Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino

Acronimo:	CCIAA TO
Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10123
Indirizzo:	Via Carlo Alberto, 16
Codice Amministrazione:	cciaa_to
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e loro Unioni Regionali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019-2021	2022-2024
piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/cciaa_to/2019-2021/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf) (354.58 KB)	piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/cciaa_to/2022-2024/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (2.26 MB)

2024 - 2026
piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

no-triennale/cciaa_to/2024-2026/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (667.7 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello non generale		0	0	0	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	D	0	0	6	14	2	0	4	29	29	6
Personale non dirigente	C	0	2	14	18	1	3	6	45	60	8
Personale non dirigente	B	0	0	1	2	0	0	0	1	8	4
Totale personale		0	2	21	37	3	3	10	75	98	18
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,75	7,87	13,86	1,12	1,12	3,75	28,09	36,70	6,74

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [2]	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** [1]	**% di genere** [3]
Inferiore a 3 anni	0	0	2	2	0	4	36,36	6,67	2	0	4	0	1	7	63,64	3,45
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	1	0	2	22,22	3,33	1	2	2	2	0	7	77,78	3,45
Tra 5 e 10 anni	0	1	3	0	0	4	33,33	6,67	0	4	4	0	0	8	66,67	3,94
Superiore a 10 anni	0	0	16	31	3	50	21,65	83,33	0	4	65	95	17	181	78,35	89,16
Totale	0	2	21	34	3	60			3	10	75	97	18	203		
Totale %	0,00	0,76	7,98	12,93	1,14	22,81			1,14	3,80	28,52	36,88	6,84	77,19		

[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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
D	Laurea magistrale	16	25,81	46	74,19	62	26,38
D	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,85
D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,43
C	Diploma di scuola superiore	21	22,58	72	77,42	93	39,57
C	Laurea	3	30,00	7	70,00	10	4,26
C	Laurea magistrale	10	19,23	42	80,77	52	22,13
B	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,28
B	Inferiore al Diploma superiore	2	20,00	8	80,00	10	4,26
B	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,85
Totale personale		53		182		235	
Totale % sul personale complessivo		19,78		67,91		87,69	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la suddivisione per genere, su un totale di 268 dipendenti della Camera di commercio di Torino il 24% (63) sono uomini e il 76% (205) sono donne.
Analizzando la suddivisione per età possiamo notare che: i dirigenti sono tutti concentrati su una fascia d'età 51/60 (3 uomini e 1 donna). Tra il personale non dirigente di categoria D la prevalenza è sempre nella medesima fascia per gli uomini, mentre per le donne si trova una pari concentrazione nella fascia inferiore (29 sia in fascia 51/60 come in fascia 41/50). Nella categoria C si evidenzia la medesima distribuzione, mentre nella categoria B la fascia d'età più rappresentata è quella da 51/60, nessun under 40 (indicatore dell'esaurimento della categoria per la quale non si è più provveduto all'immissione in ruolo).
Sostanzialmente i dati confermano una prevalenza delle fasce d'età 41/60 per tutte le categorie, che sostanzialmente è in linea con il trend di tutte le PA. Tra il personale con meno di 30 (presumibilmente nuove assunzioni) si evidenzia come ci siano solo donne mentre non risultano under 30 uomini.
Per quanto riguarda l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, tra coloro che hanno avuto una permanenza inferiore a 3 anni nella stessa categoria la maggior parte sono donne (7, rispetto a 4 uomini). Lo stesso si conferma nella fascia tra 3 e 5 anni (2 uomini e 7 donne -rispettivamente il 3,33% sul totale uomini e il 3,45% sul totale donne).
Nella fascia di permanenza tra 5 e 10 anni troviamo 4 uomini e 8 donne (rispettivamente il 6,67% sul totale uomini e 3,94% sul totale donne), mentre nell'ultima fascia, superiore a 10 anni, 50 uomini e 181 donne, cioè l'83,33% sul totale uomini e l'89,16% sul totale donne.
Questi dati dimostrano che nella grande maggioranza dei casi vi è una generale permanenza durante la propria vita lavorativa all'interno della medesima categoria, con dati che tra uomini e donne quasi si equivalgono.

Il tasso di scolarità è medio-alto: sono 131 le persone laureate a fronte di 96 diplomate.
Dall'analisi della relazione tra inquadramento e titolo di studio emerge una discrasia tra titolo di studio e categoria di inquadramento: nella categoria C e nella categoria B troviamo dipendenti con titolo di studio superiore a quello richiesto e, comparando uomini e donne, si rileva che per la categoria B la percentuale di uomini e di donne con titolo di studio superiore a quello richiesto è pressoché simile; per la categoria C la percentuale di donne con titolo di studio superiore a

quello richiesto è leggermente maggiore di quello degli uomini (circa il 5%); per la categoria D non vi sono uomini con titolo di studio superiore, mentre il 6% delle donne ha un titolo di studio superiore a quello richiesto.
Le posizioni dirigenziali dell'ente sono quattro, tre uomini e una donna, tutte con laurea magistrale.

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 % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	6,25	3,17	0	1	14	13	2	30	93,75	14,63
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,98
Tempo Pieno	0	2	20	36	3	61	26,07	96,83	4	9	60	84	16	173	73,93	84,39
Totale	0	2	21	37	3	63			4	10	75	98	18	205		
Totale %	0,00	0,75	7,84	13,81	1,12	23,51			1,49	3,73	27,99	36,57	6,72	76,49		

(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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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)
Smart working	0	2	21	33	3	59	24,38	85,51	4	9	67	88	15	183	75,62	78,88
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	2	4	0	7	17,07	10,14	0	2	8	20	4	34	82,93	14,66
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	2	0	3	16,67	4,35	0	0	4	10	1	15	83,33	6,47
Totale	0	3	24	39	3	69			4	11	79	118	20	232		
Totale %	0,00	1,00	7,97	12,96	1,00	22,92			1,33	3,65	26,25	39,20	6,64	77,08		

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

Con riferimento alla tipologia oraria di presenza, si evidenzia subito che in assoluto solo 2 uomini usufruiscono del part-time maggiore del 50% e nessuno al di sotto di quella percentuale di presenza (poco più del 3% del totale di genere), mentre viene quintuplicata questa percentuale nelle donne, il 14,63%. Come part-time <=50 la percentuale si assesta per entrambi i sessi sotto l'1%. Osservando le fasce d'età si evidenzia che i part-time sono concentrati nella fascia 41/60 (che corrisponde all'età prevalente dei dipendenti camerali). Per gli uomini non si può fare una valutazione in quanto è troppo basso il campione. Da questi dati si può dedurre che il ricorso al part-time è più frequente nella popolazione camerale femminile.
Per quanto riguarda lo smart working, a partire dal mese di marzo 2020 e per tutto l'anno 2021 l'Amministrazione ne ha fatto largo uso come misura di contenimento e contrasto del rischio epidemiologico da Covid 19. Ne hanno usufruito un alta percentuale di uomini (59%) e di donne (75,62%).

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**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2	7,41	25	92,59	27	44,26
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5	35,71	9	64,29	14	22,95
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	7,14	13	92,86	14	22,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	6	100,00	6	9,84
Totale permessi	8	13,11	53	86,89	61	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Come nell'anno precedente anche nel 2021 i permessi giornalieri L. 104/1992 sono stati usufruiti in numero nettamente superiore dalle donne (valore assoluto 25) rispetto agli uomini (valore assoluto 2) e lo stesso accade per i permessi orari (9 donne e 5 uomini). La stessa prevalenza femminile si registra nell'utilizzo dei congedi parentali: hanno fruito di permessi giornalieri 13 donne e un uomo; hanno fruito di permessi orari esclusivamente dipendenti donne.
Da questi dati emerge con grande forza il fatto che i compiti di cura, anche nell'universo della Camera di commercio di Torino, sono una competenza prevalentemente femminile.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

Azioni previste nel Piano triennale delle Azioni positive messe in atto nel 2021:

- la frequenza di corsi con relatore in sede o in videoconferenza e prevedendo orari di formazione compatibili con le diverse tipologie di orario

- fasce flessibili in ingresso molto ampie

- Telelavoro a chi ne fa richiesta e lavoro agile alla quasi totalità dei dipendenti

- percorso di inserimento a favore delle dipendenti lavoratrici rientrate dalla maternità

- supporto dell'attività del CUG e integrazione della stessa con quella svolta dalla rete dei CUG della Provincia di Torino e nazionali

- servizio di counselling

- sottoscrizione della Convenzione "Smart Mobility", con l'azienda di trasporto pubblico locale Gruppo Torinese Trasporti e altre iniziative di mobilità sostenibile per i dipendenti che non fruiscono dei mezzi pubblici

- sottoscrizione della polizza assicurativa COVID "Andrà tutto bene" a favore di tutti i/le dipendenti e dei loro nuclei familiari fiscalmente a carico in caso di infezione da Covid-19 diagnosticata

In aggiunta a quanto previsto nel PTAP è stata realizzata una iniziativa di sostenibilità ambientale per incentivare i dipendenti a utilizzare erogatori di acqua libera anziché bottigliette di plastica: ciascun dipendente è stato dotato di una chiavetta precaricata da usare per riempire la borraccia già distribuita in precedenza

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	0	8	20	36	0	64	38,32	5,73	24	8	47	24		103	61,68	2,76
Aggiornamento professionale	0	49	378	366	23	816	21,80	73,05	29	91	1311	1338	158	2927	78,20	78,41
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	4	41	0	45	26,47	4,03	0	0	55	64	6	125	73,53	3,35
Addestramento neoassunto/neolinserito	0	15	30	31	0	76	29,01	6,80	52	14	86	15	19	186	70,99	4,98
Tematiche CUG	0	1	5	9	0	15	16,67	1,34	0	2	27	38	8	75	83,33	2,01
Altro	0	6	50	42	3	101	24,16	9,04	0	24	135	143	15	317	75,84	8,49
Totale ore	0	79	487	525	26	1117			105	139	1661	1622	206	3733		
Totale ore %	0,00	1,63	10,04	10,82	0,54	23,03			2,16	2,87	34,25	33,44	4,25	76,97		

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

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

I dati forniti con riguardo alla formazione, risultano aggregati per numero di ore fruite, senza distinzione di inquadramento contrattuale e di numero di fruitori, impedendo un'analisi approfondita della situazione e riproponendo, pertanto, le criticità già emerse negli anni precedenti. L'unico dato rilevante, in via generale, è che la maggior parte delle ore di formazione fruite è stata dedicata all'aggiornamento professionale (3.743 ore), seguito dalla voce Altro, che comprende corsi "vari" che riguardano temi tra loro diversi, non classificabili unitariamente. Al terzo posto si attestano due grandi temi, con un numero di ore pressoché uguale: competenze manageriali (170 ore) e formazione obbligatoria (privacy, anticorruzione, trasparenza – 167 ore). Come già rilevato, nella tabella sono state indicate solamente le ore di formazione fruite, suddividendole per genere e fascia d'età; la mancata indicazione del numero di persone che ne hanno fruito, impedisce quindi di effettuare un'adeguata analisi della situazione. In ogni caso il maggior numero di ore fruite, sia tra gli uomini sia tra le donne, si attesta nelle fasce da 41 a a 50 e da 51 a 60, cioè nella fasce che maggiormente rappresentano il personale camerale.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
1 POSTO DIRIGENTE	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Uomo
2 POSTI C ECONOMICO-F	0	0,00	3	100,00	3	33,33	Uomo
1 POSTO CAT B	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Donna
Totale personale	2		7		9		
Totale % sul personale complessivo	0,75		2,61		3,36		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2021 sono state avviate tre procedure concorsuali: 1) categoria B 1 posto; 2) categoria C 2 posti; 3) Dirigente 1 posto. Le commissioni di concorso sono state composte complessivamente da un maggior numero di donne (7 contro 2), a fronte di 2 commissioni su 3 presiedute da uomini. Tale discrasia è probabilmente imputabile al maggior numero di dirigenti uomini, contro un maggior numero di dipendenti 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 %
DIRIGENTI	€150992,00	€105876,00	€ -45116,00	-42,61
D	€35529,90	€34864,20	€ -665,70	-1,91
C	€26025,90	€26107,00	€ 81,10	0,31
B	€22021,60	€23093,90	€ 1072,30	4,64

La retribuzione nelle categorie B e C è maggiore per le donne rispetto a quella degli uomini. La retribuzione nella categoria D è invece maggiore per gli uomini. Il divario rispetto all'anno precedente è diminuito passando dal – 3,03% nel 2020 al -1,91% nel 2021. Per comprendere il divario di retribuzione nella categoria D occorre anche tenere presente il fatto che è all'interno di questa categoria che sono individuate le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali. Parliamo di 18 uomini e 52 donne così ripartire: 24 posizioni organizzative, di cui 8 uomini e 16 donne; 46 indennità di responsabilità, di cui 10 uomini e 36 donne.

Dai dati sopra riportati si evidenzia che le donne ricoprono in valore assoluto più posizioni remunerate non dirigenziali rispetto agli uomini, ma si precisa che le stesse rappresentano il 76% del personale in essere al 31.12.2021. In effetti solo il 25% sul totale delle donne dipendenti (52 su 204) ricopre incarichi remunerati, mentre per quanto riguarda gli uomini questa percentuale arriva al 30% (18 su 60). Complessivamente rispetto al dato 2020 gli uomini hanno mantenuto le stesse posizioni di responsabilità, per quanto riguarda invece le donne c'è stato l'aumento di 1 unità sia per le posizioni organizzative (da 15 a 16), sia per le indennità di responsabilità (da 35 a 36).

La retribuzione dei dirigenti uomini è maggiore rispetto a quella delle dirigenti donne, con un divario del 42,61%. Su questo incide il fatto che la posizione apicale (Segretario Generale), la cui retribuzione è più alta rispetto a quella di tutti gli altri dirigenti, è un uomo e dunque la sua retribuzione concorre ad innalzare il valore medio della retribuzione maschile

Sezione 4 - Benessere personale

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

Sì

Non sono state effettuate, nel corso dell'anno, indagini di benessere organizzativo. Nei primi mesi del 2021 però è stata effettuata la valutazione del rischio da Stress Lavoro Correlato, così come previsto dal d.lgs. 81/2008 s.m.i., eseguita secondo il percorso metodologico individuato dalle Linee guida INAIL.

Dalla valutazione è emersa la presenza di condizioni di lavoro che possono determinare stress lavoro-correlato, con un livello di rischio definito NON RILEVANTE (non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro).

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	No
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

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

Nel corso dell'anno non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Determinazione del Segretario Generale
Tipologia di atto:	Determinazione del Segretario Generale n. 27/2020
Data:	29/01/2020
Organo sottoscrittore:	Segretario Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Seminario LA PARITÀ DI GENERE TRA IMPARZIALITÀ E BUON ANDAMENTO; corso RI-CONOSCERE PER PREVENIRE ; Seminario INDAGINE SULL'ATTUAZIONE DEL

	PROTOCOLLO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE Webinar “ESISTO – QUINDI MI NOMINI; Evento “PIU’ RETE MENO VIOLENZA”; Ciclo di webinar “Così diversi, così uguali”, iniziativa di formazione dell’Università degli studi di Udine
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Bacheca CUG presente sulla piattaforma Intranet
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 3	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

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

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

- Non sono stati formulati pareri nel corso dell'anno

L’Amministrazione ne ha tenuto conto? : No, per nulla

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Nel corso del 2021 una componente del CUG è entrata a far parte della Commissione benessere, costituita all'interno della rete nazionale dei CUG. Questa commissione svolge un importante lavoro di approfondimento e confronto sui temi del benessere organizzativo. A fine anno è stata avviata una ricognizione delle attività svolte, all'interno delle varie amministrazioni aderenti, sui temi del benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato e sulla figura del disability manager.

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

Due componenti del CUG fanno parte di due gruppi di lavoro coordinati dal CIF camerale. Questi gruppi, attivi sui temi della violenza sulle donne e dell'empowement/leadership femminile, permettono il confronto con le realtà del territorio quali l'Inail, le maggiori organizzazioni sindacali, la Consigliera di parità della Citta metropolitana, l'ispettrice Capo della Polizia di prossimità di Torino, il Comitato pari opportunità dell'ordine degli avvocati di Torino, il Museo del Risparmio.

Campagna contro la violenza di genere

In data 29 marzo 2021 il CUG ha incontrato un ispettore che fa parte del nucleo di prossimità del corpo di polizia municipale di Torino, che ha illustrato l'attività del nucleo a favore delle vittime di violenza. In particolare fornendo anche i riferimenti dei soggetti del territorio utili alle vittime stesse (Servizio Pari Opportunità della Città, Centri antiviolenza, Associazioni).

Considerazioni conclusive

Nominato a gennaio 2020, il CUG della Camera di commercio di Torino ha intensificato ulteriormente la sua partecipazione alla rete nazionale dei CUG, così da arricchire le proprie conoscenze e competenze, grazie al confronto continuo e alla condivisione. Grazie alla rete ha avuto in particolare accesso ad importanti momenti formativi gratuiti, la cui partecipazione è stata estesa, quando possibile, al personale camerale interessato.

La Newsletter mensile della rete, "la voce dei CUG", è diventata un appuntamento sulla Intranet camerale, disponibile quindi per tutto il personale.

La collaborazione interna con il Comitato Imprenditoria Femminile, che ha visto la partecipazione a diverse riunioni nel corso dell'anno, è una continua fonte di spunti e riflessioni, anche sulle realtà del mondo imprenditoriale torinese, che permette di fare confronti tra il mondo pubblico e quello privato.

Tutto questo, così come gli incontri con i soggetti del territorio attivi sul tema delle pari opportunità e della lotta alla violenza di genere hanno permesso al Comitato di dare attuazione ad alcune delle azioni indicate nel Protocollo d'Intesa finalizzato a rafforzare le misure di tutela, firmato con il ministero della Pubblica Amministrazione e con il Ministero delle Pari opportunità. In particolare è stato promosso il numero 1522 ed è stato stabilito un contatto diretto con una importante realtà del territorio che si occupa di questi temi (Nucleo di prossimità della Polizia municipale).

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltur

a-di-torino-2022