

**Trasmissione delle informazioni al CUG ai sensi della Direttiva 2/19
“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei
Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche**

ANNO 2020

IRES Piemonte – Istituto di Ricerche Economico Sociali
Via Nizza, 18 • 10125 Torino • Tel. +39 011 6666461 • info@ires.piemonte.it
• www.ires.piemonte.it • C.F. 80084650011 • P.I. 04328830015

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento) 3

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA 3

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE 4

TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE 4

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO 5

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 5

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 5

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO 6

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ 6

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE 7

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’..... 8

SEZIONE 2. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI

RAGGIUNTI..... 8

SEZIONE 3. - AZIONI DA REALIZZARE E PREVISTE NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023..... 9

Tipo di Amministrazione: ISTITUTO DI RICERCHE ECONOMICO E SOCIALE

SITUAZIONE AL 31.12.2020

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Tempo Determinato Cat D3 Ricercatori			7	2				12	1		22
TEMPO INDETERMINATO FUNZIONARI CAT. D7				2					2	1	5
Funzionari Cat. D6				1							1
Funzionari Cat. D5			1	1					1		3
Funzionari Cat. D4				1				1	2		4
Funzionari Cat. D3									1		1
Funzionari Cat. D2								1			1
Funzionari Cat. D1			1						1		2
Collaboratore Amm.Vo C4									2		2
Esecutore Amm.Vo B7										1	1
Dirigenti a T.I				1	4				1		6
Direttore											
Totale personale			9	8	4			14	11	2	48
% sul personale complessivo			16%	16%	10%			31%	23%	4%	100%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (48 Dip.)

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	0	9	8	5	22	44,9	0	0	13	11	2	27	53,1
Part Time >50%											1			0,2
Totale	0	0	9	8	5	22		0	0	13	12	2	27	
Totale %	0	0	18,4	16,3	10,2		44,9	0	0	25,6	23,6	3,9		53,1

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PO Fascia D (€ 11.000)	1	17%	2	25%	3	21%
PO Fascia C (€ 13.000)	5	83%	6	75%	11	79%
						100 %
Totale personale 42 dip	6		8		14	
% sul personale complessivo		14%		19%		33%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni			2	1		3					3	3	6	
Tra 3 e 5 anni				2		2				1	2		3	
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				1		1				1	5		6	
Totale			2	4		6				2	9	3	15	
Totale %							29%							71%%

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	N.	Retribuzione netta media	N.	Valori assoluti	%
Dirigenti	104.572	5	92.083	1	12.488	11,94
Categoria D con PO	47.994	6	46.955	8	1.039,00	2,16
Categoria D senza PO	32.293	10	32.540	15	-247	-0,76
Categoria C	33.662		33.927	2	-265	-0,76
Categoria B			30.109	1		
Totale personale		21		27		100,00%
% sul personale complessivo		45%		55%		

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigenti	Laurea Magistrale	5	100%	1	100%	6	100%
	Master di I livello						
	Master di II livello	2	28%			2	25%
	Dottorato di ricerca	2	28%	1	100%	2	37,5%
	Totale personale					6	100,00%
	% sul personale complessivo	87,5		12,5			

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria D superiore	Diploma di scuola media superiore	2	12,5%	1	4,34%	3	7,7%
	Laurea magistrale	14	87,5%	22	96%	36	92,3%
	Master di I livello			3	13%	3	
	Master di II livello	4	25%	4	17%	8	21%
	Dottorato di ricerca	2	12,5%	4	17%	6	15%
	Totale personale		16		23		39
	% sul personale complessivo		37 %		61%		100,00%
Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria C/B /superiore	Diploma di scuola inferiore			2	66,66%	2	
	Diploma di scuola superiore			1	33,33%	1	
	Laurea						
	Totale personale			3		3	
	% sul personale complessivo						100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Assegnazione Borsa di studio	2	50%	2	50%	4	100%	U
Assegnazione Borsa di studio	2	50%	2	50%	4	100%	D
% sul personale complessivo							

Nel 2020 Sono state nominate 2 commissioni di concorso per l'assegnazione di 2 borse di studio. In entrambe la composizione ha garantito la parità di genere.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	Da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta											1 al 50% fino al 30/10/202 0 1 al 75%			
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili										1				
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale										1	2			
Totale %										33,3	66,6			

I dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno sono 3 donne. 2 usufruiscono di un part-time, part-time misto al 50% e part-time orizzontale al 75% e una dipendente fruisce di orario flessibile.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	10	10,20	88	89,80	98	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0		17:15	100,0	17:15	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		33	100,0	33	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	
Totale	10	7,52	123	92,48	133	100
% sul personale complessivo		2%		8%		10%

TABELLA 1.11-FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazion.														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	0	0	74	22	17	113	41,7	0	0	70	88	0	158	58,3
Totale ore %	0	0	65,5	19,5	15	100		0	0	44,3	55,7	0	100	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Di seguito vengono sintetizzati gli esiti del monitoraggio degli interventi adottati nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2020-2022.

Relativamente all'intervento – Formazione Nel corso del 2020, anche se le condizioni organizzative imposte dalla pandemia non hanno permesso la stesura di un piano programmatico di formazione agli stessi livelli degli anni precedenti, le iniziative seguite dal personale Ires sono state molteplici ed hanno coinvolto quasi tutti i dirigenti e dipendenti del comparto, compresi i dipendenti a tempo determinato.

Metà del personale ha seguito più di una iniziativa a carattere tematico/specifico privilegiando le modalità di fruizione a distanza, molti, grazie alle continue offerte formative, che più produttori/venditori hanno proposto in questo particolare periodo, hanno svolto attività di autoformazione seguendo webinar online di diverso livello e durata. Tutte le attività formative vengono documentate in un Report annuale, dove viene altresì evidenziato il ruolo del personale Ires come relatore o uditore.

E' stata dedicata nel 2020 particolare attenzione alla formazione sul tema della trasparenza ed anticorruzione, con la proposta di un percorso formativo interno articolato in 3 moduli: il primo dei quali si è svolto a dicembre 2020, i due successivi a gennaio 2021.

Relativamente all'Intervento Sviluppo di Carriera e Professionalità, nel corso del 2020 sono state effettuate, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2016/2018 e dall'art. 4 del contratto decentrato integrativo anno 2020, 8 progressioni economiche, precisamente 1 in categoria C e 7 in categoria D (5 donne e 3 uomini).

Sempre nel 2020, per adeguarsi ai cambiamenti del contesto esterno, nel quale l'Istituto è chiamato ad operare e per fronteggiare i mutamenti del quadro interno, è stato approvato un nuovo assetto organizzativo.

Questo nuovo assetto organizzativo, prevede 6 strutture di ricerca, che corrispondono alle aree di attività previste dalla legge istitutiva dell'istituto e 2 strutture di coordinamento

A seguito del richiamato assetto organizzativo, si è proceduto a graduare le indennità di posizione e sono state assegnate le responsabilità ai dirigenti in servizio.

La graduazione ha tenuto conto delle caratteristiche delle Strutture, dell'omogeneità per responsabilità e del personale gestito.

Orario di lavoro: l'alta percentuale di adesione allo smart working da parte dei dipendenti non ha richiesto di analizzare ulteriori forme di flessibilità oraria per la conciliazione familiare e professionale. E' confermato un part-time al 75%, mentre è rientrata a tempo pieno la dipendente che era in part-time al 50%.

Reclutamento e gestione del personale: A fine 2020 sono state attivate procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comm1 del Dlgs 75/2017 e s.,m.i che hanno portato all'assunzione, con decorrenza 1° gennaio 2021, di 8 dipendenti a tempo indeterminato. L'assunzione ha interessato 5 donne e 3 uomini.

Benessere organizzativo: Nel corso del 2019 è stata effettuata una rilevazione del benessere organizzativo all'interno dell'Istituto, il cui rapporto di analisi completo è stato presentato a tutti i dipendenti a fine 2019, si è ritenuto opportuno collocare la nuova indagine nel 2021, al fine di analizzare gli effetti dell'introduzione e consolidamento dello smart working in modalità ordinaria nell'Istituto.

Informazioni sul benessere organizzativo sono pervenute attraverso il lavoro di analisi partecipata sul lavoro agile all'IRES, conclusa a settembre 2020, che ha coinvolto il complesso dei dipendenti e la gran maggioranza dei collaboratori, fornendo utili informazioni sulla fase transitoria.

Implementazione e consolidamento dello smart working:

Il 100% del personale IRES ha fatto ricorso al lavoro in modalità remota almeno per una parte del tempo durante il 2020. In media il 65% del tempo complessivo disponibile (escluse ferie e altre assenze) si è svolto in questa modalità, con un valore minimo del 13% e un massimo del 79%.

Complessivamente su un monte giornate complessivo di 11.503 giorni lavorativi (al netto delle ferie), quelle lavorate in remoto sono state 7481, pari al 65% del totale. Non si riscontrano significative differenze fra maschi e femmine: i due generi rappresentano rispettivamente il 54 e il 46% del personale totale. Nessuna significativa differenza neppure nella fruizione delle ferie. Va invece sottolineato che il personale (6%) che ha dichiarato difficoltà nel lavoro da casa per condizioni legate all'ambiente e al benessere lavorativo era al 100% femminile.

Diversa invece la situazione osservata sotto il profilo delle funzioni svolte dalle diverse strutture: quelle più legate a servizi di carattere trasversale, come i servizi alla ricerca o l'amministrazione hanno fatto ricorso al lavoro da remoto meno della media (specie la seconda: 38% del totale del monte giornate).

Minori differenze, invece, fra le aree di ricerca dove si va da un massimo di lavoro in remoto dell'area del 78% ad un minimo del 70%. In generale si può concludere che l'utilizzo della modalità agile è stata massiccia e ha coinvolto tutto il personale senza differenze di genere, ma con significative differenze settoriali, in particolare fra attività di ricerca (molto vocata al lavoro in remoto) e servizi trasversali (logistica e amministrazione).

Si evidenziano, inoltre, alcune misure che sono state prese per favorire il lavoro agile. Fra queste:

- l'acquisto di alcuni personal computer portatili nella fase emergenziale, seguito da un piano volto ad estendere la dotazione di pc portatili a tutto il personale, concluso a gennaio 2021;
- la dotazione di alcune (ulteriori) connessioni a distanza per l'utilizzo di basi che transitano sulle reti -fisiche - interne;
- la dotazione per tutto il personale di telefoni cellulari che consentano anche l'utilizzo di traffico internet per il lavoro a domicilio;
- lavori di adeguamento delle sale riunioni con dotazione di connessioni interne e con l'esterno per favorirne l'utilizzo misto (in presenza a distanza);

È stato costituito un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS (come previsto dal protocollo Imprese-Sindacati-Governo del 24 aprile 2020).

E' stato, altresì, istituito un Gruppo di progettazione con il compito di fornire supporto alla Direzione nel disegnare un progetto di lavoro agile, adatto alle funzioni svolte dall'Istituto, per raccogliere tutti i punti di vista, anche divergenti, e restituire una riflessione articolata, da cui la Direzione potesse attingere per dare forma al disegno definitivo. Tale riflessione ha consentito il coinvolgimento di tutto il personale e di gran parte dei collaboratori.

Coloro che hanno responsabilità organizzative e competenze specialistiche sono stati coinvolti nel processo, tramite la costruzione di occasioni semi-strutturate di discussione nella forma di focus group o interviste.

Le ricercatrici e i ricercatori del gruppo di progettazione hanno svolto la funzione della conduzione dei focus group e sono stati coadiuvati da un'altra ricercatrice o un altro ricercatore per la funzione dell'osservazione e trascrizione. I risultati di questo lavoro sono stati pubblicati sul sito dell'Ires.

Il gruppo di lavoro sopra indicato ha prodotto una prima bozza di regolamento.

Tale bozza è in corso di revisione per una messa a punto definitiva, tenendo conto che il lavoro agile continua ad essere svolto secondo le regole emergenziali.

E' stata predisposta una bozza del POLA e del PILA che dovrebbe essere perfezionata a breve.

Welfare aziendale: Anche per il 2021 il C.d.A ha deliberato il rinnovo dell'adesione dell'Istituto al Circolo Ricreativo Assistenziale dei Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Piemonte) per il personale del comparto e della dirigenza.

Valutazione della performance: Il nuovo sistema di valutazione è stato oggetto di discussione tra il CUG e l'OIV, la situazione emergenziale non ha permesso un ulteriore confronto per superare alcune criticità.

SEZIONE 3 - AZIONI DA REALIZZARE E PREVISTE NEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023

Di seguito si propongono i principali aggiornamenti contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023.

Orario di lavoro

Si darà la possibilità di concordare con il Dirigente di riferimento, nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio e organizzazione della struttura di appartenenza, forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale.

Si favoriranno modalità organizzative, definite del "buon rientro", per i dipendenti che sono stati assenti per un lungo periodo dal lavoro. Ad esempio il coinvolgimento in molti gruppi di lavoro, anche non strettamente attinenti alla propria professionalità, in modo da consentire nel più breve tempo possibile un coinvolgimento nella vita dell'Istituto.

Sviluppo di Carriera e Professionalità

Dar vita al progetto "staffetta", cioè un intervento che coinvolga i lavoratori più anziani" (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro) per favorire il passaggio di consegne, ai dipendenti più giovani, del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso; si propone, a tal proposito, la messa a punto di una indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze.

Si dovrà proseguire nell'attività di miglioramento dei sistemi valutazione del merito, quali sistemi da utilizzare per lo sviluppo delle progressioni di carriera. Da questo punto di vista aiuterà l'attivazione di un nuovo sistema di valutazione delle performance organizzative.

Si procederà ad una mappatura delle competenze/conoscenze dei dipendenti e dei loro carichi di lavoro, al fine di poter meglio utilizzare le professionalità presenti in Istituto, evidenziando, quindi, quelle non presenti per stabilire, di conseguenza, percorsi formativi mirati ovvero per avviare procedure selettive di reclutamento dall'esterno.

Informazione

Saranno sviluppate azioni per assicurare una corretta e costante informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti.

Si svolgerà un monitoraggio di eventuali casi di mobbing all'interno dell'Istituto, a cura del CUG, a questo proposito sarà somministrato a tutti i dipendenti un questionario per individuare probabili condizioni di rischio mobbing.

Benessere organizzativo

La proposta è proseguire con la conduzione di un'indagine annuale sul benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Valorizzare le buone pratiche e le soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Welfare aziendale

Si definisce Welfare Aziendale l'insieme delle iniziative volte ad incrementare il benessere e la salute del lavoratore e della sua famiglia.

Nel 2018 è stata condotta un'indagine conoscitiva per raccogliere le manifestazioni di interesse per la convenzione dell'Istituto al Cral della Regione Piemonte. L'indagine è stata ripetuta nel 2019, nel 2020 e il Consiglio d'Amministrazione dell'IRES Piemonte si è già espresso in favore del pagamento della quota prevista per la conferma delle iscrizioni nel 2021.

Torino 14 Luglio 2021