



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Torino - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Torino

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10138

Indirizzo: Piazza Palazzo Di Citta' 1

Codice Amministrazione: c\_l219

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2019 – 2021	2021 - 2023
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf</a> ) (203.63 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf</a> ) (178 KB)
2023	2024
2023 – 2025	2024-2026
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf">piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> )	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf">piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> )



<a href="#">triennale/c_l219/2023-2025/piano_azioni_pos</a>	<a href="#">triennale/c_l219/2024-2026/piano_azioni_pos</a>
<a href="#">itive_c_l219-triennio_2023-2025-</a>	<a href="#">itive_c_l219-triennio_2024-2026-</a>
<a href="#">anno_2023.pdf</a> (334.05 KB)	<a href="#">anno_2024.pdf</a> (1.94 MB)

---

2025

---

2025-2027

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l219-](#)  
[triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](#)  
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano->  
[no-](#)  
[triennale/c\\_l219/2025-2027/piano\\_azioni\\_pos](#)  
[itive\\_c\\_l219-triennio\\_2025-2027-](#)  
[anno\\_2025.pdf](#)) (334.2 KB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	1	3	23	24	0	0	3	27	10
Personale non dirigente	Categoria D	0	26	146	544	224	6	52	272	758	168
Personale non dirigente	CATEGORIA C	32	128	334	511	154	31	209	748	1627	425
Personale non dirigente	Categoria B	10	19	63	213	107	2	29	138	577	314
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	3	6	2	0	0	3	11	2
Personale non dirigente	collaboratori	0	4	4	3	5	2	3	7	3	0
Organo di vertice	SINDACA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		42	178	553	1301	516	41	294	1171	3003	919
Totale % sul personale complessivo		0,52	2,22	6,90	16,23	6,44	0,51	3,67	14,60	37,45	11,46

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	36	27	20	12	3	98	36,70	3,86	29	44	57	39	0	169	63,30	3,14
Tra 3 e 5 anni	1	13	22	4	3	43	24,29	1,69	7	47	59	20	1	134	75,71	2,49
Tra 5 e 10 anni	4	84	73	54	11	226	40,72	8,90	2	87	113	117	10	329	59,28	6,11

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Superiore a 10 anni	1	53	435	1207	475	2171	31,35	85,54	3	115	939	2800	898	4755	68,65	88,27
Totale	42	177	550	1277	492	2538			41	293	1168	2976	909	5387		
Totale %	0,53	2,23	6,94	16,11	6,21	32,03			0,52	3,70	14,74	37,55	11,47	67,97		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Posizione Organizzativa	Dottorato di ricerca	3	50,00	3	50,00	6	0,08
Posizione Organizzativa	Master di I livello	23	40,35	34	59,65	57	0,72
Posizione Organizzativa	Laurea	8	47,06	9	52,94	17	0,21
Posizione Organizzativa	Diploma di scuola superiore	88	57,14	66	42,86	154	1,94
Posizione Organizzativa	Laurea magistrale	112	44,27	141	55,73	253	3,19
Posizione Organizzativa	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,03
Categoria D	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,03
Categoria D	Master di I livello	25	48,08	27	51,92	52	0,66
Categoria D	Laurea	61	21,25	226	78,75	287	3,62
Categoria D	Diploma di scuola superiore	430	51,31	408	48,69	838	10,57
Categoria D	Laurea magistrale	167	34,72	314	65,28	481	6,07
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	35	44,87	43	55,13	78	0,98
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,04
CATEGORIA C	Master di I livello	14	36,84	24	63,16	38	0,48
CATEGORIA C	Laurea	87	30,10	202	69,90	289	3,65
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	797	29,25	1928	70,75	2725	34,38
CATEGORIA C	Laurea magistrale	154	28,21	392	71,79	546	6,89
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	106	17,73	492	82,27	598	7,55
Categoria B	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria B	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Laurea	7	31,82	15	68,18	22	0,28
Categoria B	Diploma di scuola superiore	105	31,25	231	68,75	336	4,24
Categoria B	Laurea magistrale	10	37,04	17	62,96	27	0,34
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	290	26,68	797	73,32	1087	13,72
Categoria A	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Categoria A	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	11	42,31	15	57,69	26	0,33
Totale personale		2538		5387		7925	
Totale % sul personale complessivo		31,66		67,19		98,85	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## SITUAZIONE DEL PERSONALE RIFERITA ALL'ANNO 2020

I/le dipendenti del Comune di Torino al 31/12/2020 sono 8016 di cui 2589 uomini (il 32,30% del totale) e 5427 donne (il 67,70% del totale) non vengono conteggiati la Sindaca ed il Segretario Generale.

Nella tabella 1.1, relativa alla ripartizione del personale per livelli di inquadramento, è presentata la composizione percentuale delle categorie all'interno dei due generi.

I/le dirigenti del Comune di Torino sono 91 di cui 51 uomini (1,97% sul totale dei dipendenti uomini che sono 2589) e 40 donne (0,74% sul tot. delle dipendenti donne che sono 5427), con un **gap tra uomini e donne dell'1,23%**.

Per quanto riguarda le categorie apicali, funzionari in Posizione Organizzativa e funzionari in fascia D, notiamo che su un totale di 2.589 dipendenti uomini, il 9,11% sono funzionari in posizione organizzativa (236) e il 27,18% (704) è inquadrato come funzionario (fascia D).

Fra la componente delle dipendenti donne, su un totale di 5427, le posizioni organizzative ammontano al 4,66% (253) e le funzinarie (fasce D) al 18,48% (1003).

Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti e delle dipendenti del Comune di Torino nelle qualifiche funzionali, si nota una netta prevalenza di donne nelle fasce funzionali basse (categoria B) e intermedia (categoria C).

Nella Categoria C è collocato il 52,38% dei/delle dipendenti dell'Ente (4.199 persone), mentre nella Categoria B è collocato il

18,36% del personale dell'Ente (1472 dipendenti).

Se si analizzano le singole categorie per genere, si nota che:

- nella categoria C il 56,01% è composto da donne (3040) mentre per gli uomini la percentuale scende al 44,77% (1159). Il numero nettamente superiore delle donne nella categoria C è dovuto alla massiccia presenza nel settore educativo e sociale;
- nella categoria B il 19,53% è composto da personale femminile (1060) mentre la percentuale scende al 15,91% per il personale maschile (412)

Rispetto all'età, emerge un'età media di circa 55 anni: solo il 8,49% dei dipendenti e il 6,18% delle dipendenti comunali ha meno di 40 anni. La maggioranza del personale è collocato tra i 40 e i 60 anni senza grosse distinzioni tra donne e uomini.

Per quanto riguarda **le fasce d'età**, prevale la fascia da 51 e 60 anni, sia per le donne (55,33%) che per gli uomini (50,25%) mentre vi è una netta prevalenza di uomini nella fascia d'età superiore ai 60 anni: il 19,93% contro il 16,93% delle donne.

Non si evidenziano particolari differenze di genere tra le fasce collocate alla base della piramide.

Dalla tabella 1.4 riguardante l'anzianità si evidenzia che la maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni; l'85,54 per gli uomini e l'88,27 per le donne, il dato è in linea con l'età media delle/dei dipendenti che risulta di 55 anni.

Il minor numero di dipendenti sono quelli con un'anzianità di servizio compresa tra i 3 e i 5 anni il 3,86% per gli uomini e il 3,14% per le donne.

Sono invece aumentate le assunzioni negli ultimi tre anni rispetto ai due precedenti: 267 a fronte di 177 nei due anni precedenti.

Uomini assunti n. 98 di cui 18 Cat. D, 50 Cat. C e 30 Cat. B

Donne assunte n. 169 di cui 48 Cat. D, 86 Cat. C e 35 Cat. B

Da quanto sopra si evince che in questi ultimi 3 anni sono state collocate in servizio un numero maggiore di donne rispetto agli uomini per tutte e tre le categorie.

Nelle tabelle 1.6 e 1.7 relative ai titoli di studio, le percentuali riportate sono calcolate sul totale dei/delle dipendenti.

Se consideriamo i dati relativi ad ogni singola categoria emerge che:

- tutta la dirigenza del Comune di Torino è in possesso di una laurea magistrale, inoltre, 16 uomini su 45 e 21 donne su 39 sono in possesso di un master.

- Nella categoria D (posizioni organizzative + funzionari/e in fascia D) sono presenti 956 uomini 1271 donne; circa il 29% degli uomini e il 36% delle donne sono in possesso di laurea magistrale.

- Relativamente alla categoria C la maggior parte degli uomini, circa il 69% possiede un diploma di scuola superiore, e il 13% una laurea magistrale.

- Per quanto riguarda le donne, relativamente alla categoria C, la maggior parte delle donne, circa il 63%, possiede un diploma di scuola media superiore e il 13% una laurea magistrale.

- Nella categoria B la maggior parte delle donne e degli uomini ha un diploma di scuola dell'obbligo (70% degli uomini e 75% delle donne)

- Un numero irrilevante di dipendenti appartiene ancora alla categoria A (11 uomini e 16 donne)



## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	41	175	521	1255	502	2494	34,09	96,29	38	270	1001	2669	844	4822	65,91	88,85
Part Time >50%	0	2	14	17	7	40	35,09	1,54	2	3	13	45	11	74	64,91	1,36
Part Time ≤50%	1	1	18	29	7	56	9,54	2,16	1	20	157	289	64	531	90,46	9,78
Totale	42	178	553	1301	516	2590			41	293	1171	3003	919	5427		
Totale %	0,52	2,22	6,90	16,23	6,44	32,31			0,51	3,65	14,61	37,46	11,46	67,69		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruiva di part-time a richiesta	1	3	32	46	14	96	13,69	6,08	3	23	170	334	75	605	86,31	11,74
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	1	4	0	6	11,76	0,38	0	3	15	22	5	45	88,24	0,87
Personale che fruisce del lavoro agile	27	93	351	693	314	1478	24,71	93,54	52	302	1009	2409	731	4503	75,29	87,39
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	28	97	384	743	328	1580			55	328	1194	2765	811	5153		
Totale %	0,42	1,44	5,70	11,04	4,87	23,47			0,82	4,87	17,73	41,07	12,05	76,53		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Considerando i dati aggregati per età della tab. 1.2 risulta che:

- fra gli uomini il 96,29% ha una tipologia di contratto a tempo pieno, l'1,54% ha un part-time con orario superiore al 50% e il 2,16% con orario inferiore al 50%;
- fra le donne l'88,85% ha un contratto a tempo pieno, l'1,36% ha un part-time con orario superiore al 50%, mentre ben il 9,78 % ha un part-time con orario di lavoro inferiore o pari al 50%.

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere e età

##### Telelavoro e Lavoro agile tab. 1.9

Per ragioni culturali, in Italia sono in prevalenza le donne ad occuparsi del lavoro domestico e del lavoro di cura rivolto a minori, disabili ed anziani.

Ecco che anche nelle tabelle relative al personale del Comune di Torino, la fruizione del telelavoro e del lavoro Agile vede una netta prevalenza di donne ad usufruire dei due istituti.

Per il part-time le donne che ne usufruiscono sono 605 su 5427 (pari all'11% sul totale delle donne presenti) contro i 96 su 2589 degli uomini (pari al 4% sul totale degli uomini presenti).

Per il telelavoro le donne che ne usufruiscono sono 45 su 5427 (pari allo 0,83% sul totale delle donne presenti) contro i 6 su 2589 degli uomini (pari allo 0,23% sul totale degli uomini presenti).

Per il lavoro agile le donne che ne usufruiscono sono 4503 su 5427 (pari al 83% sul totale delle donne presenti) contro i 1478 su 2589 degli uomini (pari al 57% sul totale degli uomini presenti).

Per quanto riguarda l'età, la fascia che ne usufruisce maggiormente è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, peraltro la più presente nel nostro ente.

Ed è proprio in questa fascia d'età che il lavoro di cura rivolto ad anziani non più autosufficienti impegna maggiormente le persone che ancora persistono nel mondo del lavoro dopo le recenti riforme pensionistiche che hanno elevato l'età pensionabile per le donne e gli uomini.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5362	25,07	16024	74,93	21386	32,50
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	10240	25,82	29414	74,18	39654	60,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	641	14,76	3703	85,24	4344	6,60

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	51	12,41	360	87,59	411	0,62
Totale permessi	16294	24,76	49501	75,24	65795	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.194/92 per genere ed età tab. 1.10

Per tutte le tipologie di permessi fruiti, i valori assoluti relativi alle donne sono nettamente superiori a quelli degli uomini. Occorre però considerare che il numero delle donne è superiore rispetto agli uomini (5427 contro i 2589 uomini).

Se rapportiamo il numero dei permessi fruiti al numero dei e delle dipendenti avremo:

A) 2,07 giorni di Legge 104 totale usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)

2,95 giorni di Legge 104 totale usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)

B) 3,96 ore di Legge 104 totale usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)

5,42 ore di Legge 104 totale usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)

C) 0,25 ore per congedi parentali usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)

0,68 ore per congedi parentali usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)

D) 0,02 giorni di congedi parentali usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)

0,07 giorni di congedi parentali usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

## 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 No

redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

## **Piano di Azioni Positive**

Il Piano di azioni positive relativo al triennio 2019 - 2021 è stato adottato dall'amministrazione comunale con deliberazione di Giunta del 9 aprile 2019 (mecc. 01186/130).

Nel 2019 - 2020 si è dato attuazione ad alcune azioni del PAP relative alle seguenti aree:

### **1. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SUL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

Sono stati espletati, dal servizio pari opportunità, percorsi formativi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...) e precisamente:

11 moduli. Formazione rivolta a personale interno

**La formazione è stata tenuta da personale interno e non ha previsto budget di spesa**

### **2. FORMAZIONE COMPONENTI IL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Sulle seguenti tematiche:

#### **1. BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Sono stati erogati 3 moduli formativi tenuti dalla prof.ssa Converso del Dipartimento di Psicologia, in occasione della presentazione del report della ricerca sul benessere in chiave di ageing.

#### **2. FORMAZIONE SU AGE MANAGEMENT**

- 3 incontri in plenaria rivolti a direttori, dirigenti, PO e fasce D idonei alla PO

- 16 laboratori su Age Management

La formazione è stata tenuta dalla prof.ssa Converso per una **spesa di euro 2003,00** stanziati sul capitolo di bilancio del CUG.

### 3.FORMAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE

Sono stati realizzati dal Settore Pari Opportunità, in collaborazione con il Centro Antiviolenza della Città e del Nucleo dei Vigili di Prossimità, 2 moduli formativi contenenti ciascuno 7 lezioni sui temi della violenza di genere rivolti a tutto il personale dell'ente e svolti in modalità asincrona, in collaborazione con il Settore Formazione interno. Hanno partecipato 2500 persone circa.

Gli argomenti trattati sono stati:

- i dati del fenomeno
- i costi e gli stereotipi della violenza di genere
- comprendere il fenomeno della violenza di genere
- i percorsi di uscita dalla violenza
- conoscere la rete dei servizi
- le forze dell'ordine
- la rete cittadina per contrastare la violenza di genere
- lo stalking
- la violenza sessuale
- le molestie sul lavoro
- la rete sanitaria
- i diritti delle donne che subiscono violenza
- gli uomini che agiscono violenza

E' in corso la progettazione del terzo modulo che partirà dall'8 marzo 2021

Hanno concluso il primo e secondo modulo circa 2200 persone

La formazione non ha avuto costi per l'Amministrazione in quanto realizzata da personale interno.

### 3 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA TEMPI DI LAVORO

Il Comune di Torino ha un sistema di conciliazione molto articolato che viene incontro alle esigenze di cura di minori, anziani/e e disabili.

Lo smart working è stato proposto ancor prima che intervenisse la legislazione nazionale con progetti sperimentali quali:

### EDILIZIA AGILE

Il progetto vede coinvolti una ventina di dipendenti con differenti possibilità di lavoro a distanza da uno a tre giorni a settimana

### 6 SMART

Nel settore gestione di fondi europei; è attivo da inizio 2017 con la possibilità di svolgere in remoto l'attività lavorativa fino ad un massimo di 6 giorni mensili

### SMARTCARE

Progetto di benessere organizzativo, rivolto ad un piccolo ufficio che gestisce, per lo più telefonicamente, pratiche legate a situazioni di gravi patologie dei dipendenti.

Lo SMART WORKING rivolto a tutto il personale è stato introdotto con 3 diverse modalità:

PROFILO A: 1 giorno al mese

PROFILO B: 2 giorni al mese

PROFILO C: 3 giorni al mese

Altri istituti che consentono di conciliare sono:

### PART TIME A TEMPO

Concesso per tre o sei mesi per casi specifici ed esigenze personali di cura.

L'Amministrazione può rifiutare la trasformazione a PT per ragioni organizzative. Al diniego riesame della Direzione Organizzazione.

Alla conclusione del periodo, rientro automatico.

## PART TIME STRUTTURATO O PERMESSI IN RECUPERO PER ATTIVITA' DI VOLONTARIATO

Sono previste: 36 ore all'anno a recupero per attività di volontariato presso organizzazioni di volontariato o APS iscritte presso il registro regionale.

12 mesi di aspettativa non retribuita da fruire per max 30 giorni l'anno, salvo motivate ragioni di estensione.

## FERIE SOLIDALI

Possibilità di donare le proprie ferie a colleghi/ghe che debbano assistere figli/e minori che necessitino di cure costanti per le particolari condizioni di salute.

Limiti: max 12 giorni per anno per chi dona

max 15 giorni per chi ricevere

## TELELAVORO IN EMERGENZA

Determinato da gravi necessità personali o esigenze di cura limitate nel tempo, per un massimo di 6 mesi

## FLESSIBILITÀ ORARIA: NUOVE TIPOLOGIE DI PROFILI ORARI

PROFILO 1     3 giornate da 8 ore e 2 da 6 ore

PROFILO 2     2 giornate da 9 ore e 3 da 6

Negli ultimi anni l'Amministrazione non ha redatto il Bilancio di Genere

<http://www.irma-torino.it/it/images/stories/notizie/pap2019.pdf>  
(<http://www.irma-torino.it/it/images/stories/notizie/pap2019.pdf>)

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	320	662	1240	482	2704	37,99	35,97	0	392	1373	2060	588	4413	62,01	31,87
Aggiornamento professionale	0	407	1221	1831	610	4069	34,15	54,12	0	839	2516	3775	717	7847	65,85	56,67
Competenze manageriali/Relazionali	0	34	56	113	22	225	40,98	2,99	0	49	81	162	32	324	59,02	2,34
Tematiche CUG	0	3	7	13	5	28	33,33	0,37	0	6	8	25	17	56	66,67	0,40
Violenza di genere	0	50	123	221	98	492	28,96	6,54	0	121	302	543	241	1207	71,04	8,72
Totale ore	0	814	2069	3418	1217	7518			0	1407	4280	6565	1595	13847		
Totale ore %	0,00	3,81	9,68	16,00	5,70	35,19			0,00	6,59	20,03	30,73	7,47	64,81		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Considerando che le/i dipendenti del Comune di Torino sono 8016 di cui 2589 uomini (il 32,30% del totale) e 5427 donne (il 67,70% del totale) le percentuali di partecipanti ai corsi di formazione, indicativamente, dovrebbero essere le medesime.

Dalle tabelle risulta che, in funzione del tipo di formazione, rispetto alle percentuali di cui in precedenza, vi è un di scostamento con una percentuale maggiore per gli uomini sulle tematiche Sicurezza, sul lavoro, Aggiornamento professionale, Competenze manageriali/Relazionali, vi è una percentuale praticamente uguale per le Tematiche CUG, mentre la percentuale degli uomini cala sulla tematica Violenza di genere.

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avvocato	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Donna
Responsabile Tecnico Ing/Arch	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Donna
Responsabile Tecnico Verde Pubb.	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
Dirigente Resp. Trans. Digitale	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Dirigente Prog. Rigen. Urbana	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
Dirigente Serv. Edilizia Scolastica	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo



	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Dirigente Gest. Verde Pubblico	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
EDucatore Asili Nido T.D.	0	0,00	3	100,00	3	12,50	Donna
Totale personale	11		13		24		
Totale % sul personale complessivo	0,14		0,16		0,30		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La tabella 1.8 che riassume la composizione di genere nelle Commissioni di concorso vede il rispetto della normativa che prevede la presenza di 1/3 DI DONNE NELLE COMMISSIONI (art. 57 comma 1 bis decreto legislativo 165/01 e art. 17 comma 2 regolamento assunzioni della Città).

Le 8 commissioni di concorso erano composte da n. 11 uomini (45,8%) e n. 13 donne (54,2), i presidenti sono stati 4 uomini e 4 donne in perfetta parità.

### 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 %
SEGRETARIO GENERALE	€148167,00	€0,00	€ -148167,00	--
Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	€39221,10	€37772,70	€ -1448,40	-3,83
Dirigente a tempo indeterminato	€112618,00	€112345,00	€ -273,00	-0,24
Dirigente a T.D. ART. 110 C.1 e C.2 TUEL	€62825,20	€51740,20	€ -11085,00	-21,42
Posizione Organizzativa	€45402,50	€45743,30	€ 340,80	0,75
Categoria D	€37937,10	€33046,20	€ -4890,90	-14,80
CATEGORIA C	€30197,20	€27790,20	€ -2407,00	-8,66
Categoria B	€25543,30	€23918,90	€ -1624,40	-6,79
Categoria A	€16824,30	€20678,40	€ 3854,10	18,64

Rispetto alle diverse categorie notiamo un **divario economico di genere sfavorevole per le donne, ad eccezione delle e dei Dirigenti a tempo indeterminato e delle Posizioni Organizzative dove il divario è praticamente nullo**. Si riportano di seguito i divari delle singole categorie:

Collaboratori a T.D. art.90 TUEL	Divario a favore degli uomini del 4%
Dirigenti a T.IND.	Divario quasi nullo 0,25 %
Dirigenti a T.D. art. 110 c. 1 e 2 TUEL	Divario a favore degli uomini del 18%
Posizioni Organizzative	Divario quasi nullo 0,75%
Dipendenti categoria D	Divario a favore degli uomini del 13%
Dipendenti categoria C	Divario a favore degli uomini del 8%
Dipendenti categoria B	Divario a favore degli uomini del 6%

L'unico dato favorevole alle donne riguarda le categorie A dove gli uomini hanno un divario negativo del 23% rispetto alle donne.

## 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

dal 2008 è stata effettuata la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato, integrandoli con le linee guida INAIL.

Per quanto riguarda la valutazione dei rischi in ottica di genere si è proceduto ad una prima generica valutazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITA'



redatto dal Comitato Pari Opportunità **nel 1998** e recepito formalmente dall'Ente con apposito provvedimento comunale. Il Comune di Torino ha così accolto la Raccomandazione 131/92 del Consiglio europeo.

Nel **2000** sono state apportate modifiche ed aggiunte, **integrando** la definizione di molestie sessuali con quella di **molestie morali e psicologiche** e specificandone le tipologie.

Nel **2010** il Comitato pari opportunità dell'Ente e la Consulente di Fiducia hanno provveduto a rivedere ed **aggiornare** il Codice di comportamento alla **normativa antidiscriminatoria** più recente ampliandone gli ambiti di competenza prevedendo, quindi, anche la tutela da ogni forma di discriminazione ai sensi del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 215 - Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, e del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 216 - Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

#### CONSULENTE DI FIDUCIA

Il Comune di Torino ha istituito la Consulente di Fiducia nel 1998.

La/il Consulente di Fiducia, sulla base del Codice di Comportamento per la Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, è un soggetto, scelto tra le persone esterne all'Ente ed in possesso di specifica professionalità ed esperienza, per affrontare i casi di discriminazione e di molestie.

Possono rivolgersi alla/al Consulente di Fiducia le lavoratrici e i lavoratori dell'Amministrazione comunale con qualsiasi forma di rapporto di lavoro.

Per richiedere informazioni sulle modalità di accesso al servizio occorre telefonare presso la segreteria della Consulente di Fiducia, sita in via Corte d'Appello 16 presso il Servizio Pari Opportunità, Tempi e Orari della Città al seguente recapito telefonico: 011 01132509.

La Consulente di Fiducia riceve, su appuntamento concordato telefonicamente con la segreteria, in via Corte d'Appello 16, terzo piano presso il Servizio Pari Opportunità, e in un ufficio opportunamente dedicato.

#### SPAZIO D'ASCOLTO PSICOLOGICO

"Diamoci una mano" Uno spazio di supporto e consultazione psicologica, nato con l'obiettivo di rendere migliore la qualità della vita organizzativa all'interno del Comune di Torino, opportunità dedicata ai e alle dipendenti dell'Amministrazione comunale svolta, in assoluta riservatezza, grazie alla collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino che ha messo a disposizione psicologi abilitati, specialisti e specializzandi della Scuola di Specializzazione in Psicologia della Salute del Dipartimento stesso.

Per accedere i dipendenti possono telefonare per fissare un appuntamento (via telefono, sms o whatsapp) al numero 3738622267. Ogni dipendente che intenderà rivolgersi al servizio avrà a disposizione fino a cinque incontri; il servizio è a completo carico dell'Amministrazione.

I colloqui sono cominciati nel maggio 2019 in presenza, presso il dipartimento di via Verdi 10 e sono proseguiti in presenza fino a febbraio/marzo 2020.

Nel 2020, a seguito della pandemia COVID19 e del lockdown, sono nettamente cambiate le tipologie di richieste e la tipologia di persone che afferivano allo Sportello.

Le difficoltà nel primo periodo di lockdown si differenziano da quelle del secondo periodo.

Nel primo:

- difficoltà nell'assetto familiare
- impossibilità a proseguire le cure psicologiche/psichiatriche (chiusura di tali servizi)
- difficoltà di conciliazione vite familiare/lavorativa

Nel secondo (primavera/estate 2020):

- difficoltà nel padroneggiare le nuove tecnologie
- difficoltà a reperire tecnologie idonee per lavorare da casa per lunghi periodi
- isolamento
- scarso sostegno
- scarsa e difficile comunicazione con capi e colleghi/e
- stress per cambiamento del lavoro
- stress per carichi familiare: anziani e minori

Da marzo a gennaio 2020 hanno usufruito dei colloqui 128 persone

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

Le situazioni di molestie/discriminazioni e mobbing sono state affrontate dalla Consulente di Fiducia

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: interpello

Tipologia di atto: determinazione del direttore generale

Data: 25/11/2016

Organo sottoscrittore: direzione generale

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

Dotazione euro:  
€3000,00

Interventi realizzati a costo zero: SÌ

Interventi realizzati a costo zero con  
specificazione degli argomenti oggetto  
di formazione: formazione su pari opportunità, formazione  
su stress lavoro correlato, formazione sulla  
violenza di genere

Esiste una sede fisica del cug?: SÌ

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : intracom aziendale

---

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

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

---

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- commissioni concorso

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

## Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il progetto formativo intende sviluppare, tra le persone che nel Comune di Torino svolgono e svolgeranno nei prossimi anni ruoli di coordinamento di persone, la riflessione sulle peculiarità delle organizzazioni, soprattutto del settore pubblico, caratterizzate dal fenomeno dell'invecchiamento al lavoro che nei prossimi anni assumerà numeri preoccupanti; è stata un'occasione per trovare insieme strategie per lavorare meglio salvaguardando benessere e abilità cognitive

Formazione, rivolta ai/alle dipendenti dell'ente, svolta da una componente del CUG in collaborazione con il Settore Pari Opportunità, il Centro Antiviolenza della Città e il Nucleo di Prossimità della Polizia municipale. Il percorso prevede:

modulo base - composto da 7 lezioni on line dal giugno 2020

modulo avanzato - composto da 7 lezioni on line dal 25 novembre 2020

modulo di approfondimento - composto da 6 lezioni da frequentare online dall'8 marzo 2021

Il CUG del Comune di Torino ha promosso e coordina una Rete Cittadina dei Comitati Unici di Garanzia, a cui hanno aderito 15 enti, con le seguenti finalità: scambio di buone prassi, programmazione e organizzazione di eventi/iniziativa/attività comuni; maggior visibilità ai CUG, condivisione di professionalità, darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni, scambio di informazioni, condivisione di azioni comuni.

## Considerazioni conclusive

### ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2020

Le attività del C.U.G. possono essere così schematicamente riassunte:

- incontri periodici
- contatti costanti con C.U.G. di pubbliche amministrazioni
- contatti costanti con le Consigliere di Parità a livello locale
- verifica attuazione azioni contenute nel Piano di Azioni Positive della Città
- report azioni PAP anno 2019
- coordinamento Rete cittadina dei CUG
- attività collegate al benessere lavorativo: formazione stress lavoro correlato
- contatti costanti con la Consigliera di Fiducia dell' Ente
- attività di rappresentanza in occasione di eventi e manifestazioni
- eventi e formazione

A causa della Pandemia COVID19 si sono dovute riorganizzare tutte le attività del CUG prevedendo le riunioni in videoconferenza ed utilizzando strumenti informatici ancora poco conosciuti (utilizzo del drive....)

Da marzo ad aprile 2020 si è colta l'importante occasione per rivedere il Regolamento di Funzionamento del CUG, alla luce della Direttiva 2/2019. In merito a questa attività, il CUG ha lavorato in videoconferenza riunendosi 4 volte.

Rispetto agli eventi proposti e organizzati dal CUG i più importanti sono stati:

**Formazione rivolta** ai vertici dell'ente dal titolo: **"Formarsi nell'ottica dell'Age management. Formazione e sviluppo organizzativo per le organizzazioni "mature"**, coordinato e supervisionato dalla Prof.ssa **Daniela Converso** del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino, nell'ambito della Convenzione triennale stipulata nel 2017 dal CUG con la Facoltà di Psicologia. Costo euro 2003,00.

Il progetto formativo intende sviluppare, tra le persone che nel Comune di Torino svolgono e svolgeranno nei prossimi anni ruoli di coordinamento di persone, la riflessione sulle peculiarità delle organizzazioni, soprattutto del settore pubblico, caratterizzate dal fenomeno dell'invecchiamento al lavoro che nei prossimi anni assumerà numeri preoccupanti; è stata un'occasione per trovare insieme strategie per lavorare meglio salvaguardando benessere e abilità cognitive.

Il percorso ha previsto la partecipazione volontaria ad un primo incontro formativo in plenaria di 2 ore e ad un laboratorio di altre 2 ore.

Hanno partecipato ai 3 incontri formativi in plenaria, che si sono tenuti in aula Bobbio + aula B del servizio formazione ente, **353 dipendenti (dirigenti, PO e future PO)**.

Dal mese di dicembre 2019 a febbraio 2020 si sono svolti i 16 laboratori di 2 ore ciascuno ai quali **hanno partecipato 265 dipendenti**, di questi 244 hanno compilato il questionario proposto che indagava sulle seguenti aree di autopercezione: abilità lavorativa percepita, salute e capacità di rendimento, competenze, atteggiamenti e motivazione, lavoro e sua organizzazione, comunità di lavoro e direzione, vita familiare e tempo libero, benessere sul posto di lavoro, capacità lavorativa stimata, indice di benessere complessivo e la valutazione della formazione offerta con la plenaria e il laboratorio.

Ciascun laboratorio è stato introdotto da un/una componente del CUG, occasione importante che ha portato ad una maggior conoscenza dell'organismo e delle attività che svolge.

Durante la fase laboratoriale è stata presentata la pratica del mindfulness, una delle strategie efficaci nell'ambito della promozione dell'invecchiamento attivo. L'illustrazione dell'approccio Mindfulness, o pratica della consapevolezza, è stato il focus della parte centrale dei laboratori. Alla descrizione teorica è seguita la proposta di alcuni esercizi pratici al fine di comprendere i principi della disciplina.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2021>