



# Portale CUG

Relazione CUG

## Comune di Torino - 2022

*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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennale/c\\_l219/2019-2021/piano\\_azioni\\_positiva\\_c\\_l219-triennio\\_2019-2021-anno\\_2021.pdf\) \(203.63 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_l219/2019-2021/piano_azioni_positiva_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennale/c\\_l219/2021-2023/piano\\_azioni\\_positiva\\_c\\_l219-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf\) \(178 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_l219/2021-2023/piano_azioni_positiva_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)

2023 2024

2023 – 2025 2024-2026

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf\) \(178 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf\) \(178 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

---

[triennale/c\\_l219/2023-2025/piano\\_azioni\\_pos](#) [triennale/c\\_l219/2024-2026/piano\\_azioni\\_pos](#)  
[itive\\_c\\_l219-triennio\\_2023-2025-](#) [itive\\_c\\_l219-triennio\\_2024-2026-](#)  
[anno\\_2023.pdf\)](#) (334.05 KB) [anno\\_2024.pdf\)](#) (1.94 MB)

---

2025

2025-2027

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l219-](#)  
[triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](#)  
[\(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia)  
[no-](#)  
[triennale/c\\_l219/2025-2027/piano\\_azioni\\_pos](#) [itive\\_c\\_l219-triennio\\_2025-2027-](#)  
[anno\\_2025.pdf\)](#) (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
Organo di vertice	Sindaco	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente	0	0	6	14	21	0	0	4	26	11
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Posizione Organizzativa	0	5	42	142	43	0	4	53	169	38
Personale non dirigente	Categoria D	2	15	95	319	173	2	39	186	510	138
Personale non dirigente	CATEGORIA C	41	111	302	492	157	41	203	723	1473	408
Personale non dirigente	categoria b	7	23	61	177	114	2	25	124	514	308
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	3	5	2	0	0	1	12	1
Personale non dirigente	Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	1	3	1	1	1	0	3	1	1	0
Totale personale		51	157	511	1155	512	45	274	1092	2705	904
Totale % sul personale complessivo		0,69	2,12	6,90	15,60	6,91	0,61	3,70	14,74	36,52	12,21

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	47	34	16	8	2	107	38,21	4,58	38	50	51	33	1	173	61,79	3,47
Tra 3 e 5 anni	2	11	20	8	4	45	30,20	1,92	2	31	44	25	2	104	69,80	2,09
Tra 5 e 10 anni	0	33	25	13	2	73	29,08	3,12	4	73	73	26	2	178	70,92	3,58
Superiore a 10 anni	2	79	443	1107	482	2113	31,84	90,38	1	120	920	2595	888	4524	68,16	90,86
Totale	51	157	504	1136	490	2338			45	274	1088	2679	893	4979		
Totale %	0,70	2,15	6,89	15,53	6,70	31,95			0,62	3,74	14,87	36,61	12,20	68,05		

<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>
Posizione Organizzativa	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	0,07
Posizione Organizzativa	Master di I livello	28	42,42	38	57,58	66	0,90
Posizione Organizzativa	Laurea	8	34,78	15	65,22	23	0,31
Posizione Organizzativa	Diploma di scuola superiore	81	54,73	67	45,27	148	2,02
Posizione Organizzativa	Laurea magistrale	112	44,09	142	55,91	254	3,47
Posizione Organizzativa	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria D	Dottorato di ricerca	4	100,00	0	0,00	4	0,05
Categoria D	Master di I livello	19	48,72	20	51,28	39	0,53
Categoria D	Laurea	55	20,83	209	79,17	264	3,61
Categoria D	Diploma di scuola superiore	361	50,63	352	49,37	713	9,74
Categoria D	Laurea magistrale	144	35,38	263	64,62	407	5,56
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	28	43,75	36	56,25	64	0,87
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,04
CATEGORIA C	Master di I livello	16	38,10	26	61,90	42	0,57
CATEGORIA C	Laurea	88	29,73	208	70,27	296	4,05
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	759	29,87	1782	70,13	2541	34,73

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C	Laurea magistrale	151	27,71	394	72,29	545	7,45
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	88	16,79	436	83,21	524	7,16
Categoria B	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Laurea	8	30,77	18	69,23	26	0,36
Categoria B	Diploma di scuola superiore	102	31,48	222	68,52	324	4,43
Categoria B	Laurea magistrale	11	39,29	17	60,71	28	0,38
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	261	26,71	716	73,29	977	13,35
Categoria A	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	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	10	43,48	13	56,52	23	0,31
Totale personale		2338		4979		7317	
Totale % sul personale complessivo		31,57		67,24		98,81	

<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

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/e dirigenti del Comune di Torino sono 88 di cui 47 uomini (1,72% sul totale dei dipendenti uomini che sono 2.385) e 41 donne (0,82% sul totale delle dipendenti donne che sono 5.020), con un **gap tra uomini e donne dello 0,90%**.

Per quanto riguarda le categorie apicali, funzionari in Posizione Organizzativa e funzionari in fascia D, notiamo che su un totale di 2.385 dipendenti uomini, il 10,28% sono funzionari in posizione organizzativa (232) e il 25,32% (604) è inquadrato come funzionario (fascia D).

Fra la componente delle dipendenti donne, su un totale di 5020, le posizioni organizzative ammontano al 5,25% (264) e le funzionarie (fasce D) al 17,43% (875).

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 53,35% dei/delle dipendenti dell'Ente (3951), mentre nella Categoria B è collocato il 18,30% del personale dell'Ente (1355).

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

- nella categoria C il 56,73% è composto da donne (2848) mentre per gli uomini la percentuale è 46,24% (1103) Il numero nettamente superiore delle donne nella categoria C è dovuto alla massiccia presenza nel settore educativo e sociale;
- nella categoria B il 19,38% è composto da personale femminile (973) mentre la percentuale scende al 16,01% per il personale maschile (382)

Rispetto all'età dei/delle dipendenti comunali emerge un'**età media di circa 55 anni.**

Infatti, analizzando la fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni il totale dei/delle dipendenti è 3815 (51,51%) di cui 2679 sono donne (53,36%) e 1136 sono uomini (47,63%).

Solo il 7,11% dei/delle dipendenti comunali ha meno di 40 anni dei quali 208 sono uomini

( 8,72%) e 319 sono donne (4,14%).

Il 21,50% (1592) dei/delle dipendenti comunali rientra nella fascia di età tra i 41 e i 50 anni: di cui 504 (21,13%) uomini e 1088 (21,67%) donne.

Si evidenzia una netta prevalenza di donne nella fascia d'età superiore ai 60 anni rispetto al totale dei/delle dipendenti comunali: 893 donne (12,05%) e 490 uomini (6,61%).

## Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali per età e genere

Dalla tabella si evidenzia che la maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni; il 90,38 per gli uomini e il 90,86 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 l'1,92% per gli uomini e il 2,09% per le donne.

Le assunzioni negli ultimi tre anni sono: 280 di cui 107 ( 38,00%) uomini e 173 (62,00%) donne

Uomini assunti n. 107 di cui 14 Cat. D, 59 Cat. C e 34 Cat. B

Donne assunte n. 173 di cui 28 Cat. D, 113 Cat. C e 32 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 nelle categorie D e C, mentre un numero inferiore di donne nella categoria B.

## Tabelle 1.6 1.7 - Personale dirigenziale e non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Nelle tabelle 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 82 persone di cui 41 (50%) donne e 41 (50%) uomini è in possesso di una laurea magistrale.

Inoltre, 21 uomini su 41 e 22 donne su 41 sono in possesso di un master. Infine, 2 donne su 41 hanno conseguito un dottorato di ricerca.

- Nella categoria D ( posizioni organizzative + funzionari/e in fascia D) sono presenti 843 uomini 1144 donne; circa il 30,36% degli uomini e il 35,40 % delle donne sono in possesso di laurea magistrale.

- Relativamente alla categoria C ci sono 3951 dipendenti di cui 1103 (28%) uomini e 2848 (72%) donne.
- La maggior parte degli uomini, circa il 69% possiede un diploma di scuola superiore, e solo l'8% una laurea magistrale.
- Per quanto riguarda le donne, relativamente alla categoria C, circa il 63%, possiede un diploma di scuola media superiore e il 7,30% una laurea magistrale.
- Nella categoria B ci sono 1355 dipendenti di cui 382 (28,20%) uomini e 973 donne (71,80%). La maggior parte delle donne e degli uomini ha un diploma di scuola dell'obbligo (68,32% degli uomini e 73,60% delle donne)
- Un numero irrilevante di dipendenti appartiene ancora alla categoria A (10 uomini e 14 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

Tipo presenza	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>
Tempo Pieno	50	152	475	1107	501	2285	33,89	95,81	44	259	938	2396	821	4458	66,11	88,80
Part Time >50%	0	3	14	17	4	38	35,19	1,59	1	1	10	44	14	70	64,81	1,39
Part Time ≤50%	1	2	21	31	7	62	11,19	2,60	0	14	144	265	69	492	88,81	9,80
Totale	51	157	510	1155	512	2385			45	274	1092	2705	904	5020		
Totale %	0,69	2,12	6,89	15,60	6,91	32,21			0,61	3,70	14,75	36,53	12,21	67,79		

<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

Tipo misura conciliazione	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>
Personale che fruiva di part-time a richiesta	1	5	35	48	11	100	15,11	17,95	1	15	154	309	83	562	84,89	27,63
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	2	2	6	11,76	1,08	0	2	13	20	10	45	88,24	2,21

Tipo misura conciliazione	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>
Personale che fruisce del lavoro agile	1	24	150	199	77	451	24,01	80,97	2	64	361	782	218	1427	75,99	70,16
Totale	2	29	187	249	90	557			3	81	528	1111	311	2034		
Totale %	0,08	1,12	7,22	9,61	3,47	21,50			0,12	3,13	20,38	42,88	12,00	78,50		

<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

## Tabella 1.2 - Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Considerando i dati aggregati per età risulta che:

- fra gli uomini il 95,81% ha una tipologia di contratto a tempo pieno, l'1,59% ha un part-time con orario superiore al 50% e il 2,6% con orario inferiore al 50%;
- fra le donne l'88,80% ha un contratto a tempo pieno, l'1,39% ha un part-time con orario superiore al 50%, mentre ben il 9,8 % ha un part-time con orario di lavoro inferiore o pari al 50%.

In linea di massima i dati confermano una consolidata lettura del ricorso al part-time come strumento improprio di conciliazione tempi di vita e di lavoro, che porta a scelte familiari che frequentemente tendono a fare sì che siano il reddito e la carriera della donna ad essere sacrificati sulla base di due presupposti:

1. una tradizione culturale fortemente radicata che pone a carico delle donne il lavoro di cura;

b) un reddito tendenzialmente più elevato da parte dell'uomo rispetto alla donna, anche a parità di impiego, a causa della loro maggiore propensione alla carriera e a svolgere lavoro in orario straordinario.

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

### Telelavoro e Lavoro agile

Come già affermato in precedenza, 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 562 su 5.020 (pari all'11,2% sul totale delle donne presenti) contro i 100 su 2.385 degli uomini (pari al 4,2% sul totale degli uomini presenti) con un divario di genere del 7%.

Per il telelavoro le donne che ne usufruiscono sono 45 su 5.020 (pari allo 0,90% sul totale delle donne presenti) contro i 6 su 2.385 degli uomini (pari allo 0,25% sul totale degli uomini presenti).

Per il lavoro agile le donne che ne usufruiscono sono 1.311 su 5.020 (pari al 26% sul totale delle donne presenti) contro i 411 su 2.385 degli uomini (pari al 17% 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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4921	24,19	15425	75,81	20346	30,17
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	10446	25,80	30040	74,20	40486	60,04
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	703	10,65	5900	89,35	6603	9,79
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	16070	23,83	51365	76,17	67435	

<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

### Tabella 1.10 - fruizione dei congedi parentali e permessi L.194/92 per genere ed età

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 (5020 contro i 2385 uomini).

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

- n. permessi giornalieri L.104/1992 totali 20.346 (30,17%) di cui 4921 (24,19%) usufruiti da uomini e 15.425 (75,81%) usufruiti
- n. permessi orari L.104/1992 totali fruiti 40486 (60,04%) ore: di cui 10.446 ore (25,80%) dagli uomini e 30040 ore (74,20%) dalle donne
- n. permessi giornalieri per congedi parentali fruiti per un totale di 6603 giorni: di cui 703 giorni (10,65%) usufruito dagli uomini e 5900 (89,35%) usufruito dalle 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?:

Il Piano di azioni positive relativo al triennio 2021 – 2023 è stato proposto all'Amministrazione dal Comitato Unico di Garanzia nell'ambito dei compiti propositivi e adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 535 del 22 giugno 2021.

#### Azioni da realizzare nel 2022

##### Piano di Azioni Positive

##### AREA PROMOZIONE DELLA PERSONA E DELLA PROFESSIONALITÀ

Iniziativa n. 1

Progetto “LA PREZIOSA EREDITÀ” Incentivare il trasferimento di conoscenze e competenze intergenerazionali tra lavoratori anziani e giovani.

Proseguimento del progetto “La preziosa eredità”, che nasce per rispondere alla dispersione della memoria e del patrimonio culturale di centinaia di dipendenti comunali che stanno lasciando il servizio per raggiunti limiti di età o di servizio.

L’idea è quella di valorizzare l’esperienza professionale dei/delle colleghi e delle colleghes prossimi/e al pensionamento in un’ottica di interscambio generazionale.

Il proseguimento del progetto è opportuno per costituire una “Memoria aziendale delle persone”, fonte documentaria orale integrante l’archivio cartaceo e digitale dell’Ente.

Iniziativa n. 2

##### Proseguimento PROGETTO CAREGIVER

Attività di ricerca e formazione sul tema: “Condizioni di non autosufficienza di familiari delle/dei dipendenti della città di Torino

Capitolo di spesa e importo

La spesa per l’attività di ricerca realizzata per l’anno 2020 e di 13.298,00 più IVA 22% capitolo di spesa 6800/18

La spesa per la formazione è stata di euro 8.000 (esente IVA ai sensi dell’art. 10 Dpr 633/72 e smi) per l’anno 2021 capitolo di spesa 6800/18.

Iniziativa n. 3

##### CONVENZIONI SERVIZI PER ANZIANI IN FAMIGLIA

Verificare con il CRDC la possibilità di attivare convenzioni e/o agevolazioni per offrire servizi rivolti agli/alle anziani o ai/alle disabili presenti nelle famiglie dei/delle dipendenti sulla base delle positive esperienze di progetti attivi in Città. (in primis progetto Polifamily del Politecnico).

Questa azione è connessa al progetto Caregiver.

#### Iniziativa n. 4

Proseguire l'attività dello **SPORTELLO D'ASCOLTO ORGANIZZATIVO** dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo.

Le problematiche organizzative individuate e le relative azioni correttive messe in atto per affrontarle saranno presentate, tramite relazione annuale prodotta dai/dalle referenti dello sportello, ai vertici dell'ente e al CUG.

#### Capitolo di spesa e importo

Atto n. DD 2270 del 01/06/2021 - capitolo di spesa 6800/12 totale importo 4500/00 per l'anno 2021

Atto n. DD 6724 del 23/12/2021 - capitolo di spesa 6800/12 totale importo euro 9.908/00 di cui euro 7.950/00 per l'anno 2021 e euro 1950/00 per l'anno 2022

### 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>
Aggiornamento professionale	0	205	617	925	308	2055	24,00	60,04	0	652	2083	3121	652	6508	76,00	52,56
Competenze relazionali /manageriali	0	208	125	416	83	832	19,00	24,31	0	532	887	1774	355	3548	81,00	28,66
Tematiche CUG	0	12	27	50	20	109	15,89	3,18	0	63	81	260	173	577	84,11	4,66
Violenza di genere	0	17	45	81	36	179	11,98	5,23	0	131	329	592	263	1315	88,02	10,62
Obbligatoria (sicurezza)	48	31	51	99	19	248	36,42	7,25	67	39	92	185	50	433	63,58	3,50
Totale ore	48	473	865	1571	466	3423			67	1417	3472	5932	1493	12381		
Totale ore %	0,30	2,99	5,47	9,94	2,95	21,66			0,42	8,97	21,97	37,53	9,45	78,34		

<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?:

#### Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età

Considerando che le/i dipendenti del Comune di Torino sono 7.405 di cui 2.385 uomini (il 32,20% del totale) e 5.020 donne (il 67,80% 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 disostanziale 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>	
Dirigente Area Tecnica	1	33,33	2	66,67	3	10,00	Uomo
Dirigente Polizia Municipale	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
Dirigente Informatic	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (principale)	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (sottoc. A)	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (sottoc. B)	1	33,33	2	66,67	3	10,00	Donna
CFL profili vari (sottoc. C)	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (sottoc. D)	2	66,67	1	33,33	3	10,00	Uomo
CFL profili vari (sottoc. E)	1	33,33	2	66,67	3	10,00	Donna
CFL profili vari (sottoc. F)	1	33,33	2	66,67	3	10,00	Donna
Totale personale	16		14		30		
Totale % sul personale complessivo	0,22		0,19		0,41		

<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

#### Tabella 1.8 - composizione di genere nelle commissioni di concorso

La tabella 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 10 commissioni di concorso erano composte da n. 16 uomini (53,3%) e n. 14 donne (46,7), i **presidenti** sono stati 7 uomini (70%) e 3 donne (30%) con un **divario di genere del 40% tra uomini e donne**.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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	€164967,00	€0,00	€ -164967,00	--
Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	€63708,50	€82917,50	€ 19209,00	23,17
DIRIGENTI	€135803,00	€122022,00	€ -13781,00	-11,29
Dirigente a tempo determinato	€128939,00	€0,00	€ -128939,00	--
Posizione Organizzativa	€52905,50	€52096,40	€ -809,10	-1,55
CATEGORIA d	€40704,80	€36830,20	€ -3874,60	-10,52
CATEGORIA C	€31678,70	€29956,10	€ -1722,60	-5,75
Categoria B	€26789,40	€25788,40	€ -1001,00	-3,88
Categoria A	€17644,10	€22277,80	€ 4633,70	20,80

**Tabella 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli d'inquadramento**

Rispetto alle diverse categorie notiamo un **divario economico di genere sfavorevole per le donne, ad eccezione delle Posizioni Organizzative dove il divario è molto basso.**

Si riportano di seguito i divari delle singole categorie:

Dirigenti a T.IND. Divario a favore degli uomini **11,29%**

Dirigenti a T.D. art. 110 c. 1 e 2 TUEL

Divario a favore degli uomini del 100% in quanto non sono presenti dirigenti donne a tempo determinato.

Posizioni Organizzative Divario molto basso 1,55%

Dipendenti categoria D Divario a favore degli uomini del **10,52%**

Dipendenti categoria C Divario a favore degli uomini del 5,75%

Dipendenti categoria B Divario a favore degli uomini del 3,88%

L'unico dato favorevole alle donne riguarda le categorie A dove gli uomini hanno un divario negativo del 20,80% rispetto alle donne oltre alla categoria dei Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL dove tale divario a sfavore degli uomini è del 23,17%.

Il divario retributivo di genere "Gender Pay Gap" o "Gender Salary Gap" è la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini.

Questa stima tiene conto dei tre principali svantaggi affrontati dalle donne, ossia:

- retribuzione oraria inferiore;
- meno ore di lavoro retribuito;
- minore tasso di occupazione (ad esempio a causa di interruzioni di carriera per prendersi cura di figli o familiari).

Il divario retributivo di genere complessivo in Italia è del 43,7%. (Il divario retributivo di genere complessivo nell'UE è del 39,3%).

Quando si parla di "Gender Pay Gap" [si intende](#)

([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)) la differenza tra la retribuzione di uomini e donne a parità di ruolo e di mansione. E' un indice, dunque, che misura [la discriminazione salariale di genere](#)

([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)). Esistono due tipi di Gender Pay Gap: il cosiddetto Gpg "grezzo", ovvero quello basato sulla differenza media della retribuzione linda oraria (al lordo di tassazione e contribuzione per il lavoratore/lavoratrice), e il Gpg complessivo, che invece prende in considerazione, oltre al salario orario, anche il numero medio mensile delle ore retribuite e il tasso di occupazione femminile.

Le differenze nelle retribuzioni di uomini e donne devono essere interpretate come il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori con caratteristiche diverse.

Uomini e donne non fanno gli stessi lavori, non sono occupati negli stessi settori, hanno diverse progressioni di carriera, non hanno le stesse caratteristiche personali (età, anzianità sul lavoro, istruzione). Inoltre, le donne tendono ad essere concentrate nei servizi alla persona e nelle occupazioni (insegnanti, impiegati,) caratterizzate da bassi livelli retributivi.

Infine, le donne incontrano maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera.

Il divario retributivo fra i generi mostra quanto viene considerato il lavoro femminile, rivelando discriminazioni di genere e separazioni nel mondo del lavoro.

Il dato mostra anche:

- la concentrazione delle donne nel lavoro part time, in alcune specifiche professioni.
- La distribuzione diseguale delle responsabilità domestiche, in cui le donne si caricano della maggioranza dei lavori domestici.
- La maggiore probabilità per le donne di sospendere il proprio percorso professionale per occuparsi dei bambini e della famiglia.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono      No  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

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

Nella Pubblica Amministrazione l'organismo preposto alla tutela del benessere organizzativo, individuato dal legislatore, è il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (c.d. C.U.G.). Ad esso viene affidato il compito di svolgere azioni di rilevazione e promozione del benessere, in particolare attraverso la formulazione di studi e indagini sulla qualità della vita lavorativa.

I C.U.G. possono predisporre questionari dedicati alla rilevazione dello stato di benessere organizzativo. La lettura dei dati raccolti permetterà di individuare eventuali disagi e criticità che consentiranno di proporre e pianificare le azioni ritenute opportune che possano incidere positivamente sul benessere organizzativo.

L'indagine, sotto forma di questionario, è di per sé un'azione in grado di generare coinvolgimento e partecipazione, in quanto testimonia che l'Ente pone un'attenzione particolare in relazione alle risorse umane.

#### 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 affrontate dalla Consigliera di Fiducia

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	interpello
Tipologia di atto:	delibera del direttore generale
Data:	18/10/2021
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

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
- 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

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 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

Il CUG ha elaborato, tra gennaio e aprile 2021, le proposte di azioni positive da inserire nel nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2021 – 2023.

Il PAP è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 535 del 22/6/2021.

L'attività di verifica dell'assenza di discriminazioni e di disagio lavorativo e sull'esito delle azioni di promozione del benessere lavorativo è prevista da normativa istitutiva dei CUG e contenuta nel regolamento di Funzionamento del CUG all'art.3 lettera D (compiti di verifica).

Il CUG ha verificato la realizzazione delle azioni positive contenute nel PAP 2019 - 2021 e ne ha prodotto report.

## Considerazioni conclusive

### **ATTIVITÀ DI PROMOZIONE: RETE CITTADINA DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA**

Nel 2015 il CUG ha valutato opportuno promuovere una Rete Cittadina dei Comitati Unici di Garanzia, a cui hanno aderito 13 enti, con le seguenti finalità:

scambio di buone prassi e informazioni; condivisione di azioni comuni con particolare riferimento a quelle contenute nei Piani di Azioni Positive nonché alle esperienze di formazione per dare omogeneità di conoscenze e competenze ai soggetti che compongono la Rete; programmazione e organizzazione di eventi/iniziative/attività comuni; maggior visibilità ai CUG; condivisione di professionalità; darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni.

Con deliberazione della Giunta Comunale in data 21 luglio 2015 (mecc. 2015 03247/130), esecutiva dal 27 luglio 2015 si è preso atto della costituzione della Rete cittadina dei CUG e dell'adesione alla Rete stessa da parte del CUG del Comune.

**La Rete cittadina è stata coordinata anche per il 2021 dal CUG del Comune di Torino** attraverso scambi di informazioni e di materiali di lavoro.

A causa della pandemia la Rete non ha potuto incontrarsi nel 2020 e 2021 ma vi sono stati continui scambi di informazioni.

Nel 2022 si riprenderanno i lavori della rete cittadina e il coordinamento da parte del CUG del Comune di Torino

Il CUG del Comune di Torino nel 2016 ha aderito formalmente alla **Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**.

Nel 2021 ha partecipato a 3 incontri on line e a 2 percorsi formativi proposti dalla Rete.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2022>

