

Deliberazione della Giunta Regionale 23 dicembre 2013, n. 40-6959

**Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2014/2016 ai sensi dell'art.57 del D.Lgs 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D.Lgs 198/2006 e art. 21 della L. 183/2010.**

A relazione degli Assessori Quaglia, Vignale:

La normativa in materia di pari opportunità è contenuta nel Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della l. 28 novembre 2005 n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e nella legge 10 aprile 1991 n. 125, “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’art 7 comma 5 del D.Lgs 196/2000 dispone che “le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e, nel lavoro, tra uomini e donne”.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” –in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta- e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento fra uomini e donne.

Secondo quanto previsto dalla normativa sopra indicata le azioni positive rappresentano delle misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una funzione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La Regione Piemonte è intervenuta in materia con legge regionale n. 8 del 18 marzo 2009 “integrazione delle politiche di pari opportunità di genere della Regione Piemonte e disposizioni per l’istituzione dei bilanci in genere” perseguendo una politica di pari opportunità fra uomini e donne nell’organizzazione del personale regionale e nello sviluppo della carriera e adottando, con le modalità previste dalla legislazione regionale di settore, piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono un pieno inserimento delle donne nell’attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora.

La legge n. 183, infatti, modificando l'art. 1, comma 1, lettera c) e l'art. 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 richiede che le pubbliche amministrazioni garantiscano pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La Regione Piemonte si è dotata da tempo di strumenti operativi, all'interno dell'Ente, a sostegno delle pari opportunità promuovendo a tal fine numerose iniziative, sia con la costituzione del Comitato Pari Opportunità con D.G.R. n. 174573 dell'11.3.1991 sia con la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing con D.G.R. n. 52-9718 del 30/9/2008.

Presso la Regione hanno operato il Comitato Pari Opportunità e il Comitato anti mobbing sino alla nuova strutturazione degli organismi di garanzia operata dall' art. 21 della L. 183/2010.

E' stato adottato il Codice di condotta contro le molestie ed è nominato il Consulente di fiducia , ai sensi del CCNL 5.10.2001.

Presso la Regione opera, in virtù di apposita convenzione, la Consigliera di Parità nominata dal Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità ai sensi dell'art.12 del D.lgs 198/2006. La Regione in attuazione di precedenti deliberazioni con determinazione 743 del 14.12.2012 ha istituito il Centro regionale contro le discriminazioni in Piemonte presso il Settore Promozione e Sviluppo dell'Imprenditorialità, della Cooperazione e delle Pari Opportunità per tutti della Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro.

Inoltre, con determina dirigenziale n. 489 del 23.6.2011, a firma congiunta dei direttori delle risorse umane dei rispettivi ruoli della Giunta e del Consiglio Regionale, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Piemonte nel rispetto del disposto della legge del 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta .

Il Comitato Unico di Garanzia, attento ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, pone una particolare attenzione al benessere lavorativo e promuove azioni finalizzate alla creazione di maggior benessere nell'ambiente di lavoro. Con tali azioni il Comitato Unico di Garanzia riconosce centralità ai temi dello stress occupazionale e del benessere psicologico sul luogo di lavoro, interpretati nelle loro dimensioni individuali, di gruppo e organizzative, come presupposto per progettare e realizzare interventi preventivi e di promozione della salute fisica e psicologica.

Il CUG, pertanto, si è adoperato per promuovere iniziative di valorizzazione del benessere di chi lavora considerato anche il momento storico e sociale che sta vivendo la pubblica amministrazione dove sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani strutturali, culturali e procedurali.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta dunque un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro.

Con la predisposizione del nuovo Piano di Azioni Positive la Regione Piemonte ha voluto non solo proseguire nella sensibilizzazione, conoscenza e formazione sulle tematiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni, ma anche promuovere concrete iniziative per la realizzazione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, è in primis un adempimento ad un obbligo di legge ma è anche uno strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive verrà monitorato annualmente e sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere potrà essere modificato, integrato ed ampliato nel corso del triennio.

Pertanto

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i;  
richiamato l'art. 57 del D.Lgs 165/2001 in materia di "Pari Opportunità";  
visto il D.Lgs n. 196 del 23 maggio 2000;

visto il D.Lgs n. 198 dell'11 aprile 2006 recante "Codice delle Pari Opportunità" tra uomo e donna ed in particolare gli artt. 42 comma 2 e 48 che stabiliscono "adozione e finalità delle azioni positive" mediante una diversa organizzazione del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni;

vista la L.R. n. 8 del 18 marzo 2009 art. 8;

vista la legge n. 183 del 4 novembre 2010;

richiamato l'art 19 del CCNL del Comparto Regione-Enti locali del 41/09/00 per il personale non dirigenziale e del 23/12/1999 per il personale dirigenziale;

richiamato l'art. 17 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per i dipendenti della Regione Piemonte del 14/11/2000;

dato atto che il presente piano è stato oggetto di formulazione in sinergia con il Comitato Unico di Garanzia anche con inserimento di specifiche azioni dallo stesso proposte e che il piano complessivo è stato oggetto di osservazioni e raccomandazioni da parte di tale organismo;

sentite le osservazioni e raccomandazioni della Consigliera di Parità in apposito incontro;

preso atto che il Piano è stato inviato ai soggetti sindacali dell'Ente per l'espressione delle relative osservazioni ;

tutto ciò premesso la Giunta Regionale, unanime

*delibera*

-di approvare l'allegato "Piano di Azioni Positive 2014/2016", ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, degli artt. 42 e 48 del D.Lgs 198/2006 e art. 21 della L. 183/2010, che costituisce parte integrante del presente provvedimento;

- di dare atto che, nell'ambito del programma triennale, si programmerà l'attività attuativa annuale alle azioni definendone la priorità in relazione ai contenuti e alle disponibilità finanziarie e che per le azioni "Sostegno al ruolo lavorativo", "Alimentazione e lavoro", "Salute e Lavoro", "Buone pratiche a favore della conciliazione vita e lavoro" si farà fronte con le risorse che saranno disponibili sulle UPB DB07001 e DB07041, all'azione "Formazione componenti del CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione delle donne, alla eliminazione degli ostacoli alla parità e alla discriminazione" si fa fronte sulla UPB DB07111, all'azione "Promozione del telelavoro" si fa fronte con le risorse di cui all'UPB DB15121. Le altre azioni contenute nel piano non comportano spese.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010.

(omissis)

Allegato

**Piano  
delle  
AZIONI  
Positive**

**ANNUALITA' 2014-2016**



# **PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA REGIONE PIEMONTE – ANNUALITA' 2014 -2016**

## **CAPITOLO 1   PREMESSA**

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure temporanee in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

La normativa in materia di pari opportunità è sistematizzata nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministro delle Riforme e Innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche,” richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un’azione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La Regione Piemonte con la legge n. 8 del 2009 “Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere della Regione Piemonte e disposizioni per l’istituzione dei bilanci di genere” persegue una politica di pari opportunità fra uomini e donne nell’organizzazione del personale regionale nello sviluppo della carriera e adotta, con le modalità previste dalla legislazione regionale di settore, piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono un pieno inserimento delle donne nell’attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha innovato e ampliato la materia delle pari opportunità nel senso di una sempre maggiore riduzione delle discriminazioni e di una sempre maggiore valorizzazione del benessere di chi lavora.

La legge n. 183, infatti, modificando l’art. 1, comma 1, lettera c) e l’art. 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 richiede che le pubbliche amministrazioni garantiscano pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa

al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La Regione Piemonte si è dotata da tempo di strumenti operativi a sostegno delle pari opportunità all'interno dell'Ente promuovendo a tal fine numerose iniziative, come già dettagliatamente indicato nel precedente Piano Azioni Positive, adottato con D.G.R. n. 58-12431 del 26 ottobre 2009.

Presso la Regione hanno operato il Comitato Pari Opportunità e il Comitato anti mobbing sino alla nuova strutturazione degli organismi di garanzia operata dall' art. 21 della L. 183/2010.

E' stato adottato il Codice di condotta contro le molestie ed è nominato il Consulente di fiducia , ai sensi del CCNL 5.10.2001.

Inoltre presso la Regione opera , in virtù di apposita convenzione, la Consigliera di Parità nominata dal Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità ai sensi dell'art.12 del D.lgs 198/2006.

Con determinazione dirigenziale n. 489 del 23.6.2011, a firma congiunta dei direttori delle risorse umane dei rispettivi ruoli della Giunta e del Consiglio Regionale, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Piemonte nel rispetto del disposto della legge del 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ".

Al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta .

Il Comitato Unico di Garanzia coerentemente con la succitata normativa comunitaria e nazionale, in continuità con il precedente piano di azioni positive, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze e, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo così come esorta anche la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, promuove azioni finalizzate alla creazione di maggior benessere nell'ambiente lavorativo. Con tali azioni il Comitato Unico di Garanzia riconosce centralità ai temi dello stress occupazionale e del benessere psicologico sul luogo di lavoro, interpretati nelle loro dimensioni individuali, di gruppo e organizzative, come presupposto per progettare e realizzare interventi preventivi e di promozione della salute fisica e psicologica.

In considerazione della specifica competenza riconosciuta al CUG in materia di valorizzazione del benessere di chi lavora, il Comitato ha voluto promuovere iniziative in questa direzione in un momento storico e sociale in cui nella pubblica amministrazione sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani strutturali, culturali e procedurali.



Il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta dunque un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro.

Con la predisposizione del nuovo Piano di Azioni Positive la Regione Piemonte prosegue l'azione di sensibilizzazione, conoscenza e formazione sulle tematiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni ed intende promuovere concrete iniziative per la realizzazione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, è in primis un adempimento ad un obbligo di legge, ma è anche uno strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno dell'Ente.

Le azioni formulate nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente come illustrato nel successivo paragrafo, in sinergia con il Comitato Unico di Garanzia e comportano anche collaborazioni con altre Direzioni, in specie per quanto riguarda l'azione relativa al telelavoro con la Direzione Istruzione, formazione professionale e lavoro.

Lo stesso sarà oggetto di informazione costante ai dipendenti, in un'ottica di valorizzazione della trasparenza come modalità di rapporto con e tra il personale.

## **CAPITOLO 2 LA FOTOGRAFIA DEL PERSONALE**

### **INTRODUZIONE METODOLOGICA**

Il PAP precedente aveva preso l'avvio da un'analisi gender oriented del personale della Regione Piemonte.

Erano stati utilizzati i dati relativi al 31 dicembre 2007, ora, dopo un quinquennio è opportuno aggiornare la rilevazione al 31 dicembre 2012.

E' stato utilizzato ancora un modello simile a quello della rilevazione 2007 che conteneva le informazioni quantitative richieste dalla Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". Sono state apportate alcune variazioni laddove si è ritenuto più confacente un diverso dettaglio, senza, tuttavia, modificare le tipologie di informazioni allora rilevate.

Le tabelle cui si fa riferimento sono riportate nell'appendice nelle stesse sono indicate le percentuali della presenza femminile e maschile rispetto a ciascuna fascia di età o titolo di studio considerati, mentre nell'analisi che segue viene considerato anche il peso che ciascuna fascia di età o titolo di studio assume all'interno di ciascun genere nei singoli raggruppamenti.

Sono presi in esame:

- la composizione quantitativa del personale per genere rispetto alla tipologia del rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

- la composizione quantitativa del personale per genere e per grandi raggruppamenti costituiti da: direttori, dirigenti, posizioni organizzative e alte professionalità, categoria D, categorie C e B;
- la composizione per genere e per singolo raggruppamento analizzata anche riguardo all'appartenenza per fasce di età e per titolo di studio.

L'analisi riguardo alle variabili della consistenza del personale, della distribuzione per genere ed età e per titolo di studio comporta anche il confronto con i dati del 2007 per rilevare i mutamenti relativi alla distribuzione per genere, essa diviene importante anche per la conoscenza della distribuzione del personale riguardo all'età. Rispetto a queste due variabili vengono analizzati i dati del personale a tempo indeterminato per poter effettuare il confronto con i dati omogenei della precedente rilevazione 2007.

Inoltre, nella parte relativa al lavoro flessibile saranno approfondite le differenze rispetto all'utilizzo del telelavoro e al part - time .

Una conoscenza circostanziata della situazione del personale regionale permette di contestualizzare le azioni positive in modo più pertinente rispetto all'attuale fase .

Inoltre la fotografia della situazione del personale verrà aggiornata annualmente approfondita con la produzione del rapporto annuale della situazione del personale .

## **LA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE E LE VARIAZIONI RISPETTO AL 2007.**

### **RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE**

#### **Personale a tempo indeterminato ( tabella 1)**

Al termine del 2012 il personale a tempo indeterminato della Giunta regionale era composto da 1515 donne e 903 uomini contro una composizione rilevata dal precedente Piano di azioni positive nel 2007 di 1606 donne e 1032 uomini.

La consistenza complessiva evidenzia una diminuzione di unità da 2638 a 2418 con una flessione di 220 unità, per la massima parte dovuta a cessazioni e per una minor quota a passaggi del personale al ruolo del Consiglio regionale, compensati, per altro, da ingressi nel ruolo della Giunta.

La diminuzione più eclatante riguarda la popolazione maschile, caratterizzata da una maggiore età, con 129 unità in meno, mentre le donne diminuiscono di 91 unità. (-91 donne/-129 uomini)

Se nel 2007 era comunque prevalente la popolazione femminile, in linea con un andamento proprio della pubblica amministrazione, anzi con percentuali più alte <sup>1</sup> : le donne nel ruolo della Giunta regionale rappresentavano il 60,9% del personale a tempo

---

<sup>1</sup> Dai dati della rilevazione della consistenza del personale pubblico per l'anno 2012 pubblicati dalla Ragioneria Generale dello Stato risultavano presenti nei vari comparti 1.806.407 donne e 1.476.592 uomini che rappresentavano rispettivamente, il 55% e il 45% del totale del pubblico impiego. Il comparto Regioni – Autonomie locali contava, invece, 256.731 donne e 245,722 uomini con una distribuzione percentuale in cui le donne sono in numero inferiore al dato del totale delle amministrazioni pubbliche, con il 51,1% .

indeterminato, ora in virtù del trend di cessazioni le donne salgono al 62,7% e gli uomini costituiscono il 37,3% dei dipendenti a tempo indeterminato .

E' opportuno verificare nel prosieguo di questa analisi come varia la presenza femminile in rapporto ai singoli raggruppamenti.

### **Personale a tempo determinato (tabella 2 )**

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato la rappresentazione dei dati 2012 è parzialmente diversa rispetto a quella del 2007; si è ritenuto, infatti, più rispondente all'attuale contesto distinguere la consistenza del personale assunto a tempo determinato con contratto c.d. "triennale" ed operante presso le Direzioni rispetto a quello con contratto a tempo determinato assunto dall'esterno presso gli Uffici di comunicazione. Sono, inoltre, rilevati qui anche due dirigenti a tempo determinato

Si passa da 57 donne e 49 uomini nel 2007 a 159 donne e 67 uomini del 2012. Anche in questo caso l'assunzione dei nuovi dipendenti a tempo determinato vede prevalere in modo nettissimo le donne che rappresentano ora il 70,4%, mentre nel 2007 erano soltanto il 53% .

Se si analizza, infine, la composizione complessiva dei dipendenti delle due tipologie di rapporto di lavoro considerate si scende, come numero assoluto, da 2744 a 2644, poiché la flessione del personale a tempo indeterminato (220 unità) è parzialmente corretta dall'incremento di 120 unità a tempo determinato.

La composizione complessiva, quindi, assegna un peso del 91,5% ai tempi indeterminati contro il 96,1% del 2007 e il tempo determinato passa da un peso del 3,9% all'8,5%.

Nel complesso le donne, con 1674 unità, registrano un incremento assoluto di 11 unità, diventando il 63,4 % del personale ( erano il 60,6% nel 2007 ); gli uomini invece, nonostante i nuovi ingressi, scendono di 113 unità e con 970 dipendenti costituiscono il 36,6% ( erano il 39,4% della consistenza del personale ) con una discesa di quasi 3 punti rispetto al 2007.

### **RUOLO DELCONSIGLIO REGIONALE ( tabella 3)**

La fotografia del Consiglio Regionale. secondo i dati messi a disposizione, mostra la variabile indipendente rappresentata dal "genere" in relazione a differenti punti di vista sul personale della Regione Piemonte.

Per il Consiglio regionale si è registrato nel 2012 personale a tempo indeterminato composto da 344 persone, di cui 240 (69.7%) donne e 104 (30.23%) uomini, come si vede quindi pur essendo aumentate le proporzioni a favore della presenza delle donne rispetto ai dati del 2007 da cui si evince una sensibile aumento del numero degli uomini 101 (31.51%) + 1.20%.

Nella categoria dei Dirigenti per il personale del Consiglio Regionale si è passati dal 52.6% di uomini e dal 47.7 di donne del 2007, al 56.26% di uomini al 43.75% di donne. Il dato che suggerisce come gli uomini rimangono il genere più presente rispetto alle donne.

La categoria D, che vede al suo interno quella delle PO ha registrato per il Consiglio un totale di 119 donne di cui 77 (71.3%) con PO mentre a fronte di 44 uomini in categoria D, 31 (28,7%) sono con PO sul totale complessivo di PO (108).

In Consiglio Regionale, in categoria C su un totale di 112 dipendenti 77 sono donne (68.7%) e 35 uomini (31.25%).

Infine, le categorie B su un totale di 53 persone, 37 donne (69.8%) e 16 uomini (30.19%) si nota una sensibile diminuzione rispetto ai dati registrati in passato.

Dall'analisi delle categorie emerge una concentrazione maggiore del personale di genere femminile nelle categorie D e C rispetto alle proporzioni delle altre categorie dell'Ente. Inoltre, tra il personale con Posizione Organizzativa le donne occupano uno spazio prevalente rispetto agli uomini, un'immagine ribaltata rispetto al 2007.

## **CONTRATTI DI LAVORO PART-TIME**

### **RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE**

Nel 2007 il personale femminile con part time superiore al 50% dell'orario a tempo pieno rappresentava il 93,2% dell'intero personale con tale tipologia di orario, nel 2012 si rileva un lieve incremento della percentuale della popolazione femminile a tempo indeterminato che passa al 93,6%, mentre il dato della prevalenza femminile è più marcato per le tipologie uguali o inferiori al 50% , infatti nel 2007 le donne con tali tipologie erano il 55,6% , ora, su numeri più contenuti, le 27 donne su un totale di 39 dipendenti rappresentano il 69,2% .

La maggior prevalenza femminile va letta anche nel confronto tra i numeri assoluti, infatti a fine 2007 i dipendenti in part time erano 193 , mentre a fine 2012 scendono a 149.

### **RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE**

Dall'osservazione condotta emerge che come nell'analisi del 2007, sono le donne ad avere un orario part-time in maggior numero, mentre gli uomini lo hanno assunto in maniera minore, con un vistoso calo nel 2012 .

Infatti, se per il Consiglio i part-time maggiori con un tempo di lavoro maggiore del 50% erano presi per il 95,5% da donne, nel 2012 la percentuale è scesa all'88,89%; i part-time inferiori o pari al 50% dell'orario di lavoro erano assunti nel 2007 solo da donne, oggi le donne con un profilo orario di part time inferiore al 50% sono pari ad una percentuale del 25,00%.

A fronte di un evidente stravolgimento dei tempi di lavoro e di vita rispetto alla precedente analisi, si evidenzia che il peso maggiore della conciliazione oraria, ricade principalmente sulle donne riflettendosi sui redditi di quest'ultime.

Qualora i diversi contesti personali lo permettano, la promozione di forme di lavoro quali il telelavoro potrebbe consentire alle donne di aumentare il proprio tempo di lavoro e di rispondere ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

## **TELELAVORO**

### **RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE**

Il telelavoro , attivato sperimentalmente presso la Giunta regionale , prima come lavoro a distanza nel 2004 e, poi, anche come telelavoro domiciliare dal 2006 ha avuto uno sviluppo notevole nel quinquennio, infatti da 13 donne che svolgevano telelavoro a fine 2007 si è passati a 66 dipendenti a fine 2012 .

## **CONSISTENZA DEL PERSONALE PER SINGOLI RAGGRUPPAMENTI**

### **RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE**

I direttori erano 18, scendono a 15 in virtù delle successive riorganizzazioni parziali susseguitesi che hanno portato, dopo la riorganizzazione dell'ottobre 2007, alla riduzione di altre due direzioni e all'attribuzione ad interim di una direzione.

I dirigenti censiti nel 2007 erano 157, di cui 2 a tempo determinato, oltre a questi vi erano 5 dirigenti in aspettativa per contratti presso altri enti. Ora sono stati censiti 135 dirigenti a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato, non sono stati considerati nell'analisi quattro dirigenti comandati in virtù della temporaneità del rapporto.

Si è passati da un consistenza di 49 donne ( 47 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato) nel 2007 a 46 donne e da 108 uomini più 5 in aspettativa a 89 uomini a tempo indeterminato oltre a 2 uomini a tempo indeterminato.

Sostanzialmente vi è stata una tenuta delle donne che non hanno guadagnato posizioni rispetto agli uomini, ma hanno mantenuto la stessa consistenza nonostante le cessazioni e anche grazie ai nuovi ingressi.

Seguendo il trend generale, la riduzione più importante si è verificata nella popolazione maschile, con una diminuzione di 24 unità, nonostante i nuovi ingressi di dirigenti a seguito di espletamento di concorso pubblico .

Non essendo stata effettuata una ripartizione tra dirigenti responsabili di struttura e dirigenti in staff nel 2007 non è possibile effettuare un confronto disaggregato.

Occorre tuttavia ricordare che si sono susseguite due riorganizzazioni dei settori rispettivamente il 2 gennaio 2009 e successivamente una seconda riorganizzazione è stata attuata tra febbraio e agosto 2012 che hanno ridotto il numero delle strutture stabili ( settori ) .

Per quanto riguarda le posizioni organizzative il confronto sulla consistenza generale è realizzabile solo se si considerano le tipologie di posizioni già presenti nel 2007, poiché nel 2010 sono state attivate le posizioni di tipologia C1.

E' possibile, tuttavia verificare se vi siano state modificazioni nella composizione di genere. Nel 2007 rispetto al totale degli incarichi, 337, ossia il 46,1% , era attribuito a donne e il 53,9% a uomini. Nel 2012 gli incarichi di posizioni organizzative e di alta professionalità sono passati a 529 attribuiti a donne e 463 a uomini, quindi anche in questo caso non vi è stato soltanto un avanzamento della consistenza del numero di donne, quanto una prevalenza del genere femminile . Per completezza il dato va indagato rispetto ad una distribuzione di genere per le singole tipologie di posizione, ma anche in tal caso si conferma l'incremento percentuale della presenza femminile, basti vedere il dato relativo agli incarichi di alta professionalità di cui le donne rappresentavano il 41% nel 2007 e rappresentano il 44% nel 2012 .

Ne risulta il seguente quadro :

<b>GIUNTA</b>			<b>2007</b>			<b>2012</b>
<b>Tipologia</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Tot</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Tot</b>
AP	118	167	285	131	164	295
A	77	76	153	106	93	199
B	25	50	75	22	28	50
C	117	101	218	121	91	212
C1	0	0	0	149	87	236

Il personale a tempo indeterminato della categoria D non titolare di posizione presenta una consistenza di 422 unità, inferiore di 277 unità rispetto al 2007, il minor numero è dovuto anche alla attivazione delle posizioni C1 .Se lo si considera unitamente al personale a tempo determinato nella stessa categoria avremo 570 dipendenti di cui 378 donne (66,3%) e 192 uomini (33,7%) di categoria D senza incarico di posizione

La precedente analisi gender oriented considerava unitariamente le categorie C e B. Queste, ora, hanno una consistenza complessiva di 854 dipendenti che rappresentano il 35,3% del personale a tempo indeterminato con una ripartizione per genere di 662 donne (77,5%) e di 192 uomini (22,5%).

Se si aggiungono anche i 51 dipendenti a tempo determinato "triennali" si raggiunge una consistenza di 905 unità di cui 701 donne e 204 uomini.

Il confronto evidenzia, non solo l'ulteriore prevalenza femminile in assoluto, ma anche un principio di tendenza al miglioramento degli equilibri rispetto al 2007.

### **Personale a tempo indeterminato**

<b>GIUNTA</b>	<b>2007</b>			<b>2012</b>		
<b>Raggruppamento</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Direttori	5	13	<b>18</b>	5	10	<b>15</b>
Dirigenti	49	113*	<b>162</b>	46	89	<b>135</b>
Posizioni e AP	337	394	<b>731</b>	529	463	<b>992</b>
D	422	277	<b>699</b>	273	149	<b>422</b>

C e B	793	240	<b>1033</b>	662	192	<b>854</b>
<b>Totali</b>	<b>1606</b>	<b>1037</b>	<b>2643</b>	<b>1515</b>	<b>903</b>	<b>2418</b>

\*sono conteggiati anche 5 dirigenti in aspettativa non inseriti nelle analisi 2007

### Composizione percentuale dei raggruppamenti rispetto al genere

GIUNTA	2007			2012		
Raggruppamento	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Direttori	27,78%	72,22%	<b>100,00%</b>	33,33%	66,67%	<b>100,00%</b>
Dirigenti	29,38%	70,63%	<b>100,00%</b>	34,07%	65,93%	<b>100,00%</b>
Posizioni e AP	46,10%	53,90%	<b>100,00%</b>	53,33%	46,67%	<b>100,00%</b>
D	60,37%	39,63%	<b>100,00%</b>	64,69%	35,31%	<b>100,00%</b>
C e B	76,77%	23,23%	<b>100,00%</b>	77,52%	22,48%	<b>100,00%</b>
<b>Totali</b>	<b>60,73%</b>	<b>39,27%</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,66%</b>	<b>37,34%</b>	<b>100,00%</b>

La tabella soprastante individua il peso di ciascun genere rispetto al raggruppamento di cui fa parte. In linea con quanto già detto rispetto ai numeri assoluti: si nota che il peso della componente femminile è cresciuta nel 2012 in modo più incisivo nella composizione delle posizioni organizzative e alte professionalità in cui le donne rappresentano il 7,23% in più. Anche le dirigenti costituiscono il 4,69% in più rispetto al 2007, pur non variando di molto il numero assoluto. Crescono anche le dipendenti di categoria D senza incarico con il 4,32% in più, verosimilmente anche per effetto delle progressioni verticali 2008/2010.

Conseguentemente si registra, dal 2007 al 2012, un cambiamento significativo del valore della presenza delle donne in ciascun raggruppamento nella composizione del totale della popolazione femminile, anche se la parte maggiore delle donne è sempre allocata nelle categorie C e B, ma scende in percentuale dal 49,44% al 43,70%, scende anche il peso delle donne nella categoria D senza incarico. Salgono, invece, le percentuali delle donne con posizioni e alta professionalità e, in modo modesto, anche quello delle donne dirigenti rispetto al totale delle donne. Per quanto riguarda gli uomini, invece vi è una diminuzione della percentuale di ciascun raggruppamento sul totale degli uomini, salvo che per il raggruppamento dell'area delle posizioni i cui dipendenti costituiscono il 51% della popolazione maschile.

### Valore percentuale di ciascun raggruppamento rispetto al rispettivo genere

GIUNTA	2007			2012		
Raggruppamento	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Direttori	0,31%	1,25%	<b>0,68%</b>	0,33%	1,11%	<b>0,62%</b>
Dirigenti	2,93%	10,90%	<b>6,06%</b>	3,04%	9,86%	<b>5,58%</b>
Posizioni e AP	21,01%	37,99%	<b>27,68%</b>	34,92%	51,27%	<b>41,03%</b>
D	26,31%	26,71%	<b>26,47%</b>	18,02%	16,50%	<b>17,45%</b>
C e B	49,44%	23,14%	<b>39,11%</b>	43,70%	21,26%	<b>35,32%</b>
<b>Totali</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

## RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE

L'analisi delle variazioni di consistenza nei singoli raggruppamenti di personale del ruolo del Consiglio regionale tiene conto di quanto già sopra riportato. Inoltre si può evidenziare, in particolare, come, nell'area delle posizioni organizzative, si mantiene la preponderanza numerica di incarichi attribuiti a personale femminile, in linea con la composizione del personale del ruolo del Consiglio rappresentato per più di due terzi da personale femminile, ma la presenza maschile, che nel 2007 rappresentava solo il 28% dell'area dei posizionati, rimane stabile con la stessa proporzione anche in presenza di numeri assoluti maggiori.

Se si considerano invece le variazioni di composizione del peso percentuale dei singoli raggruppamenti rispetto allo stesso genere si registrano lievi diminuzioni del peso di ciascun raggruppamento, salvo, invece, la percentuale degli incarichi di posizioni organizzative che cresce in entrambi i generi. Si veda, ad esempio, la composizione della popolazione femminile che nel 2007 registrava una peso dell'area degli incarichi di posizione del 18,64% e nel 2012 del 31,82%, mentre scendono le altre componenti, le donne di categoria D non posizionate scendono dal 25,42% al 17,36%, ma anche le donne di categoria C e B scendono dal 50,85% al 47,11%.

Rimane sempre preponderante in ciascuno dei due generi il peso delle e dei dipendenti di categoria B e C, ma se si considerasse unitariamente la categoria D comprendendo sia l'area delle posizioni, sia il personale di categoria D senza incarico si rilevarebbe una leggera crescita di questa categoria, in specie nel genere femminile ed una diminuzione in numeri assoluti delle altre categorie, ivi compresa la dirigenza, a seguito di successive riorganizzazioni. La stessa tendenza si rileva nella distribuzione della popolazione maschile.

### Raffronto posizioni organizzative - Consiglio

CONSIGLIO	2007			2012		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
AP	12	8	20	15	10	25
A	15	4	19	18	5	23
B	2	1	3	2	1	3
C	15	4	19	16	6	22
C1	-	-	0	26	9	35
<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>61</b>	<b>77</b>	<b>31</b>	<b>108</b>

### Personale a tempo Indeterminato – Consiglio

CONSIGLIO	2007			2012		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Raggruppamento						
Direttori	3	2	5	2	1	3
Dirigenti	9	10	19	5	8	13
Posizioni e AP	44	17	61	77	31	108
D	60	26	86	42	13	55
C e B	120*	53*	173	114	51	165



<b>Totali</b>	236	108	344	240	104	344
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

\* Comprensivo di categoria A nel 2007 non presente nel 2012.

### Valore percentuale di ciascun raggruppamento rispetto al genere - Consiglio

CONSIGLIO	2007			2012		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Raggruppamento						
Direttori	1,27	1,85	3,12	0,83	0,95	1,78
Dirigenti	3,81	9,26	13,07	2,89	8,57	11,46
Posizioni e AP	18,64	15,74	34,38	31,82	29,52	61,34
D	25,42	24,07	49,50	17,36	12,38	29,74
C e B	50,85	49,07	99,92	47,11	48,57	95,68
<b>Totali</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>		<b>100,00</b>	<b>100,00%</b>	

### Composizione percentuale dei raggruppamenti rispetto al genere Consiglio

CONSIGLIO	2007			2012		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Raggruppamento						
Direttori	0,87	0,58	1,45	0,58	0,29	0,86
Dirigenti	2,62	2,91	5,52	2,02	2,59	4,61
Posizioni e AP	12,79	4,94	17,73	22,19	8,93	31,12
D	17,44	7,56	25,00	12,10	3,75	15,85
C e B	34,88	15,41	50,29	32,85	14,70	47,55
<b>Totali</b>	<b>68,60</b>	<b>31,40</b>	<b>100,00</b>	<b>69,74</b>	<b>30,26</b>	<b>100,00</b>

## DISTRIBUZIONE PER GENERE E PER FASCE DI ETÀ

Le fasce di età sono state meglio precisate, più aderenti al modello del Conto annuale, si può tuttavia effettuare una valutazione comparativa rispetto allo studio del 2007 sulle varie aree.

### RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE ( tabella 4)

I direttori regionali, 18 nel 2007, ora sono 15, la presenza femminile è invariata con 5 donne, cresce sul totale solo perché vi è una diminuzione di 3 unità. In compenso si registra una presenza di 2 donne sotto i 50 anni.

Per quanto riguarda i dirigenti la precedente analisi sull'età comprendeva unitariamente sia dirigenti in staff che responsabili di struttura : nel 2007 24 (15,28%) erano compresi nella fascia tra 41 e 50 anni e 132 oltre i 50 anni .

Nel 2012 la proporzione complessiva per i dirigenti a tempo indeterminato vede 30 dirigenti fino a 49 anni e 105 dai 50 anni e oltre, quindi il 22,2 % è sotto i 50 anni. La fascia

prevalente resta, comunque, quella tra 50 e 59 anni con 70 dirigenti, mentre superano i 60 anni 35 dirigenti .

Non vi sono dirigenti sotto i 40 anni.

Nel 2007 vi era una donna dirigente sotto i 40 anni, le donne tra 41 e 50 anni rappresentavano il 37,5% e ora il 46,6%, di questa fascia di età ; per larga parte sono dirigenti assunte in seguito alle ultime procedure concorsuali espletate. Le donne sono il 35,7% della fascia tra 50 e 59 anni , mentre nel 2007 solo il 29,5% delle dirigenti era nella fascia di età oltre i 50 anni . L'età dei dirigenti maschi è proporzionalmente più alta, infatti 45 uomini sono nella fascia 50-59 anni e 28 oltre i 60, mentre solo 7 donne superano i 60 anni.

Se si considera la distribuzione all'interno di ciascun genere per la dirigenza si rileva un maggior equilibrio tra le fasce di età delle donne con il 30,4% nella fascia 40-49, il 54,4 % tra 50 e 59 anni e solo il 15,2% oltre i 60 anni, mentre solo il 17,9% della popolazione maschile è nella fascia 40/49 anni , il 50,6% nella fascia 50-59 e il 31,5% oltre i 60 anni.

Anche il personale con posizione organizzativa vede la maggior concentrazione nella fascia tra 50 e 59 anni con una gaussiana che segna agli estremi il 5,3% tra 30 e 39 anni e l'8% oltre i 60 anni.

Nel 2007 la fascia di maggior concentrazione era quella oltre i 50 anni .Non potendo scomputare la fascia oltre i 60 anni per effettuare un raffronto più completo , si può rilevare che le donne di questa fascia erano il 48% dell'intero aggregato di donne con posizione organizzativa, mentre gli uomini della stessa fascia di età rappresentavano il 53% , nel 2012.

Anche per le categorie D senza posizione, B e C la fascia dei 50-59 anni supera il 50% del personale dello stesso genere sia per gli uomini che per le donne, salvo che per la categoria D in cui gli uomini tra i 40 e 59 anno sono il 46,3% . Se si somma anche il personale oltre i 60 anni si raggiungono percentuali quasi del 60% . La stessa dinamica si ripete per le categorie B e C se si considerano le percentuali di dipendenti oltre i 50 anni rispetto alla composizione dello stesso genere con la differenza che gli uomini oltre i 60 anni sono il 9,9% del proprio genere, mentre solo il 3% delle donne supera i 60 anni.

E' diventato ancor più esiguo il numero dei dipendenti sotto i 30 anni, erano 15 nelle categorie B e C nel 2007 , mentre nel 2012 sono solo 6.

Conteggiando tutto il personale delle qualifiche dirigenziali e delle categorie a tempo indeterminato si conferma la tendenza generale alla prevalenza delle fasce di età oltre i 50 anni . Nel 2007 vi erano in questa situazione 1171 dipendenti di cui 610 donne che rappresentavano il 38% del genere femminile e 561 uomini , ossia il 54,4% dei dipendenti di genere maschile. Nel 2012, sommando i dipendenti delle due fasce da 50 a 59 anni e da 60 anni si ha un totale di 1475 dipendenti con un peso sull'intera popolazione a tempo indeterminato che sale al 61% : le donne ( 882) sono il 58,2% del loro genere e gli uomini addirittura il 65,7% del genere maschile.

Nella rilevazione 2012 in cui le fasce di età maggiori sono state distinte , la maggior concentrazione di personale si ha nella fascia tra 50 e 59 anni . Le donne tra 50 e 59 anni sono il 52,7% di tutte le dipendenti a tempo indeterminato , mentre gli uomini in questa

fascia sono il 51,2% del loro genere. Si è ridotto il peso della fascia tra 40 e 49 anni che era la più numerosa delle donne del 2007 con il 44%, mentre nel 2012 le donne nella stessa fascia si riducono al 34,5%, è ridotto anche il peso di questa fascia per gli uomini al 27,5%.

Si è addirittura dimezzato il peso della fascia tra 30 e 39 anni sia per gli uomini che per le donne.

## **RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE ( tabella 5)**

I direttori del Consiglio regionale, registrati nella fascia oltre i 60 anni erano già compresi nel 2007 nella fascia, allora più alta oltre i 50 anni. I dirigenti attualmente sono , invece, con 3 donne e 5 uomini, in maggioranza appartenenti alla fascia di età tra 40 e 49 anni . Sul numero contenuto di dirigenti ( 13 ) questa fascia rappresenta il 61,5% della dirigenza, mentre 3 dirigenti sono nella fascia di età tra 50 e 59 anni e 2 uomini sono nella fascia oltre i 60 anni. Questa distribuzione di una dirigenza percentualmente più giovane di quella del ruolo della Giunta è dovuta principalmente al ricambio generazionale verificatosi nel quinquennio considerato .

Invece nell'area delle posizioni organizzative prevale la fascia di età tra 50 e 59 anni che rappresenta il 50% , con una percentuale maggiore dei dipendenti maschi rispetto al proprio genere, poiché gli stessi rappresentano il 51,6% di tutti gli uomini dell'area delle posizioni e alte professionalità, mentre le donne rappresentano solo il 49,3% di tutte le posizionate , inoltre sono tutte donne le 9 dipendenti con posizione nella fascia più giovane tra i 30 e 39 anni.

Per la categoria D senza incarichi si rileva un maggior incidenza della fascia di persone tra 40 e 49 anni con 22 donne che rappresentano il gruppo più numeroso rispetto ad un totale di 42 donne in questo raggruppamento e con 7 uomini su 13 , la fascia di personale di categoria D tra 50 e 59 anni pesa per il 30,9% con 12 donne 5 uomini su 55 dipendenti totali . Non vi sono dipendenti oltre i 60 anni, mentre delle 9 unità tra 30 e 39 anni 8 sono donne .

Considerando la distribuzione per età delle categorie B e C si rileva una distribuzione al quanto equilibrata del personale tra le classi di età tra 40 e 49 anni che, con 60 persone su 165 rappresentano il 36, 4% e la classe tra 50 e 59 anni che con 63 persone rappresenta il 38,2 % , mentre sotto i 30 anni vi è 1 sola donna e oltre i 60 vi sono 8 donne e 3 uomini . Una analoga distribuzione si rileva anche per le donne di queste categorie che sono in numero di 42 tra 40 e 49 anni e 44 nella fascia successiva, mentre gli uomini sono 18 tra 40 e 49 anni e 19 tra 50 e 59 anni .

Guardando al totale dei dipendenti a tempo indeterminato inseriti nelle fasce di età considerate si conferma una situazione di maggior equilibrio tra le due fasce centrali di 40 e 49 anni (135 dipendenti ) e tra 50 e 59 anni ( 137), rispetto alla distribuzione del ruolo della Giunta in cui prevale nettamente la popolazione tra 50 e 59 anni.

Inoltre, in virtù della forte prevalenza della presenza femminile, anche nella fascia oltre i 60 anni, contrariamente al ruolo della Giunta che registra in questa fascia una forte maggioranza di uomini, nel ruolo del Consiglio si registrano 15 donne e solo 8 uomini.

## **DISTRIBUZIONE PER GENERE E PER TITOLO DI STUDIO**

## **RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE ( tabella 6)**

Nel ruolo della Giunta regionale la laurea rappresenta il titolo di studio più diffuso con il 41,1% dell'intero personale a tempo indeterminato per complessivi 994 dipendenti, mentre il personale con diploma di scuola superiore rappresenta il 37,4% del totale ( 904 dipendenti ), seguono i dipendenti con titolo della scuola dell'obbligo con un 21,5% .

Rispetto al personale laureato il 48,9% è costituito da donne ( 486 ) , mentre gli uomini continuano ad essere maggioranza nella composizione dei laureati, con uno scarto non altissimo , sono infatti il 51,1% ( 508 ) . Se si guarda alla distribuzione dei laureati in ciascun genere, escludendo direttori e dirigenti , si osserva che il 57,2% delle 486 donne laureate ha incarico di posizione organizzativa o alta professionalità, il 22,5% appartiene alla categoria D senza incarico e 48 donne appartengono alle categorie B e C, per gli uomini la concentrazione tra gli incaricati di posizione o alta professionalità è leggermente maggiore con il 62,6% di tutti gli uomini laureati.

Rispetto al 2007 permane il divario tra le proporzioni di uomini e donne con laurea e il totale della composizione dei dipendenti a tempo indeterminato , infatti le donne, che sono il 62,7% del personale a tempo indeterminato, rappresentano, come si è detto, il 48,9% dei laureati, mentre raggiungono la più alta concentrazione nel possesso di diploma di scuola superiore , con 604 donne , ossia il 40% della popolazione femminile contro il 33,20 % degli uomini con lo stesso titolo . Il maggior numero di donne con diploma di scuola superiore si concentra nelle categorie C e B, ma si rileva anche un numero importante di donne con incarico di posizione organizzativa, poiché, essendo 206, rappresentano il 34,1% di tutte le diplomate. Gli uomini con titolo di scuola superiore sono 300 concentrati per la maggior parte (140) nell'area delle posizioni organizzative.

Tra il personale in possesso di scuola dell'obbligo , che rappresenta il 21,5% dei dipendenti a tempo indeterminato, prevalgono ancora nettamente le donne che sono 425 contro 95 uomini, concentrate nelle categorie C e B in cui vi sono 335 le donne con questo titolo, mentre sono 45 con posizione organizzativa e 45 nella categoria D senza incarichi. Nelle categorie C e B il rapporto tra uomini e donne con questo titolo è di 4 a 1, mentre nel 2007 era di 5 a 1 .

## **RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE ( tabella 7)**

Nel 2007 per il Consiglio l'unica categoria rappresentata da persone che hanno esclusivamente la laurea era la dirigenza, con l'eccezione di Posizione Organizzativa.

Nel Consiglio, sempre nel 2007, il maggior numero di donne ( 92 persone) possiede come titolo di studio il "Diploma di Scuola Superiore" e il maggiore numero di uomini (44 persone) ha come titolo la Laurea.

Nel 2012, a fronte di un numero più esiguo di Direttori (2 donne + 1 uomo) e di Dirigenti (5 donne + 8 uomini) tutti con diploma di Laurea, si osserva che la categoria D con PO compaiono su 77 donne di cui 32 con diploma di Laurea, 38 con Diploma di Scuola Superiore e 7 con Diploma di scuola dell'obbligo. Mentre, tra gli uomini, su 31 incarichi di posizione organizzativa 17 presentano il diploma di laurea, 14 sono in possesso di diploma di scuola superiore, ma nessuno più è solo in possesso di diploma di scuola dell'obbligo.

Il diploma di Scuola Superiore è la certificazione scolastica maggiormente diffusa tra gli uomini e le donne di categoria C (il 66.25% delle donne e il 33.75% degli uomini), il

diploma della scuola dell'obbligo rimane la certificazione più presente per le categorie B siano esse donne (il 75% del totale delle dipendenti con categoria B) siano essi uomini (41,67% del totale degli appartenenti alla categoria).

Pertanto, si evince dai dati raccolti tra le donne e gli uomini appartenenti al ruolo del Consiglio regionale che il diploma di scuola superiore è la certificazione scolastica maggiormente diffusa. Si nota comunque un innalzamento del grado di istruzione scolastica, con una sensibile diminuzione della presenza del diploma di scuola media inferiore nelle diverse categorie.

## **CONGEDI PARENTALI**

### **RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE ( tabelle 8 e 8 bis)**

L'analisi dei congedi parentali fruiti nel 2012 dal personale della Giunta ha evidenziato un utilizzo di congedi per maternità (nuove mamme) da parte di 20 dipendenti a tempo indeterminato con la maggior concentrazione per le dipendenti con posizione organizzativa (13) e nella categoria C (10), a queste si aggiungono 14 dipendenti a tempo determinato.

Sono state censite le persone per tipologia di assenza utilizzata, potrebbe, quindi, verificarsi il fatto che la stessa persona possa essere registrata nell'utilizzo di due tipologie di assenza ( es. assenza per maternità e per congedo parentale che si verifica nello stesso anno ), è tuttavia significativo registrare anche la distribuzione per tipologie di assenza, per cui si registra una prevalenza delle assenze, sia di congedo parentale che per malattia figlio per i bimbi da 0 a 3 anni sia dei congedi parentali per 21 uomini e 81 donne, sia per la malattia figlio per 29 uomini e 74 donne.

In totale si registra l'utilizzo di tutti gli istituti da parte di 58 padri e 249 madri.

### **RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE**

Per i congedi parentali si sono considerati i dati riferiti all'anno 2012, con un particolare sguardo indietro alla precedente analisi di Pianificazione Azioni Positive.

Nello specifico del Consiglio regionale, i giorni per maternità dagli 0 ai 3 anni di vita del figlio le donne sono quelle che per la maggiore parte si assentano per stare con il bambino, con la presenza di qualche dipendente padre, appartenente alle categorie B e C che presenta assenze a questo titolo.

Con la stessa tendenza e, con medesime percentuali si presentano le assenze per congedi parentali dai 3 agli 8 anni e così anche per le assenze connesse a malattia figlio dai 0 a 3 anni, e dai 3 agli 8 anni dove si registra un maggior impegno dei dipendenti maschi ad assistere i propri figli in età superiore ai 3 anni.

## **CAPITOLO 3 AZIONI POSITIVE**

L'analisi della situazione del personale permette di individuare alcune evidenze utili per poter meglio indirizzare il piano di azioni positive, anzitutto si registra una diminuzione del personale regionale, ma anche un parallelo processo di elevazione dell'età, in particolare per il ruolo della Giunta regionale, dato che impone di porre particolare attenzione all'accompagnamento dei mutamenti organizzativi connessi alla realizzazione della nuova sede regionale. Nello stesso tempo non va sottovalutata la necessità di pensare alle azioni positive di rimozione di ostacoli di disparità attraverso la valorizzazione della dimensione del benessere lavorativo.

La rimozione di ostacoli passa anche da un sostegno al ruolo lavorativo inteso a fornire strumenti di supporto psicologico rispetto alle criticità lavorative e attraverso strumenti innovativi, quali la "consulenza tra pari", da sperimentare per la dirigenza.

Sono considerate nel Piano anche azioni che ricadono nell'ambito della conciliazione tra vita e lavoro, quali l'incremento dell'utilizzo del telelavoro, la cui diffusione veniva già auspicata dal precedente Piano di azioni positive e che ha avuto un buon riscontro negli anni. Sempre in questa ottica si intende promuovere un novero di buone pratiche di conciliazione, in particolare con l'attivazione di facilitazioni per servizi di baby sitter e forme di assistenza e studio di diverse flessibilità orarie per genitori di bambini fino a tre anni. Nel campo della formazione professionale viene promossa una azione di formazione specifica per le/i componenti del Comitato Unico di Garanzia e la sistematica consultazione dello stesso sia sul Piano annuale di formazione, sia per la valutazione dei risultati della formazione annuale.

Le azioni si svilupperanno in un arco triennale con una programmazione delle attività annuali attuative con definizione di priorità in relazione ai contenuti delle azioni e alle disponibilità finanziarie per le medesime.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione e aggiornamento anche con nuove azioni.

Nel corso del prossimo triennio la Regione Piemonte intende realizzare un Piano di Azioni Positive che si svilupperà nei seguenti ambiti.

### **A) AMBITO BENESSERE LAVORATIVO**

Con il presente Piano Azioni Positive la Regione Piemonte ha dedicato particolare attenzione al tema del benessere lavorativo inteso sia come tutela della salute che come iniziative di un'organizzazione lavorativa attenta a promuovere un buon grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle persone che in essa vi lavorano con particolare attenzione alla prospettiva di genere.

#### **AZIONE - Sostegno al ruolo lavorativo**

Con questa azione, promossa e sostenuta dal Comitato Unico di Garanzia, la Regione Piemonte vuole partecipare allo sviluppo di una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico ed organizzativo, progettando e realizzando interventi condotti da

un gruppo di psicologi che contribuiscano alla gestione di criticità relazionali inerenti il singolo lavoratore ed il gruppo di lavoro.

Tale azione, cogliendo la sollecitazione espressa dal Comitato Unico di Garanzia si ritiene prioritaria .

E' questa un'azione pensata per rispondere a richieste di intervento relative ai temi dello stress lavoro correlato e del benessere psicologico legato alla sfera professionale.

In una fase in cui per la Pubblica Amministrazione sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani culturali, strutturali e procedurali, l'azione di sostegno al ruolo lavorativo intende realizzare interventi, sia individuali che di gruppo, con carattere di supporto e formativo con riferimento all'ambito organizzativo. I suddetti interventi sono una risposta a richieste sempre più numerose e strutturate relative ai temi dello stress lavoro correlato e del benessere psicologico legato alla sfera professionale.

#### *Destinatari degli interventi:*

- singoli dipendenti che vivono situazioni di conflitto, stress o disagio di varia natura;
- gruppi di lavoro che si trovano ad affrontare criticità di carattere comunicativo, relazionale, gestionale;
- direttori, dirigenti, responsabili che spesso si trovano nella difficile posizione di conciliare i bisogni organizzativi con le esigenze delle singole risorse, compito particolarmente complesso quando emergono aspetti di conflittualità, malessere e sofferenza.

#### *Modalità di intervento*

Gli interventi saranno condotti da psicologi-psicoterapeuti e si articoleranno come di seguito indicato:

- consulenza individuale;
- tutoraggio e sostegno al ruolo lavorativo;
- consulenza ai gruppi di lavoro con la consapevolezza che i gruppi di lavoro, componenti fondamentali della vita organizzativa, per la loro complessità sono talvolta esposti a difficoltà comunicative e tensioni conflittuali che incidono negativamente sulla collaborazione e la produttività;
- consulenza ai dirigenti e agli staff direzionali;
- attività di sensibilizzazione sul tema del benessere psicologico e organizzativo.

E' prevista altresì un'attività di raccordo e collaborazione con le professionalità ed i servizi che all'interno dell'Ente Regione Piemonte operano a tutela del personale (Comitato Unico di Garanzia, Medico competente, Settore Organizzazione e Formazione del personale dipendente, Consulente di Fiducia, Settore Tecnico e Sicurezza Ambienti di Lavoro).

## **AZIONE - Accompagnamento alla sede “UNICA “**

L'avvio del cantiere per la costruzione della nuova sede della Regione Piemonte è stato accompagnato da un'azione di comunicazione per illustrare le caratteristiche dell'opera ed anche il suo potenziale impatto positivo sul quartiere, sulla città e sull'intero territorio.

In questo senso, la messa a disposizione dei cittadini innanzitutto della terrazza attrezzata sul cantiere per seguire i lavori, poi di altre iniziative finalizzate a fornire il massimo delle informazioni sull'evolvere del progetto, è un elemento di trasparenza e coinvolgimento che, se ben usato, può portare grandi vantaggi.

Non si deve escludere dall'insieme di azioni già poste in essere, anche quelle rivolte ai dipendenti regionali : gli stessi, infatti, saranno i principali fruitori dell'edificio che si configura come sede di lavoro organizzativamente diversa, anche nello stesso assetto strutturale rispetto ai tradizionali uffici a cui ci si è abituati , ciò a maggior ragione se si considera che la maggior parte dei dipendenti ha un vissuto pluriennale notevole vissuto in sedi in cui si è collocati per singola direzione, o spesso per parti di Direzioni, avendo dovuto far fronte nel tempo ai mutamenti intervenuti nel tempo .

E' pur vero che è stata allestita un'apposita sezione sul sito della Regione per seguire l'evoluzione di “Unica”, ma è auspicabile una azione di accompagnamento che preveda, come primo step, la visita al cantiere da parte dei colleghi che diventeranno inquilini dell'edificio. Ciò sia per prendere visione della futura sede, sia per essere coinvolti da subito in uno spirito comune e nuovo (impossibile per le attuali trenta sedi),.

In particolare l'azione positiva si concretizza, in primo luogo, nella azione di comunicazione e conoscenza diretta della nuova struttura attraverso incontri destinati a ciascuna Direzione, quali specifici momenti di visita, conoscenza e raccolta di osservazioni e suggerimenti finalizzati al miglior allestimento della nuova sede.

La tempistica di realizzazione del Palazzo, della sua strutturazione interna e dell'effettivo incardinamento degli uffici consente, infatti, un approccio graduale e propositivo rispetto alle problematiche che il trasloco farà emergere sicché pare quanto mai opportuno iniziare da subito a :

- fornire un'informazione aggiornata ed accurata delle fasi di realizzazione dell'opera;
- consentire un approccio non traumatico ed informato rispetto al futuro ambiente di lavoro e alle innovazioni tecnologiche e ambientali ;
- mettere in grado i dipendenti di prefigurarsi le caratteristiche di svolgimento dell'attività lavorativa nella nuova sede anche al fine di valutare eventuali scelte di conciliazione di vita e lavoro (telelavoro, part-time ecc. ) con tempi organizzativi adeguati;
- condividere l'individuazione delle soluzioni più appropriate per rendere l'edificio non solo idoneo, ma anche gradito ed apprezzato per i lavoratori che vi si trasferiranno;
- effettuare uno scouting preventivo rispetto alle esigenze particolari sicuramente esistenti in una platea di oltre 2000 fruitori;
- rimuovere il più possibile, prima ancora che si concretizzino, gli ostacoli che ciascun dipendente o gruppo di dipendenti dovesse segnalare;
- rendere l'approccio alla nuova sistemazione non traumatico bensì positivamente coinvolgente.



Per ottenere tali risultati si organizzerà un calendario di visite in loco per gruppi di 20/30 dipendenti, richiedente all'incirca due ore ciascuno, che consentirà un accesso visivo alla costruzione ed un' illustrazione delle sue caratteristiche da parte dei responsabili.

Le visite avranno luogo a partire dal mese di gennaio 2014 nei giorni indicati da ciascuna Direzione che provvederà ad individuare i propri gruppi di dipendenti/visitatori comunicando alla struttura competente le proprie preferenze. Si ritiene di poter esaurire le visite entro il mese di maggio 2014.

1. Tramite questa ampia azione di coinvolgimento dell'universo regionale in merito alle problematiche connesse con la realizzazione del "Palazzo Unico", effettuata con largo anticipo, in particolare si intendono anche affrontare tutti quei temi di diversità/disabilità che potrebbero essere risolti con i diretti interessati o, comunque, raccogliendone i suggerimenti.

Trattare questo argomento con i dipendenti è finalizzato a creare una maggiore partecipazione ed è necessario per evitare la circolazione di "voci di corridoio" che generino timori infondati.

Tale azione di carattere pluriennale 2014/2015, che potrà svilupparsi con ulteriori modalità nel corso del triennio, ha lo scopo di evitare future criticità, consentire il miglior sviluppo di un progetto con evidenti valenze di eccezionalità e come fine specifico il benessere organizzativo dei dipendenti.

### **AZIONE - Circolo dei dirigenti.**

Nel 2013 si è tenuto uno specifico corso dal titolo "Sviluppare le competenze relazionali ed emotive: uno strumento per prevenire lo stress lavoro-correlato e promuovere il benessere organizzativo" destinato a tutti i dirigenti della Regione Piemonte (134 persone), suddivisi in 5 gruppi eterogenei di 25-30 partecipanti, assortiti in modo da mescolare le appartenenze alle varie Direzioni.

A conclusione del corso sono emersi i seguenti elementi di malessere/benessere:

1. criticità nel rapporto cambiamento/responsabilità
  - continui cambiamenti e criticità esterne
2. incertezze e precarietà negli organici
  - pensionamenti e chiusure di cicli organizzativi
  - nuovi dirigenti e accorpamenti
3. vulnerabilità
  - scarso coinvolgimento nelle decisioni
  - mancanza di tempo
  - cambiamenti sempre in emergenza
  - riduzione risorse
4. riconoscimento appartenenza e manutenzione del ruolo di Dirigente
  - solidarietà contro individualismo
5. chiarezza degli obiettivi

Dopo aver sperimentato con successo, ciascuno nel proprio modulo, le tecniche del "focus-group", del "fish bowl" e della consulenza tra pari, è nata in molti dei partecipanti la convinzione che, in assenza di un supporto specialistico difficile da ottenere in modo costante nel tempo, possa concretizzarsi un metodo, del tutto gratuito ed efficace, per

affrontare i problemi posti dall'esercizio di autorità, potere e leadership e limitare ansia e conflitti, consistente in una forma di supporto su base volontaria ed autogestita.

Il metodo della "consulenza tra pari" o "peer support" come naturale prosecuzione della nuova competenza acquisita sul tema del benessere organizzativo è stato individuato come lo strumento più idoneo a cercare insieme soluzioni ed utilizzare proficuamente l'esperienza altrui.

Tale metodo, applicato utilizzando alcuni accorgimenti tecnici suggeriti dai docenti, quali:

- presidio dei confini,
- chiarezza e rispetto delle regole,
- etichetta di gruppo,

rappresenta un vantaggioso scambio di esperienze, uscita dall'isolamento, riconoscimento reciproco ed, in definitiva, miglioramento delle performance anche ai fini dell'efficacia e dell'efficienza dell'Ente, attenuando la sensazione di isolamento nello svolgimento del ruolo dirigenziale.

Ciò nella consapevolezza della necessità, per riappropriarsi del proprio ruolo a 360 gradi, di una sorta di ecologia del lavoro di gruppo, di lavorare ancora sulle emozioni ed individuare strumenti di empowerment delle competenze relazionali.

La costituzione di "gruppi di consulenza tra pari" è dunque apparsa un'azione positiva a costo zero alla quale aderire volontariamente potendo contare su un supporto tecnico (minimo) messo a disposizione dall'Amministrazione.

Strumenti:

- gli spazi per gli incontri saranno offerti dalla Regione (una delle aule normalmente destinate alla formazione, preferibilmente quella dove si è tenuto il corso)
- le riunioni saranno considerate "attività di servizio"
- gli incontri saranno previsti con scadenza prefissate (es. ogni secondo venerdì del mese) o, su temi specifici qualora si presenti la necessità di una discussione su problemi emergenti che dovessero riguardare tutti o un gruppo ampio di dirigenti.

Gli incontri di consulenza tra pari saranno auto-gestiti in collaborazione con il CUG e la Dirigente responsabile del Benessere Organizzativo.

Le conclusioni cui perverrà ciascun gruppo saranno oggetto di relazione al CUG perché le valuti ed eventualmente ne faccia oggetto di incontri con l'Amministrazione.

## **AZIONE - Alimentazione e lavoro**

Con questa azione la Regione Piemonte intende promuovere una corretta cultura alimentare anche all'interno dei luoghi di lavoro.

L'azione consiste in un progetto di ricerca nell'ambito di una visione sistemica della salute, guidato da un paradigma concettuale fondato sul modello biopsicosociale, secondo cui la persona è parte di una rete di relazioni biologiche, psicologiche e sociali che influenzano la salute sia in modo autonomo sia attraverso complesse interazioni reciproche

L'obiettivo della ricerca è di analizzare l'incidenza dei fattori determinanti le abitudini alimentari e verificare se il coinvolgimento diretto delle lavoratrici in un programma di prevenzione biopsicosociale possa favorire il cambiamento verso una corretta alimentazione influenzando anche lo stile di vita in generale.

### **Obiettivi specifici**

- Valutare il livello di conoscenza delle abitudini alimentari corrette in un campione di donne lavoratrici.
- Valutare il livello di adesione alle abitudini alimentari corrette nello stesso campione .
- Valutare i fattori presenti nell'ambiente di lavoro che ostacolano l'adesione a comportamenti alimentari corretti.
- Valutare l'efficacia delle diverse strategie atte a favorire l'adesione ad abitudini alimentari corrette.
- Elaborare una buona pratica da applicare negli ambienti di lavoro per favorire una sana alimentazione e un miglioramento dello stile di vita.

L'azione prevede l'iniziale monitoraggio di circa 100 lavoratrici della Regione al fine di verificare gli effetti positivi, sulla salute delle donne e sul lavoro, di un regime dietetico corretto e controllato nel tempo.

Il progetto, esclusivamente su base volontaria, coinvolgerà gruppi omogenei di lavoratrici addette alla stessa attività lavorativa. I gruppi saranno monitorati per un periodo di dodici mesi.

Le componenti dei gruppi dovranno osservare un regime dietetico appositamente studiato da un dietista e saranno sottoposte ad un monitoraggio medico prima, durante ed al termine del periodo di osservazione, al fine di valutare il miglioramento della qualità della vita del gruppo grazie ad un corretto comportamento alimentare ed in particolare:

- il miglioramento della padronanza e controllo (empowerment) della propria salute;
- la maggiore diffusione della valenza culturale della prevenzione in ambito lavorativo;
- la riduzione del rischio obesità.

Il progetto , finalizzato anche alla promozione di una corretta cultura alimentare per tutto il personale dell'ente, si svilupperà anche con un monitoraggio con modalità analoghe per la popolazione maschile dell'ente , e potrà consentire , in vista degli assetti dei servizi nella sede unica, di definire modelli di alimentazione che tengano conto del corretto comportamento alimentare promosso dalla presente azione e di particolari esigenze alimentari ( es. intolleranze alimentari ecc. ) .

Si tratterà di un progetto pilota che potrà essere sviluppato con il coinvolgimento dell'INAIL a livello nazionale in quanto il comportamento positivo che si intende raggiungere contribuisce a ridurre gli infortuni sul lavoro, le assenze per malattia ed i rischi connessi all'obesità.

La diffusione di una corretta cultura alimentare da adottare anche nei luoghi di lavoro potrà essere esportata in altre aziende attraverso la presentazione dei risultati nell'ambito del progetto di cooperazione internazionale legato al tema "Nutrire il Pianeta – Energia per la Vita", che coinvolgerà circa 180 Ambasciate in occasione di Milano Expo 2015, l'organizzazione di una conferenza stampa e di un Convegno nazionale; l'eventuale realizzazione di un manuale che presenti la buona pratica "Alimentazione al lavoro".

A cascata i comportamenti positivi oggetto della presente azione giungeranno nelle rispettive famiglie delle donne che formano i gruppi.

### **AZIONE – Salute e lavoro**

Quale ulteriore azione correlata all'ambito " benessere organizzativo" del presente piano si intende attivare in via sperimentale un voucher per cure dentarie non coperte da ssn.

## **B) AMBITO ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE**

### **AZIONE - Buone pratiche a favore della conciliazione vita/lavoro**

La presente azione positiva si sostanzia su tre direttrici .

Al fine di favorire un governo dei propri tempi di vita da parte delle lavoratrici/lavoratori consentendo una maggiore conciliazione dei tempi di cura e tempi di lavoro, con la presente azione, si intende facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità di orari di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Con questa azione la Regione Piemonte si impegna a studiare, in collaborazione con gli organi preposti, una maggiore flessibilità oraria della articolazione lavorativa in fasi della vita dei dipendenti caratterizzate da particolari impegni e responsabilità familiari, in special modo riguardo ai genitori di bambini fino ai tre anni di età.

In secondo luogo si intende definire , in collaborazione con il comitato Unico di Garanzia e con la consultazione dei soggetti sindacali un programma finalizzato ad attivare in via sperimentale un sistema di voucher per la fruizione di servizi di conciliazione dei tempi di vita-lavoro (es. nidi, micronidi, babysitter per genitori di bambini fino a tre anni di età, assistenza ad anziani ).

.

La definizione del programma e delle iniziative annuali e relativi criteri sarà preceduta da opportune forme di consultazione del personale , anche mediante la somministrazione di apposito questionario.

In terzo luogo si provvederà alla valorizzazione e promozione di alcuni servizi già esistenti portando nuovamente gli stessi a conoscenza del personale .

Si promuoverà lo Sportello di Conciliazione, servizio che ha la finalità di aiutare il dipendente ad integrare le proprie necessità con le risposte offerte dagli attuali istituti contrattuali.

Si promuoverà inoltre la conoscenza presso i dipendenti di un altro servizio già esistente e attivato che consente con accesso dalla Intranet aziendale il disbrigo on-line di pratiche

amministrative con uffici pubblici. Si tratta, infatti, di un servizio che consente nei fatti una reale conciliazione tra le esigenze di vita e il lavoro.

### **AZIONE – Promozione del Telelavoro**

Il telelavoro nella forma del lavoro a distanza, è stato introdotto in Regione Piemonte in via sperimentale, con la d.g.r. n. 45-12073 del 23.3.2004.

Nel 2006 è stata avviata la sperimentazione del telelavoro domiciliare e nel 2010, con D.G.R. Con d.g.r. n. 24-39 del 30.4.2010 è stato disciplinato a regime il telelavoro nell'Ente.

La disciplina in vigore ha previsto che nell'ambito delle risorse disponibili l'Amministrazione potesse autorizzare un numero di richieste di telelavoro nei limiti massimi del 3% dei dipendenti in servizio nell'Ente a tempo indeterminato nelle categorie, considerato alla data del 31 dicembre di ciascun anno, ivi compresi i casi già attuati. Tale numero è incrementato di ulteriori cinque unità nel caso occorra far fronte ad istanze relative a situazioni particolarmente gravi o eccezionali che non trovano collocazione nella graduatoria stessa per esaurimento dei posti determinati. Nel 2013 è stato quasi raggiunto tale limite .

La Legge 221 del 17 dicembre 2012 (legge di conversione del d.l. n. 179 del 18 ottobre 2012) recante: «Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese, all'art. 9 (Documenti informatici, dati di tipo aperto e inclusione digitale), prevede, al comma 7 che entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicino nel proprio sito web, lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro.

Una disciplina che aveva già tali caratteristiche era già operativa, in Regione Piemonte, a decorrere dal 2010, con l'adozione della d.g.r. n. 24-39 del 30.4.2010 già citata con la quale il telelavoro, nelle sue varie forme, è stato disciplinato a regime. Il documento quindi è stato pubblicato sul sito internet della Regione Piemonte nella Sezione trasparenza sotto la voce Personale.

E' stata predisposto un nuovo "Piano per l'utilizzo del telelavoro" , In particolare, il Piano è stato strutturato come strumento di programmazione che evidenzia lo stato di attuazione, gli obiettivi di accessibilità e le modalità per la realizzazione e l'individuazione delle attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro, Lo stesso riprende anche la "Disciplina del telelavoro" che richiama quella del 2010, ivi comprese le condizioni di priorità nella attivazione e proseguimento dei progetti che tengono conto delle situazioni famigliari e personali dei dipendenti addetti.

La presente azione positiva , in uno con il piano citato prevede l'incremento delle postazioni di telelavoro e il superamento del limite del 3%. .

Infatti l'intesa "conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012" sancita a livello di Conferenza Unificata tra governo, Regioni, Province autonome ed enti locali ha previsto una ripartizione di risorse tra le Regioni per l'attuazione di interventi finalizzati a favorire la

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, stabilendo, con riferimento alla Regione Piemonte, l'erogazione di una somma pari a euro 1.077.000,00.

Detta intesa si colloca in un'ottica di continuità nell'ambito di un percorso avviatosi nel 2010 finalizzato all'individuazione ed al monitoraggio di un sistema organico di azioni in materia.

Il settore Promozione e sviluppo dell'imprenditorialità della cooperazione e delle pari opportunità per tutti della Direzione Istruzione, Formazione professionale e lavoro, direzione competente per l'attuazione del Programma, ha presentato il programma attuativo regionale che è stato approvato con D.G.R n. 11-5240 del 21 gennaio 2013. Il programma prevede il coinvolgimento delle Direzioni regionali Risorse Umane e Patrimonio, Politiche sociali e Politiche per la Famiglia, Innovazione Ricerca Università Sviluppo energetico sostenibile attraverso un gruppo di lavoro coordinato dal Settore Promozione e sviluppo dell'imprenditorialità della cooperazione e delle pari opportunità per tutti .

Nell'ambito della somma totale sono destinati € 200.000 per incrementare le postazioni di telelavoro per i dipendenti regionali, risorse che potranno essere impiegate per l'allestimento delle postazioni: arredi, strumentazione informatica (pc, stampanti ecc.) costi per collegamento telefonico-informatico. Si prevede di incrementare il numero di postazioni fino ad un numero complessivo di 150 postazioni per la Giunta regionale.

Nella predisposizione e nell'attuazione delle azioni previste dal programma sono coinvolte per la parte relativa al telelavoro la Direzione Risorse Umane e Patrimonio e la Direzione Innovazione, Ricerca, Università e sviluppo energetico sostenibile.

## **C) AMBITO PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

### **AZIONE - Formazione componenti CUG e formazione finalizzata alla valorizzazione delle donne , alla eliminazione degli ostacoli alla parità e alle discriminazioni.**

La Regione Piemonte, in materia di formazione del Personale, garantisce la pari opportunità tra uomo e donna, anche attraverso la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Le Direzioni, in ogni fase attuativa dei processi formativi, devono attenersi al principio della pari opportunità e di non discriminazione. In particolare, nelle fasi di rilevazione e quantificazione dei fabbisogni formativi e successivamente nell'individuazione del personale da ammettere ai corsi, ogni Direzione, nell'ambito dei posti aula assegnati, è tenuta ad applicare i criteri sopraindicati.

La formazione del personale in Regione Piemonte può essere poi considerata a tutti gli effetti come uno strumento che consente di favorire la diffusione della cultura di genere secondo un duplice percorso.

Nell'ultimo biennio gli interventi formativi programmati sono stati già progettati rilevando valutazioni, suggerimenti ed esigenze espresse dal Comitato Unico di Garanzia (si veda come esempio il corso sul Benessere organizzativo inteso non solo sotto l'aspetto delle innovazioni normative, ma con la finalità di diffusione e crescita della cultura dello stesso come da indicazioni del CUG).

Ogni anno il Piano di Formazione del personale dipendente dovrà essere sottoposto in fase di formazione al Comitato Unico di Garanzia, perché gli interventi formativi siano progettati nella prospettiva delle pari opportunità e della valorizzazione della differenza di genere come risorsa e come ricchezza piuttosto che come barriera e come chiusura all'altro e nell'ottica di favorire una cultura organizzativa basata sul benessere organizzativo.

Inoltre con il Comitato verrà effettuata una valutazione sui risultati e sul gradimento delle iniziative formative .

La presente azione prevede, inoltre, la partecipazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia ad un percorso di formazione obiettivo specifico, affinché in primo luogo gli stessi acquisiscano coscienza del proprio ruolo nell'ente di sostegno del benessere lavorativo del personale; poi perché i componenti del Comitato Unico di Garanzia possano acquisire conoscenze e competenze, approfondire e padroneggiare tutti gli strumenti atti a garantire il principio della pari opportunità e di non discriminazione; infine perché possa esserci nell'ambito del percorso formativo uno scambio di esperienze ampliando il confronto necessario alla costruzione di condizioni favorevoli allo sviluppo di una autentica coscienza di genere , di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni .

### **CAPITOLO 3 MONITORAGGIO – AGGIORNAMENTO E REDAZIONE ANNUALE DEL RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

Con appositi provvedimenti deliberativi le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere,

Nel corso del triennio si attuerà, da parte del Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con le Direzioni competenti in materia di personale dei due ruoli , un monitoraggio costante delle azioni positive proposte.

Verrà effettuato un monitoraggio annuale complessivo sullo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive all'atto della presentazione del rapporto sulla situazione del personale dell'anno precedente da attuarsi entro il mese di marzo .

In particolare per quanto concerne:

MONITORAGGIO AZIONE - Alimentazione e lavoro si procederà come di seguito indicato.

Al termine del progetto sarà fornita una valutazione dei risultati contenente :  
monitoraggio del processo da parte dell'associazione di difesa dei consumatori;  
comparazione dei dati clinici in entrata e in uscita;  
questionario somministrato ai partecipanti per valutare la percezione dell'efficacia del progetto.

Sarà fornita anche una valutazione di gradimento del percorso attraverso la somministrazione di un questionario a tutti i partecipanti.

Tutti questi dati saranno forniti al Comitato Unico di Garanzia che, in collaborazione con gli uffici del personale elaborerà una relazione che terrà conto delle ricadute che tale progetto ha avuto sulle lavoratrici.

MONITORAGGIO AZIONE - Buone pratiche a favore della conciliazione vita/lavoro

Un primo livello di monitoraggio riguarderà i risultati dei bisogni raccolti, che saranno comunicati al CUG per le valutazioni di competenza.

Il monitoraggio dei "bisogni" è un importante indicatore delle tipologie di difficoltà di conciliazione vita-lavoro manifestate dai dipendenti. I risultati del monitoraggio saranno quindi comunicati al CUG affinché questo organismo per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni possa proporre iniziative mirate.

Altro livello riguarderà la percentuale delle/dei dipendenti che fruiranno delle agevolazioni e l'analisi sulla percentuale del rapporto assenze/presenze sul lavoro a seguito della promozione di tali agevolazioni e si potranno attuare anche verifiche sul grado di soddisfazione dei fruitori.

MONITORAGGIO AZIONE – Sostegno al ruolo lavorativo

E' prevista un'attività di monitoraggio di tale azione a cadenza semestrale, tramite elaborazione quantitativa e qualitativa dei dati anonimi, degli interventi elaborati dal gruppo degli psicologi.

Anche le relazioni esito delle suddette elaborazioni, corredate da supporti grafici ( tabelle/schemi) quando utili per descrivere l'andamento dell'esperienza, verranno trasmesse a cadenza semestrale.

I dati, che saranno gestiti nel rispetto dell'anonimato e della riservatezza, verranno completati da valutazioni e riflessioni su eventuali criticità riscontrate nell'erogazione degli interventi e su possibili linee di sviluppo del servizio con particolare riguardo alla lettura delle dinamiche organizzative, all'analisi di eventuali trasformazioni dei bisogni emergenti ed alla messa a punto di nuove linee di intervento.



## MONITORAGGIO AZIONE - Telelavoro

Il monitoraggio verrà effettuato con verifica annuale tramite riunione con il CUG.

Si prevede di proporre questionario di verifica alla fine del 2016, da somministrare ai/alle dipendenti ed ai dirigenti coinvolti nei progetti di telelavoro.

La relazione di monitoraggio complessivo del Piano come sopra definita verrà presentata annualmente agli organi di indirizzo politico , alle rappresentanze sindacali dell'ente e alla Consiglieria di parità .

## APPENDICE

### Tabelle 1 e 2

## GIUNTA REGIONALE

### TAB. A > PERSONALE PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO

Anno **2012**                      mese **dicembre**

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Personale a tempo indeterminato</b>						
Personale a tempo pieno	1336	60,6%	867	39,4%	2203	100%
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%	27	69,2%	12	30,8%	39	100%
Personale con part-time superiore 50%	103	93,6%	7	6,4%	110	100%
Personale con contratto di telelavoro	49	74,2%	17	25,8%	66	100%
<b>Totale personale a tempo indeterminato</b>	<b>1515</b>	<b>62,7%</b>	<b>903</b>	<b>37,3%</b>	<b>2418</b>	<b>100%</b>

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile</b>						
Personale a tempo determinato categorie	140	71,8%	53	28,2%	193	100%
Personale tempo determinato uffici di .comunicazione	15	60,0%	10	40,0%	25	100%
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%	1	33,3%	2	66,7%	3	100%
Personale con part-time superiore 50%	3	100,0%	0	0,0%	3	100%
Dirigenti	0	0,0	2	100%	2	100%
<b>Totale personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile</b>	<b>159</b>	<b>70,4%</b>	<b>67</b>	<b>29,6%</b>	<b>226</b>	<b>100%</b>

<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>1674</b>	<b>63,4%</b>	<b>970</b>	<b>36,6%</b>	<b>2644</b>	<b>100%</b>
-------------------------------------	-------------	--------------	------------	--------------	-------------	-------------

**Tabella 3**

**CONSIGLIO REGIONALE**

**TAB. A > PERSONALE PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO**

	Anno 2012		Mese Dicembre			
	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Personale a tempo indeterminato</b>						
Personale a tempo pieno	223	69,3%	99	30,7%	322	100%
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%	1	25,0%	3	75,0%	4	100%
Personale con part-time superiore 50%	16	88,9%	2	11,1%	18	100%
Personale con contratto di telelavoro	0	0,0%	0	0,0%	0	100%
<b>Totale personale a tempo indeterminato</b>	<b>240</b>	<b>69,8%</b>	<b>104</b>	<b>30,2%</b>	<b>344</b>	<b>100%</b>
	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>	
<b>Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile</b>						
	v.a.	%	v.a.	%		%
Personale a tempo determinato categorie						
Personale tempo determinato uff.com.	0		0		0	
Personale con part-time uguale o inferiore al 50%	0		0		0	
Personale con part-time superiore 50%	0				0	
<b>Totale personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>
<b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>						

## DISTRIBUZIONE PER GENERE E PER FASCIA DI ETÀ

Tabella 4

GIUNTA REGIONALE						
TAB. B > PERSONALE PER GENERE E FASCIA D'ETÀ						
	Anno 2012		mese dicembre			
Personale a tempo indeterminato	Donne		Uomini		Totale	
Direttori	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni	2	100,0%		0,0%	2	100%
50-59 anni	1	25,0%	3	75,0%	4	100%
60 anni e oltre	2	22,2%	7	77,8%	9	100%
<b>Totale Direttori</b>	<b>5</b>	<b>33,3%</b>	<b>10</b>	<b>66,7%</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Direttori sul totale complessivo</i>	0,3%		1,1%		0,6%	
<b>Dirigenti resp.sett.</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni	13	48,1%	14	51,9%	27	100%
50-59 anni	20	37,7%	33	62,3%	53	100%
60 anni e oltre	7	21,9%	25	78,1%	32	100%
<b>Totale Dirigenti resp.sett</b>	<b>40</b>	<b>35,7%</b>	<b>72</b>	<b>64,3%</b>	<b>112</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dirigenti resp. sett. sul totale complessivo</i>	2,6%		8,0%		4,6%	
<b>Dirigenti in staff</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni						
30-39 anni						
40-49 anni	1	33,3%	2	66,7%	3	100%
50-59 anni	5	29,4%	12	70,6%	17	100%
60 anni e oltre		0,0%	3	100,0%	3	100%
<b>Totale Dirigenti in staff</b>	<b>6</b>	<b>26,1%</b>	<b>17</b>	<b>73,9%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dirigenti in staff sul totale complessivo</i>	0,4%		1,9%		1,0%	
<b>Dipendenti a t.d. dirigenti</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
30-39 anni			1		1	100%
40-49 anni			1		1	100%

<b>Posizioni organizzative</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	26	49,1%	27	50,9%	<b>53</b>	100%
40-49 anni	174	55,4%	140	44,6%	<b>314</b>	100%
50-59 anni	301	55,1%	245	44,9%	<b>546</b>	100%
60 anni e oltre	28	35,4%	51	64,6%	<b>79</b>	100%
<b>Totale Posizioni organizzative</b>	<b>529</b>	<b>53,3%</b>	<b>463</b>	<b>46,7%</b>	<b>992</b>	<b>100,0%</b>
<b>% Posizioni organizzative sul totale complessivo</b>	<b>34,9%</b>		<b>51,3%</b>		<b>41,0%</b>	

<b>Dipendenti cat. D</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni						
30-39 anni	24	57,1%	18	42,9%	<b>42</b>	100%
40-49 anni	87	70,2%	37	29,8%	<b>124</b>	100%
50-59 anni	140	67,0%	69	33,0%	<b>209</b>	100%
60 anni e oltre	22	46,8%	25	53,2%	<b>47</b>	100%
<b>Totale Dipendenti categ. D</b>	<b>273</b>	<b>64,7%</b>	<b>149</b>	<b>35,3%</b>	<b>422</b>	<b>100,0%</b>
<b>% Dipendenti cat. D sul totale complessivo</b>	<b>18,0%</b>		<b>16,5%</b>		<b>17,5%</b>	

<b>Dipendenti cat. C</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni	1	100,0%		0,0%	<b>1</b>	100%
30-39 anni	44	81,5%	10	18,5%	<b>54</b>	100%
40-49 anni	170	81,7%	38	18,3%	<b>208</b>	100%
50-59 anni	218	76,8%	66	23,2%	<b>284</b>	100%
60 anni e oltre	14	56,0%	11	44,0%	<b>25</b>	100%
<b>Totale Dipendenti categ. C</b>	<b>447</b>	<b>78,1%</b>	<b>125</b>	<b>21,9%</b>	<b>572</b>	<b>100,0%</b>
<b>% Dipendenti cat. C sul totale complessivo</b>	<b>29,5%</b>		<b>13,8%</b>		<b>23,7%</b>	

<b>Dipendenti cat. B</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni	2	40,0%	3	60,0%	<b>5</b>	<b>100%</b>
30-39 anni	13	76,5%	4	23,5%	<b>17</b>	<b>100%</b>
40-49 anni	76	81,7%	17	18,3%	<b>93</b>	<b>100%</b>
50-59 anni	114	76,5%	35	23,5%	<b>149</b>	<b>100%</b>
60 anni e oltre	10	55,6%	8	44,4%	<b>18</b>	<b>100%</b>
<b>Totale Dipendenti categ. B</b>	<b>215</b>	<b>76,2%</b>	<b>67</b>	<b>23,8%</b>	<b>282</b>	<b>100,0%</b>
<b>% Dipendenti cat. B sul totale complessivo</b>	<b>14,2%</b>		<b>7,4%</b>		<b>11,7%</b>	

<b>TOTALI dipendenti a t.i.</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>	
	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni	3	50,0%	3	50,0%	6	100%
30-39 anni	107	64,5%	59	35,5%	166	100%
40-49 anni	523	67,8%	248	32,2%	771	100%
50-59 anni	799	63,3%	463	36,7%	1262	100%
60 anni e oltre	83	39,0%	130	61,0%	213	100%
<b>TOTALE DIPENDENTI A T.I.</b>	<b>1515</b>	<b>62,7%</b>	<b>903</b>	<b>37,3%</b>	<b>2418</b>	<b>100,0%</b>

**Tabella 4 bis**

Dipendenti a tempo determinato triennali	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Dipendenti cat. D</b>						
Meno di 30 anni	5	55,6%	4	44,4%	9	100%
30-39 anni	70	71,4%	28	28,6%	98	100%
40-49 anni	28	71,8%	11	28,2%	39	100%
50-59 anni	2	100%	0	0,00	2	100%
60 anni e oltre						
<b>Totale Dipendenti categ. D</b>	<b>105</b>	<b>71%</b>	<b>43</b>	<b>29%</b>	<b>148</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. D sul totale complessivo</i>	72,9%		78,2%		73,4%	

Dipendenti cat. C	v.a.	%	v.a.	%		%
	Meno di 30 anni	8	80,0%	2	20,0%	10
30-39 anni	15	83,3%	3	16,7%	18	100%
40-49 anni	8	66,7%	4	33,3%	12	100%
50-59 anni	4	80,0%	1	20,0%	5	100%
60 anni e oltre						
<b>Totale Dipendenti categ. C</b>	<b>35</b>	<b>77,8%</b>	<b>10</b>	<b>22,2%</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. C sul totale complessivo</i>	24,3%		18,2%		22,6%	

Dipendenti cat. B	v.a.	%	v.a.	%		%
	Meno di 30 anni					
30-39 anni					0	100%
40-49 anni	2	50,0%	2	50,0%	4	100%
50-59 anni	2	100,0%		0,0%	2	100%
60 anni e oltre						
<b>Totale Dipendenti categ. B</b>	<b>4</b>	<b>66,7%</b>	<b>2</b>	<b>33,3%</b>	<b>6</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. B sul totale complessivo</i>	2,8%		3,6%		3,0%	

TOTALI dipendenti triennali	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni	13	68,4%	6	31,6%	19	100%
30-39 anni	85	73,3%	31	26,7%	116	100%
40-49 anni	38	69,1%	17	30,9%	55	100%
50-59 anni	8	88,9%	1	11,1%	9	100%
60 anni e oltre	0		0		0	0,0%
<b>Totale Dipendenti TD</b>	<b>144</b>	<b>72,4%</b>	<b>55</b>	<b>27,6%</b>	<b>199</b>	<b>100,0%</b>

**Tabella 5**

**CONSIGLIO REGIONALE**

**TAB. B > PERSONALE PER GENERE E FASCIA D'ETA'**

**Anno 2012**

**Mese dicembre**

Personale a tempo indeterminato	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Direttori</b>						
Meno di 30 anni						
30-39 anni	0	0,0%	0	0	0	0
40-49 anni	0	0,0%		0	0	0
50-59 anni	0	0,0%	0	0	0	0
60 anni e oltre	2	66,7%	1	0,33	3	1
<b>Totale Direttori</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>	<b>1</b>	<b>0,33</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>
<i>% Direttori sul totale complessivo</i>						

Dirigenti resp.sett.	v.a.		%			%
	v.a.	%	v.a.	%		
Meno di 30 anni						
30-39 anni	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
40-49 anni	3	42,9%	4	57,1%	7	100%
50-59 anni	2	66,7%	1	33,3%	3	100%
60 anni e oltre	0	0,0%	2	100,0%	2	100%
<b>Totale Dirigenti resp.sett</b>	<b>5</b>	<b>41,7%</b>	<b>7</b>	<b>58,3%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>
<i>% Dirigenti resp. sett. sul totale complessivo</i>						

Dirigenti in staff	v.a.		%			%
	v.a.	%	v.a.	%		
Meno di 30 anni						
30-39 anni	0	0	0	0	0	0
40-49 anni	0	0	1	1	1	100%
50-59 anni	0	0	0	0	0	0
60 anni e oltre	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Dirigenti in staff</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<i>% Dirigenti in staff sul totale complessivo</i>						

Dipendenti a t.d. dirigenti	v.a.		%			%
	v.a.	%	v.a.	%		
30-39 anni	0	0	1	1	1	1
40-49 anni	0	0	1	1	1	1

Posizioni organizzative	v.a.		%			%
	v.a.	%	v.a.	%		
Meno di 30 anni	0	0,0%	0	0,0%	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
30-39 anni	9	100,0%	0	0,0%	9	100%
40-49 anni	25	65,8%	13	34,2%	38	100%
50-59 anni	38	70,4%	16	29,6%	54	100%
60 anni e oltre	5	71,4%	2	28,6%	7	100%
<b>Totale Posizioni organizzative</b>	<b>77</b>	<b>71,3%</b>	<b>31</b>	<b>28,7%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Posizioni organizzative sul totale complessivo</i>						

<b>Dipendenti cat. D</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
30-39 anni	8	88,9%	1	11,1%	9	100%
40-49 anni	22	75,9%	7	24,1%	29	100%
50-59 anni	12	70,6%	5	29,4%	17	100%
60 anni e oltre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Totale Dipendenti categ. D</b>	<b>42</b>	<b>76,4%</b>	<b>13</b>	<b>23,6%</b>	<b>55</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. D sul totale complessivo</i>						

<b>Dipendenti cat. C</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni	1	100,0%	0	0,0%	1	100%
30-39 anni	17	65,4%	9	34,6%	26	100%
40-49 anni	29	69,0%	13	31,0%	42	100%
50-59 anni	28	71,8%	11	28,2%	39	100%
60 anni e oltre	2	50,0%	2	50,0%	4	100%
<b>Totale Dipendenti categ. C</b>	<b>77</b>	<b>68,8%</b>	<b>35</b>	<b>31,3%</b>	<b>112</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. C sul totale complessivo</i>						

<b>Dipendenti cat. B</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
30-39 anni	2	50,0%	2	50,0%	4	100%
40-49 anni	13	72,2%	5	27,8%	18	100%
50-59 anni	16	66,7%	8	33,3%	24	100%
60 anni e oltre	6	85,7%	1	14,3%	7	100%
<b>Totale Dipendenti categ. B</b>	<b>37</b>	<b>69,8%</b>	<b>16</b>	<b>30,2%</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. B sul totale complessivo</i>						

<b>TOTALI</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>	
<b>dipendenti a t.i.</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Meno di 30 anni	1	1	0	0	1	100%
30-39 anni	36	0,75	12	0,25	48	100%
40-49 anni	92	0,68	43	0,32	135	100%
50-59 anni	96	0,70	41	0,30	137	100%
60 anni e oltre	15	0,65	8	0,35	23	100%
<b>TOTALE DIPENDENTI A T.I.</b>	<b>240</b>	<b>0,70</b>	<b>104</b>	<b>0,30</b>	<b>344</b>	<b>100,00%</b>



## DISTRIBUZIONE PER GENERE E PER TITOLO DI STUDIO

Tabella 6

### GIUNTA REGIONALE

#### TAB. C > PERSONALE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO

Anno 2012

Mese dicembre

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Direttori</b>						
Laurea	5	33,3%	10	66,7%	15	100,0%
diploma di scuola superiore					0	0,0%
Scuola dell'obbligo					0	0,0%
<b>Totale Direttori</b>	<b>5</b>	<b>33,3%</b>	<b>10</b>	<b>66,7%</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Direttori sul totale complessivo</i>	0,3%		1,1%		0,6%	

	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Dirigenti resp.sett.</b>						
Laurea	40	35,7%	72	64,3%	112	100,0%
diploma di scuola superiore					0	0,0%
Scuola dell'obbligo					0	0,0%
<b>Totale Dirigenti resp.sett</b>	<b>40</b>	<b>35,7%</b>	<b>72</b>	<b>64,3%</b>	<b>112</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dirigenti resp. sett. sul totale complessivo</i>	2,6%		7,9%		4,6%	

	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Dirigenti in staff</b>						
Laurea	6	26,0%	17	74,0%	23	100,0%
diploma di scuola superiore					0	0,0%
Scuola dell'obbligo					0	0,0%
<b>Totale Dirigenti in staff</b>	<b>6</b>	<b>26,0%</b>	<b>17</b>	<b>74,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dirigenti in staff sul totale complessivo</i>	0,4%		2,0%		1,0%	

	Donne		Uomini		Totale	
<b>Dipendenti a t.d. dirigenti</b>						
Laurea			2		2	

	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Posizioni organizzative</b>						
Laurea	278	46,6%	318	53,4%	596	100%
diploma di scuola superiore	206	59,5%	140	40,5%	346	100%
Scuola dell'obbligo	45	90,0%	5	10,0%	50	100%
<b>Totale Posizioni organizzative</b>	<b>529</b>	<b>53,3%</b>	<b>463</b>	<b>46,7%</b>	<b>992</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Posizioni organizzative sul totale complessivo</i>	34,9%		51,3%		41,0%	

	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Dipendenti cat. D</b>						
Laurea	109	59,6%	74	40,4%	183	100%
diploma di scuola superiore	119	61,7%	74	38,3%	193	100%
Scuola dell'obbligo	45	97,8%	1	2,2%	46	100%
<b>Totale Dipendenti categ. D</b>	<b>273</b>	<b>64,7%</b>	<b>149</b>	<b>35,3%</b>	<b>422</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. D sul totale complessivo</i>	18,0%		16,5%		17,5%	

Dipendenti cat. C						
	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	43	75,4%	14	24,6%	57	100%
diploma di scuola superiore	219	75,8%	70	24,2%	289	100%
Scuola dell'obbligo	185	81,9%	41	18,1%	226	100%
<b>Totale Dipendenti categ. C</b>	<b>447</b>	<b>78,1%</b>	<b>125</b>	<b>21,9%</b>	<b>572</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. C sul totale complessivo</i>	29,5%		13,8%		23,7%	

Dipendenti cat. B						
	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	5	62,5%	3	37,5%	8	100%
diploma di scuola superiore	60	78,9%	16	21,1%	76	100%
Scuola dell'obbligo	150	75,8%	48	24,2%	198	100%
<b>Totale Dipendenti categ. B</b>	<b>215</b>	<b>76,2%</b>	<b>67</b>	<b>23,8%</b>	<b>282</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. B sul totale complessivo</i>	14,2%		7,4%		11,7%	

TOTALI	Donne		Uomini		Totale	
Dipendenti a t.ind.	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	486	48,9%	508	51,1%	994	100%
diploma di scuola superiore	604	66,8%	300	33,2%	904	100%
Scuola dell'obbligo	425	81,7%	95	18,3%	520	100%
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>1515</b>	<b>62,7%</b>	<b>903</b>	<b>37,3%</b>	<b>2418</b>	<b>100,0%</b>

**Tabella 6 bis**

Dipendenti a tempo determinato triennali	Donne		Uomini		Totale	
Dipendenti cat. D	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	105		43		148	
diploma di scuola superiore					0	
Scuola dell'obbligo					0	
<b>Totale Dipendenti categ. D</b>	<b>105</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>148</b>	
<i>% Dipendenti cat. D sul totale complessivo</i>						

Dipendenti cat. C						
	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	8		2		10	
diploma di scuola superiore	27		8		35	
Scuola dell'obbligo					0	
<b>Totale Dipendenti categ. C</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	
<i>% Dipendenti cat. C sul totale complessivo</i>						

Dipendenti cat. B						
	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	1				1	
diploma di scuola superiore	3				3	
Scuola dell'obbligo			2		2	
<b>Totale Dipendenti categ. B</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	
<i>% Dipendenti cat. B sul totale complessivo</i>						

	Donne		Uomini		Totale	
<b>TOTALE Dipendenti a tempo determinato triennali</b>	<b>144</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>199</b>	

**Tabella 7**

**CONSIGLIO REGIONALE**

**TAB. CB > PERSONALE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO**

Anno 2012

mese dicembre

	Donne		Uomini		Totale	
<b>Direttori</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	2	66,7%	1	22,2%	3	100,0%
diploma di scuola superiore						
scuola dell'obbligo						
<b>Totale Direttori</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>	<b>1</b>	<b>22,2%</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Direttori sul totale complessivo</i>						

	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Dirigenti resp.sett.</b>						
Laurea	5	41,7%	7	3,5%	12	100,0%
diploma di scuola superiore						
scuola dell'obbligo						
<b>Totale Dirigenti resp.sett</b>	<b>5</b>	<b>41,7%</b>	<b>7</b>	<b>3,5%</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dirigenti resp. sett. sul totale complessivo</i>						

	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Dirigenti in staff</b>						
Laurea	0	0,0%	1	0,0%	1	100,0%
diploma di scuola superiore						
scuola dell'obbligo						
<b>Totale Dirigenti in staff</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dirigenti in staff sul totale complessivo</i>						

	Donne		Uomini		Totale	
Dipendenti a t.d. dirigenti						
Laurea			0		0	

	v.a.	%	v.a.	%		%
<b>Posizioni organizzative</b>						
Laurea	32	65,3%	17	34,7%	49	100%
diploma di scuola superiore	38	73,1%	14	26,9%	52	100%
scuola dell'obbligo	7	100,0%	0	0,0%	7	100%
<b>Totale Posizioni organizzative</b>	<b>77</b>	<b>71,3%</b>	<b>31</b>	<b>28,7%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Posizioni organizzative sul totale complessivo</i>						

<b>Dipendenti cat. D</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	25	75,8%	8	24,2%	33	100%
diploma di scuola superiore	13	76,5%	4	23,5%	17	100%
scuola dell'obbligo	4	80,0%	1	20,0%	5	100%
<b>Totale Dipendenti categ. D</b>	<b>42</b>	<b>76,4%</b>	<b>13</b>	<b>23,6%</b>	<b>55</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. D sul totale complessivo</i>						

<b>Dipendenti cat. C</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	8	66,7%	4	33,3%	12	100%
diploma di scuola superiore	53	66,3%	27	33,8%	80	100%
scuola dell'obbligo	16	80,0%	4	20,0%	20	100%
<b>Totale Dipendenti categ. C</b>	<b>77</b>	<b>68,8%</b>	<b>35</b>	<b>31,3%</b>	<b>112</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. C sul totale complessivo</i>						

<b>Dipendenti cat. B</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	0	0,0%	1	100,0%	1	100%
diploma di scuola superiore	7	58,3%	5	41,7%	12	100%
scuola dell'obbligo	30	75,0%	10	25,0%	40	100%
<b>Totale Dipendenti categ. B</b>	<b>37</b>	<b>69,8%</b>	<b>16</b>	<b>30,2%</b>	<b>53</b>	<b>100,0%</b>
<i>% Dipendenti cat. B sul totale complessivo</i>						

<b>TOTALI</b>	<b>Donne</b>		<b>Uomini</b>		<b>Totale</b>	
<b>Dipendenti a t.ind.</b>	v.a.	%	v.a.	%		%
Laurea	72	64,9%	39	35,1%	111	100%
diploma di scuola superiore	111	68,9%	50	31,1%	161	100%
scuola dell'obbligo	57	79,2%	15	20,8%	72	100%
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>240</b>	<b>69,8%</b>	<b>104</b>	<b>30,2%</b>	<b>344</b>	<b>100,0%</b>

## ANALISI DATI SU CONGEDI PARENTALI E PERMESSI LEGGE 104/92

Tabelle 8 e 8 bis

ANNO 2012

Dipendenti a tempo indeterminato che utilizzano congedi parentali.

GIUNTA	Congedo di maternita'		Congedi parentali 0-3 anni		Congedi parentali 3-8 anni		Malattia figli 0-3 anni		Malattia figli 3-8 anni		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DIRIGENTI	0	0	0	1	0	2	2	1	0	1	2	5
CATEGORIA D CON PO	0	13	11	17	3	16	11	17	2	4	27	67
CATEGORIA SENZA PO D	0	4	3	9	2	4	5	14	1	9	11	40
CATEGORIA C	0	10	1	24	0	7	4	23	0	6	5	70
CATEGORIA B	0	2	2	3	0	0	2	5	0	0	4	10
TOTALI	0	29	17	54	5	29	24	60	3	20	49	192

Dipendenti a tempo determinato che utilizzano congedi parentali.

GIUNTA	Congedo di maternita'		Congedi parentali 0-3 anni		Congedi parentali 3-8 anni		Malattia figli 0-3 anni		Malattia figli 3-8 anni		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DIRIGENTI												
CATEGORIA D CON PO												
CATEGORIA SENZA PO D		13	3	25		1	5	13		1	8	53
CATEGORIA C		1	1	2				1			1	4
CATEGORIA B												
TOTALI		14	4	27		1	5	14		1	9	57