

Deliberazione della Giunta Regionale 21 marzo 2023, n. 4-6609

Regolamento (UE) 2021/1060, articolo 9, comma 2 e 3 e Decreto legislativo 198/2006. Approvazione del Gender Equality Plan (GEP) della Regione Piemonte, triennio 2023 – 2025, in attuazione al Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP 2023-2025), di cui al PIAO, approvato con la D.G.R. n. 3-6447 del 30.01.2023.

A relazione dell'Assessore Caucino:

Premesso che:

- il regolamento (UE) n. 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021, all'articolo 9 "Principi orizzontali", sancisce, in particolare, che:

gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne, l'integrazione di genere e l'integrazione della prospettiva di genere siano prese in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione, dell'attuazione, della sorveglianza, della rendicontazione e della valutazione dei programmi (comma 2);

gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su genere, origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante le fasi di preparazione, attuazione, sorveglianza, rendicontazione e valutazione dei programmi. In particolare, in tutte le fasi della preparazione e dell'attuazione dei programmi si tiene conto dell'accessibilità per le persone con disabilità (comma 3).

- l'Unione Europea favorisce i processi di parità di genere nelle Pubbliche amministrazioni, in coerenza con quanto definito nell'obiettivo 5 "Uguaglianza di genere" dell'Agenda 2030;

- l'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti il Comitato Unico di Garanzia, la Consigliera di parità e le OO.SS., predispongono Piani di Azioni Positive 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;

- l'articolo 21 della Legge n. 183/2010, stabilisce l'istituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con il compito, tra gli altri, di redigere i Piani delle Azioni Positive;

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, "Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche", prevedeva, tra le altre cose, che il Piano delle Azioni Positive, documento che ha lo scopo di programmare azioni volte a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne, venisse allegato al Piano della Performance dell'Ente; quest'ultimo, a seguito del D.L. n. 80/2021, è stato ricompreso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

- il D.P.R. n. 81/2022 ha poi espressamente stabilito che il Piano delle Azioni Positive venga assorbito nell'apposita sezione del PIAO.

Dato atto che:

- con D.D. n. 489 del 23.06.2011 è stato costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” sia per il Consiglio regionale che per la Giunta regionale della Regione Piemonte e in rappresentanza di tutto il personale dell’amministrazione (dirigente e non dirigente);

- con D.G.R. n. 3-6447 del 30.01.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Giunta regionale per il triennio 2023-2025, il quale ricomprende anche il Piano delle Azioni Positive 2023-2025.

Premesso, inoltre, che:

- con l’obiettivo di stabilire i percorsi per garantire l’uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell’UE, ha previsto, tra le altre cose, che le Istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti dei programmi europei quali Horizon Europe, debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP);

- il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) è un insieme coerente di disposizioni ed azioni volte ad assicurare l’uguaglianza di genere ed è da intendersi innanzitutto come uno strumento che mira ad identificare le pratiche che possono produrre discriminazione di genere, a riconoscere le strategie innovative per superarle e a monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere.

Preso atto che:

- a tale scopo è stata pubblicata dalla Commissione Europea l’Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans del settembre 2021;

- nella definizione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) quale documento di programmazione a valenza triennale, sono stati previsti i requisiti obbligatori richiesti dalla Commissione Europea:

- l’analisi dei dati relativi al personale e al genere;
- l’approvazione del documento da parte del vertice amministrativo e la pubblicazione sul sito internet (e all’interno dell’amministrazione);
- l’individuazione di risorse dedicate per la realizzazione del piano;
- la formazione sull’equità di genere;

sono stati, inoltre, inseriti alcuni aspetti non obbligatori, ma raccomandati, quali:

- la conciliazione vita lavoro;
- le misure contro la violenza di genere.

Richiamato che, tra le azioni del sopra richiamato Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP 2023-2025), di cui alla D.G.R. n. 3-6447 del 30.01.2023, è contemplata l’adozione, nel 2023, del Gender Equality Plan (GEP), che costituisce, oltre che un requisito formale per l’accesso ai finanziamenti del programma Horizon Europe, anche un documento di natura programmatica il quale, in linea con la definizione della Commissione Europea, si pone come un insieme di azioni integrate in un’unica visione strategica, per ricercare distorsioni e disuguaglianze di genere, per

implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze, per definire obiettivi e per monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Dato atto che il Settore Sviluppo e Capitale Umano della la Direzione della Giunta regionale, tenuto conto che tale documento si pone in continuità con le diverse attività ed iniziative già messe in atto dalla Regione Piemonte in materia di Pari Opportunità e con il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), ha redatto il primo Gender Equality Plan della Regione Piemonte, in collaborazione con il Settore Servizi di Sviluppo e Controlli per l'Agricoltura della la Direzione regionale Agricoltura e Cibo.

Informati il Comitato Unico di Garanzia e le OO.SS. mediante comunicazioni agli atti d'ufficio.

Ritenuto, pertanto, di approvare, in coerenza al decreto legislativo 198/2006 ed all'articolo 9, comma 2 e 3, del Regolamento (UE) 2021/1060, il Gender Equality Plan 2023-2025 della Regione Piemonte, in allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale. Approvazione del Gender Equality Plan (GEP) della Regione Piemonte, triennio 2023-2025, in attuazione al Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP 2023-2025), di cui alla D.G.R. n. 3-6447 del 30.01.2023.

Visto il Regolamento (UE) n. 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021, all'articolo 9 "Principi orizzontali";

visto il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

vista la Legge n. 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

vista la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

vista la Legge Regionale n. 5 del 23.03.2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale";

vista la D.G.R. n. 3-6447 del 30.01.2023.

Dato atto che il presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi per il bilancio regionale.

Attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016, come modificata dalla D.G.R. 1-3361 del 14.06.2021.

Tutto ciò premesso e considerato, la Giunta regionale, a voti unanimi resi nelle forme di legge;

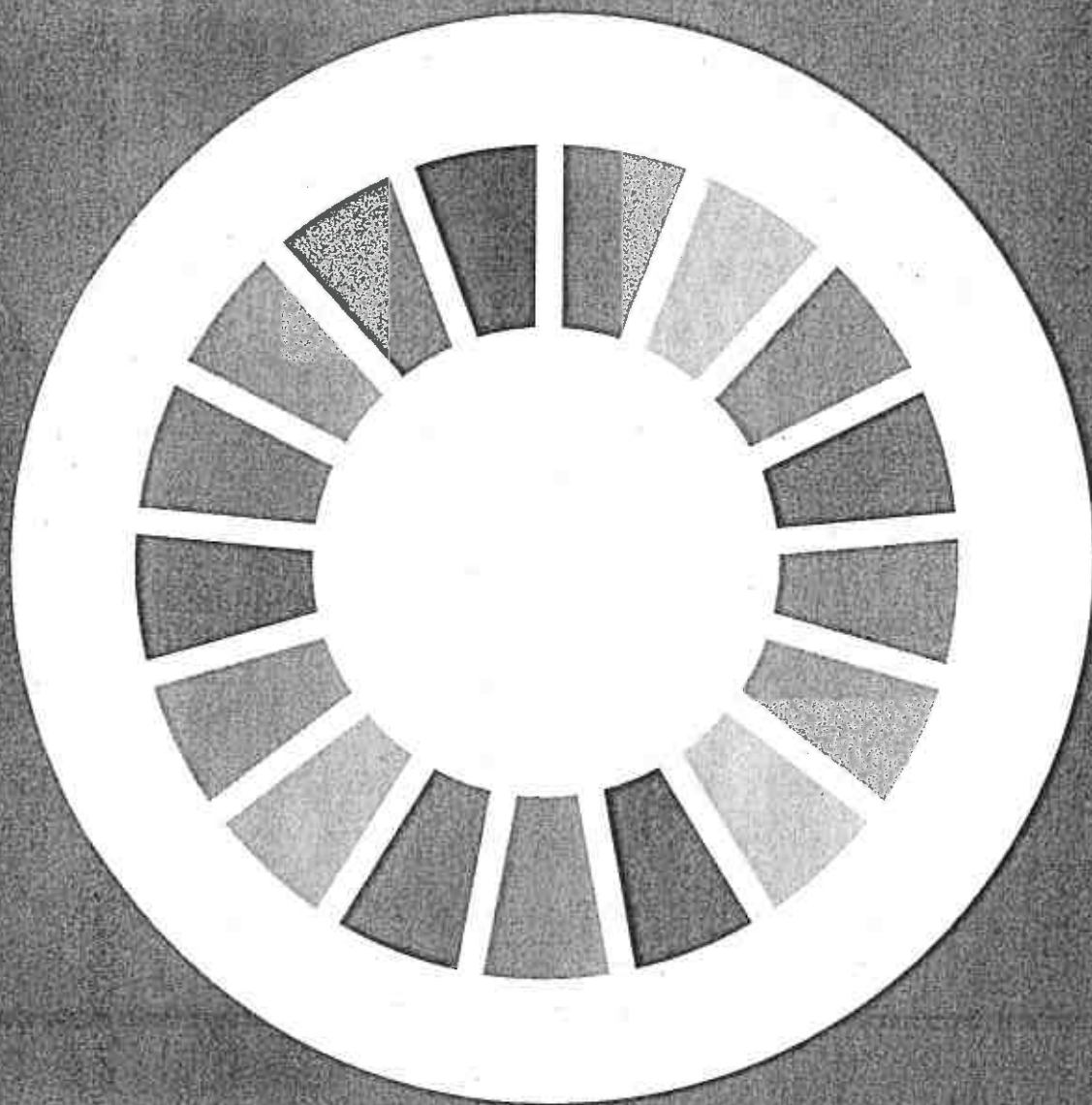
delibera

- di approvare, in coerenza al decreto legislativo 198/2006 ed all'articolo 9, comma 2 e 3, del Regolamento (UE) 2021/1060 il Gender Equality Plan (GEP) 2023-2025 della Regione Piemonte, in allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio regionale;
- di demandare al Settore Sviluppo e Capitale Umano della Direzione della Giunta regionale, l'adozione degli atti e dei provvedimenti necessari per l'attuazione della presente deliberazione.

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



GEP
GENDER EQUALITY PLAN
2023-2025



RINGRAZIAMENTI

Per l'elaborazione del Gender Equality Plan 2023-2025, la Regione Piemonte ha costituito un team interfunzionale composto da:

Paolo Frascisco

Direttore Direzione della Giunta Regionale

Marco Brandolini

Dirigente Settore Sviluppo e Capitale Umano
Direzione della Giunta Regionale

Prisca Giaiero

Settore Servizi di Sviluppo e Controlli per l'Agricoltura
Direzione Agricoltura e Cibo

Claudia Massimino

Settore Sviluppo e Capitale Umano
Direzione della Giunta Regionale

Marco Tilelli

Settore Sviluppo e Capitale Umano
Direzione della Giunta Regionale

Savina Verrastro

Settore Sviluppo e Capitale Umano
Direzione della Giunta Regionale

Il team ha a disposizione risorse dedicate per la redazione del Gender Equality Plan e per il piano di miglioramento previsto. Sarà compito del team quantificare gli effort per la definizione del budget dei prossimi anni e monitorare il trend degli indicatori e delle azioni future.

Si ringrazia per la collaborazione

Paolo Aceto

Dirigente del Settore
Servizi di Sviluppo e Controlli per l'Agricoltura

Creazione grafica:

Centro Stampa della Regione Piemonte

Crediti fotografici unsplash.com

pagina 2: Hans Peter Gauster,
pagina 6: Alice Yamamura,
pagina 11: John Schnobrich,
pagina 14: Emil Widlund,
pagina 15: Amy Hirsch,
pagina 17: Clay Banks,
pagina 19: Ivan Tsaregorodtsev,
pagina 20: Jonathan Kemper,
pagina 21: Dan Cristian Padure,
pagina 23: Jani Kaasinen.

Indice generale

PREMESSA	5
1. LA PARITÀ DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO, NAZIONALE E REGIONALE	6
1.1 IL CONTESTO EUROPEO	6
1.2 IL CONTESTO NAZIONALE	7
1.3 IL CONTESTO REGIONALE	7
1.4 IL CONTESTO DELL'ENTE REGIONE PIEMONTE	7
2. IL GENDER EQUALITY PLAN (GEP)	8
 AREA TEMATICA 1	 10
EQUILIBRIO VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	
OBIETTIVO 1: FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA	10
1.1 LE DISCIPLINE DEL LAVORO A DISTANZA	10
1.2 PART TIME	12
1.3 FLESSIBILITÀ ORARIA	12
TRA LE AZIONI FUTURE	12
OBIETTIVO 2: SERVIZI E WELFARE PER IL PERSONALE	13
2.1 CONVENZIONI CRAL	13
TRA LE AZIONI FUTURE	13
OBIETTIVO 3: CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	13
3.1 CONSULENTE DI FIDUCIA	13
3.2 CONSIGLIERA DI PARITÀ	14
3.3 SPORTELLO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	15
TRA LE AZIONI FUTURE	15
 AREA TEMATICA 2	 16
EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	
OBIETTIVO 1: FAVORIRE LA PRESENZA FEMMINILE NEI PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO	16
TRA LE AZIONI FUTURE	16

AREA TEMATICA 3	18
UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	
OBIETTIVO 1: PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLA SELEZIONE	18
OBIETTIVO 2: PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	18
TRA LE AZIONI FUTURE	18
 AREA TEMATICA 4	 20
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI FORMATIVI	
OBIETTIVO 1: FAVORIRE LA PRESENZA FEMMINILE NELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	20
TRA LE AZIONI FUTURE	20
 AREA TEMATICA 5	 22
CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI	
OBIETTIVO 1: SEGNALEZIONE DEI FENOMENI DI VIOLENZA DI GENERE ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE E DIFFUSIONE DEGLI STRUMENTI UTILI AL SUO CONTRASTO	22
TRA LE AZIONI FUTURE	22
OBIETTIVO 2: SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE RELATIVAMENTE AI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ	23
TRA LE AZIONI FUTURE	23
 ALLEGATO	 24
TABELLE DI APPROFONDIMENTO	24
DATI DELLE STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE	24
IL PERSONALE	
DATI DISAGGREGATI PER CATEGORIA E PER GENERE	24
L'ACCESSO ALLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	
I DATI DISAGGREGATI DELLE POSIZIONI APICALI	25
RIPARTIZIONE PER CATEGORIA	27
LE DISCIPLINE DEL LAVORO A DISTANZA: LAVORO DA REMOTO O TELELAVORO	
DATI DISAGGREGATI PER GENERE	29
L'UTILIZZO DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE	
DATI DISAGGREGATI PER GENERE	29
AREA FORMAZIONE: DATI DISAGGREGATI PER GENERE E GIORNATE FORMATIVE	30

PREMESSA

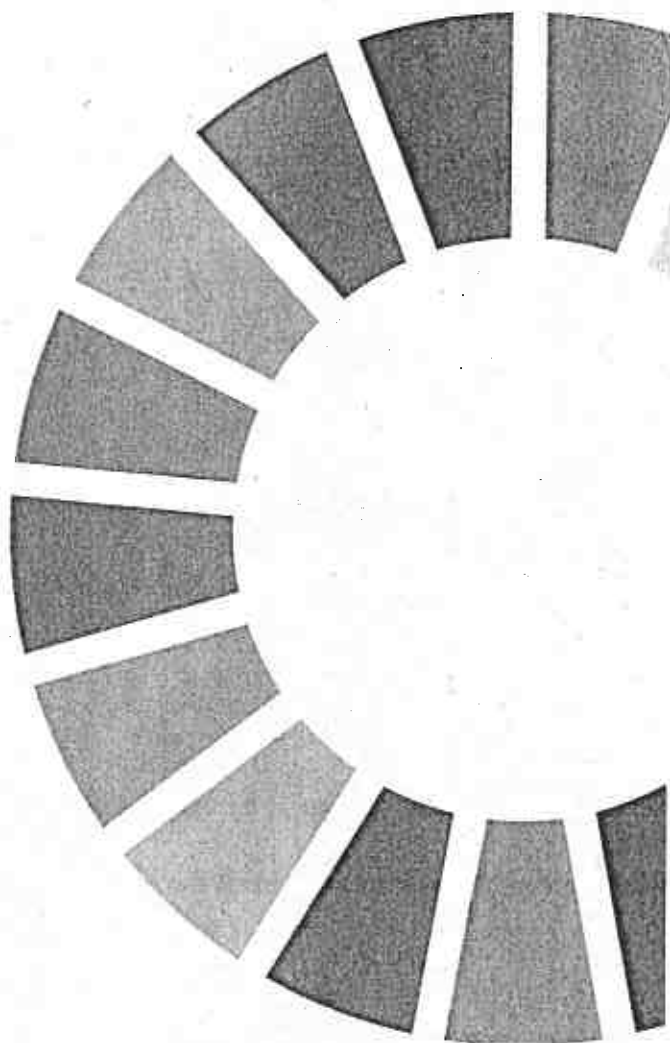
Nell'**Agenda di sviluppo e progresso delle Nazioni Unite** (la strategia dei **Millenium Development Goals**)¹ per i Paesi dell'Unione Europea la parità di genere è un pilastro ed uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti: l'Unione Europea ha ribadito la necessità di stabilire obiettivi politici e mettere in atto azioni per rendere la parità di genere non soltanto un'affermazione di principio, ma una realtà consolidata.

La strada per una piena parità di genere è ancora lunga, in quanto esistono ancora molti ostacoli ad una piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale, politica, a causa di diverse discriminazioni, pregiudizi e sessismo.

L'Unione Europea ha, inoltre, sottolineato la necessità di intervenire fornendo indicazioni specifiche per gli Stati membri e raccomandando di realizzare cambiamenti istituzionali in materia di gestione delle risorse umane, dei finanziamenti, dei processi decisionali e dei programmi di ricerca.

Il **Gender Equality Plan** (GEP) è lo strumento deputato a effettuare la valutazione delle procedure e delle pratiche al fine di rilevare pregiudizi di genere, per mezzo di strategie innovative rimuovendo pregiudizi, definendo obiettivi in materia e monitorando i risultati attraverso indicatori specifici.

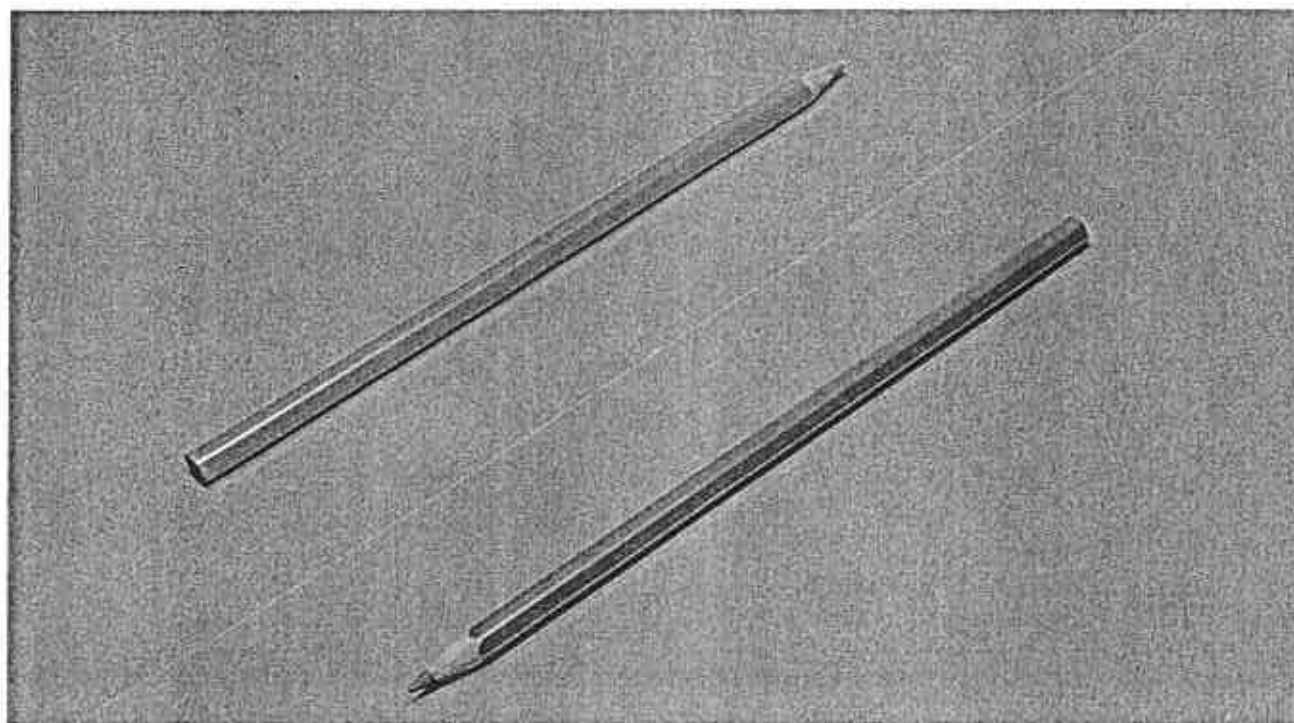
Il GEP costituisce quindi uno strumento primario che, affiancando il **Piano Triennale Azioni Positive** (PTAP), stabilisce l'insieme di azioni che si intendono mettere in atto per promuovere l'eguaglianza di genere grazie ad un cambiamento culturale delle organizzazioni.



¹ L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile – **Sustainable Development Goals, SDGs** – in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi. L'avvio ufficiale degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile ha coinciso con l'inizio del 2016, guidando il mondo sulla strada da percorrere nell'arco dei prossimi quindici anni. I Paesi, infatti, si sono impegnati a raggiungerli entro il 2030.

<https://unric.org/it/agenda-2030/>

1. La parità di genere nel contesto europeo, nazionale e regionale



1.1 Il contesto europeo

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto numerosi e importanti passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte ad individuare le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è stato fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione Europea (UE). L'EIGE è diventato, quindi, il centro di conoscenza dell'UE per la parità di genere.

Secondo l'EIGE, con 65 punti su 100, l'Italia nel 2022 si è collocata al 14° posto in Europa per parità di genere, con un *Gender Equality Index* inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Paesi Bassi), nonostante abbia effettuato il progresso più importante tra tutti i Paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in sette anni.

Per l'Unione Europea la parità di genere non solo è un valore, ma anche un obiettivo (art. 3 del Trattato sull'Unione Europea): sono infatti diverse le azioni promosse

a livello europeo volte ad eliminare le diseguaglianze tra uomini e donne e a promuovere la parità di genere.

1.2. Il contesto nazionale

Anche in Italia è presente il divieto di discriminazioni di genere e vi sono inoltre riferimenti normativi specifici per le amministrazioni pubbliche.

L'articolo 7 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" dispone che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 individua la parità di genere come un importante motore di crescita; si tratta di un documento programmatico che, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione Europea a marzo 2020, stabilisce un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili.

Il tema della parità di genere, inoltre, è una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR.

1.3 Il contesto regionale

Nell'ambito del suo territorio, la Regione Piemonte ha concretizzato negli ultimi anni il suo impegno nella promozione delle pari opportunità attraverso la legge regionale n. 4 del 24 febbraio 2016 "Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli", e la legge regionale n. 5 del 23 marzo 2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale".

1.4 Il contesto dell'ente Regione Piemonte

All'interno dell'ente Regione Piemonte, nel corso degli anni sono state adottate strategie e istituti dedicati alla promozione delle pari opportunità nell'ottica della promozione di un ambiente di pieno benessere organizzativo e, di conseguenza, lavorativo.

2. Il Gender Equality Plan (GEP)

Il Piano per l'uguaglianza di genere, ovvero *Gender Equality Plan* (di seguito "GEP") è uno strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere ed ha una durata triennale (2023-2025).

Il GEP si inserisce all'interno della Strategia della Commissione Europea per la parità di genere 2020-2025 che ha introdotto, nell'ambito di *Horizon Europe* (Orizzonte Europa - Programma Quadro della Ricerca della Commissione Europea nella Programmazione finanziaria 2021-2027) nuove disposizioni per promuovere l'equità di genere nelle organizzazioni europee.

Alla luce del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe* (2021-2027), l'Unione Europea ha pubblicato il *Work Programme* dell'*European Research Council* (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti.

L'adozione del *Gender Equality Plan* è un requisito necessario per la partecipazione ai nuovi bandi *Horizon Europe*.

Le caratteristiche essenziali del GEP previste dalle linee guida emanate dalla Commissione Europea sono:

- **Pubblicità:** deve trattarsi di un documento formale, pubblicato sul sito web dell'istituzione, e firmato da una persona al vertice della stessa;
- **Risorse dedicate:** l'istituzione deve impegnarsi a mettere a disposizione risorse umane e competenze di genere per realizzare il GEP;
- **Raccolta dati e monitoraggio:** il documento deve basarsi su dati disaggregati per genere sul personale e si deve prevedere un rapporto annuale basato su indicatori;
- **Formazione:** l'istituzione deve incrementare la consapevolezza sull'uguaglianza e sugli stereotipi di genere, e formare il personale su tali tematiche.

La Commissione Europea ha inoltre evidenziato le aree prioritarie che devono essere oggetto del GEP, mediante concrete misure ricomprese nelle aree tematiche di seguito riportate.

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE



Il presente Piano per l'uguaglianza di genere si colloca in questa ottica ed è teso a evidenziare, da un lato in maniera analitica tali istituti in essere, dall'altro a presentare quelle strategie innovative volte, in un'ottica futura, a superare le asimmetrie di genere ancora persistenti all'interno della gestione dell'organizzazione dell' Ente.

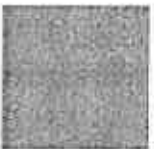
Il presente GEP è pertanto suddiviso nelle seguenti 5 aree tematiche prioritarie di intervento, come da linee guida europee di cui al precedente capitolo 1, nelle quali si rilevano le azioni già previste:



AREA TEMATICA 1 **EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E** **CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE**



AREA TEMATICA 2 **EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E** **NEGLI ORGANI DECISIONALI**



AREA TEMATICA 3 **UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E** **NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA**



AREA TEMATICA 4 **INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E** **NEI PROGRAMMI FORMATIVI**



AREA TEMATICA 5 **CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI**



Area 1

OBIETTIVO 1:

Favorire la conciliazione vita privata – vita lavorativa

Gli strumenti che la Regione Piemonte si impegna ad utilizzare per favorire la conciliazione vita privata – vita lavorativa sono:

- l'introduzione di soluzioni organizzative che possano rappresentare una valida opportunità per andare incontro a crescenti richieste di flessibilità della prestazione lavorativa, anche come ausilio a quelle categorie di personale in situazione di disagio a causa di disabilità psico-fisica o con minori e/o familiari bisognosi di assistenza, o per l'eccessiva lontananza dalla propria abitazione dal luogo di lavoro;
- la razionalizzazione e l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- la previsione di differenti modalità di prestazione del lavoro che garantiscano il mantenimento del sistema di relazioni personali e professionali, i livelli di formazione e crescita professionale, il senso di appartenenza e la socializzazione;
- la promozione di una mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico in termini di volumi e di percorrenze.

1.1 Le discipline del lavoro a distanza

Dopo l'esperienza del lavoro agile dovuta all'emergenza sanitaria pandemica, la Giunta regionale sta rielaborando la disciplina del lavoro da remoto, tenuto conto delle nuove disposizioni contrattuali nazionali e delle specificità ed esigenze organizzative che conseguono al prossimo trasferimento dell'ente Regione presso il Grattacielo Piemonte.

Il lavoro agile, quale modalità alternativa alla prestazione lavorativa svolta in presenza, comporta l'aggiornamento dell'analisi e della mappatura dei processi e, in alcuni casi, la loro reingegnerizzazione e una ulteriore spinta verso l'informatizzazione delle procedure.

L'Istituto, orientato al raggiungimento

di obiettivi e di risultati, improntato alla flessibilità organizzativa e finalizzato ad un incremento di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, può altresì costituire, nel contempo, un effettivo strumento di realizzazione delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A partire dal 2023 verranno implementate misure di monitoraggio inteso sia come rilevazione delle ricadute oggettive della scelta di adottare tale strumento organizzativo (continuità dell'azione amministrativa, miglioramento della *performance*, aspettativa di riduzione delle giornate di assenza per malattia, di riduzione dei permessi, di riduzione dei procedimenti disciplinari e del contenzioso) sia alla valorizzazione del miglioramento del clima organizzativo in un'ottica di incremento della produttività



e del coinvolgimento proattivo di tutto il personale nel raggiungimento degli obiettivi strategici connessi al valore pubblico della Regione.

Il lavoro da remoto, o telelavoro, definito come prestazione eseguita dal personale in luogo diverso dalla sede di lavoro, dove l'attività sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione di appartenenza, in Regione Piemonte è normato con l'art. 19 del Contratto Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del 14 novembre 2000, successivamente avviato con D.G.R. n. 45-12073 del 23 marzo 2004.

Si rimanda alla sezione "Tabelle di approfondimento" per la consultazione dei dati, disaggregati per genere, che mostrano le modalità di fruizione del lavoro da remoto, o telelavoro, negli ultimi tre anni, da cui si evince una netta prevalenza di utilizzatrici donne rispetto ai colleghi uomini.



1.2 Part Time

In Regione Piemonte, il rapporto di lavoro a tempo parziale, normato dalla l.r. n. 13 del 5 marzo 1992 e da ultimo disciplinato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 21-5407 del 24 luglio 2017, può essere:

- orizzontale, con prestazione oraria ridotta in tutti i giorni lavorativi;
- verticale, con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- con combinazione delle due modalità orizzontale e verticale.

Grazie all'intesa con le Organizzazioni sindacali sono state stabilite, in modo puntuale, molteplici articolazioni di orario a tempo parziale (orizzontale, verticale, scolastico e stagionale).

Si rimanda alla sezione "Tabelle di approfondimento" per la consultazione dei dati, disaggregati per genere, che mostrano le modalità di fruizione del tempo parziale negli ultimi due anni, da cui si evince una netta prevalenza di utilizzatrici donne rispetto ai colleghi uomini.

1.3 Flessibilità oraria

Nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro sono previste una serie di misure volte a garantire una flessibilità oraria che consenta di conciliare tempi di vita privata e vita lavorativa e che consenta, a titolo di esempio, attività quali l'accompagnamento dei figli a scuola.

Tra le azioni future

In vista del trasferimento di gran parte del personale regionale al Grattacielo Piemonte, in seguito ad un sondaggio effettuato tra il personale, sono programmate diverse fasi di analisi al fine di calibrare al meglio la disciplina della flessibilità oraria.



OBIETTIVO 2:

Servizi e welfare per il personale

2.1 Convenzioni CRAL

Attivazione da parte del Circolo Ricreativo Assistenziale dei Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL) di forme di assistenza a favore del personale associato, dipendente della Regione Piemonte e degli altri enti associati, e delle loro famiglie, attraverso il ricorso, tra l'altro, all'erogazione di contributi per la partecipazione a Soggiorni Estivi in città e fuori città.

Inoltre il CRAL offre al personale iscritto convenzioni in ambito assicurativo e sanitario, voucher, ticket e abbonamenti a tariffe agevolate per attività culturali, turistiche, sportive e tempo libero.

Tra le azioni future

Sono allo studio ulteriori servizi di welfare per venire incontro alle nuove esigenze emergenti, anche nell'ottica del trasferimento di gran parte del personale regionale al Grattacielo Piemonte.

OBIETTIVO 3:

Cultura dell'organizzazione

3.1 Consulente di fiducia

La Regione Piemonte ha istituito la Consulente di Fiducia, figura prevista dall'art. 5 del Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Piemonte, codice approvato con D.G.R. n. 5-1490 del 12 giugno 2020, che fornisce consulenza e assistenza al personale che si ritenga oggetto di discriminazione, molestia, mobbing e bossing.

La sua istituzione è stata definita con la Raccomandazione della Commissione Europea 92/131/CE e con la Risoluzione del Parlamento Europeo del 1994; è una figura esterna all'Ente, selezionata tramite un bando pubblico tra professionisti dotati di specifica competenza ed esperienza in materia di legislazione antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro, molestie e mobbing, oltre che di abilità di comunicazione, relazionali e specifiche capacità di mediazione dei conflitti.

La Consulente di Fiducia, attualmente nominata con D.D. n. 745 del 29 dicembre 2021, svolge le seguenti funzioni:

- ascolto e tutela della parte che si ritenga vittima delle fattispecie di molestie morali e mobbing;
- informazione e formazione, finalizzate alla sensibilizzazione contro le forme di discriminazione, di mobbing e di molestie sessuali.

3.2 Consigliera di Parità

La Regione Piemonte dispone, in ottemperanza alla legge n. 125/91 e s.m.i., di due Consigliere di Parità, una effettiva ed una supplente, nominate con decreto ministeriale del 3 febbraio 2021.

Queste sono anche componenti a tutti gli effetti della Commissione Regionale di Concertazione, partecipano ai tavoli di partenariato locale e ai Comitati di sorveglianza (regolamento CE n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999), sono componenti della Commissione Regionale per le Pari Opportunità e si occupano di:

- rilevare situazioni di squilibrio di genere in ambito occupazionale (evidenziate anche dai rapporti biennali sulle imprese con oltre 50 dipendenti ex art. 46);
- promuovere progetti di azioni positive, volte a compensare gli svantaggi legati al genere;
- promuovere la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale (Programma Operativo Regionale) rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostenere le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- promuovere azioni volte a favorire la conciliazione della vita lavorativa con la vita extra professionale;
- collaborare con le direzioni regionali e provinciali del lavoro, per rilevare e contrastare violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e antidiscriminazione;
- diffondere la conoscenza e lo scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sulle pari opportunità e le varie forme di discriminazione;
- collaborare con gli assessorati al lavoro degli enti locali, con organismi di parità degli enti locali;
- promuovere studi e analisi sulla presenza femminile nel mercato del lavoro.





3.3 Sportello per il benessere organizzativo

È in fase di rinnovo un servizio di sostegno psicologico per il personale regionale, già attivo, in maniera non continuativa negli anni passati, a partire dal 2004.

La Regione Piemonte partecipa allo sviluppo di una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico e organizzativo, con particolare attenzione all'accompagnamento nei mutamenti organizzativi connessi sia al processo di invecchiamento progressivo del personale e di diminuzione delle risorse umane in servizio attivo, sia alla fase di rilevante trasformazione culturale, strutturale e procedurale, attualmente in atto nella Pubblica Amministrazione.

Pertanto, è stata rilevata la necessità di prevedere un'azione di contrasto a quegli elementi che possono generare disparità, discriminazione, conflittualità, stress e disagio di diversa natura che possono ostacolare la dimensione del benessere organizzativo, anche sotto il profilo della

sicurezza e salute sul luogo di lavoro, attraverso un intervento di sostegno al ruolo lavorativo, organizzato come Sportello, a cura di professionisti, da attivare negli anni 2023 e 2024.

Lo Sportello opera anche, ove necessario, in collaborazione con le professionalità ed i servizi che operano all'interno dell'ente Regione Piemonte (Comitato Unico di Garanzia, Consulente di Fiducia, Medico competente, Settori competenti).

Tra le azioni future

L'utilizzo dei dati derivanti dal monitoraggio del servizio consentirà di orientare le scelte necessarie al miglioramento e al potenziamento dello stesso.



Area 2

OBIETTIVO 1:

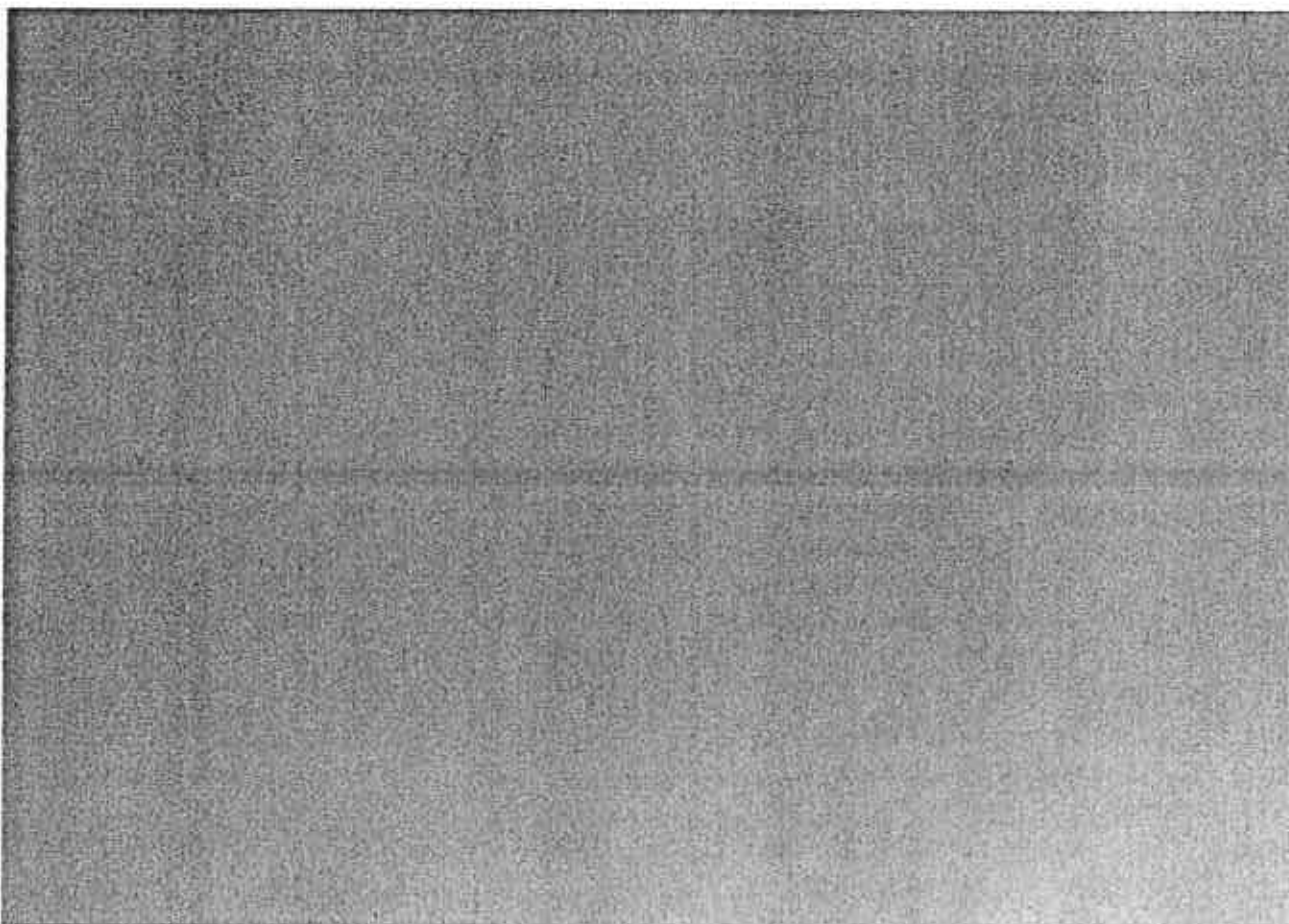
Favorire la presenza femminile nei processi decisionali e di controllo

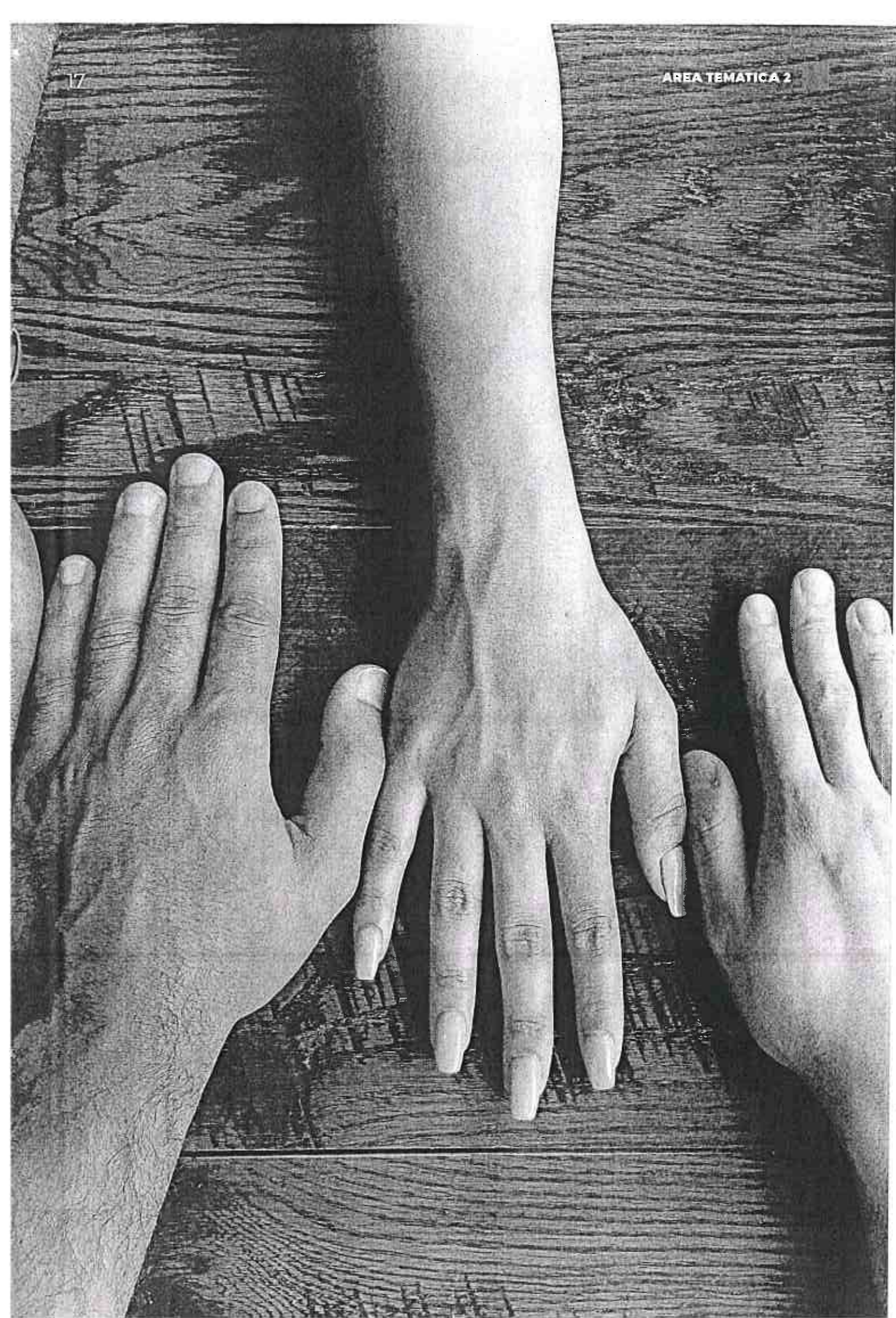
Si evidenzia una presenza rilevante della componente femminile nelle posizioni apicali (40%) con un aumento di un punto percentuale tra il 2020 e il 2021, passando al 41%, come illustrato nella sezione "Tabelle di approfondimento".

Si rileva, inoltre, che i ruoli di Data Protection Officer (DPO) e di Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza (RPCT) sono attualmente ricoperti da donne.

Tra le azioni future

Si prevedono azioni di sensibilizzazione per una maggiore partecipazione della componente femminile ai processi decisionali.







Area 3

OBIETTIVO 1:

Pari opportunità nell'accesso alla selezione

In tutti i bandi di concorso indetti dalla Regione Piemonte viene garantito, secondo le vigenti disposizioni, il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al reclutamento delle risorse umane, mediante apposite previsioni nei bandi.

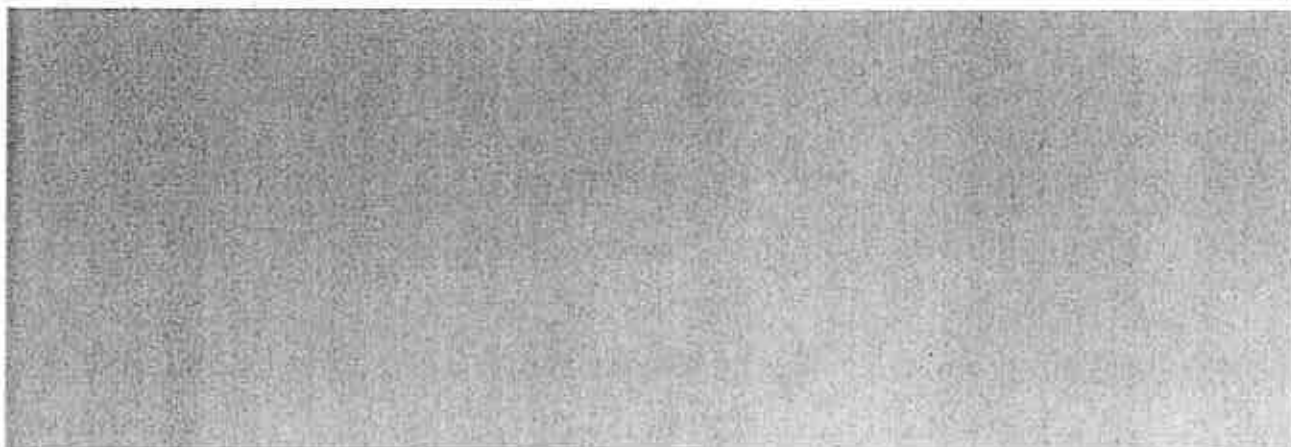
OBIETTIVO 2:

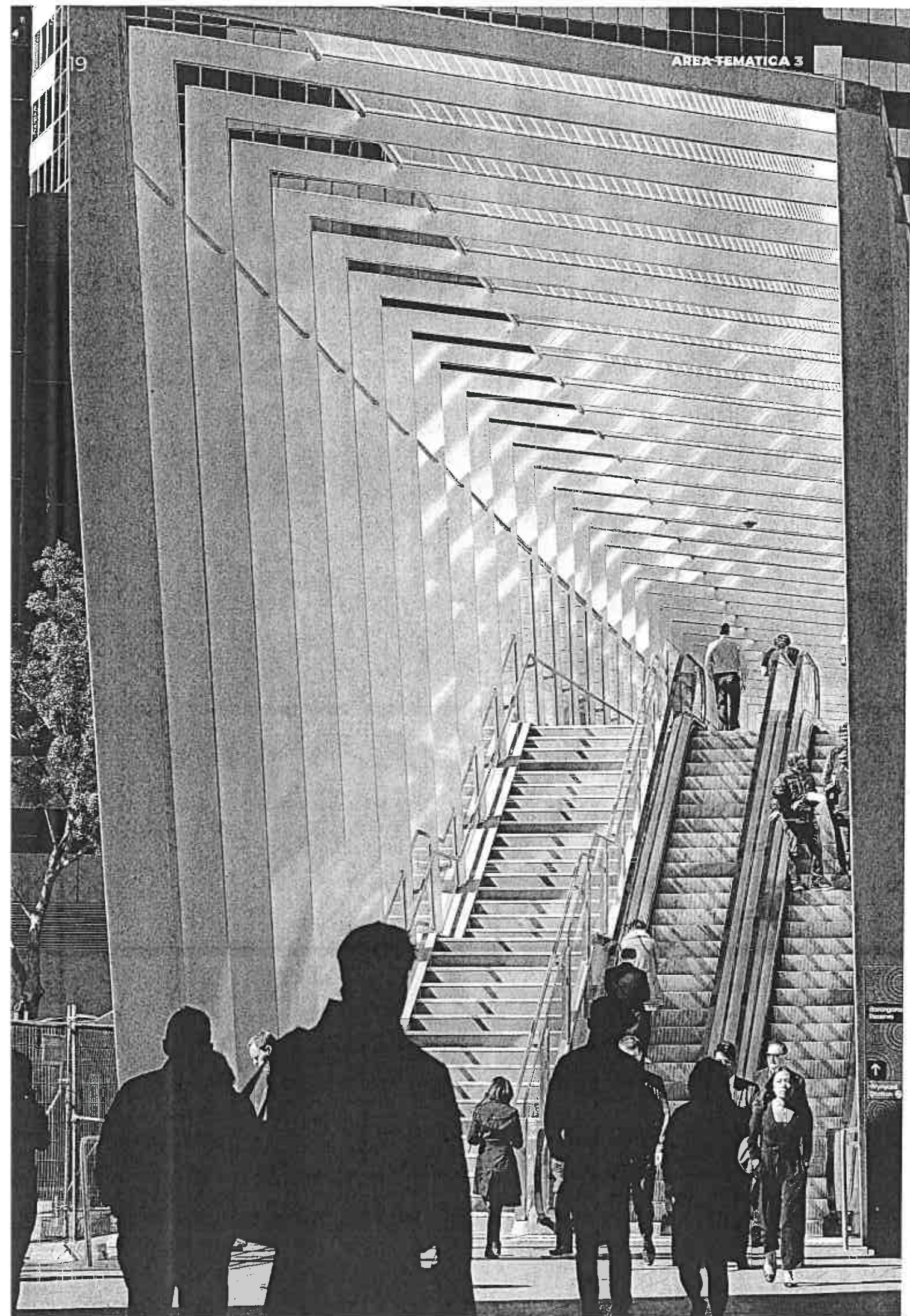
Pari opportunità nelle progressioni di carriera

La Regione Piemonte nell'ultima riforma della disciplina dell'area delle posizioni organizzative del ruolo della Giunta regionale e del Consiglio regionale, approvata con D.G.R. n. 2-5960 del 18 novembre 2022, ha introdotto all' art. 6, comma 8 il principio di rispetto di parità di genere per l'accesso alle Posizioni Organizzative, per i dati numerici puntuali delle quali si rimanda alla sezione "Tabelle di approfondimento".

Tra le azioni future

Si prevede di attivare un costante monitoraggio relativo alla percentuale della componente femminile all'interno dei ruoli regionali.







Area 4

OBIETTIVO 1:

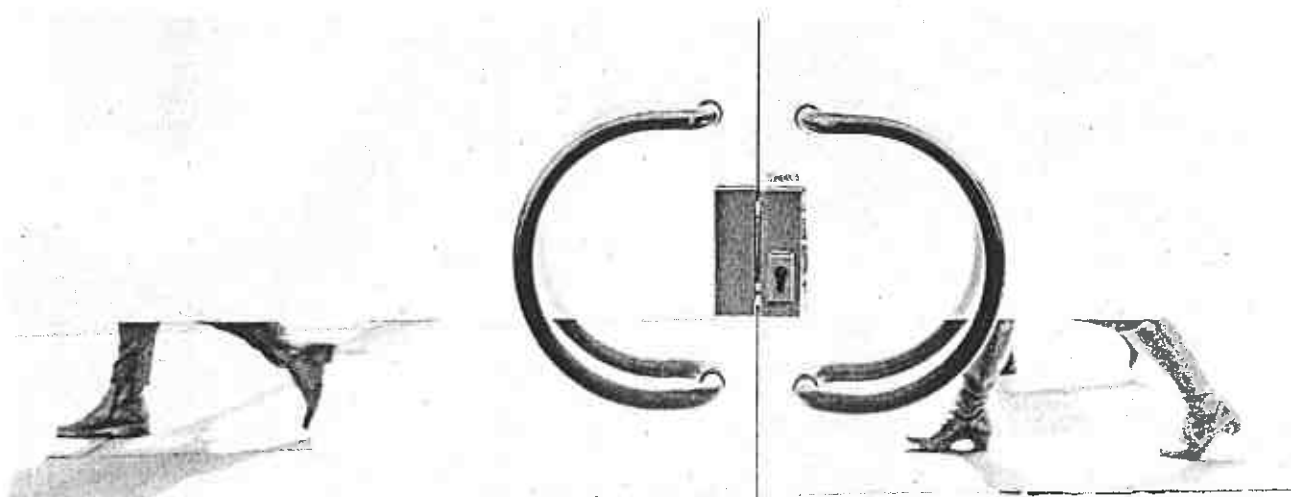
Favorire la presenza femminile nella formazione e sviluppo delle competenze

L'elevata partecipazione della componente femminile, in termini di adesione, alle iniziative formative proposte dall'Ente - così come illustrato nella sezione "Tabelle di approfondimento"- rappresenta un punto di partenza positivo per il mantenimento dell'obiettivo e consente di programmare ulteriori interventi in ottica di miglioramento.

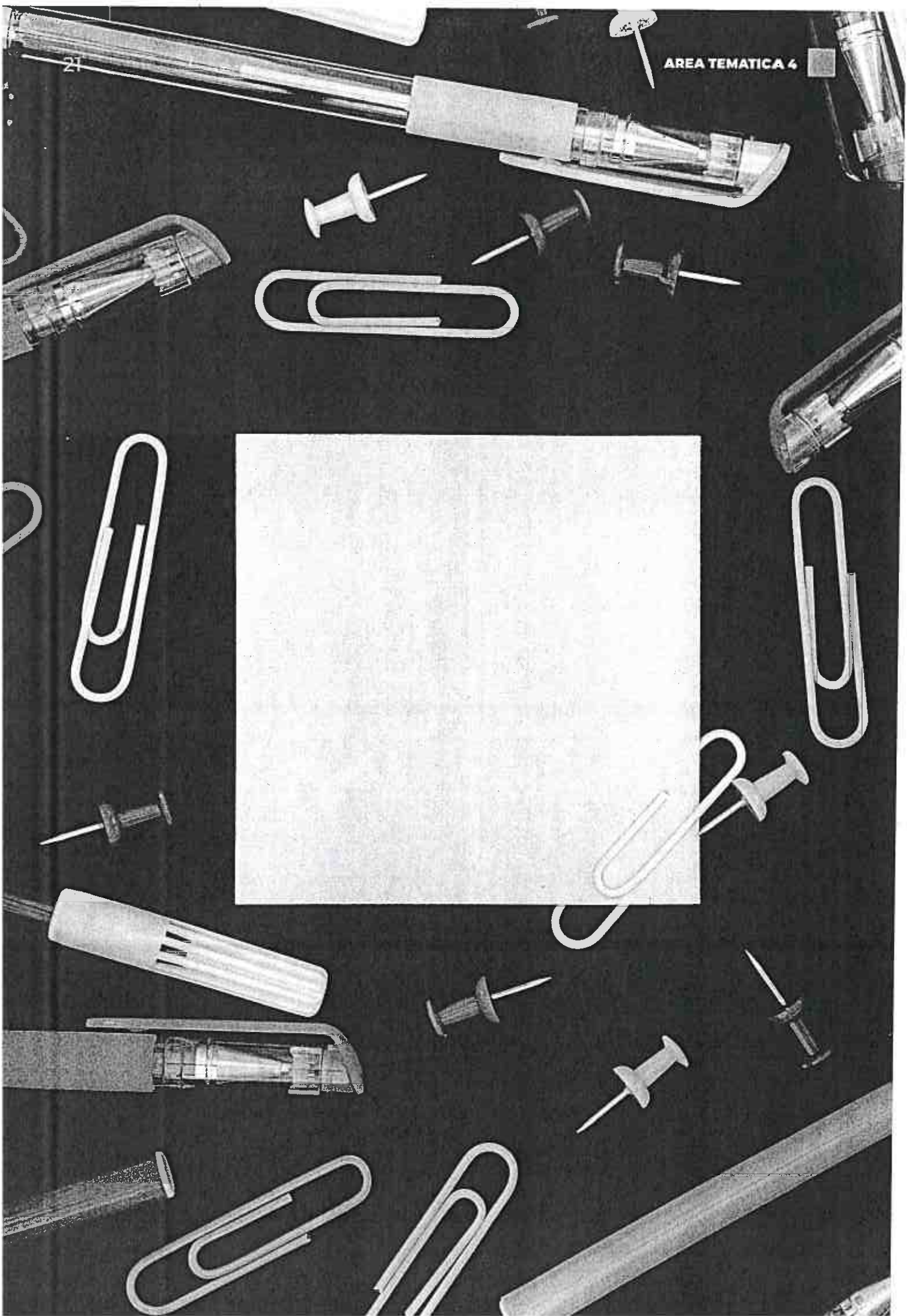
Tra le azioni future

Nei programmi formativi dei futuri percorsi di coaching per il personale neoassunto sono previsti percorsi di genere.

Nei programmi formativi sia per dirigenti, sia per Posizioni Organizzative, saranno previste tematiche sulla parità di genere.



AREA TEMATICA 4





Area 5

OBIETTIVO 1: Segnalazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'Amministrazione e diffusione degli strumenti utili al suo contrasto

La Regione Piemonte ha approvato la legge regionale n. 4 del 24 febbraio 2016 "Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli" e la legge regionale n. 5 del 23 marzo 2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale".

Si è inoltre dotata di un Codice di Condotta, approvato con D.G.R. n. 5-1490 del 12 giugno 2020, in cui è prevista la procedura di tutela della persona che ritiene di aver subito o di subire, nel proprio ambiente di lavoro, comportamenti lesivi della dignità umana e professionale o di essere vittima di atti discriminatori, molestie, mobbing, bossing.

Tra le azioni future

Si intende dare massima diffusione, attraverso l'attività di comunicazione e l'utilizzo dei canali interni all'Ente (spazio web ad hoc evidenziato sulla Intranet regionale e comunicazione via e-mail al personale dipendente), alla procedura contenuta nel Codice di Condotta sopra menzionata, oltre a sensibilizzare su tali tematiche attraverso corsi di formazione specificatamente dedicati.





OBIETTIVO 2:

Sensibilizzazione del personale relativamente ai temi delle pari opportunità

Il progetto per la certificazione Family Audit, avviato dalla Regione Piemonte a seguito dell'approvazione della D.G.R. n. 5-5545 del 30 agosto 2022, è uno strumento manageriale che promuove un cambiamento culturale e organizzativo all'interno delle organizzazioni e consente alle stesse di adottare politiche di gestione del personale orientate al benessere dei propri dipendenti.

Lo standard Family Audit è rivolto alle organizzazioni pubbliche e private che, su base volontaria, intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento degli impegni vita e lavoro dei propri occupati.

Il progetto si avvale del coinvolgimento attivo del proprio personale e della realizzazione di un'indagine interna dei fabbisogni per gli scopi sopra indicati, anche nell'ottica della promozione del Diversity Management, delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Tale processo favorisce una dinamica di innovazione organizzativa che coinvolge il management e promuove il welfare territoriale al fine di ottenere ricadute positive a livello di produttività dell'Ente.

Tra le azioni future

Sono in fase di costituzione i gruppi di lavoro, composti ognuno da circa quindici dipendenti appartenenti alle dieci Direzioni regionali, che parteciperanno ai focus group coordinati dalla Consulente Family Audit di Regione Piemonte.

Favorire la partecipazione del personale regionale a convegni e seminari specifici sulle tematiche di genere e pari opportunità, anche attraverso la collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e le sue reti (Rete dei CUG nazionali, regionali e Rete cittadina dei CUG).



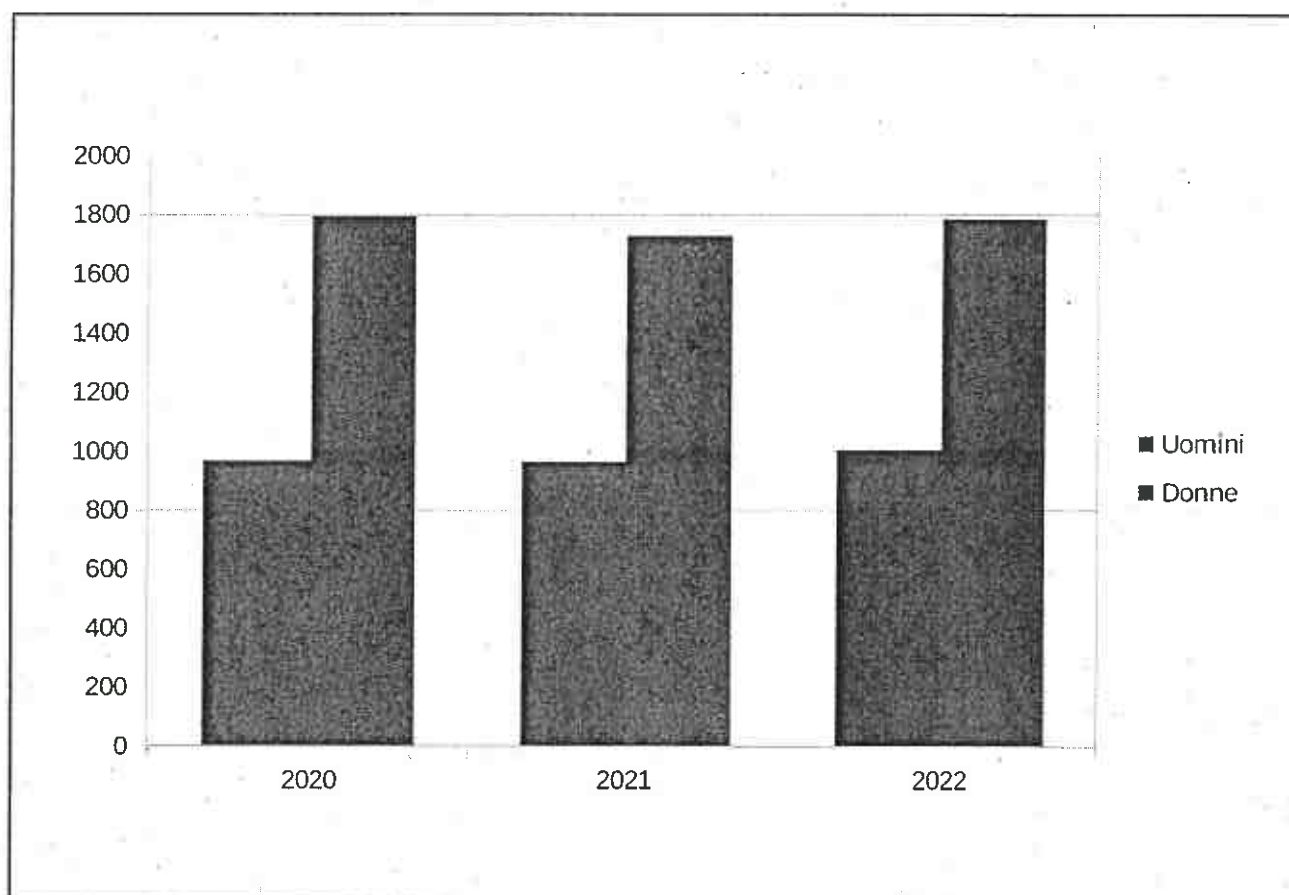
Allegato Tabelle di approfondimento

Dati delle Strutture della Giunta Regionale

IL PERSONALE – DATI DISAGGREGATI PER CATEGORIA E PER GENERE

Dipendenti

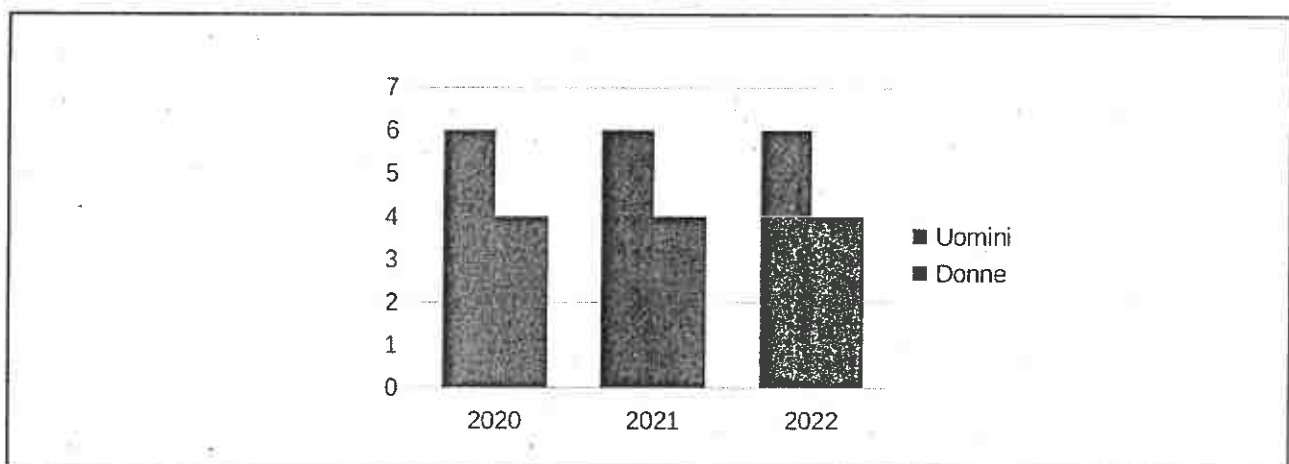
INDICATORE	TREND		
	2020	2021	2022
NUMERO DIPENDENTI REGIONE PIEMONTE	DONNE: 1.793 - 65%	DONNE: 1.728 - 64%	DONNE: 1.786 - 64%
	UOMINI: 967 - 35%	UOMINI: 964 - 36%	UOMINI: 1.005 - 36%
	TOTALE: 2.760 - 100%	TOTALE: 2.692 - 100%	TOTALE: 2.791 - 100%



L'ACCESSO ALLE PROGRESSIONI DI CARRIERA - I DATI DISAGGREGATI DELLE POSIZIONI APICALI

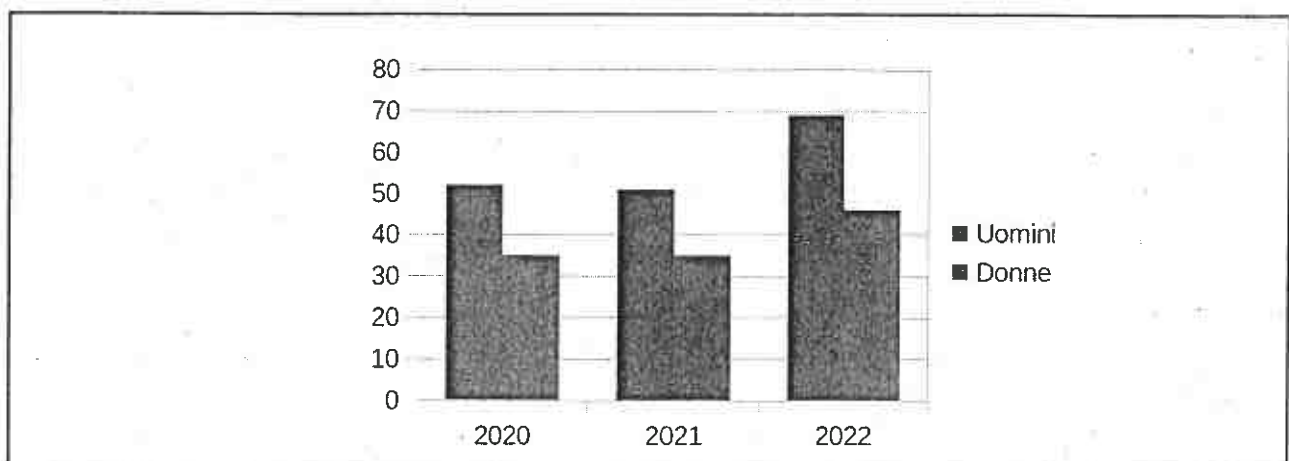
Direttori

INDICATORE	TREND		
	2020	2021	2022
NUMERO DIRETTORI REGIONE PIEMONTE	DONNE: 4 - 40%	DONNE: 4 - 40%	DONNE: 4 - 40%
	UOMINI: 6 - 60%	UOMINI: 6 - 60%	UOMINI: 6 - 60%
	TOTALE: 10 - 100%	TOTALE: 10 - 100%	TOTALE: 10 - 100%



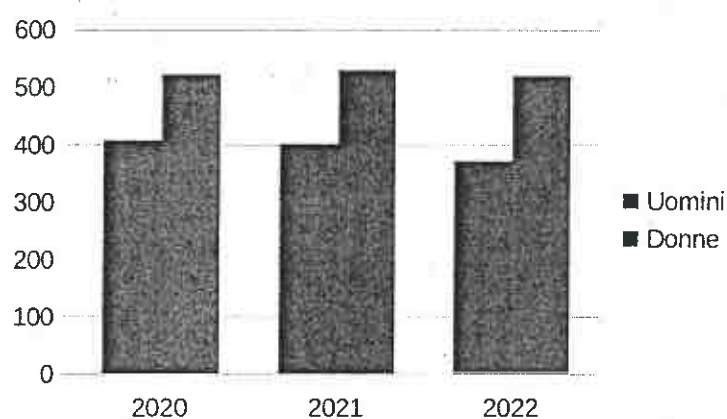
Dirigenti

INDICATORE	TREND		
	2020	2021	2022
NUMERO DIRIGENTI REGIONE PIEMONTE	DONNE: 35 - 40%	DONNE: 35 - 41%	DONNE: 46 - 40%
	UOMINI: 52 - 60%	UOMINI: 51 - 59%	UOMINI: 69 - 60%
	TOTALE: 87 - 100%	TOTALE: 86 - 100%	TOTALE: 115 - 100%



Categoria D con Posizione Organizzativa (PO)

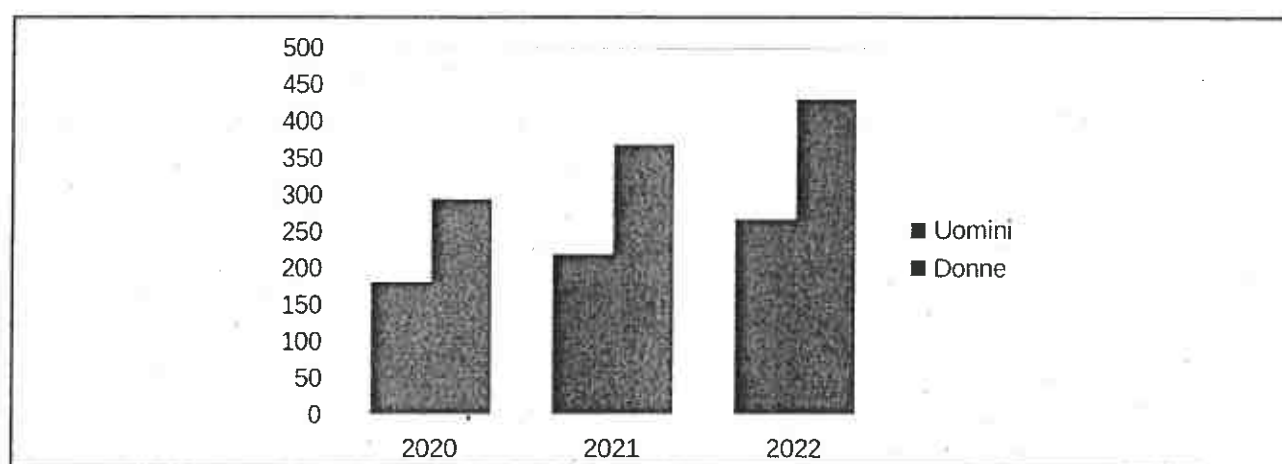
INDICATORE	TREND		
	2020	2021	2022
NUMERO PO REGIONE PIEMONTE	DONNE: 522 - 56%	DONNE: 530 - 57%	DONNE: 520 - 58%
	UOMINI: 408 - 44%	UOMINI: 402 - 43%	UOMINI: 372 - 42%
	TOTALE: 930 - 100%	TOTALE: 932 - 100%	TOTALE: 892 - 100%



RIPARTIZIONE PER CATEGORIA

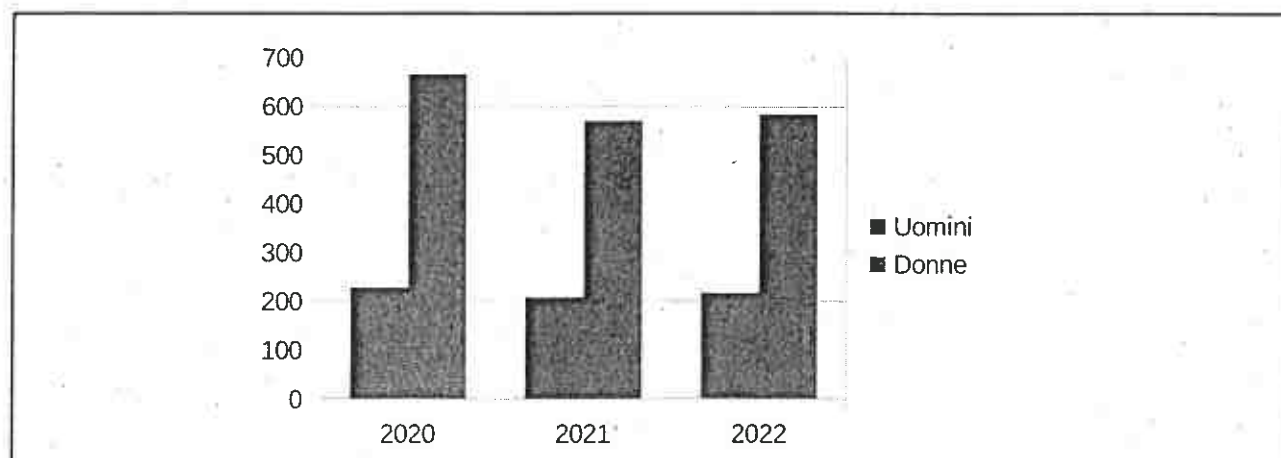
Categoria D

INDICATORE	TREND		
	2020	2021	2022
NUMERO CATEGORIA D REGIONE PIEMONTE	DONNE: 294 - 62%	DONNE: 368 - 63%	DONNE: 430 - 62%
	UOMINI: 181 - 38%	UOMINI: 219 - 37%	UOMINI: 267 - 38%
	TOTALE: 475 - 100%	TOTALE: 587 - 100%	TOTALE: 697 - 100%



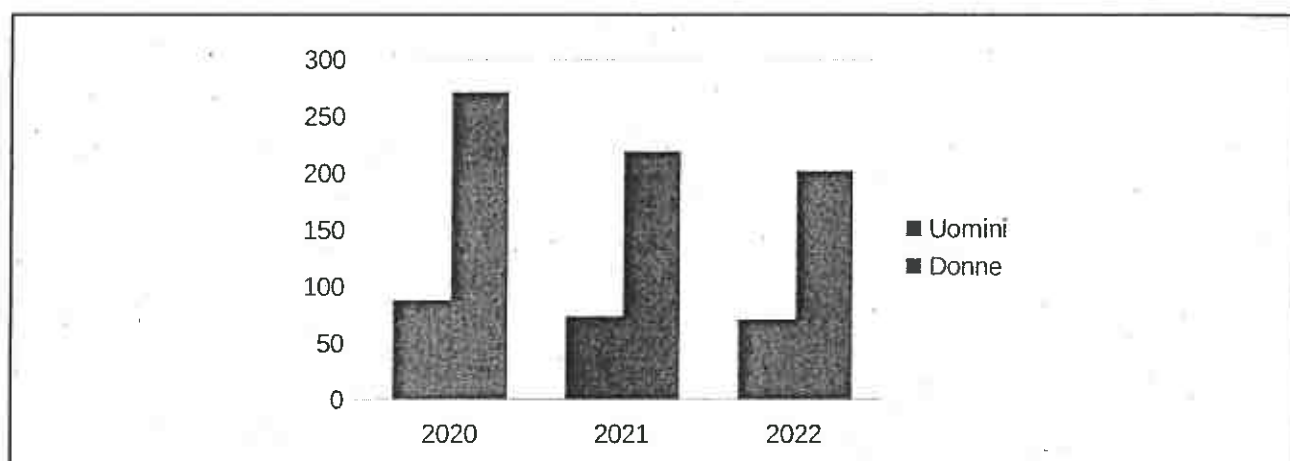
Categoria C

INDICATORE	TREND		
	2020	2021	2022
NUMERO CATEGORIA C REGIONE PIEMONTE	DONNE: 665 - 75%	DONNE: 570 - 73%	DONNE: 583 - 73%
	UOMINI: 227 - 25%	UOMINI: 207 - 36%	UOMINI: 216 - 27%
	TOTALE: 892 - 100%	TOTALE: 777 - 100%	TOTALE: 799 - 100%



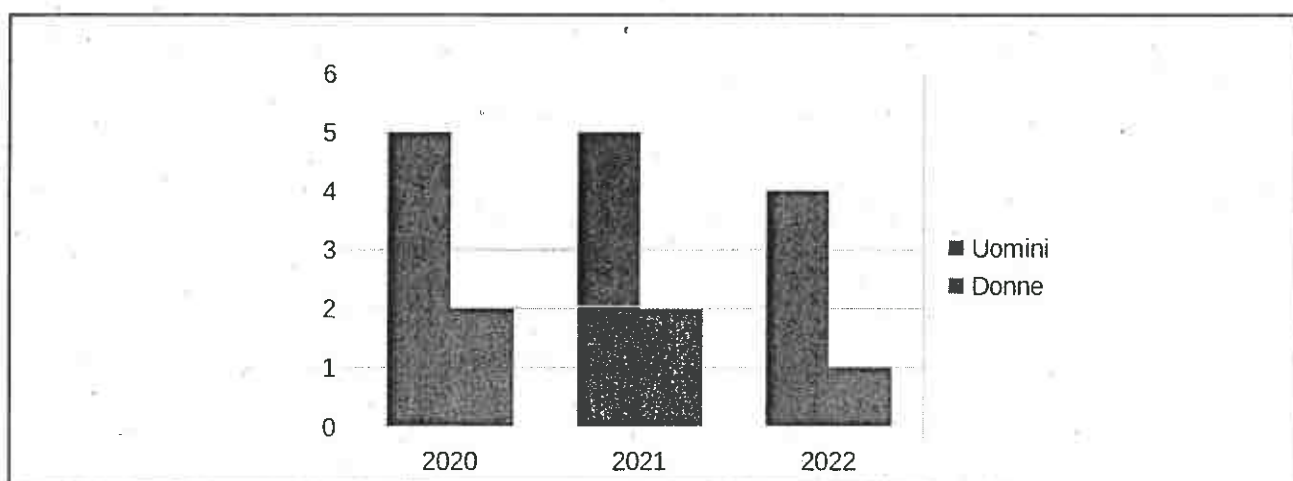
Categoria B

INDICATORE	TREND		
	2020	2021	2022
NUMERO CATEGORIA B REGIONE PIEMONTE	DONNE: 271 - 75%	DONNE: 219 - 75%	DONNE: 202 - 74%
	UOMINI: 88 - 25%	UOMINI: 74 - 25%	UOMINI: 71 - 26%
	TOTALE: 359 - 100%	TOTALE: 293 - 100%	TOTALE: 273 - 100%



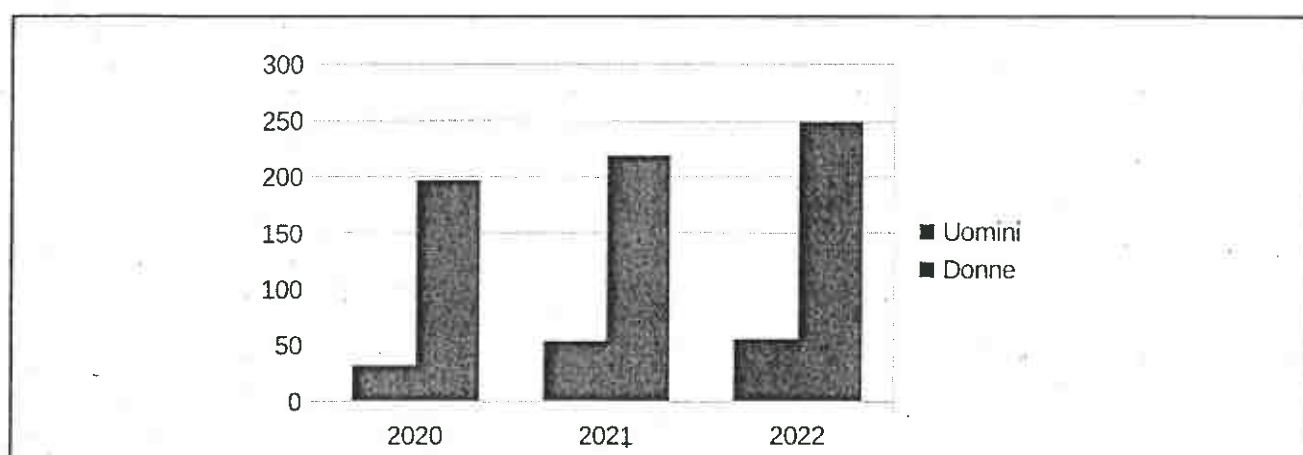
Categoria A

INDICATORE	TREND		
	2020	2021	2022
NUMERO CATEGORIA A REGIONE PIEMONTE	DONNE: 2 - 29%	DONNE: 2 - 29%	DONNE: 1 - 20%
	UOMINI: 5 - 71%	UOMINI: 5 - 71%	UOMINI: 4 - 80%
	TOTALE: 7 - 100%	TOTALE: 7 - 100%	TOTALE: 5 - 100%



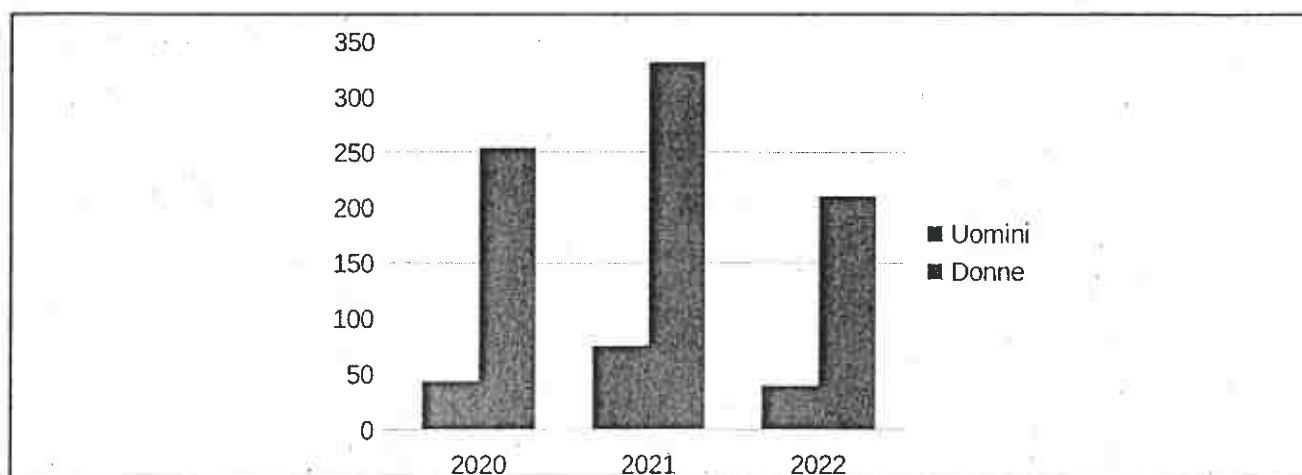
LE DISCIPLINE DEL LAVORO A DISTANZA: LAVORO DA REMOTO O TELELAVORO DATI DISAGGREGATI PER GENERE

AZIONE	INDICATORE	TREND		
		2020	2021	2022
ISTITUTO DEL LAVORO DA REMOTO O TELE LAVORO	NUMERO DIPENDENTI IN LAVORO DA REMOTO O TELELAVORO	DONNE: 197 - 86%	DONNE: 219 - 80%	DONNE: 249 - 82%
		UOMINI: 32 - 14%	UOMINI: 54 - 20%	UOMINI: 56 - 18%
		TOTALE: 229 - 100% % SU TOTALE: 8% (SU 2.760)	TOTALE: 273 - 100% % SU TOTALE: 10% (SU 2.692)	TOTALE: 305 - 100% % SU TOTALE: 11% (SU 2.791)



L'UTILIZZO DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE - DATI DISAGGREGATI PER GENERE

AZIONE	INDICATORE	TREND		
		2020	2021	2022
ISTITUTO DEL PART TIME	NUMERO DIPENDENTI IN PART TIME PER ANNO	DONNE: 254 - 86%	DONNE: 331 - 86%	DONNE: 210 - 84%
		UOMINI: 43 - 14%	UOMINI: 75 - 18%	UOMINI: 39 - 16%
		TOTALE: 297 - 100% % SU TOTALE: 11% (SU 2.760)	TOTALE: 406 - 100% % SU TOTALE: 15% (SU 2.692)	TOTALE: 249 - 100% % SU TOTALE: 9% (SU 2.791)





AREA FORMAZIONE: DATI DISAGGREGATI PER GENERE E GIORNATE FORMATIVE

AZIONE	INDICATORE	TREND		
		2020	2021	2022
FORMAZIONE	NUMERO PARTECIPANTI ALLE GIORNATE FORMATIVE	DONNE: 6394 - 64%	DONNE: 3220 - 62%	DONNE: 5146 - 62%
		UOMINI: 3636 - 36%	UOMINI: 1946 - 38%	UOMINI: 3161 - 38%
		TOTALE: 10.030-100%	TOTALE: 5.166-100%	TOTALE: 8.307-100%

