



Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Torino - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Torino

Regione: **Piemonte**

Provincia: **TO**

Comune: **Torino**

CAP: **10138**

Indirizzo: **Corso Inghilterra 7**

Codice Amministrazione: **cmto**

Tipologia Amministrazione: **Pubbliche Amministrazioni**

Categoria: **Citta' Metropolitane**

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: **Oltre i 500**

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2019 – 2021

[piano_azioni_positive_cmto-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)
(433.97 KB)

2022 – 2024

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

2025 - 2027

[piano_azioni_positive_cmto-triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2025-2027-anno_.pdf)
(433.97 KB)

[ve_cmtc-triennio_2025-2027-anno_.pdf](#)

(521.7 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		0	0	4	7	4	0	0	3	5	0
Personale non dirigente	Categoria D	0	5	43	74	22	0	3	55	78	13
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	6	28	58	15	0	7	39	111	28
Personale non dirigente	Categoria B	0	11	35	89	18	0	0	6	10	4
Personale non dirigente	Categoria A	0	2	1	4	0	0	0	0	1	0
Totale personale		0	24	111	232	59	0	10	103	205	45
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,04	14,07	29,40	7,48	0,00	1,27	13,05	25,98	5,70

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	5	2	0	7	70,00	1,70	0	2	1	0	0	3	30,00	0,85
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	1	0	2	66,67	0,49	0	0	1	0	0	1	33,33	0,28
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	6	3	12	63,16	2,92	0	0	2	4	1	7	36,84	1,97
Superiore a 10 anni	0	24	98	216	52	390	53,13	94,89	0	8	96	196	44	344	46,87	96,90
Totale	0	24	107	225	55	411			0	10	100	200	45	355		
Totale %	0,00	3,13	13,97	29,37	7,18	53,66			0,00	1,31	13,05	26,11	5,87	46,34		

⁽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⁾
	Inferiore al Diploma superiore	120	80,54	29	19,46	149	19,45
	Diploma di scuola superiore	180	50,70	175	49,30	355	46,34
	Laurea	97	40,93	140	59,07	237	30,94
	Master di I livello	8	57,14	6	42,86	14	1,83
	Master di II livello	5	62,50	3	37,50	8	1,04
	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,39
Totale personale		411		355		766	
Totale % sul personale complessivo		52,09		44,99		97,08	

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

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

Si rileva che:

1. gli incarichi di responsabilità sono occupati in massima parte da uomini;
2. il personale in "part time" è per la maggior parte di genere femminile (73%);
3. conseguentemente ai due punti precedenti, le retribuzioni riferite al personale maschile sono maggiori;
4. per il personale dirigente, le donne dispongono di una qualifica maggiore. I due casi di master e dottorato sono, infatti, relativi al genere femminile;
5. nel personale non dirigente sono presenti 140 donne laureate a fronte di 97 uomini;
6. date le funzioni specifiche della Città metropolitana, si nota una presenza importante di uomini rispetto alle donne relativamente al titolo di studio "inferiore al diploma di scuola secondaria di II grado";
7. l'età media all'interno dell'ente è leggermente superiore alla media nazionale;
8. l'Ente ha in corso il piano di assunzione del personale per contratti di formazione fino a 32 anni, che permetterà di immettere personale giovane all'interno della struttura ed abbassarne l'età media.

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⁾
Tempo Pieno	0	21	106	219	57	403	57,08	94,60	0	9	79	176	39	303	42,92	83,47
Part Time >50%	0	2	5	12	2	21	26,58	4,93	0	1	23	28	6	58	73,42	15,98
Part Time ≤50%	0	1	0	1	0	2	50,00	0,47	0	0	1	1	0	2	50,00	0,55
Totale	0	24	111	232	59	426			0	10	103	205	45	363		
Totale %	0,00	3,04	14,07	29,40	7,48	53,99			0,00	1,27	13,05	25,98	5,70	46,01		

⁽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 fruiva di part-time a richiesta	0	3	5	14	2	24	28,92	8,45	0	1	24	28	6	59	71,08	14,57
Personale che fruisce del lavoro agile	0	15	78	128	39	260	42,98	91,55	0	10	101	193	41	345	57,02	85,19
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,25
Totale	0	18	83	142	41	284			0	11	126	221	47	405		
Totale %	0,00	2,61	12,05	20,61	5,95	41,22			0,00	1,60	18,29	32,08	6,82	58,78		

⁽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

Come noto nell'anno 2020 è stato fatto ricorso in maniera importante alla modalità di lavoro in smartworking, pertanto tutto il personale che può svolgere la propria mansione lavorativa da remoto sta erogando la prestazione lavorativa con tale modalità.

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	1368	47,77	1496	52,23	2864	40,13
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1635	43,31	2140	56,69	3775	52,90
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	113	23,30	372	76,70	485	6,80
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	12	100,00	12	0,17
Totale permessi	3116	43,67	4020	56,33	7136	

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

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

In merito alle misure di conciliazione, si rileva che nel 2020 i congedi parentali sono stati fruiti esclusivamente dal personale di genere femminile. Tale aspetto ha generato anche delle conseguenze in merito alla retribuzione.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

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

Iniziativa n. 1 Elaborazione percorso formativo di accompagnamento al Lavoro Agile ordinario.

Obiettivo:

Offrire all'inizio del 2021 al personale dell'Ente, impiegatizio/direttivo (PO-AP/Dirigenti), un percorso formativo tale da **supportare il passaggio dall'esperienza di Lavoro Agile emergenziale al Lavoro Agile in regime ordinario** (con il termine del periodo di emergenza, al momento fissato in data 30/4/21), quale esperienza in termini di innovazione professionale e organizzativa nonché di conciliazione vita-lavoro.

Azioni:

Rapporto contrattuale con l'agenzia di consulenza Variazioni SrL **finalizzato alla predisposizione di un percorso formativo ad hoc** per personale impiegatizio/direttivo (PO-AP/Dirigenti).

Riferimento professionale: Responsabile Formazione Città metropolitana di Torino**Iniziativa n. 2 Predisposizione di sportello psicologico a favore de* dipendenti****Obiettivo:**

Supportare * dipendenti dell'Ente che, a seguito dell'emergenza Covid-19 hanno espresso particolari fragilità rispetto all'adattamento richiesto in termini di nuove dinamiche psico-relazionali e nuove forme di conciliazione vita-lavoro.

Azioni:

Attivazione di sportello psicologico da parte di due psicologhe psicoterapeute dell'ASL Città di Torino a favore de* dipendenti richiedenti.

Riferimento professionale: Coordinatrice sociale Città metropolitana di Torino

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 della Città metropolitana di Torino è stato approvato con decreto dei Consiglieri Delegati n. 649-29920 del 20/12/2018, con scadenza il 31/12/2021.

Con Decreto del Vicesindaco metropolitano n. 8 del 10/02/2021 è stato approvato l'aggiornamento annuale per l'anno 2021.

Gli eventuali oneri conseguenti alle attività comprese nel Piano, saranno assunti nei limiti dei pertinenti stanziamenti di bilancio e di PEG degli esercizi di competenza.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019 - 2021 approvate con i sopracitati decreti:

1. Smartworking - lavoro agile
 2. Co - working - lavoro agile
 3. Flessibilità oraria facoltativa
 4. Tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate
 5. Risposte in tempi ragionevoli ai dipendenti e comunicazioni di servizio: misura di prevenzione del disagio organizzativo e del mobbing
 6. Possibilità di utilizzo delle attrezzature di ufficio in pausa pranzo
 7. Dedicare due parcheggi interni per dipendenti con disabilità
 8. Book sharing
 9. Diffusione e promozione dello strumento di conciliazione e solidarietà "Banca del Tempo"
 10. Sollecitazione nomine: Consulente di Fiducia e Disability Manager
 11. Promozione del linguaggio di genere
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)	0	16	57	197	4	274	78,51	6,34	0	0	8	55	12	75	21,49	1,17

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⁾
Aggiornamento professionale	0	222	1200	1823	623	3868	39,33	89,54	0	219	1803	3167	777	5966	60,67	93,34
Competenze manageriali/Relazionali	0	60	40	76	2	178	34,17	4,12	0	0	119	220	4	343	65,83	5,37
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	4	8	100,00	0,13
Totale ore	0	298	1297	2096	629	4320			0	219	1930	3446	797	6392		
Totale ore %	0,00	2,78	12,11	19,57	5,87	40,33			0,00	2,04	18,02	32,17	7,44	59,67		

⁽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

Si rileva che la formazione relativa agli aggiornamenti professionali, alle competenze manageriali e alla violenza di genere è stata seguita in percentuale maggiore dalle donne rispetto agli uomini, mentre una fruizione maggiore maschile si riscontra per quanto riguarda la formazione obbligatoria sulla sicurezza.

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⁾	
PROC. SELETTIVE PROGR. ORIZ.	5	62,50	3	37,50	8	66,67	Uomo
SELEZ. PUBBL. TEMPO DETERM.	3	75,00	1	25,00	4	33,33	Uomo
Totale personale	8		4		12		
Totale % sul personale complessivo	1,01		0,51		1,52		

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

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

Relativamente alla composizione delle commissioni di concorso non si rileva particolare differenza nel genere, su un totale di 8 componenti si riscontrano 3 donne e 5 uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
A1-A2	€12557,20	€0,00	€ -12557,20	--
A1-A6	€10105,80	€13809,80	€ 3704,00	26,82
B1-B3	€23980,30	€21515,30	€ -2465,00	-11,46
B1-B4	€21362,10	€21869,10	€ 507,00	2,32
B1-B5	€22904,90	€13761,50	€ -9143,40	-66,44
B1-B6	€18806,80	€22435,70	€ 3628,90	16,17
B1-B7	€19466,30	€13347,20	€ -6119,10	-45,85
B1-B8	€24260,00	€22007,20	€ -2252,80	-10,24
B1-B1	€19572,30	€0,00	€ -19572,30	--
B1-B2	€20428,50	€20835,60	€ 407,10	1,95
B3-B4	€23492,10	€0,00	€ -23492,10	--
B3-B5	€16862,60	€0,00	€ -16862,60	--
B3-B6	€26645,90	€0,00	€ -26645,90	--
B3-B7	€13610,90	€0,00	€ -13610,90	--
B3-B8	€20425,80	€0,00	€ -20425,80	--
C1-C1	€23435,00	€22307,40	€ -1127,60	-5,05
C1-C2	€22246,30	€22065,70	€ -180,60	-0,82
C1-C3	€29145,70	€22707,20	€ -6438,50	-28,35
C1-C4	€0,00	€23888,60	€ 23888,60	100,00
C1-C5	€21891,60	€21831,90	€ -59,70	-0,27
C1-C6	€24363,70	€23298,80	€ -1064,90	-4,57
D1-D3	€31837,80	€29941,30	€ -1896,50	-6,33
D1-D4	€35837,30	€33171,20	€ -2666,10	-8,04
D1-D5	€29848,90	€30158,40	€ 309,50	1,03
D1-D6	€35203,30	€31126,80	€ -4076,50	-13,10
D1-D7	€35040,20	€33683,90	€ -1356,30	-4,03
D1-D2	€28975,80	€27702,80	€ -1273,00	-4,60
D1-D1	€25001,10	€24096,90	€ -904,20	-3,75
D3-D4	€25092,30	€31820,00	€ 6727,70	21,14
D3-D5	€34840,00	€39394,60	€ 4554,60	11,56
D3-D6	€30700,50	€28593,30	€ -2107,20	-7,37

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
D3-D7	€40082,40	€35314,10	€ -4768,30	-13,50
D3-D3	€35709,80	€29989,80	€ -5720,00	-19,07
SG-SG	€91030,10	€2600,82	€ -88429,28	-3400,05
DR-DR	€77920,60	€99717,70	€ 21797,10	21,86
DG-DG	€122236,00	€0,00	€ -122236,00	--

Per le motivazioni illustrate al punto 1 della sezione 1 "Dati del personale", le retribuzioni riferite al personale maschile risultano maggiori rispetto al personale femminile, dovuto anche dal fatto che le donne usufruiscono in percentuale maggiore del "part time".

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**

La valutazione dello Stress Lavoro correlato è stata effettuata con i medici competenti della Città metropolitana di Torino. Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 nel corso del 2020 doveva essere aggiornata, ma per i motivi legati all'emergenza COVID-19, la valutazione è stata rinviata. Questo anche perchè, secondo la valutazione del medico competente della CMTO in fase pandemica l'esito della valutazione sarebbe inevitabilmente spurio, in relazione appunto allo stress da Covid-19.

Il 18 settembre 2019 medico competente della Città Metropolitana ha redatto il protocollo di sorveglianza sanitaria, i cui contenuti sono stati recepiti e pubblicizzati ai Dirigenti, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed ai/alle dipendenti, mediante una circolare della direzione Risorse Umane n. 100904 del 26 novembre 2019 "Servizio di Medico Competente ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.. Approfondimento in merito e specificazioni applicative"

In merito alla valutazione dei rischi in ottica di genere la CMTO non ha ancora effettuato alcuna indagine, sempre per i motivi legati all'emergenza COVID-19.

A giugno 2020 l'Amministrazione ha condotto un'analisi sul lavoro agile, somministrando un questionario a tutti/e i/le dipendenti, dedicato alle modalità di lavoro agile e all'esperienza cominciata improvvisamente a metà marzo. Oggetto del questionario "Lavoro agile, la voce ai protagonisti".

I risultati hanno visto la partecipazione di oltre il 75% dei/delle dipendenti, fornendo dati preziosi per avviare le valutazioni verso un regime di lavoro agile, offrendo un quadro di aspetti positivi, ma anche di richieste e necessità che necessariamente dovranno essere tenute in conto nella redazione del POLA. La contemporanea presenza in casa durante il lockdown dei figli con i loro carichi scolastici ha chiaramente condizionato nella gestione del lavoro; al contempo aver evitato gli spostamenti casa/ufficio/casa ha evidenziato un netto risparmio di tempo. E' emersa altresì la necessità nel socializzare e tornare a rivedere i colleghi, per confrontarsi umanamente e professionalmente.

Con Decreto della Sindaca n. 172 del 26/11/2020 è stato approvato lo schema aggiornato del Codice di Comportamento della Città Metropolitana di Torino. L'aggiornamento è stato effettuato tenendo conto delle linee guida approvate da ANAC con Delibera n. 177 del 19/02/2020.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Nel corso del 2020 il CUG, in collaborazione con la Direzione risorse umane dell'Ente, ha progettato l'attivazione di uno sportello di ascolto psicologico di supporto ai/alle dipendenti per superare disagi e difficoltà generate dell'emergenza COVID-19. Di seguito si illustrano le caratteristiche del servizio offerto, come proposto ai/alle dipendenti sul canale della intranet:

"EMERGENZA COVID-19. SUPPORTO PSICOLOGICO AI DIPENDENTI"

L'attuale situazione di emergenza sanitaria ha costretto tutto il personale della Città metropolitana di Torino - in quanto lavoratori e più in generale in quanto cittadini italiani - ad una situazione di confinamento forzato da oltre un mese e per un periodo di tempo non ancora ben determinabile, stante l'attuale situazione epidemiologica del nostro Paese e della Regione Piemonte nello specifico. In considerazione del possibile disagio psicologico derivante da una situazione di solitudine, anche se temporanea, e/o di perdita di riferimenti relazionali significativi, di nuova e imprevista gestione dei ritmi quotidiani, si è ritenuto utile fornire ai dipendenti eventualmente interessati un supporto psicologico telefonico o in videoconferenza. L'iniziativa è stata progettata in collaborazione con il CUG metropolitano. Pertanto a partire dal 20 aprile p.v. sarà disponibile un servizio di supporto psicologico - esclusivamente a favore dei dipendenti della Città metropolitana di Torino - gestito da due psicoterapeute che operano, tra il resto, nell'ambito dei Servizi specialistici dell'A.S.L. Città di Torino. ..."

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

Si rileva l'assenza di una disciplina interna che impegni a garantire risposte in tempi certi a istanze presentate dai dipendenti, modalità peraltro largamente normata tra cittadino e Pubblica Amministrazione (Azione n. 5 del PAP, di miglioramento delle comunicazioni interne all'Ente come misura di prevenzione del disagio organizzativo e del mobbing).

Informazione diffusa sulle iniziative e opportunità di aggiornamento e formazione professionale del personale a tutti i livelli.

Si da atto che è già iniziata e che verrà completata in tempi ragionevoli l'opera di messa a regime delle postazioni informatiche connesse in rete, relativa alla fruizione anche da parte dei dipendenti delle sedi decentrate (come i circoli della Viabilità) dei comuni strumenti informatici quali ad es. Intranet e Posta Elettronica.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

L'amministrazione ha allegato il P.A.P. al Piano della Performance come previsto dalla Direttiva 2/19, prevedendo le pari opportunità e la parità di genere come obiettivi trasversali a tutte le aree.

Seguendo il ciclo della performance, nel gennaio del 2021, come già segnalato, è stato effettuato l'aggiornamento annuale del P.A.P.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto n. 3-2847/2018

Tipologia di atto: Determinazione del Direttore dell'Area
Risorse Umane

Data: 25/01/2018

Organo sottoscrittore: Città metropolitana di Torino - Direzione
Risorse Umane

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

RSU

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

il CUG si è riunito otto volte in plenaria del 2020 e sono innumerevoli gli incontri e le riunioni dei gruppi di lavori e commissioni, oltre all'intenso scambio di materiali e documenti via mail.

Nel corso del 2020 si è lavorato sulla riconoscibilità del Comitato mediante la realizzazione del logo.

In occasione della revisione della intranet dell'Ente, sono stati aggiornati e rivisti i contenuti del canale CUG, prevedendo altresì il collegamento con le iniziative della Rete nazionale

Il CUG è stato interpellato per fornire una nota per la redazione del POLA

Nel corso del 2020 si è iniziato a livello nazionale, il percorso delle PA verso il lavoro agile in maniera strutturale e il CUG è stato ampiamente coinvolto dall'Amministrazione nella predisposizione del POLA.

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

In occasione del 25 novembre Giornata mondiale di contrasto alla violenza sulla donna è stato creato, in collaborazione con l'ufficio stampa dell'Ente, un video di sensibilizzazione ai/alle dipendenti ed è stato redatto e pubblicato un articolo dedicato sul giornale dell'Ente "Cronache".

emergenza COVID lavoro agile

in occasione del forte disagio registrato ad inizio della pandemia, accompagnato da un forte clima di incertezza per il futuro, è stato richiesto di attivare un supporto psicologico e l'Ente ha prontamente risposto attivando uno sportello di ascolto in collaborazione con l'ASL locale. Nel corso del 2020 il CUG ha monitorato il disagio legato al homeworking da pandemia, segnalando in maniera propositiva delle azioni di supporto all'Amministrazione

Lavoro agile

Nel corso del 2020 è stato somministrato ai/alle dipendenti un questionario sullo smart working e il CUG è stato consultato nei contenuti prima della somministrazione. I risultati del questionario dedicato alle modalità di lavoro agile somministrato a giugno del 2020 ha evidenziato una serie di aspetti positivi ma anche di richieste e necessità che occorre tenute in conto ora nella stesura del POLA.

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

Nel corso del 2020 il CUG ha partecipato alle attività della Rete nazionale dei CUG.

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Il CUG ha monitorato lo stato di attuazione delle varie azioni del P.A.P. nel corso della revisione annuale; come già illustrato

alcune azioni sono state approfondite, altre devono essere attuate al rientro dallo stato di emergenza.

Considerazioni conclusive

In considerazione del periodo emergenziale, alcune Azioni Positive, come già detto e come emerge nel documento di revisione annuale del PAP, stanno evidentemente trovando attuazione limitata e dovranno essere sviluppate e attuate al termine della pandemia da Covid19.

L'anno 2020 ha segnato un grande impegno profuso sia dai vertici dell'Amministrazione che dai/dalle dipendenti nell'affrontare le criticità.

L'Amministrazione ha operato da subito affinché le prestazioni lavorative fossero svolte in modalità da remoto pianificando dei momenti di formazione sulle potenzialità della nuova modalità di lavoro a distanza .

I/le dipendenti sono stati costantemente aggiornati circa le modalità di erogazione della prestazione lavorativa, che ha tenuto conto in particolar modo delle persone in condizioni di fragilità e di coloro che prestano assistenza a persone fragili.

Dunque dal punto di vista operativo l'Ente si è dimostrato veloce ed efficace.

Dal punto di vista pratico scontiamo, comunque, gli imprevedibili effetti dei drastici cambiamenti di abitudini lavorative e di vita, non potendo, un anno fa, prevedere una durata così lunga dell'emergenza, né tantomeno gli effetti a lungo termine.

Il CUG ha raccolto testimonianze e monitorato l'applicazione del lavoro a distanza in questo anno pandemico ed ha rilevato una situazione diffusa di sovraccarico di lavoro, comunque svolto con forti elementi di stress, dovuto ad una carenza trasversale del personale in organico.

Il vantaggio del lavoro da casa soprattutto in questo periodo di emergenza, si è interfacciato, in questo anno particolare, con l'intensificazione del lavoro e l'estensione dell'orario di lavoro, rendendo così meno netti i confini tra attività lavorativa e vita privata, con la conseguenza di un utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi rendendoci "sempre connessi" a scapito del benessere.

I nuovi piani di assunzione di personale già in atto nell'Ente sono indirizzati proprio nell'ottica di offrire un ristoro a tale sofferenza, operando nell'ottica di una revisione e ridistribuzione dei carichi di lavoro accompagnata da una corretta disamina del rapporto tra compiti assegnati e tempi di lavoro, funzionale al benessere organizzativo generale, tale da ridefinire, ove superato, il confine tra vita lavorativa e vita privata.

Si conferma l'importanza delle azioni del PAP "flessibilità oraria facoltativa" e di "Tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate" che saranno da attivarsi ai rientri in ufficio post pandemia. Nel frattempo si suggerisce un'azione di monitoraggio del disagio dovuto al prolungarsi di questa situazione di isolamento.

E' nuovamente indispensabile ricordare l'importanza della nomina della "Consulente di Fiducia", prevista dal Codice di Comportamento dell'Ente ed il cui compito è stato affidato pro-tempore alla Consigliera di Parità nel passaggio da Provincia a Città Metropolitana.

Questo anno di lavoro da remoto ha visto il cambiamento di molte abitudini, dalla routine, dalla distanza dalla sede fisica, dai/dalle colleghi/e e la gestione familiare a volte complicata. Al fine di prevenire e contrastare delle situazioni di disagio che abbiamo constatato in questo anno di applicazione da emergenza sanitaria, si ritiene importante ed opportuno dedicare dei momenti formativi specifici ad oggetto l'accompagnamento delle modalità di gestione del lavoro a distanza che possano aiutare situazioni concrete di difficoltà.

Si ritiene molto utile proseguire l'attività di supporto psicologico già attivato nel corso dell'anno 2020.

Anche alla luce dell'emergenza sanitaria per la quale non sono ancora noti gli sviluppi, si ritiene importante sostenere e regolamentare le "ferie solidali", confrontandosi con altri enti che l'hanno già attuata, ritenendo che sia davvero una forma di aiuto importante nei confronti di chi ha esaurito le possibilità concesse per assistere i propri familiari.

Relativamente alla richiesta di forme di conciliazione per agevolare dipendenti con figli in età scolare, l'anno 2020 ha come

noto stravolto la programmazione delle famiglie sulla gestione dei figli. Tale azione dovrà essere sviluppata al termine dell'emergenza e con una situazione di smartworking a regime.

Si ritiene importante la stesura di un Regolamento che definisca le modalità di consultazione del CUG nelle materie di competenza.

Anche alla luce dell'esperienza derivata dall'emergenza sanitaria in corso, si ritiene importante proseguire nell'attività di rinnovo ed implementazione delle dotazioni informatiche dell'Ente a disposizione dei/delle dipendenti.

In merito al bilancio di genere, il CUG ne promuove la redazione, ritenendo che possa essere davvero un importante documento, seppur impegnativo nella sua redazione, per ottenere notevoli risultati nell'ambito del contrasto alle disuguaglianze. Si promuove anche la valutazione dei rischi in ottica di genere.

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

