafforzamento dei presidi istituzionali e regolamentari;
- Integrazione delle pari opportunità nei sistemi di performance.

Nello specifico:

Misure di conciliazione vita-lavoro

- Introduzione della giornata lavorativa mista (parte in lavoro agile e parte in presenza), a supporto dei caregiver (minori e familiari anziani);
- Reintroduzione del lavoro da remoto, con particolare riferimento a situazioni di fragilità;
- Sperimentazione dell'orario multiperiodale, nei settori caratterizzati da picchi di attività;
- Valutazione dell'introduzione della settimana corta (36 ore su 4 giorni).

Misure per equilibrio di genere e condivisione dei carichi di cura

- Promuovere una maggiore conoscenza e utilizzo dei congedi parentali, in particolare tra il personale maschile, al fine di favorire una distribuzione più equilibrata dei carichi familiari.

Monitoraggio del benessere organizzativo

- Somministrazione periodica di un questionario sul benessere organizzativo, affidato a professionalità qualificate;
- Predisposizione di una relazione finale di analisi, con individuazione criticità e proposte operative.

Rafforzamento dei presidi organizzativi

- Istituzione di uno sportello CUG, quale canale strutturato di ascolto e primo orientamento;
- Introduzione della figura del/della Consulente di Fiducia, per la gestione riservata delle situazioni di disagio;
- Definizione di procedure interne formalizzate per la segnalazione e gestione dei casi di disagio.

Interventi normativi e regolamentari interni

- Revisione del Codice di comportamento, con aggiornamento su mobbing, straining e disagio lavorativo, definizione chiara di ruoli, canali e modalità di intervento;
- Aggiornamento delle disposizioni relative al ruolo e alle funzioni del CUG.

Rafforzamento delle garanzie organizzative

- Valutazione dell'ampliamento dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), per garantire maggiore imparzialità e pluralità;
- Costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Miglioramento del sistema di performance e valutazione

- Esplicitare nel Piano della Performance obiettivi specifici di pari opportunità, con indicatori misurabili;
- Integrare tali obiettivi nella performance individuale dei dirigenti e responsabili;
- Collegare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) a indicatori di benessere organizzativo;
- Prevedere strumenti di monitoraggio strutturati (es. questionari);
- Garantire maggiore trasparenza nei criteri valutativi.

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

Allo stato, non risultano formalmente accertate situazioni di discriminazione o mobbing. Tuttavia, il CUG ha rilevato, in via informale, alcune segnalazioni riconducibili a condizioni di disagio lavorativo, la cui natura e diffusione non risultano pienamente definibili in assenza di un sistema strutturato di rilevazione e gestione.

Si evidenzia, in particolare, come l'assenza di procedure interne chiare e formalizzate per la segnalazione e la presa in carico delle situazioni di disagio possa contribuire alla mancata emersione delle stesse, limitando la possibilità di intervento tempestivo. La dimensione ridotta dell'Ente costituisce, inoltre, un elemento che può incidere sulla gestione di tali dinamiche, rendendo più complessa la loro trattazione in condizioni di piena riservatezza.

Con riferimento agli interventi messi in campo, si rileva che il CUG e le organizzazioni sindacali hanno svolto, finora, un ruolo di ascolto e di supporto informale; tuttavia, tali azioni non risultano inserite in un quadro procedurale strutturato e non hanno prodotto effetti pienamente risolutivi.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene necessario rafforzare gli strumenti organizzativi di prevenzione e gestione, attraverso:

- l'istituzione di uno sportello CUG, quale canale strutturato di ascolto e primo orientamento;
- l'introduzione della figura del/della Consulente di Fiducia, quale soggetto terzo e qualificato per la gestione riservata delle situazioni di disagio;
- la definizione di procedure interne formalizzate per la segnalazione e la gestione dei casi, da recepire anche nell'ambito della revisione del Codice di comportamento.

Tali interventi sono finalizzati a favorire l'emersione delle situazioni critiche, a garantire adeguate tutele e a rafforzare l'efficacia delle azioni di prevenzione e contrasto di fenomeni discriminatori o di disagio lavorativo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo: "Miglioramento gestione attività lavorativa del dipendente"

L'obiettivo è finalizzato al miglioramento dell'engagement del personale e della comunicazione interna (intranet, condivisione informazioni, analisi SWOT). Tale intervento può incidere positivamente sul benessere organizzativo e sull'inclusione, favorendo una maggiore partecipazione e circolazione delle informazioni. Tuttavia, il collegamento con le pari opportunità risulta solo indiretto, non essendo previsti indicatori specifici relativi a equità, inclusione o differenze di genere.

Obiettivo: "Attuazione della progettualità formativa straordinaria dei dipendenti"

L'obiettivo prevede attività formative e rilevazione delle competenze individuali. Si tratta di un ambito rilevante ai fini delle pari opportunità, in quanto l'accesso equo alla formazione costituisce un presupposto per la crescita professionale. Tuttavia, non risultano previsti indicatori disaggregati (es. per genere o area) né obiettivi espliciti di riequilibrio delle opportunità. Ne consegue che l'obiettivo, pur rilevante, non è strutturato come leva diretta di pari opportunità.

Obiettivo: "Revisione dei regolamenti interni di ARPEA" (con riferimento alla "Revisione del sistema di valutazione dei dipendenti")

L'obiettivo incide direttamente sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Si tratta di uno snodo strategico, in quanto il sistema valutativo influisce su equità, riconoscimento del merito e benessere organizzativo. Tuttavia, non emerge un esplicito riferimento alla prevenzione di bias valutativi né all'integrazione di criteri di pari opportunità. Pertanto, il potenziale impatto positivo non è pienamente valorizzato.

Obiettivo: "Circolare per la rotazione del personale"

L'obiettivo prevede l'adozione di linee guida sulla rotazione del personale. La rotazione rappresenta uno strumento rilevante per garantire equità organizzativa e prevenire concentrazioni di potere o disparità nelle opportunità. Tuttavia, il collegamento con le pari opportunità è implicito e non sono previsti criteri di monitoraggio dell'impatto sulla distribuzione delle opportunità tra i generi

Obiettivo: "Miglioramento accessibilità degli strumenti informatici"

L'obiettivo è finalizzato all'adeguamento degli strumenti informatici alle linee guida AgID in materia di accessibilità. Esso contribuisce indirettamente all'inclusione organizzativa, migliorando l'accesso ai servizi e alle informazioni. Tuttavia, non sono previsti indicatori relativi all'impatto su categorie specifiche né riferimenti espliciti alle pari opportunità.

Obiettivo: "Digitalizzazione dei processi dell'Amministrazione"

L'obiettivo mira alla digitalizzazione dei processi (in particolare appalti e flussi amministrativi). Può incidere positivamente sull'efficienza e sulla trasparenza, elementi indirettamente rilevanti anche per l'equità organizzativa. Anche in questo caso, tuttavia, manca un esplicito collegamento con:

- benessere organizzativo;
- accessibilità interna;
- riduzione di disparità.

Obiettivo: "Introduzione del controllo di gestione"

L'obiettivo è volto a migliorare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. Può avere impatti indiretti sul benessere organizzativo, in quanto consente una migliore allocazione delle risorse e una più equilibrata gestione dei carichi di lavoro.

Tuttavia:

- non risultano indicatori relativi al benessere del personale;
- manca un collegamento esplicito con le pari opportunità.

Obiettivo: "Completamento dell'assetto organizzativo interno"

L'obiettivo riguarda la definizione della struttura organizzativa e della dotazione organica. Si tratta di un ambito rilevante ai fini delle pari opportunità, in quanto incide sulla distribuzione dei ruoli e delle responsabilità. Tuttavia, non risultano previsti criteri di equilibrio di genere e non sono presenti indicatori relativi alla rappresentanza nei ruoli apicali.

Obiettivo: "Miglioramento del valore pubblico e dell'efficienza dell'Agenzia"

Obiettivo generale e trasversale. Il benessere organizzativo e le pari opportunità costituiscono elementi essenziali del valore pubblico, ma tale collegamento non è esplicitato nel Piano.

Collegamento tra performance organizzativa e performance individuale

Gli obiettivi sopra indicati risultano assegnati a dirigenti e responsabili di area, con indicatori di risultato. Tuttavia, il collegamento tra tali obiettivi e la dimensione delle pari opportunità non è esplicitato e non emergono obiettivi individuali specificamente riferiti a benessere organizzativo, equità e inclusione. Ne consegue una limitata responsabilizzazione dei soggetti responsabili su tali tematiche.

Osservazioni e raccomandazioni

Alla luce dell'analisi effettuata, si formulano le seguenti raccomandazioni:

- Esplicitare la dimensione delle pari opportunità nel Piano della Performance, prevedendo obiettivi autonomi e indicatori misurabili;
- Integrare tali obiettivi nella performance individuale dei dirigenti e responsabili, al fine di rafforzare la responsabilizzazione;
- Collegare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) a indicatori di benessere organizzativo (es. clima, carichi di lavoro, equità percepita);
- Prevedere strumenti di monitoraggio strutturati, quali questionari periodici sul benessere organizzativo;
- Garantire maggiore trasparenza nei criteri valutativi, al fine di ridurre il rischio di percezioni di iniquità.

Si evidenzia, in particolare, che un sistema di valutazione non adeguatamente integrato con criteri di equità e benessere può incidere negativamente sulla motivazione del personale e sulla qualità dell'ambiente di lavoro.

Conclusioni

Il Piano della Performance ARPEA presenta una struttura solida sotto il profilo tecnico-operativo, ma una limitata integrazione esplicita della dimensione delle pari opportunità, che risulta prevalentemente implicita e non misurata. Pertanto si ritiene necessario, al fine di migliorare l'efficacia complessiva dell'azione amministrativa, un rafforzamento del collegamento tra performance organizzativa, valutazione individuale e benessere organizzativo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Presa atto dei nominativi comunicati dalle OOSS per la componente sindacale. Per la componente dell'Amministrazione, candidatura aperta a tutto il personale con successiva individuazione da parte dell'Amministrazione.

Tipologia di atto: DETERMINAZIONE N° 251 - 2025 DEL 04/11/2025

Data: 04/11/2025

Organo sottoscrittore: Direttore

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

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:
1

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

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

- non si rilevano specifiche azioni

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?

- non si rilevano specifiche azioni

Considerazioni conclusive

Si evidenzia che il CUG attualmente in carica è stato nominato in data 4 novembre 2025. In ragione della recente costituzione, nel corso dell'anno 2025 non sono state realizzate azioni significative.

Per l'anno 2026 si prevede l'avvio e lo sviluppo di interventi finalizzati al perseguimento degli obiettivi condivisi, in coerenza con le funzioni attribuite al CUG e con le priorità individuate. Tali azioni sono dettagliate nella sezione "Proposte" della presente relazione.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-piemontese-le-erogazioni-agricoltura-2026>