



Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino

Acronimo: CCIAA TO

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10123

Indirizzo: Via Carlo Alberto, 16

Codice Amministrazione: cciaa_to

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e loro Unioni Regionali

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019-2021

2022-2024

[piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf)

[piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf) (354.58 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (2.26 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale		0	0	0	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	B	0	0	1	2	2	0	0	1	7	5
Personale non dirigente	C	0	1	14	18	4	0	5	44	61	11
Personale non dirigente	D	0	0	6	14	2	0	4	28	29	6
Totale personale		0	1	21	37	8	0	9	73	98	22
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,37	7,81	13,75	2,97	0,00	3,35	27,14	36,43	8,18

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	2	3	0	5	55,56	8,93	0	1	2	0	1	4	44,44	1,99
Tra 5 e 10 anni	0	1	3	0	0	4	2,07	7,14	0	4	67	97	21	189	97,93	94,03
Superiore a 10 anni	0	0	16	31	0	47	85,45	83,93	0	4	4	0	0	8	14,55	3,98
Totale	0	1	21	34	0	56			0	9	73	97	22	201		
Totale %	0,00	0,39	8,17	13,23	0,00	21,79			0,00	3,50	28,40	37,74	8,56	78,21		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
B	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,13
B	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,75
B	Inferiore al Diploma superiore	4	30,77	9	69,23	13	4,91
C	Diploma di scuola superiore	24	25,26	71	74,74	95	35,85
C	Laurea	12	20,34	47	79,66	59	22,26
C	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	1,51
D	Diploma di scuola superiore	6	24,00	19	76,00	25	9,43
D	Laurea	16	25,00	48	75,00	64	24,15
Totale personale		64		201		265	
Totale % sul personale complessivo		23,79		74,72		98,51	

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

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

Per quanto riguarda la suddivisione per genere, su un totale di 269 dipendenti il 25% (67) sono uomini e il 75% (202) donne. Analizzandone la suddivisione per età, si riscontra come, per entrambi i sessi, la maggioranza dei/delle dipendenti -il 50%- si collochi nella fascia di età tra 51 e 60 anni (più precisamente, 37 uomini e 98 donne). Segue la fascia tra i 41 e i 50 anni con il 35% (21 uomini e 73 donne). Le categorie con età inferiore a 30 anni e superiore a 60 sono assolutamente residuali.

Con riguardo, invece, alle categorie si osserva quanto segue:

- sul totale degli uomini (67), il 5% appartiene alla categoria dei dirigenti, il 7% è inquadrato nella categoria B, il 55% nella C ed il restante 33% nella D;
- sul totale delle donne (202), l'1 % appartiene alla categoria dei dirigenti, il 6% è inquadrata nella categoria B, il 60% nella C ed il restante 33% in D.

Tra coloro che hanno avuto una permanenza inferiore a 3 anni nella stessa categoria la maggior parte sono uomini (55,5%) mentre le donne rappresentano il 44,5%.

Nella fascia di permanenza tra 5 e 10 anni troviamo invece più donne (98%) rispetto agli uomini (2%). Tra coloro che hanno avuto una permanenza superiore ai 10 nella categoria vi sono più uomini che donne (85,45% e 14,55%).

Il tasso di scolarità è medio-alto: sono 130 le persone laureate a fronte di 113 diplomate. La percentuale di donne laureate è pari al 48% del totale delle dipendenti (201), mentre gli uomini sono il 44% sul totale di dipendenti (64). Per quanto riguarda la suddivisione percentuale nei vari livelli di inquadramento, osserviamo che ricalca la suddivisione percentuale generale tra dipendenti uomini e dipendenti donne della Camera di commercio di Torino, che è rispettivamente del 25 e del 75%. In categoria B da sottolineare la presenza di due donne in possesso di laurea.

Le posizioni dirigenziali dell'ente sono quattro e tutte con laurea magistrale come titolo di studio. Il Segretario Generale

(posizione apicale) è un uomo. Degli altri tre dirigenti, due sono uomini e una è donna.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,99
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	5,71	2,99	0	1	14	16	2	33	94,29	16,34
Tempo Pieno	0	1	20	36	8	65	28,02	97,01	0	8	58	81	20	167	71,98	82,67
Totale	0	1	21	37	8	67			0	9	73	98	22	202		
Totale %	0,00	0,37	7,81	13,75	2,97	24,91			0,00	3,35	27,14	36,43	8,18	75,09		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	4	3	0	7	15,22	10,00	0	1	21	13	4	39	84,78	14,44
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	2	0	2	11,11	2,86	0	0	6	8	2	16	88,89	5,93
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	21	30	7	59	24,69	84,29	0	9	67	87	17	180	75,31	66,67
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,37
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,37
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,37
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	1,11

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	9	2	17	100,00	6,30
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	1	0	1	12,50	1,43	0	0	3	4	0	7	87,50	2,59
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	1	0	0	1	100,00	1,43	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,74
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 85%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,37
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,74
Totale	0	1	26	36	7	70			0	11	109	125	25	270		
Totale %	0,00	0,29	7,65	10,59	2,06	20,59			0,00	3,24	32,06	36,76	7,35	79,41		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Con riferimento alla tipologia oraria di presenza, si osserva che:

- sul totale degli uomini, il 97% è impiegato a tempo pieno e solamente un residuo 3% a tempo parziale (con part-time superiore al 50%)
- sul totale delle donne, invece, l'83% è impiegato a tempo pieno, il 16% con orario part-time superiore al 50% e un ulteriore 1% con part-time inferiore al 50%.

La netta prevalenza di donne con un orario di lavoro part/time, dimostra che nell'ente camerale torinese il compito di cura (dei figli e degli anziani) è un compito prevalentemente femminile.

a) Personale che fruisce del part time: su un organico pari a 265 dipendenti (269 meno quattro dirigenti) coloro che hanno usufruito del part time sono stati/e 37, pari al 13% del totale. Di questi/e 37 dipendenti in regime di part-time, 35 sono donne (pari al 17,4% del totale delle donne) e 2 sono uomini (pari al 3% del totale degli uomini).

b) Personale che fruisce di telelavoro: su un organico pari a 265 dipendenti (269 meno quattro dirigenti) coloro che hanno usufruito del telelavoro sono 18, pari al 6,8% del totale. Di questi/e 18 dipendenti, 16 sono donne (pari all'8% del totale delle donne) e 2 sono uomini (pari allo 3% del totale). Tale dato evidenzia l'assoluta prevalenza delle donne nella fruizione del telelavoro, soprattutto nella fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni di età.

c) Personale che fruisce del lavoro agile: su un organico pari a 265 dipendenti (269 meno tre dirigenti) coloro che hanno usufruito del lavoro agile sono stati/e 239, pari al 90% del totale. Di 239 dipendenti, 180 sono donne (pari al 90% del totale delle donne) e 59 sono uomini (pari allo 92% del totale).

L'Amministrazione a partire dal mese di marzo del 2020 ha fatto ricorso al lavoro agile in conseguenza delle misure di contenimento e contrasto del rischio epidemiologico da Covid-19. Negli anni precedenti nessun dipendente aveva usufruito di tale strumento di conciliazione, in quanto non mai attivato dall'Amministrazione.

d) Personale che fruisce di orari flessibili: su un organico pari a 265 dipendenti (269 meno tre dirigenti) coloro che hanno usufruito della richiesta degli orari flessibili sono 46, pari al 17% del totale.

Di questi/e 46 dipendenti 39 sono donne (pari al 19% del totale delle donne) e 7 sono uomini (pari all'11% del totale degli uomini).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	6	19,35	25	80,65	31	43,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4	30,77	9	69,23	13	18,06
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	12,00	22	88,00	25	34,72
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	33,33	2	66,67	3	4,17
Totale permessi	14	19,44	58	80,56	72	

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

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

I permessi giornalieri L. 104/92 sono stati utilizzati in misura maggiore dalle donne (81%) rispetto agli uomini (19%), parimenti sono state le donne ad usufruire in misura maggiore dei permessi ad ore L. 104/92 (69%) rispetto agli uomini (31%).

Con riguardo ai congedi parentali risulta che: i congedi giornalieri sono stati utilizzati in misura maggiore dalle donne (88%) rispetto agli uomini (12%). Anche dei congedi ad ore hanno usufruito in misura maggiore le donne (67%) rispetto degli uomini (33%).

Dalla lettura dei dati esaminati emerge che nel 2020 si è accentuato il divario tra uomini e donne rispetto alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi L. 104/92, con un rilevante incremento della percentuale di donne che usufruisce di queste misure. Ciò induce a dedurre, analogamente a quanto riportato nell'analisi della tabella 1.2, che anche nell'ente camerale torinese i compiti di cura siano prevalentemente femminili.

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

- Congedi parentali

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

La pandemia ha naturalmente cambiato profondamente il quadro generale: si è fatto ampiamente ricorso allo smart working, così da garantire da una parte la sicurezza di lavoratori/lavoratrici e dall'altra il proseguimento delle attività dell'ente, in particolare il servizio nei confronti dell'utenza. Di fatto la maggior parte delle attività normalmente svolte in front office sono state rese digitali e dunque eseguibili a distanza. Si è garantito un servizio minimo di sportello per le attività non differibili o remotizzabili.

Nel corso dell'anno sono state rese disponibili a tutto il personale delle pillole formative sul tema dello smart working, per permettere di acquisire competenze e conoscenze su una modalità di lavoro nuova per l'ente. Queste pillole potevano essere seguite da ogni dipendente in modo autonomo e negli orari preferiti.

Lo smart working è così diventato una realtà quotidiana, così come le varie misure di congedi parentali emergenziali previsti dalla normativa nazionale. Chi già svolgeva attività in telelavoro ha proseguito. Chi aveva contratti part time o utilizzava permessi legati alla gestione familiare (es. permessi per portare ed andare a prendere figli/e a scuola) ha talvolta riorganizzato la propria situazione, anche a causa del fatto che la didattica a partire da inizio marzo 2020 è stata svolta a distanza (DAD). Come confermato anche dai dati a livello nazionale, l'attività di cura di figli e anziani è comunque largamente sostenuta dalle donne, che sono quelle che maggiormente usufruiscono delle varie forme di flessibilità.

Sempre nel periodo della pandemia sono proseguite azioni già previste nel PAP con lo scopo di garantire il benessere organizzativo, quali la promozione della mobilità sostenibile, il servizio di counselling, il piano di welfare integrativo ed è stata anche attivata un'assicurazione a favore di tutto il personale legata alla pandemia Covid19.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	16	0	6	42	6	70	25,93	6,78	32	16	94	36	22	200	74,07	5,59
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	64	42	18	124	100,00	3,46
Competenze manageriali/Relazionali	0	4	84	154	28	270	25,62	26,16	0	32	290	378	84	784	74,38	21,90
Aggiornamento professionale	0	0	204	343	44	591	22,02	57,27	0	115	1057	885	36	2093	77,98	58,46
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	5	0	0	5	100,00	0,14
Lavoro Agile	0	3	29	59	10	101	21,49	9,79	0	17	136	178	38	369	78,51	10,31
Altro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	5	0	5	100,00	0,14
Totale ore	16	7	323	598	88	1032			32	180	1646	1524	198	3580		
Totale ore %	0,35	0,15	7,00	12,97	1,91	22,38			0,69	3,90	35,69	33,04	4,29	77,62		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? No

I dati forniti con riguardo alla formazione, risultano aggregati per numero di ore fruite, senza distinzione di inquadramento contrattuale e di numero di fruitori, impedendo un'analisi approfondita della situazione e riproponendo, pertanto, le criticità già emerse nell'anno 2019. L'unico dato rilevante, in via generale, è che la maggior parte delle ore di formazione fruite è stata dedicata all'aggiornamento professionale, seguito dalle competenze manageriali. Il terzo tema oggetto della formazione è stato il lavoro agile, a cui la Camera di commercio di Torino ha dovuto necessariamente ricorrere sulla base della normativa emergenziale per il contenimento della pandemia da Covid-19. Inoltre, nella tabella sono state indicate solamente le ore di formazione fruite, suddividendole per genere e fascia d'età; la mancata indicazione del numero di persone che ne hanno fruito, impedisce quindi di effettuare un'adeguata analisi della situazione.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
SELEZIONE PUBBLICA CAT C AMMINISTRATIVO	2	28,57	5	71,43	7	33,33	Donna
SELEZIONE PUBBLICA C CONTABILE	4	57,14	3	42,86	7	33,33	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA D CONTABILE	3	42,86	4	57,14	7	33,33	Uomo
Totale personale	9		12		21		
Totale % sul personale complessivo	3,35		4,46		7,81		

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

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

Nell'anno 2020 sono state avviate tre procedure concorsuali: 1) Categoria C - profilo professionale "Assistente servizi amministrativi e anagrafici" con riserva alle categorie protette di cui all'articolo 18 della legge 68/99; 2) Categoria C - profilo professionale "Assistente servizi economico-finanziari"; 3) Categoria D - profilo professionale "Esperto servizi economico-finanziari" per le quali sono state nominate le commissioni di concorso.

Le commissioni sono state composte complessivamente da 21 commissari, di cui 12 donne e 9 uomini. Come si evince dalla analisi dei dati risulta rispettato il criterio, dettato dalla normativa vigente, in ordine alla composizione per genere delle commissioni esaminatrici, nominate nell'ambito di procedure concorsuali.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI	€88542,00	€90938,70	€ 2396,70	2,64
D	€33008,20	€32036,80	€ -971,40	-3,03
C	€23267,80	€23744,00	€ 476,20	2,01
B	€19146,30	€19980,10	€ 833,80	4,17

Le donne guadagnano mediamente di più se inquadrare nelle categorie B e C e nella qualifica dirigenziale. Gli uomini invece guadagnano mediamente di più nella categoria D. In tutti casi il divario è comunque contenuto tra il 2 e il 4%.

Il lieve divario potrebbe derivare dalle differenze individuali legate alle indennità di responsabilità e al sistema di retribuzione di risultato, così come alle ore di straordinario effettuate nell'anno. Per la qualifica dirigenziale si evidenzia che rispetto alla precedente rilevazione non è stata considerata la remunerazione del Segretario Generale.

A ricoprire posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali sono 18 uomini (28% sul totale dipendenti uomini, pari a n. 64 unità) e 50 donne (25% sul totale dipendenti donne, pari a n. 201 unità), così ripartite:

- posizioni organizzative n. 23 (8% sul totale dipendenti) di cui uomini n. 8 (12% sulle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali e 3% sul totale dipendenti) e donne n. 15 (22% sulle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali e 6% sul totale dipendenti);
- indennità di responsabilità n. 45 (17% sul totale dipendenti) di cui uomini n. 10 (15% sulle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali e 4% sul totale dipendenti) e donne n. 35 (51% sulle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali e 13% sul totale dipendenti).

Dai dati sopra riportati, si evidenzia che le donne ricoprono in valore assoluto più posizioni remunerate non dirigenziali rispetto agli uomini, ma si precisa che le stesse rappresentano il 75% del personale in essere al 31.12.2020. In effetti solo il 25% sul totale delle donne dipendenti ricopre incarichi remunerati, mentre per quanto riguarda gli uomini questa percentuale arriva al 28%.

Complessivamente, rispetto al dato 2019, sono stati persi incarichi remunerati per le donne per un valore di 4 unità, ma è stata guadagnata una posizione organizzativa.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

Non è stata fatta nel 2020 un'indagine sul benessere organizzativo. Si è avviata invece la rilevazione dello stress da lavoro

correlato, che verrà eseguita nel corso 2021 secondo il modello INAIL.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determinazione del Segretario Generale

Tipologia di atto: Determinazione del Segretario Generale n. 27/2020

Data: 29/01/2020

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Seminario "La direttiva 2/2019" (19/2/2020);

specificazione degli argomenti oggetto di formazione: **seminario "Le molestie sul lavoro in Italia" (19/11/2020); seminario "La lingua batte dove il dente duole. Il linguaggio inclusivo in accademia" (25/11/2020)**

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **Bacheca CUG presente sulla rete Intranet**

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Piano Azioni Positive 2021-2023

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

L'ente ha sottoscritto, in occasione della giornata del 25 novembre, un Protocollo d'Intesa per il rilancio dell'occupazione femminile con la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino. Nella stessa giornata sono state posate, presso le due sedi istituzionali dell'ente, due panchine rosse simbolo dell'impegno sui temi della lotta contro la violenza di genere. A questa attività hanno collaborato il CUG e il Comitato Imprenditoria Femminile.

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

La Camera di commercio di Torino, a luglio 2020, ha aderito alla rete nazionale dei CUG.

Di questa adesione è stata data ampia informazione al personale dell'ente sulla pagina Intranet dedicata, anche rendendo disponibile la newsletter come pdf scaricabile.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il CUG collabora attivamente con il Comitato Imprenditoria Femminile dell'Ente, partecipando in particolare a due gruppi di lavoro: sulla violenza e su leadership/empowerment femminile. A questi incontri partecipano, tra gli altri, anche le maggiori organizzazioni sindacali del territorio, la Consigliera di parità della Città metropolitana, l'Ispezzione Capo della Polizia di prossimità di Torino, il Comitato pari opportunità dell'ordine degli avvocati .

Considerazioni conclusive

Il Comitato Unico di Garanzia della Camera di commercio di Torino ha intensificato, nel corso del 2020, la sua attività anche grazie all'ingresso nella rete nazionale dei CUG. Questa rete è una vera realtà di condivisione delle conoscenze e delle competenze, che ha raggiunto anche importanti obiettivi collaborando con le amministrazioni centrali.

Due sono stati i grandi successi:

- il Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica, vero strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019. La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico;

- la sottoscrizione di un protocollo d'intesa finalizzato a rafforzare le misure di tutela per le lavoratrici in smart working vittime di violenza durante l'emergenza da Covid-19. Il protocollo è stato firmato nel mese di novembre dalla Ministra per la Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone, dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti e dalle referenti della Rete Nazionale dei CUG, la Consigliera Oriana Calabresi e l'Avvocata Antonella Ninci. Con la sottoscrizione del protocollo si intende rafforzare e ottimizzare il ruolo dei CUG quali "antenne" per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni all'interno delle quali sono costituiti, dando così piena attuazione alla Direttiva 2/2019.

Per il 2021 il Comitato di Torino vuole dare attuazione alle azioni indicate nel Protocollo, in particolare:

- dare informazioni alle vittime di violenza, anche stabilendo un contatto diretto con le realtà del territorio che operano sul tema
- promuovere il numero 1522, anche sul proprio sito internet e su intranet
- promuovere la costituzione, con la collaborazione del settore Personale, di uno Sportello/nucleo d'ascolto all'interno dell'ente

Inoltre intende:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-torino-2021>

- partecipare alla nuova rilevazione stress lavoro correlato prevista per l'anno 2021
 - promuovere l'attività di smart working o "lavoro agile". Tale strumento è già stato attivato per tutto il personale dell'ente per rispondere alla situazione di emergenza sanitaria nazionale legata alla pandemia da Covid-19. Il CUG auspica che, anche in una fase successiva a quella emergenziale, e laddove il servizio erogato lo renda possibile, questa forma di lavoro venga mantenuta, anche nel rispetto delle indicazioni del Governo
 - calendarizzare un ciclo di incontri con settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, con RSPP, con OIV.
-

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-torino-2021>